

PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN CESTE

2026-2030

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Breve presentación del documento y su finalidad

El presente **Plan de Igualdad de Fundación CESTE** constituye un instrumento estratégico orientado a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, así como a prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

El Plan se elabora a partir del diagnóstico previo de la situación de la organización, analizando de forma sistemática aspectos como el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación y corresponsabilidad, la infrarrepresentación femenina y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Su finalidad es integrar de forma transversal el principio de igualdad en la gestión y cultura organizativa de Fundación CESTE, mediante objetivos y medidas evaluables que permitan avanzar hacia una organización más equitativa e inclusiva.

El Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de cuatro años** desde su aprobación, periodo durante el cual se desarrollarán las medidas previstas y se realizará su seguimiento y evaluación.

1.2. Contexto legal (Ley Orgánica 3/2007 y normativa aplicable)

La elaboración e implantación del presente Plan de Igualdad se enmarca en lo dispuesto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que establece el principio de igualdad de trato y de oportunidades como un derecho fundamental y un eje vertebrador de las relaciones laborales.

Asimismo, el Plan se ajusta a la normativa vigente que desarrolla y concreta dicha ley, especialmente en lo relativo a la obligatoriedad, contenido mínimo, procedimiento de negociación, diagnóstico, auditoría retributiva y seguimiento de los planes de igualdad, entre la que destaca:

- El **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- El **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- La normativa laboral y de prevención de riesgos laborales aplicable, así como el resto de disposiciones legales y reglamentarias en materia de igualdad de género.

Este marco normativo refuerza la necesidad de que las organizaciones adopten medidas activas y planificadas para corregir desigualdades, promoviendo entornos laborales libres de discriminación y garantizando la igualdad real y efectiva.

1.3. Compromiso de Fundación CESTE con la igualdad de género

Fundación CESTE manifiesta, a través del presente Plan de Igualdad, su **compromiso firme y expreso con la igualdad de género**, entendida como un principio esencial que debe regir tanto las relaciones laborales como el funcionamiento interno de la entidad.

La Fundación asume la igualdad entre mujeres y hombres como un valor transversal, vinculado a su misión social y a su responsabilidad como entidad comprometida con la formación, el empleo y la inclusión social. Este compromiso se traduce en la voluntad de identificar posibles desigualdades, prevenir situaciones de discriminación y adoptar medidas que favorezcan un entorno laboral respetuoso, equitativo y corresponsable.

Asimismo, Fundación CESTE reconoce la importancia de la implicación activa de toda la organización —dirección, representación legal de las personas trabajadoras y plantilla— en la implementación efectiva del Plan de Igualdad, entendiendo este como un proceso dinámico y compartido.

1.4. Principios rectores del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de Fundación CESTE se rige por los siguientes principios rectores:

- **Igualdad de trato y de oportunidades**, garantizando la ausencia de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- **Transversalidad**, integrando la perspectiva de género en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la entidad.
- **Participación y negociación**, mediante la implicación de la Comisión de Igualdad en el diseño, seguimiento y evaluación del Plan.
- **Prevención**, actuando de forma proactiva frente a posibles situaciones de desigualdad, acoso sexual o por razón de sexo.
- **Mejora continua**, entendiendo el Plan de Igualdad como una herramienta viva, sujeta a evaluación periódica y a la adopción de medidas correctoras cuando sea necesario.
- **Transparencia y objetividad**, especialmente en los procesos de selección, promoción, formación y retribución.

Estos principios orientan el conjunto de medidas incluidas en el Plan y constituyen la base para avanzar hacia una igualdad real y efectiva dentro de Fundación CESTE.

1.5. Partes que suscriben el Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y suscrito en el seno de la comisión negociadora constituida al efecto, integrada de forma paritaria por la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

En representación de la empresa han participado:

- **Cecilia Marín Sáez**, Directora
- **Javier Crespo Calvo**, Gerente

En representación de las personas trabajadoras, a través de las organizaciones sindicales más representativas, han participado:

- **Marta Gracia Berges**, en representación de CCOO
- **M^a Jose Abad Alconchel**, en representación de UGT

Ambas partes, reconociéndose capacidad y legitimación suficientes, acuerdan la aprobación del presente Plan de Igualdad, comprometiéndose a su implantación, seguimiento y evaluación en los términos establecidos en el mismo.

2. METODOLOGÍA

2.1 Metodología aplicada

La elaboración y revisión del presente **Plan de Igualdad de Fundación CESTE** se ha desarrollado siguiendo la metodología y los contenidos legalmente establecidos para los planes de igualdad, de conformidad con lo dispuesto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como el resto de normativa laboral aplicable.

El proceso ha sido coordinado y desarrollado por la **persona responsable de igualdad de Fundación CESTE**, en colaboración con la Comisión de Igualdad, garantizando un enfoque sistemático, riguroso y ajustado a la normativa vigente.

Para la elaboración del diagnóstico y el análisis de los distintos ámbitos de actuación, se han utilizado **herramientas y modelos facilitados a través de la página oficial del Ministerio de Igualdad**, adaptándolos a la realidad organizativa de la entidad. Estas herramientas han permitido recoger y analizar información cuantitativa y cualitativa relativa

a la plantilla, las condiciones laborales, la estructura organizativa y las políticas internas, asegurando la coherencia metodológica y la comparabilidad de los datos.

