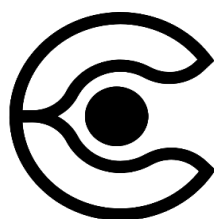


I PLAN DE IGUALDAD





AMALTEA
CONSULTORÍA EN
IGUALDAD DE GÉNERO

TÍTULO: Plan de Igualdad de **ONG RESCATE INTERNACIONAL**.

EDITA: Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

El presente informe se realiza de forma conjunta con la *Comisión Negociadora de **ONG RESCATE INTERNACIONAL***.

FECHA DE ELABORACIÓN: 2025.

El presente Plan de Igualdad; Auditoría Salarial ha sido negociado y aceptado de forma voluntaria por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **ONG RESCATE INTERNACIONAL**:

Fdo.: Natalia Gómez

Fdo: Pilar López

Fdo.: Carla Pablos

**En representación
de la entidad****En representación de
la entidad****En representación
de la entidad**

Fdo.: Israel Pedroza

Fdo: Emilio Andrés Oliver

Fdo: Nieves Martínez

**En representación de la
plantilla (RLT)****En representación de
la plantilla (CCOO)****En representación de
la plantilla (UGT)**

CONTENIDO

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD.....	5
2. MARCO NORMATIVO	6
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	9
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	11
5. INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD	13
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD	13
6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	13
7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	18
8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	22
8.1. OBJETIVO GENERAL	22
8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS.....	22
8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	22
9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD	24
9.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	24
9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	26
9.3. ÁREA DE FORMACIÓN	27
9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	29
9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO	30
9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	32
9.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	34

9.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES	35
9.9. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	36
9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	39
9.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	40
9.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	43
10. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	44
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES	47
12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	50
13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	52
14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	53
15. ANEXOS.....	55
15.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES.....	55
15.2. CONCEPTOS BÁSICOS.....	56

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA ENTIDAD			
RAZÓN SOCIAL	ONG RESCATE INTERNACIONAL		
NIF	G80366107		
DOMICILIO SOCIAL	Av. de Córdoba 15, 3ª, CP: 28026		
AÑO DE CONSTITUCIÓN	2008		
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
NOMBRE	Carlos Echánove Escudero		
CARGO	Director General		
TELF.	914472872 / 2960		
E-MAIL	carlos.echanove@ongrescate.org		
ACTIVIDAD			
SECTOR ACTIVIDAD	ONG		
CNAE	8899		
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	Otras actividades de Servicios Sociales		
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Nacional con personal desplazado internacionalmente		
DIMENSIÓN			
PERSONAS TRABAJADORAS	MUJERES - 220	HOMBRES - 117	TOTAL - 337
CENTROS DE TRABAJO	13		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL	Sí		
REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	Sí		

2. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las organizaciones con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el Plan de Igualdad:
 1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
 2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
 3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.

- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713, 2010, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, “sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que “los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras”. En las organizaciones donde no exista la representación legal referida, el Plan de Igualdad será negociado con “los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa”.

Asimismo, de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 ("Igualdad de género") y 8 ("Trabajo decente y crecimiento económico"), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** del I Plan de Igualdad de **ONG RESCATE INTERNACIONAL** constituida por:

En **representación de la entidad**:

- Natalia Gómez, área RRHH.
- Pilar López, área Servicio Personal.
- Carla Pablos, área jurídica.

En **representación de la plantilla**:

- Israel Pedroza, RLT.
- Emilio Andrés Oliver, CCOO (resto plantilla).
- Nieves Martínez, UGT (resto plantilla).

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la entidad a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la entidad serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras de **ONG RESCATE INTERNACIONAL**, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas durante los periodos de prestación de servicios.