La dirección de Fundación CESTE comunicó a la plantilla el inicio del proceso de elaboración y revisión del Plan de Igualdad, informando de la constitución de la Comisión de Igualdad —integrada con la participación de los sindicatos más representativos del convenio, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT)— y fomentando la participación y la transparencia a lo largo de todo el procedimiento.

La **Comisión de Igualdad** ha sido el órgano encargado de la negociación, seguimiento y validación del Plan, abordando de forma conjunta el diagnóstico de situación, la identificación de áreas de mejora y la definición de objetivos y medidas. En este marco, se han analizado los contenidos mínimos exigidos en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020:

1. Procesos de selección y contratación,
2. Formación,
3. Promoción profesional,
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,
5. Infrarrepresentación femenina,
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A lo largo del proceso, la Comisión ha celebrado distintas reuniones de trabajo, priorizando aquellos ámbitos con mayor grado de consenso y contrastando la información disponible cuando ha sido necesario. Como resultado de este trabajo conjunto, se han consensuado las medidas del Plan, definiendo indicadores de seguimiento que permitirán evaluar su grado de implantación y eficacia.

El presente Plan de Igualdad se concibe como un **instrumento dinámico y vivo**, sujeto a seguimiento periódico, evaluación y, en su caso, revisión, en función de los resultados obtenidos y de la evolución de la organización.

2.2 Reuniones de la Comisión de Igualdad

A lo largo del proceso de elaboración, revisión y negociación del Plan de Igualdad, la **Comisión de Igualdad de Fundación CESTE** ha celebrado diversas reuniones de trabajo en las que se han abordado las distintas fases del Plan, incluyendo el análisis del diagnóstico, la revisión de los ámbitos de actuación, la definición de objetivos y medidas, así como el seguimiento del proceso negociador.

En la siguiente tabla se recogen las reuniones realizadas, indicando la fecha, el objeto de cada sesión y la composición de la Comisión de Igualdad en cada una de ellas:

Fecha de la reunión	Objeto de la reunión
04-12-2025	➤ Constitución de comisión negociadora
13-01-2026	➤ Revisión Diagnóstico
26-01-2026	➤ Revisión de los cambios Diagnóstico ➤ Revisión del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo ➤ Revisión de las propuestas de medidas de CCOO y UGT
10-02-2026	➤ Negociación de medidas ➤ Aprobación de medidas
12-03-2026	➤ Aprobación definitiva del Plan de Igualdad

3. DIAGNÓSTICO

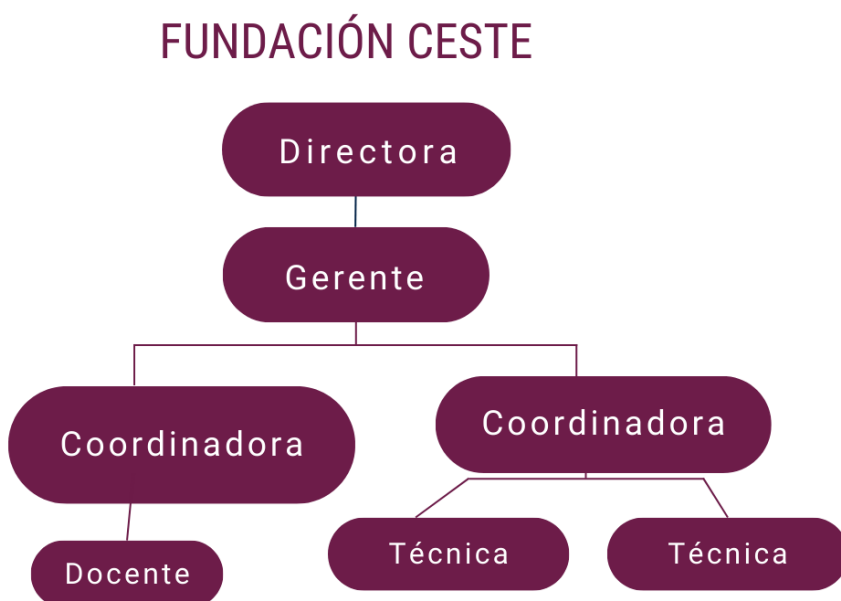
3.1. Información básica de Fundación CESTE

Breve descripción de la organización

La Fundación CESTE Educación y Empresa es una **entidad sin ánimo de lucro** constituida en abril de **2003**, fruto de la iniciativa conjunta del **Colegio Sagrada Familia (Safa)** y **CESTE, Centro Universitario**, con el objetivo de canalizar y potenciar su labor de carácter social y formativo. Fue inscrita en el Registro Estatal de Fundaciones del Ministerio de Cultura con el número 677 y consta también registrada en el Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de Aragón con el número 1746, según la resolución de 15 de julio de 2009.

Desde sus inicios, la Fundación se ha dedicado a **favorecer la integración y el desarrollo laboral y social de las personas**, especialmente de aquellos colectivos en situación o riesgo de exclusión, mediante actividades que promueven el fomento, el estudio, la información y la **formación tanto en el ámbito personal como profesional, así como empleabilidad**. Su labor se fundamenta en valores como la profesionalidad, la confianza en el cambio, la responsabilidad, la transparencia y la unidad, promoviendo el trabajo en red y la sensibilización social.

3.2. Organigrama 2025



3.3. Análisis cuantitativo de la plantilla

El análisis cuantitativo de la plantilla de la Fundación se ha realizado a partir de los datos correspondientes a un total de 7 personas trabajadoras, desagregando la información por sexo con el objetivo de describir la situación actual de la organización e identificar posibles desigualdades de género en su estructura y condiciones laborales.

1. Composición de la plantilla por sexo y grado de feminización

La plantilla está compuesta mayoritariamente por mujeres, que representan el 86 % del total (6 mujeres), frente a un 14 % de hombres (1 hombre). Estos datos evidencian un alto grado de feminización de la plantilla, característica habitual en entidades del ámbito social, educativo y formativo.

2. Distribución de la plantilla por edad, antigüedad, tipo de contrato y jornada

En relación con la edad, las mujeres se concentran principalmente en los tramos de 25 a 30 años, 30 a 35 años y 35 a 40 años, mientras que el único hombre de la plantilla se sitúa en el tramo de 40 a 45 años.

Respecto a la antigüedad, se observa que la mayor parte de la plantilla presenta una antigüedad igual o inferior a 3 años, destacando especialmente la concentración de mujeres en los tramos de 0 a 1 año y 1 a 3 años, lo que indica una plantilla relativamente joven en términos de vinculación con la entidad.

En cuanto al tipo de contrato y jornada, la mayoría de las mujeres cuentan con contrato indefinido, tanto a jornada completa como a jornada parcial. El único hombre de la plantilla tiene contrato indefinido a jornada completa. Se identifica además la presencia de contratación fija discontinua, ocupada por una mujer. No se detectan diferencias significativas por sexo en cuanto a la estabilidad contractual, si bien la parcialidad afecta exclusivamente a mujeres.

3. Distribución por puestos, niveles jerárquicos y responsabilidades

El análisis por puestos de trabajo muestra una plantilla altamente feminizada, con presencia mayoritaria de mujeres en los puestos de dirección, responsabilidad, coordinación, docencia y técnicos. El único puesto ocupado por un hombre es el de gerente.

Dado que el puesto de mayor responsabilidad organizativa (Dirección) está ocupado por una mujer, **no se identifica segregación vertical en perjuicio de las mujeres.**

No obstante, se observa una **distribución diferenciada de puestos por sexo**, con una concentración femenina en los perfiles técnicos, educativos y de coordinación, y presencia masculina únicamente en el ámbito de la gerencia, circunstancia que, debido al reducido tamaño de la plantilla, debe interpretarse con cautela.

4. Nivel de formación por sexo

En relación con el nivel de formación, la plantilla presenta un alto nivel formativo, tanto en hombres como en mujeres. Las mujeres cuentan mayoritariamente con titulaciones de Grado y Licenciatura, especialmente en los puestos técnicos, de coordinación, docencia y dirección. El hombre de la plantilla dispone de titulación de Diplomatura.

No se aprecian diferencias significativas en el acceso a niveles formativos altos por razón de sexo, si bien la presencia femenina es mayoritaria en todos los niveles educativos analizados.

5. Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años

El análisis de la evolución en la selección y contratación de personal por sexo se ha realizado a partir de la información aportada por las personas responsables de los procesos de selección (Dirección y Gerencia), así como de los datos correspondientes a las incorporaciones y procesos de selección llevados a cabo en los últimos años.

Incorporaciones por niveles de responsabilidad

En el periodo analizado, la composición de la plantilla resultante de los procesos de contratación muestra una clara feminización, coherente con el ámbito social, educativo y formativo en el que desarrolla su actividad la entidad. Del total de la plantilla, el 85,71 % corresponde a mujeres y el 14,29 % a hombres.

En relación con los cargos de responsabilidad, se han producido incorporaciones mayoritariamente femeninas:

El puesto de Dirección está ocupado por una mujer.

Los puestos de Coordinación han sido cubiertos exclusivamente por mujeres.

El puesto de Gerencia es el único cargo de responsabilidad ocupado por un hombre.

En conjunto, el 75 % de los cargos de responsabilidad están ocupados por mujeres y el 25 % por hombres, lo que no permite identificar una infrarrepresentación femenina en los niveles de mayor responsabilidad, si bien sí refleja una distribución diferenciada por sexo en determinados puestos concretos.

En el resto de los puestos de trabajo (personal técnico y docente), las incorporaciones han sido exclusivamente de mujeres, reforzando el carácter feminizado de la plantilla.

Análisis de los procesos de selección de cargos de responsabilidad

Se han analizado los cuatro últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad, realizados entre enero de 2023 y abril de 2025. En todos los casos, los procesos se han desarrollado mediante anuncios con lenguaje e imágenes no sexistas, sin mención expresa a un sexo concreto y sin realizar búsquedas específicas dirigidas únicamente a mujeres u hombres.

En todos los procesos analizados se observa que:

El número de candidaturas recibidas es significativamente mayor por parte de mujeres que de hombres.

Las candidaturas preseleccionadas mantienen una proporción similar a la recibida, sin apreciarse sesgos relevantes por sexo en las fases de entrevista.