La entidad manifiesta de forma clara que las medidas recogidas en este Plan serán de aplicación a las mujeres trans, para incidir de forma activa sobre la eliminación de las situaciones de desigualdad y discriminación que éstas sufren en el ámbito laboral, haciendo expresa mención en cumplimiento del artículo 55.3 de la ley Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El ámbito territorial es de tipo estatal, siendo su domicilio fiscal: Calle Valentín Beato 42, 28037, Madrid; y la relación específica de centros que integran la empresa los siguientes:

- A Coruña:
 - Los Roxos: Calle Silvouta, 89- 15896. Santiago de Compostela
 - Monte do Gozo: Monte do Gozo, 18 15820-Santiago de Compostela
 - Sobrado- Monasterio: Praza Portal, 20-15813-Sobrado
 - Padrón: Calle Cruces, 5-15980-Padrón
- Lugo:
 - Lugo sede: Calle Lamas de Prado, 118-27004- Lugo
 - Lugo Burela: Calle de Pascual Veiga, 21-23, 27880-Burela
 - Lugo Becerreá: Rua Eulogio Rosón, 29-27640-Becerreá
 - Lugo Monterroso: Avda de Lugo, 142-27560-Monterroso
- Pontevedra:
 - Valga: Calle Devesa, 26-36646-Valga

- Mondariz: Lugar Arrocha-36890-Mondariz-Balneario
- Madrid:
 - Madrid-sede: Avda de Cordoba,15, 28026- Madrid
 - Madrid- Pinto: Calle Las Monjas,14- 28320
- Málaga: Avda Manuel Agustín Heredia, 22-29001- Málaga
- Guadalajara:
 - Almoguera: Avda de Almoguera,12-19112-Almoguera
 - Albares: Carretera de Madrid, 8-19112-Albares.
- Valencia: Calle Peris Brell 7T, 46022-Valencia

El actual Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 13 de febrero de 2026 al día 12 de febrero de 2030.

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

5. INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

ONG Rescate Internacional se centra en proporcionar apoyo a las personas refugiadas, desplazadas, migrantes y víctimas de grandes crisis políticas, naturales y/o sociales, contribuyendo en la reconstrucción de sus vidas, en encontrar una solución duradera a su situación y facilitándoles el acceso a sus derechos fundamentales. La entidad trabaja con esta orientación desde el respeto a su dignidad humana, dentro y fuera de España, y con un especial interés en las personas más vulnerables por razones de género e infancia.

En lo que refiere a su *misión y valores* destacan:

- **Atención Integral:** La misma no se circunscribe a recomendaciones o donaciones, sino a la implicación que supone cada caso, considerando aspectos específicos de género, edad y diversidad.
- **Alianza Social:** Defensa de los derechos humanos y trabajo por la inclusión e igualdad de oportunidades de todas las personas.
- **Acción en origen y destino:** Se comprende el apoyo a las personas refugiadas de una manera activa, trabajando en los países de origen y de acogida para reconstruir sus derechos fundamentales y dignificación de sus vidas.
- **Transparencia:** Trabajo enmarcado bajo principios sólidos de transparencia en las acciones y gobierno de la entidad.

6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Las principales **FORTALEZAS** de la entidad encontradas en materia de igualdad fueron las siguientes:

ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Entre los factores que determinan el inicio de un proceso de selección/contratación destaca el ajuste de las ratios para prevenir la sobrecarga del personal.
- En la entrevista empleada para reclutar nuevo personal no se contienen preguntas vinculadas al área privada o ámbito familiar.
- Las incorporaciones aumentan de forma gradual durante los últimos tres ejercicios evaluados.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- En la organización se siguen los criterios marcados por convenio para el establecimiento de las clasificaciones profesionales.
- No se aprecian concentraciones muy marcadas salvo para uno de los departamentos (*Emergencia*) y dos puestos de trabajo (*Conserje*; *T. Social*); aunque por la propia naturaleza del sector y la ampliación de centros en el último período se entiende proporcional y razonable para el tipo de actividad desempeñada.

ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

- Durante el año 2024 se lleva a cabo el primer Plan formativo contando con la participación de la RLT; así como se registran >3000h de formación anuales y distintos permisos para formación.
- El horario de impartición se da dentro de la jornada laboral (presencial/online) o en su defecto se compensa por tiempo libre. En este sentido, se contempla como parte de la jornada efectiva el tiempo de desplazamiento.

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Las promociones efectuadas en el último año benefician a mandos intermedios contando con el correspondiente ajuste salarial.
- Se favorecen los sistemas de promoción interna.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

- Se aplica una política flexible para la compensación horaria o el cambio de turnos/rotaciones según necesidades familiares o personales.
- Se refiere que parte de las contrataciones temporales llegan a reconvertirse en contrataciones estables.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

- Se detectan niveles con presencia equilibrada (agrupaciones; puestos de trabajo), estando las primeras comprendidas entre los rangos más elevados de la jerarquía de la organización.

ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

- Se acuerdan diversas medidas de mejora en materia de conciliación que superan los acuerdos normativos, contando con que además la jornada anual de la entidad también es menor a lo establecido por convenio.

ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Constan al menos tres puestos y cuatro departamentos con presencia equilibrada, así como entre rangos directivos/intermedios.

ÁREA DE RETRIBUCIONES

- La asignación de complementos salariales queda sujeta a la realización efectiva del trabajo (funciones), y/o al cumplimiento de aquellas condiciones que sean preceptivas para recibirlos, no repercutiendo en ningún caso de forma diferenciada por sexo, así como por tipo de contratación o jornada. Asimismo, la entidad retribuye e incentiva la estabilidad a través de un complemento propio.

ÁREA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- La entidad dispone de un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo adecuado a la normativa vigente.

ÁREA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

- La entidad dispone de distintos canales de comunicación con la plantilla.
- Se afirma emplear lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones internas.
- Se realizan campañas de sensibilización entre las que se incluyen acciones en materia de igualdad de género.

ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- En el convenio se recogen medidas de protección específica para víctimas de violencia de género de acuerdo con la LO 1/2004.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

- La organización dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales vigente.
- Se ha realizado al menos una evaluación de riesgos psicosociales en la entidad, mediante la que también se informa sobre prevención de violencias sexuales siguiendo con la LO 10/2022.

Las principales **ÁREAS DE MEJORA** de la entidad en materia de igualdad fueron las siguientes:

ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- La modalidad de contratación mayoritaria en el último año ha sido temporal; con lo que aproximadamente causan baja un 25% de las incorporaciones.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Se recomienda finalizar la propuesta en curso sobre valoración del desempeño.

ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

- No constan formaciones específicas en materia de igualdad.

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Estandarización de itinerarios profesionales.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

- La mayor parte de la plantilla (>80%) aunque dispone de jornada completa se mantiene sujeta a contratación temporal.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

- Se aprecian sesgos de concentración; aunque la presencia mayoritaria de mujeres revela que al menos durante el último año se ha producido una significativa incorporación/estabilización de la plantilla femenina. Asimismo, cabe revisar el apartado sobre complementos salariales (brechas >25% a favor de los hombres).

ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

- Se observa un acogimiento mucho más incidente entre las mujeres (>80%) en lo referente al acogimiento de medidas de conciliación.

ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Prevalece una tendencia a la feminización en la plantilla base.

ÁREA DE RETRIBUCIONES

- En el análisis de registro retributivo quedan justificadas las brechas según lo expresado en cada bloque, aunque cabría revisar la banda retributiva referente a complementos para cargos directivos.

ÁREA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Se encuentra pendiente constituir la Comisión de Acoso y recibir formación específica.

ÁREA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

- No se han realizado formaciones específicas ni se emplean manuales de referencia que incentiven o asienten el uso de estas fórmulas inclusivas.

ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- No se dispone de protocolo para la cobertura de estos casos o ejecutado acciones positivas de otro rango.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Cabe revisar que la política de prevención de riesgos incorpore de manera integral la perspectiva de género contando con las medidas correctoras necesarias.