Las personas finalmente contratadas han sido mujeres en tres de los cuatro procesos analizados, y un hombre en el proceso correspondiente al puesto de Gerencia.

No se detecta una preferencia sistemática por candidaturas procedentes de contactos personales, ni un patrón diferenciado por sexo en este aspecto.

Procesos de selección en puestos feminizados

En los procesos de selección correspondientes a puestos feminizados (técnicos y de coordinación), se mantiene la misma tendencia: predominio de candidaturas femeninas desde la fase inicial, mayor presencia de mujeres en las entrevistas y contratación final de mujeres en todos los procesos analizados.

Este comportamiento parece estar más relacionado con la feminización estructural del sector y de los perfiles profesionales requeridos que con la existencia de sesgos en los procedimientos de selección.

Aspectos cualitativos de la selección y contratación

Desde el punto de vista cualitativo, la entidad manifiesta que los procesos de selección se rigen por criterios objetivos, definidos por la Dirección y las personas responsables, y que las preguntas, pruebas y entrevistas son similares para mujeres y hombres, evitando cuestiones de carácter personal o familiar.

Asimismo: Se procura que los equipos de selección sean mixtos.

En igualdad de condiciones de idoneidad, se contempla la posibilidad de optar por la persona del sexo menos representado, aunque en la práctica la mayor disponibilidad de candidaturas femeninas condiciona los resultados finales.

6. Clasificación profesional y condiciones de trabajo

En relación con la clasificación profesional, la estructura de la plantilla se organiza en torno a distintos grupos y puestos vinculados principalmente a funciones de dirección, gerencia, coordinación, personal técnico y docencia. La distribución de estos puestos presenta una clara feminización en la mayoría de las categorías profesionales, especialmente en los niveles técnicos, educativos y de coordinación, donde la presencia de mujeres es mayoritaria.

El análisis no evidencia la existencia de diferencias significativas en la asignación de categorías profesionales por razón de sexo en términos de acceso o promoción interna. Asimismo, el puesto de mayor responsabilidad (Dirección) está ocupado por una mujer, lo que refuerza la ausencia de segregación vertical en perjuicio de las mujeres. No obstante, se observa que el único puesto ocupado por un hombre corresponde al ámbito de la gerencia, lo que refleja una distribución concreta que, dado el tamaño reducido de la plantilla, debe interpretarse con cautela.

En cuanto a las condiciones de trabajo, estas se establecen con carácter general de manera homogénea para toda la plantilla, sin que se identifiquen diferencias retributivas, de jornada o de acceso a beneficios laborales basadas en el sexo. La organización aplica criterios objetivos en la asignación de funciones, responsabilidades y condiciones laborales.

No obstante, se observa que la jornada parcial afecta exclusivamente a mujeres, circunstancia que podría estar relacionada con necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido, resulta conveniente seguir promoviendo medidas que favorezcan la corresponsabilidad y eviten que este tipo de condiciones recaigan de manera desigual sobre las mujeres.

En términos generales, las condiciones de trabajo en la entidad se caracterizan por la estabilidad contractual, un entorno laboral homogéneo y la aplicación de criterios objetivos, si bien se recomienda continuar incorporando la perspectiva de género en la gestión de la clasificación profesional y en la organización del trabajo, con el fin de prevenir posibles desigualdades indirectas.

Conclusión general del análisis cuantitativo de la plantilla

A partir del análisis cuantitativo realizado, puede concluirse que la Fundación presenta una plantilla claramente feminizada, tanto en términos globales como en la mayoría de los puestos de trabajo, circunstancia que resulta coherente con el ámbito social, educativo y

formativo en el que desarrolla su actividad. La presencia mayoritaria de mujeres se reproduce en los distintos niveles analizados (edad, antigüedad, tipo de contrato, nivel formativo y procesos de selección), sin que se identifiquen diferencias relevantes por razón de sexo en el acceso a la estabilidad contractual o a niveles formativos elevados.

No se aprecia segregación vertical en perjuicio de las mujeres, al estar el puesto de mayor responsabilidad organizativa ocupado por una mujer. No obstante, sí se observa una distribución diferenciada de puestos por sexo, con una concentración femenina en los perfiles técnicos, educativos y de coordinación, y presencia masculina limitada al ámbito de la gerencia. Esta circunstancia, condicionada por el reducido tamaño de la plantilla, debe interpretarse con cautela y en el contexto de la feminización estructural del sector.

En relación con la selección y contratación, los datos disponibles no evidencian la existencia de discriminación directa por razón de sexo, desarrollándose los procesos mediante criterios objetivos, lenguaje no sexista y condiciones de acceso equivalentes para mujeres y hombres. La mayor presencia femenina entre las candidaturas y las personas finalmente contratadas parece responder, principalmente, a la mayor disponibilidad de mujeres en los perfiles profesionales requeridos.

En conjunto, el análisis cuantitativo no revela desequilibrios significativos que indiquen situaciones de desigualdad estructural por razón de sexo, si bien pone de manifiesto la conveniencia de seguir incorporando la perspectiva de género en la gestión de personas, especialmente en lo relativo a la diversificación de candidaturas y al mantenimiento de criterios objetivos y transparentes en los procesos de selección y promoción.