7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La Auditoría Retributiva, realizada se presenta en un informe separado. No obstante, indicar que la misma se ha realizado utilizando las siguientes **herramientas**:

- **Guía OIT:** *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos.*
- **Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género**, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- **Herramienta de Registro Retributivo** del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. De acuerdo con la previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Considerando las puntuaciones obtenidas como resultado del sistema de valoración de puestos de trabajo SVPT, **se han clasificado los puestos de ONG RESCATE INTERNACIONAL según las siguientes agrupaciones:**

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Dirección(621)
Agrupación 6	Responsable Área(526)
	Cooperante(515)
	Coordinador/a(507)
Agrupación 5	Abogada/o(441)
	Trabajador/a Social(440)
	Psicóloga/o(428)
	Técnica/o de Acogida(413)
	Técnica/o de Personal(411)
	Técnica/o de Proyectos(405)
	Contable(403)
	Técnica/o de Justificación(403)
	Técnica/o de Sistemas(400)
	Técnica/o de Intervención Social(397)
	Técnica/o de SIRIA(394)

Agrupación 4	Técnica/o de Comunicación(384) Docente ELE(383) Técnica/o de Empleo(383) Técnica/o de Formación(381) Técnica/o de Sensibilización(354) Técnica/o de Hostelería(303)
Agrupación 3	Administrativa/o(276)
Agrupación 1	Auxiliar(187) Técnica/o de Mantenimiento(179) Conserje(173) Recepcionista(156) Técnica/o de Limpieza(78)

En base a dichas agrupaciones, las principales brechas según los puestos de igual valor son:

PROMEDIOS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR

Se indican a continuación las diferencias retributivas encontradas en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 65% de la plantilla:

- En el SALARIO BASE, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 37% del salario femenino sobre el masculino.
- En el TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 28% del salario masculino sobre el femenino.

Es en la Agrupación 7 donde se observa la máxima diferencia salarial, siendo del 64% del salario masculino sobre el femenino. En este caso, aunque sea una agrupación de presencia equilibrada (ligero %> mujeres), la percepción por complementos beneficiaría a los hombres del grupo, así como en las agrupaciones 1/3 (36-25% respectivamente).

- En el TOTAL COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 23% del salario femenino sobre el masculino.

Es en la Agrupación 3 donde se observa la máxima diferencia salarial, siendo del 962% del salario femenino sobre el masculino, dado que la representación de hombres en esta categoría es del 12.5%; otras agrupaciones (4, 5 ó 6) se promedian entre el 34-38%, si bien, en concreto, la Agrupación 1 arroja un 35% del salario masculino sobre el femenino dada la progresión de la anterior tendencia de concentración en sentido inverso.

- En el TOTAL RETRIBUCIONES (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 26% del salario femenino sobre el masculino (*análisis de promedios*).

MEDIANAS DE RETRIBUCIÓN EFECTIVA SEGÚN LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR

Se indican a continuación las diferencias retributivas encontradas en cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, teniendo en cuenta que las mujeres conforman el 65% de la plantilla:

- En el SALARIO BASE, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 38% del salario femenino sobre el masculino.
- En el TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 14% del salario masculino sobre el femenino.
- En el TOTAL COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES, la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 21% del salario femenino sobre el masculino.
- En el TOTAL RETRIBUCIONES (sumatorio Salario Base, Total Complementos Salariales y Total Extrasalariales), la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es del 30% del salario femenino sobre el masculino.

- *El período de vigencia de la auditoría retributiva coincide con el período de vigencia del Plan de Igualdad de **ONG RESCATE INTERNACIONAL**.*

8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

8.1. OBJETIVO GENERAL

**GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ONG
RESCATE INTERNACIONAL**

8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS

- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: *Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres.*
- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: *Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de género.*
- ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: *Conseguir una formación igualitaria.*
- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: *Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de toda la plantilla de forma igualitaria.*
- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO: *Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.*
- ÁREA DE RETRIBUCIONES: *Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo.*
- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: *Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla.*
- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista.*
- ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD: *Lograr una conciliación real y efectiva para toda la plantilla de manera igualitaria.*

→ ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO: *Lograr una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.*

→ ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: *Implementar acciones que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.*

→ ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO: *Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.*

8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según el **artículo 7 del RD 902/2020**:

*“La auditoría retributiva tiene por objetivo obtener la información necesaria para **comprobar si el sistema retributivo de la empresa**, de manera transversal y completa, **cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución**. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y*

9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD

9.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico: Conseguir un *proceso de selección y contratación igualitario y equitativo* entre mujeres y hombres.

ACCIÓN N. 01	DESCRIPCIÓN:		
Manual de bienvenida	Se desarrollará un documento que detalle todos los pasos a seguir cuando se incorpora una nueva persona a la entidad, donde se incluya la política en materia de igualdad, el plan de igualdad, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como los derechos establecidos en materia de conciliación		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos; Admón o similares		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Admón o similares Materiales: Material de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento elaborado y aprobado por la entidad - Check-list de las incorporaciones anuales		

ACCIÓN N. 02	DESCRIPCIÓN:		
Decálogo buenas prácticas	Elaborar un decálogo de buenas prácticas con perspectiva de género para difundir entre quienes vayan a intervenir en los procesos de selección y contratación		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos; Admón o similares		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Admón o similares Materiales: Material de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal encargado de la elaboración del documento	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Elaboración y difusión del decálogo		

9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Lograr una *clasificación profesional libre de sesgo de género y equilibrada*.

ACCIÓN N. 03	DESCRIPCIÓN:		
Sistema objetivo de evaluación del desempeño	Establecer un sistema objetivo de evaluación del desempeño que permita establecer criterios objetivos para el desarrollo profesional		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos; Admón o similares		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Admón o similares Materiales: Material de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en las evaluaciones de desempeño	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento que recoja el sistema de evaluación de desempeño establecido por la entidad - Relación entre las evaluaciones de desempeño desarrolladas y cambios de categoría producidos o desarrollo profesional de la persona trabajadora		

9.3. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo específico: Conseguir una *formación igualitaria* para todas las personas trabajadoras.

ACCIÓN N. 04	DESCRIPCIÓN:		
Formación a la Comisión de Igualdad	Impartición de un curso formativo sobre aspectos legales y prácticos de los deberes y obligaciones de la Comisión de Igualdad dirigido a las personas representantes de la entidad que la conformen formalmente		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Comisión de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Docente Materiales: Aula virtual/presencial		
COSTE	Coste: Curso de 9 horas (74.25€/persona)	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Ficha del curso formativo - Listado de personas que han finalizado el curso desagregado por sexo		

ACCIÓN N. 05	DESCRIPCIÓN:		
Sensibilización periódica en materia de igualdad	Realizar formación y sensibilización en materia de igualdad de género periódicamente a las personas que se vayan incorporando a la entidad		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Departamento de Recursos Humanos; Admón o similares		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Docente Materiales: Aula virtual/presencial		
COSTE	Coste: Curso de 5 horas (40€/persona)	PRIORIDAD	Media
	Coste: Curso de 2 horas (16,50€/persona)		
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Ficha del curso formativo - Listado de personas que han finalizado el curso desagregado por sexo		

9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

ACCIÓN N. 06 Itinerarios profesionales	DESCRIPCIÓN: Crear un documento que establezca de forma clara y objetiva la forma de migrar hacia otros puestos o categorías profesionales y difundir dicho documento. Estos itinerarios deben contener las competencias y habilidades requeridas en otros puestos y los criterios que utiliza la organización para realizar dicho cambio de puesto, categoría o nivel		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Departamento de Recursos Humanos; Admón o similares		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Docente Materiales: Aula virtual/presencial		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración de los itinerarios profesionales	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento sobre itinerarios - Difusión entre la plantilla		

9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico: Asegurar unas *condiciones de trabajo óptimas y equitativas* para toda la plantilla sin distinción por sexo.

ACCIÓN N. 07	DESCRIPCIÓN:		
Información anual de la plantilla según la tipología de contratación	Recoger información anual sobre la tipología de contratación y jornada de la plantilla desagregada por sexo para observar la evolución de la entidad de acuerdo con los datos que exigiría el modelo diagnóstico		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Departamento de Recursos Humanos; Admón o similares		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Admón o similares Materiales: Material de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en la recopilación de información	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Listado anual de personas según la tipología de contratación y jornada desagregado por sexo		

ACCIÓN N. 08	DESCRIPCIÓN:		
Reducir contrataciones parciales	La entidad preguntará a las personas contratadas a tiempo parcial para valorar quiénes preferirían permutar a tiempo completo. De este modo, se ofrecerán las vacantes a tiempo completo que sea necesario cubrir prioritariamente a aquellas personas que ya trabajen en la entidad por orden de antigüedad, experiencia y competencia técnica demostrada		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Departamento de Recursos Humanos; Admón o similares		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Admón o similares Materiales: Material de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en la gestión de este procedimiento	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Listado anual de personas que han ampliado su jornada de trabajo, desagregado por sexo		

9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico: Lograr una *conciliación corresponsable real y efectiva*.