3.4. Análisis de igualdad por materia

A continuación, se presenta el análisis de igualdad por materias, incorporando información cuantitativa desagregada por sexo, información cualitativa y una valoración desde la perspectiva de género, con el fin de identificar posibles situaciones de desigualdad o discriminación directa o indirecta en la entidad.

1. Procesos de selección y contratación

Datos cuantitativos desagregados por sexo

Los datos analizados muestran que, en los últimos años, la mayor parte de las candidaturas recibidas en los procesos de selección han sido de mujeres, así como la mayoría de las personas finalmente contratadas. Esta tendencia se reproduce tanto en los puestos de responsabilidad como en los puestos técnicos y educativos.

Información cualitativa

Los procesos de selección se realizan mediante anuncios con lenguaje e imágenes no sexistas, sin mención expresa a un sexo concreto y sin búsquedas específicas dirigidas a mujeres u hombres. Las entrevistas y pruebas son similares para todas las personas candidatas y se evitan preguntas relacionadas con la vida personal o familiar. Se procura que los equipos de selección sean mixtos y las personas responsables cuentan con formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Valoración en términos de igualdad de género

No se identifican indicios de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los procesos de selección y contratación. La mayor presencia femenina entre las candidaturas y contrataciones parece estar relacionada con la feminización estructural del sector.

2. Formación

Datos cuantitativos desagregados por sexo

La participación en acciones formativas es mayoritariamente femenina, en coherencia con la composición de la plantilla. Tanto mujeres como hombres han tenido acceso a formación en los últimos años, sin diferencias significativas en número de horas o tipología de acciones formativas.

Información cualitativa

La formación se propone al conjunto de la plantilla, con carácter general, y se desarrolla principalmente en horario laboral. No se han registrado renuncias a la formación por motivos de conciliación personal, familiar o laboral.

Valoración en términos de igualdad de género

No se detectan desigualdades en el acceso a la formación por razón de sexo. El enfoque adoptado por la entidad favorece la igualdad de oportunidades y contribuye al desarrollo profesional equilibrado de mujeres y hombres.

3. Promoción profesional

Datos cuantitativos desagregados por sexo

En el periodo analizado se ha producido una única promoción profesional, correspondiente al puesto de Dirección, ocupada por una mujer. No se dispone de más datos cuantitativos debido al reducido número de promociones ofertadas.

Información cualitativa

La entidad cuenta con una estructura organizativa pequeña, lo que limita las posibilidades de promoción interna. No existe un procedimiento formalizado de promoción profesional, y

las decisiones se adoptan en función de las necesidades organizativas y la idoneidad profesional.

Valoración en términos de igualdad de género

No se identifican situaciones de desigualdad por razón de sexo en materia de promoción profesional. La escasez de promociones responde a la propia estructura de la entidad y no permite realizar análisis comparativos significativos, si bien se considera recomendable formalizar criterios de promoción en caso de que en el futuro se amplíe la estructura.

4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Datos cuantitativos desagregados por sexo

No se han registrado solicitudes de medidas de conciliación con impacto diferenciado por sexo en el periodo analizado.

Información cualitativa

La entidad no ha detectado dificultades para el ejercicio de derechos de conciliación y corresponsabilidad. El reducido tamaño de la plantilla permite una gestión flexible y un trato individualizado ante necesidades puntuales.

Valoración en términos de igualdad de género

No se identifican desigualdades en el acceso o uso de medidas de conciliación por razón de sexo. No obstante, se considera oportuno sistematizar estas medidas para garantizar su aplicación homogénea en caso de crecimiento de la plantilla.

5. Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres

5.1 Comparación retributiva y brecha salarial

El análisis comparativo de las retribuciones entre mujeres y hombres no evidencia diferencias salariales atribuibles al sexo en puestos equivalentes y con condiciones homogéneas de jornada y permanencia.

Las diferencias observadas en los importes totales devengados responden principalmente a:

- Suspensiones del contrato por maternidad.
- Reducciones o ampliaciones temporales de jornada.
- Modalidades contractuales específicas (fijo discontinuo).
- Diferente antigüedad en el ejercicio analizado.

No se detectan indicios de **brecha salarial estructural** ni de discriminación directa o indirecta en la asignación de salarios o complementos retributivos.

5.2 Análisis de las retribuciones

El análisis retributivo se ha realizado a partir de los datos salariales correspondientes al periodo **enero–diciembre de 2025**, considerando los importes devengados y desagregando la información por persona trabajadora, sexo y situación contractual.

Para garantizar una correcta interpretación de los datos, se han tenido en cuenta las siguientes circunstancias que afectan al volumen retributivo anual:

a) Situaciones de maternidad y suspensión del contrato

b) Cambios de jornada y reducciones temporales

c) Contratos fijos discontinuos

5.3. Conclusiones del análisis retributivo

Del análisis realizado se concluye que:

- La entidad aplica un sistema retributivo basado en criterios objetivos y transparentes.
- Las diferencias salariales existentes se explican por factores organizativos y contractuales debidamente justificados.
- No se identifican desigualdades retributivas entre mujeres y hombres derivadas del sexo.
- Resulta necesario continuar monitorizando la retribución con perspectiva de género, especialmente en relación con reducciones de jornada y situaciones de conciliación, aspectos que se abordarán en otros apartados del Plan de Igualdad.

5.4. Valoración de puestos de trabajo

En el marco de la auditoría retributiva, se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo con el objetivo de garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

Dada la dimensión de la plantilla y la estructura organizativa de la entidad, la valoración de puestos se ha llevado a cabo mediante un análisis cualitativo basado en criterios objetivos, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- **Responsabilidad:** nivel de toma de decisiones, gestión de equipos y grado de autonomía en el puesto.
- **Formación y cualificación requerida:** nivel formativo y especialización necesarios para el desempeño del puesto.

- **Complejidad de las funciones:** diversidad de tareas, grado de dificultad técnica y necesidad de resolución de problemas.
- **Condiciones de trabajo:** características del entorno laboral, incluyendo carga de trabajo, disponibilidad y exigencias del puesto.

A partir de estos criterios, se identifican diferentes niveles de responsabilidad dentro de la organización:

- **Puestos de dirección y gerencia:** mayor nivel de responsabilidad organizativa, toma de decisiones estratégicas y gestión global de la entidad.
- **Puestos de coordinación:** funciones de supervisión de equipos y gestión operativa de proyectos.
- **Puestos técnicos y de docencia:** desarrollo de actividades especializadas vinculadas a la ejecución de programas y atención directa.

La valoración realizada pone de manifiesto que las diferencias retributivas existentes entre los distintos puestos se corresponden con el distinto nivel de responsabilidad, funciones y requisitos exigidos, sin que se identifiquen situaciones de infravaloración de puestos ocupados mayoritariamente por mujeres.

Asimismo, no se detecta la existencia de puestos de igual valor con retribuciones diferenciadas por razón de sexo, observándose coherencia entre la clasificación profesional, las funciones desempeñadas y la estructura salarial aplicada.

No obstante, se considera conveniente, en el marco del seguimiento del Plan de Igualdad, continuar avanzando en la sistematización de la valoración de puestos mediante herramientas más estructuradas, con el fin de reforzar la objetividad, transparencia y trazabilidad del sistema retributivo.

6. Infrarrepresentación femenina

Datos cuantitativos desagregados por sexo

La plantilla presenta una clara mayoría femenina, tanto en términos globales como en la mayoría de los puestos de trabajo.

Información cualitativa

La presencia mayoritaria de mujeres se relaciona con la feminización del sector social, educativo y formativo.

Valoración en términos de igualdad de género

No se detecta infrarrepresentación femenina en la entidad. Por el contrario, se observa una feminización general de la plantilla, coherente con la actividad desarrollada.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Datos cuantitativos desagregados por sexo

No constan casos registrados de acoso sexual o por razón de sexo en la entidad.

Información cualitativa

En la actualidad, la Fundación no dispone de un protocolo específico aprobado de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, ni se ha impartido formación específica en esta materia.

Valoración en términos de igualdad de género

La ausencia de un protocolo formalmente aprobado en el marco de la negociación con los sindicatos constituye un ámbito de mejora identificado. En este sentido, la Fundación aprovecha el proceso del presente Plan de Igualdad para negociar, aprobar e implantar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo con la participación de la representación sindical, garantizando así un entorno laboral seguro y alineado con la normativa vigente, con independencia del tamaño de la plantilla.

4. OBJETIVOS, EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

Área: Salud laboral con perspectiva de género

Objetivo

Garantizar que toda la plantilla conozca el procedimiento de actuación ante situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.



Medida

SL-01 Difusión a la plantilla del procedimiento de actuación ante riesgo durante embarazo y lactancia.

Indicadores

- 📍 Registro de difusión
- 📍 Constancia de recepción
- 📍 Número de adaptaciones realizadas

Responsable: Dirección / Servicio PRL (propio o ajeno)

Plazo: 0 – 6 meses (y revisión anual)

Área: Salud laboral con perspectiva de género

Objetivo

Incorporar la perspectiva de género en la gestión preventiva.



Medida

SL-02 Recogida de datos con perspectiva de género y revisión de evaluaciones preventivas.

Indicadores

- 📍 Informe anual PRL con datos desagregados
- 📍 Evidencias de revisión
- 📍 Medidas adoptadas

Responsable: Servicio PRL + Comisión de Igualdad/ Seguimiento

Plazo: Durante la vigencia (revisión anual)

Área: Salud laboral con perspectiva de género

Objetivo

Integrar la violencia y el acoso sexual como riesgo psicosocial.



Medida

SL-03 Integrar expresamente en la evaluación de riesgos psicosociales la violencia y el acoso sexual como riesgo laboral, y establecer medidas preventivas.

Indicadores

- 📍 Evidencia de actualización
- 📍 Acciones preventivas realizadas
- 📍 Registro anonimizado de incidencias

Responsable: Servicio PRL (propio o ajeno) + Dirección

Plazo: 0 - 12 meses

Área: Violencia de género y violencias sexuales

Objetivo

Informar sobre derechos laborales y recursos disponibles para víctimas.



Medida

VG-01 Elaboración y difusión de un folleto informativo sobre derechos laborales y recursos para víctimas de Violencia de Género.