ACCIÓN N. 09	DESCRIPCIÓN:		
Estudio de las necesidades de conciliación	Realizar un análisis de las necesidades de conciliación de la plantilla con el objetivo de detectar y aplicar aquellas medidas que resulten más convenientes. En base al estudio, que incluirá un cuestionario directamente administrado a plantilla y desagregado por sexo, se pueden ampliar, flexibilizar o concretar el uso de las medidas existentes en la entidad		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos; Admón o similares		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Admón o similares Materiales: Material de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste/hora del personal responsable de efectuar la recopilación de información y análisis	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Informe del estudio sobre las necesidades de conciliación; incluyendo los resultados del cuestionario administrado a plantilla - Listado de medidas, adicionales a las legislativas, que se han incluido o que se han modificado tras el estudio		

ACCIÓN N. 10	DESCRIPCIÓN:		
Documento recopilatorio de medidas de conciliación	Elaborar un documento recopilatorio de todas las medidas de conciliación aplicables en la entidad, incluyendo las legales y aquellas posibles mejoras particulares por parte de la entidad. Difundir periódicamente el documento a la plantilla		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente Materiales: Material de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste/hora del personal responsable en la recopilación de medidas y difusión del documento	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento recopilatorio de medidas de conciliación - Justificante de la difusión periódica del documento - Plantilla desagregada por sexo que hace uso de las medidas de conciliación		

9.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico: Alcanzar una *representación equilibrada* entre mujeres y hombres sin desviaciones por razón de sexo/género.

ACCIÓN Nº 11	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Criterio de preferencia del sexo femenino	En igualdad de condiciones seleccionar como criterio a las mujeres en los puestos de trabajo masculinizados a fin de corregir segregaciones verticales/horizontales en arreglo a lo establecido en el RD 901/2020 por el tiempo en que subsistan dichas situaciones		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente Materiales: Material de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste/hora del personal responsable de la acción	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Evolución anual de la segregación horizontal por departamentos y puestos de trabajo - Evolución anual de la segregación vertical por niveles jerárquicos y puestos de responsabilidad		

9.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES

- › Se pueden consultar las medidas en el apartado relativo a la auditoría retributiva, así como el calendario de actuaciones previsto a tal efecto.

9.9. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: Conseguir un trato *respetuoso y no sexista* entre mujeres y hombres.

ACCIÓN N° 12	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Creación de la Comisión de Acoso	Creación de una Comisión paritaria de acoso sexual y/o por razón de sexo. Estas personas serán las responsables de investigar, de manera absolutamente confidencial, cualquier denuncia, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual y/o por razón de sexo		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente Materiales: Material de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal responsable de la Comisión	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Acta de constitución de la Comisión de Acoso sexual y/o por razón de sexo		

ACCIÓN N° 13	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Formación específica de la Comisión de Acoso	Realización de una formación dirigida a las personas que pertenezcan a la Comisión de Acoso para dotarles de competencias, habilidades y conocimientos específicos sobre cómo prevenir, investigar e intervenir ante posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo y/o agresiones sexuales		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Docente Materiales: Aula virtual/presencial		
COSTE	Coste: Curso de 30 horas (247,50€/persona)	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de Actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Ficha de la acción formativa - Listado de personas que han finalizado el curso desagregado por sexo		

ACCIÓN N° 14	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Sensibilizaciones en acoso sexual, por razón de sexo y agresiones sexuales	Incluir en los planes de acogida y nueva incorporación, la información o sensibilización en este ámbito, así como prever las acciones formativas en los planes de formación anuales según corresponda		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Docente Materiales: Aula virtual/presencial		
COSTE	Coste: Curso de 8 horas (66€/persona)	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Ficha del curso formativo - Listado de personas que han finalizado el curso desagregado por sexo.		

9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo específico: Lograr una *comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista*.

ACCIÓN N° 15	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Manual de lenguaje inclusivo y no sexista	Documento o guía con criterios para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, así como para fomento de una imagen libre de estereotipos sexistas. Difundir la guía entre la plantilla		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente Materiales: Material de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste/hora del personal responsable en la elaboración y difusión	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de Actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Guía de lenguaje inclusivo y no sexista - Justificante de difusión a la plantilla		

9.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: *Implementar acciones que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en su prevención.*

ACCIÓN N° 16	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Protocolo de prevención y actuación de trabajadoras víctimas de violencia de género	Elaborar un documento que indique los derechos legalmente establecidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los canales para solicitar su acogimiento en la entidad respetando el derecho a la intimidad personal. Se valorará la ampliación de estos derechos		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente Materiales: Material necesario de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste/hora del personal responsable en su elaboración	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Protocolo y documento de aprobación por parte de dirección - Seguimiento del número de solicitudes anuales		

ACCIÓN N° 17	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Difusión del protocolo de prevención y actuación de trabajadoras víctimas de violencia de género	Dar difusión al protocolo de Prevención y Actuación de Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género y procedimiento al respecto de lo siguiente: - Forma de comunicación a la entidad (canales, persona/s de referencia, modelo de solicitud, etc.) - Personas responsables del proceso y vías de actuación - Servicios de asesoramiento internos		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente Materiales: Material necesario de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste/hora del personal responsable en su divulgación	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Justificante de difusión a la plantilla - Seguimiento del número de solicitudes anuales		

ACCIÓN N° 18	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género	Apoyar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género mediante el establecimiento de convenios o colaboraciones con agentes clave		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente Materiales: Material necesario de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste/hora del personal responsable en desarrollar la acción	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de Actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Establecimiento de convenios firmados con entidades públicas o privadas de asistencia a víctimas de violencia de género - Promover vacantes reservadas - Número de contratos de trabajo efectuados a víctimas de violencia de género		

9.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo específico: Asegurar que se incorpora la perspectiva de género *en la prevención de riesgos laborales*.

ACCIÓN N° 19	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales	Revisar que se tienen en cuenta las especificidades de las mujeres en la evaluación de todos los riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales (p.ej. la doble jornada, la sobrecarga mental o la falta de reconocimiento en el trabajo) e implementar primeras acciones/compromisos teniendo en cuenta la perspectiva de género		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente; SPA/Servicio PRL		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente; SPA/Servicio PRL Materiales: Material necesario de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste/hora del personal responsable de la acción	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Informe completo de evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género		

10. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

ACCIÓN N° 01 Actualización anual del Registro Retributivo	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Renovar anualmente el Registro Retributivo tal como se establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y el Real Decreto 902/2020, garantizando que los complementos, en caso de que existan, se apliquen con criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de RRHH, Admon. o equivalente Materiales: Material de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste por hora del personal implicado en la creación del documento	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Informe registro retributivo de cada año - Relación de complementos con desglose por sexo y categoría		

ACCIÓN N° 02	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN		
Información a la plantilla del porcentaje de brecha	Tras la renovación del Registro Retributivo anual, informar a la plantilla del porcentaje de brecha salarial a través de la RLPT; o en ausencia de esta figura, se designarán cargos específicos para acometer tal finalidad		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste por hora del personal implicado en la difusión del documento	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Justificante de la difusión realizada a la RLPT o cargos designados		

ACCIÓN N° 03 Documento de conceptos retributivos	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN Creación de un documento que recoja todos los conceptos retributivos (salario base y cada uno de los complementos salariales y extrasalariales) e indicar a qué puestos de trabajo/categorías se asignan y los criterios objetivos que se siguen para la asignación de los mismos. Asimismo, se incluirán en el documento otros bonus y beneficios sociales, así como sistemas de retribución flexible Una vez establecido dicho documento, realizar una campaña de difusión para que toda la plantilla lo conozca		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos, Admon. o equivalente. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos		
COSTE	Coste por hora del personal implicado en la creación y difusión del documento	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento de conceptos retributivos - Justificante de difusión a la plantilla		