Indicadores

- 📍 Documento difundido
- 📍 Evidencias de entrega/publicación
- 📍 Actualización anual

Responsable: Dirección / Responsable de Igualdad

Plazo: 0-6 meses (y actualización anual)

Área: Violencia de género y violencias sexuales

Objetivo

Establecer un procedimiento confidencial para la gestión de derechos laborales.



Medida

VG-02 Establecer un procedimiento interno confidencial para solicitar y gestionar derechos, con respuesta ágil.

Indicadores

- 📍 Procedimiento aprobado
- 📍 Tiempos de respuesta
- 📍 Registro anual anonimizado

Responsable: Dirección

Plazo: 0-6 meses

Área: Violencia de género y violencias sexuales

Objetivo

Facilitar adaptaciones laborales para protección integral.



Medida

VG-03 Facilitar adaptaciones de jornada, cambios de turno y flexibilidad para acudir a servicios asistenciales, judiciales o policiales; y excluir del cómputo de absentismo las ausencias justificadas vinculadas a la situación.

Indicadores

- 📍 Número de medidas aplicadas (anonimizado)
- 📍 Constancias de adaptación

Responsable: Dirección

Plazo: Vigencia del Plan

Área: Violencia de género y violencias sexuales

Objetivo

Facilitar acceso a recursos especializados de apoyo.



Medida

VG-04 Ofrecer apoyo y derivación a recursos especializados facilitando contacto con servicios/entidades.

Indicadores

- 📍 Listado o convenio de recursos
- 📍 Evidencias de información
- 📍 Número de derivaciones

Responsable: Dirección

Plazo: 0-12 meses (y mantenimiento)

Área: Protocolo de acoso

Objetivo

Implantar formalmente el Protocolo de acoso.



Medida

PA-01 Aprobación e implantación del Protocolo.

Indicadores

- 📍 Protocolo aprobado
- 📍 Fecha de entrada en vigor
- 📍 Comunicación a plantilla

Responsable: Comisión Negociadora + Dirección

Plazo: 0 – 6 meses

Área de actuación: Protocolo de acoso

Objetivo

Garantizar la difusión efectiva del Protocolo.



Medida

PA-02 Plan de difusión (sesión informativa, publicación y entrega).

Indicadores

- 📍 Registro de sesión
- 📍 Evidencias de publicación
- 📍 Firmas o acuse de recibo

Responsable: Dirección / Responsable de Igualdad

Plazo: 0 – 6 meses

Área de actuación: Protocolo de acoso

Objetivo

Formar a personas responsables de la gestión de denuncias.



Medida

PA-03 Formación específica obligatoria para las personas que integren la comisión instructora y para quienes reciban denuncias.

Indicadores

- 📍 Número de personas formadas
- 📍 Horas impartidas
- 📍 Evaluación de aprendizaje

Responsable: Dirección / Responsable de Igualdad

Plazo: 0-6 meses (y reciclaje anual)

Área: Formación en igualdad

Objetivo

Incorporar formación básica anual en igualdad.



Medida

F-01 Inclusión de acciones formativas en igualdad en el plan anual.

Indicadores

- 📍 Plan anual aprobado
- 📍 % plantilla formada
- 📍 Evaluación de satisfacción

Responsable: Dirección

Plazo: Anual (planificación antes de cada año natural)

Área de actuación: Formación en igualdad

Objetivo

Capacitar a puestos de responsabilidad en gestión con perspectiva de género.



Medida

F-02 Formación específica para puestos con responsabilidades de coordinación/dirección en gestión de equipos con perspectiva de género, prevención de sesgos y gestión de conflictos, adaptada a una estructura pequeña.

Indicadores

- 📍 Horas impartidas
- 📍 Participantes
- 📍 Evidencias de aplicación práctica

Responsable: Dirección

Plazo: Anual

Área: Formación en igualdad

Objetivo

Reforzar el conocimiento del canal de denuncia.



Medida

F-03 Recordatorio anual (microformación) sobre el canal de denuncia del Protocolo y las garantías de confidencialidad, incluyendo actualización de contactos y roles asignados.

Indicadores

- 📍 Comunicación anual
- 📍 Encuesta de conocimiento (anónima)

Responsable: Responsable de Igualdad

Plazo: Anual

Área: Acceso, selección y contratación

Objetivo

Garantizar procesos de selección objetivos y libres de sesgos.



Medida

AS-01 Aprobar una guía interna de selección con perspectiva de igualdad.

Indicadores

- 📍 Guía aprobada
- 📍 Modelos utilizados
- 📍 Evidencias de uso

Responsable: Dirección / Responsable de igualdad

Plazo: 0-6 meses

Área: Acceso, selección y contratación

Objetivo

Promover la publicidad interna de vacantes.



Medida

AS-02 Publicar internamente cualquier vacante o ampliación de jornada.

Indicadores

- 📍 Comunicaciones internas
- 📍 Número de procesos con publicación interna

Responsable: Dirección

Plazo: Durante la vigencia

Área: Acceso, selección y contratación

Objetivo

Disponer de datos para analizar posibles sesgos en contratación.



Medida

AS-03 Mantener un registro anual, anonimizado, de candidaturas, entrevistas y contrataciones por sexo y tipo de puesto, para revisión en Comisión de seguimiento.