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

N.º	MEDIDAS	2026/27		2028		2029		2030	
		1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre
01	Manual de bienvenida								
02	Decálogo buenas prácticas								
03	Sistema objetivo de evaluación del desempeño								
04	Formación a la Comisión de Igualdad								
05	Sensibilización periódica en materia de igualdad								
06	Itinerarios profesionales								
07	Información anual de la plantilla según la tipología de contratación								
08	Reducir las contrataciones parciales								
09	Estudio de las necesidades de conciliación								
10	Documento recopilatorio de medidas de conciliación								

11	<i>Criterio de preferencia del sexo femenino</i>								
12	<i>Creación de la Comisión de Acoso</i>								
13	<i>Formación específica de la Comisión de Acoso</i>								
14	<i>Sensibilizaciones en acoso sexual, por razón de sexo y agresiones sexuales</i>								
15	<i>Manual de lenguaje inclusivo y no sexista</i>								
16	<i>Protocolo de prevención y actuación de trabajadoras víctimas de violencia de género</i>								
17	<i>Difusión del protocolo de prevención y actuación de trabajadoras víctimas de violencia de género</i>								
18	<i>Inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género</i>								
19	<i>Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales</i>								

Nº	POLÍTICA RETRIBUTIVA	PRIMER AÑO				SEGUNDO AÑO			
		1er trimestre	2º trimestre	3er trimestre	4º trimestre	1er trimestre	2º trimestre	3er trimestre	4º trimestre
1	Actualización anual del Registro Retributivo								
2	Información a la plantilla del porcentaje de brecha								
Nº	POLÍTICA RETRIBUTIVA	TERCER AÑO				CUARTO AÑO			
		1er trimestre	2º trimestre	3er trimestre	4º trimestre	1er trimestre	2º trimestre	3er trimestre	4º trimestre
1	Actualización anual del Registro Retributivo								
2	Información a la plantilla del porcentaje de brecha								
	Documento conceptos retributivos								

12. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de **ONG RESCATE INTERNACIONAL**, se ha creado una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento, constituida por:

En **representación de la entidad**:

- Natalia Gómez, área RRHH.
- Pilar López, área Servicio Personal.
- Carla Pablos, área jurídica.

En **representación de la plantilla**:

- Israel Pedroza, RLT.
- Emilio Andrés Oliver, CCOO (resto plantilla).
- Nieves Martínez, UGT (resto plantilla).

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La composición de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse mínimo dos veces al año.

Sus funciones serán las siguientes:

- ➔ Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- ➔ Supervisión de la ejecución del Plan.
- ➔ Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- ➔ Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- ➔ Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente Plan de Igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la entidad considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **acta de seguimiento semestral** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con un instrumento principal, esto es, la **herramienta de Registro Retributivo** para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad sin perjuicio de que en lo sucesivo puedan implementarse otros también de tipo cualitativo como el **Cuestionario de medición de la percepción de igualdad** aplicado a plantilla, al objeto de realizar un seguimiento de sus consideraciones sobre esta dimensión.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores cuantitativos y cualitativos** en el apartado “Descripción de medidas concretas”

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a)** Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b)** Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c)** En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico.
- d)** Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e)** Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f)** Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la entidad.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras .

15. ANEXOS

15.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

Acción	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	
	Falta de participación	☐	
	Descoordinación con otros departamentos	☐	
	Desconocimiento del desarrollo	☐	
	Otros motivos (especificar)	☐	
Indicadores de proceso			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

15.2. CONCEPTOS BÁSICOS

- ➔ Análisis con perspectiva de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- ➔ Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.
- ➔ Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”, es decir, trabajos donde la mayoría de personas que ocupan los puestos son mujeres.
- ➔ Corresponsabilidad: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.
- ➔ Diagnóstico de situación: Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.
- ➔ Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- ➔ Indicadores de género: Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.

- ➔ Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.
- ➔ Segregación horizontal del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.
- ➔ Segregación vertical del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.
- ➔ Techo de cristal: son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.
- ➔ Suelo pegajoso: es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.