Indicadores

- 📍 Registro anual
- 📍 Acta de revisión
- 📍 Acciones correctoras si procede

Responsable: Dirección / Responsable de igualdad

Plazo: Revisión anual

Área: Clasificación profesional y promoción

Objetivo

Garantizar denominaciones y funciones libres de sesgos.



Medida

CP-01 Revisar la denominación de puestos y las descripciones funcionales para evitar sesgos de género y garantizar coherencia con la valoración de puestos (VPT).

Indicadores

- 📍 Listado actualizado
- 📍 Evidencias de comunicación

Responsable: Dirección

Plazo: 0-12 meses (y revisión anual)

Área: Clasificación profesional y promoción

Objetivo

Asegurar criterios objetivos en asignación de responsabilidades.



Medida

CP-02 Definir criterios objetivos y transparentes para la asignación de coordinaciones, responsabilidades o participación en proyectos, documentando la decisión en una ficha breve.

Indicadores

- 📍 Criterios aprobados
- 📍 Fichas de asignación
- 📍 Revisión anual por sexo

Responsable: Dirección

Plazo: 0-6 meses

Área: Clasificación profesional y promoción

Objetivo

Favorecer organización del tiempo compatible con conciliación



Medida

CP-03 Garantizar el acceso equilibrado a formación externa estableciendo rotación cuando existan varias personas elegibles.

Indicadores

- 📍 Registro de asistencia por sexo
- 📍 Evidencias de aplicación de rotación

Responsable: Dirección / Responsable de igualdad

Plazo: Durante la vigencia

Área: Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo

Establecer un marco claro para solicitudes de adaptación de jornada.



Medida

C-01 Establecer un procedimiento escrito para solicitudes de adaptación de jornada (art. 34.8 ET) y flexibilidad horaria, con plazos de respuesta y criterios de ponderación, fomentando la corresponsabilidad.

Indicadores

- 📍 Procedimiento aprobado
- 📍 Número de solicitudes
- 📍 Plazos cumplidos

Responsable: Dirección

Plazo: 0-6 meses

Área: Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo

Facilitar flexibilidad horaria y teletrabajo puntual.



Medida

C-02 Regulación de flexibilidad y teletrabajo.

Indicadores

- 📍 Valoración anual de uso por sexo
- 📍 Incidencias organizativas

Responsable: Dirección

Plazo: 0-6 meses

Área: Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo

Garantizar el derecho a la desconexión digital.



Medida

C-04 Aprobar y difundir pautas de desconexión digital.

Indicadores

- 📍 Comunicación a plantilla
- 📍 Incidencias tratadas

Responsable: Dirección

Plazo: 0-6 meses

Área: Comunicación y cultura organizativa

Objetivo	Medida
Garantizar comunicación inclusiva y no estereotipada.	COM-01 Revisar anualmente web, redes sociales, materiales informativos y documentación interna para asegurar lenguaje inclusivo e imágenes no estereotipadas.
	
Indicadores	
📍 Checklist de revisión 📍 Cambios implementados 📍 Ficha difundida	
Responsable: Responsable de comunicación / Responsable de igualdad	
Plazo: 0-6 meses	

Área: Retribuciones y transparencia

Objetivo	Medida
Garantizar la transparencia retributiva.	R-01 Actualizar anualmente el registro retributivo con datos desagregados por sexo y por puestos, consultando previamente a la parte social y dejando constancia documental.
	
Indicadores	
📍 Registro actualizado 📍 Acta de revisión 📍 Medidas correctoras si procede.	
Responsable: Dirección / Administración	

Plazo: Anual

Área: Retribuciones y transparencia

Objetivo

Evitar discrecionalidad en complementos salariales.



Medida

R-02 Documentar los criterios de asignación de complementos, gratificaciones, pluses y dietas, evitando discrecionalidad y revisando su aplicación por sexo al menos una vez al año.

Indicadores

- 📍 Documento de criterios
- 📍 Revisión anual
- 📍 Ajustes si procede.

Responsable: Dirección / Administración

Plazo: Anual

Área: Seguimiento y mejora continua

Objetivo

Evaluar anualmente el grado de cumplimiento del Plan.



Medida

SG-01 Realizar una reunión anual de la Comisión de seguimiento del Plan con informe de indicadores, grado de cumplimiento y propuestas de mejora; levantar acta y difundir a la plantilla.

Indicadores

- 📍 Acta anual
- 📍 Informe de indicadores
- 📍 Resumen difundido

Responsable: Comisión de seguimiento

Plazo: Anual

Área: Seguimiento y mejora continua

Objetivo

Garantizar que nuevas incorporaciones conozcan las políticas de igualdad.



Medida

SG-02 Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones un módulo breve (30-45 min) sobre igualdad, canal de consultas y Protocolo de acoso, con entrega de documentación.

Indicadores

- 📍 Checklist de acogida
- 📍 Firmas de entrega
- 📍 Registro de sesiones

Responsable: Dirección / Responsable de igualdad

Plazo: Durante la vigencia

5. CRONOGRAMA

Objetivo (resumido)	Medida	Responsable	6	12	Anual	Durante Vigencia
Salud laboral con perspectiva de género						
Difundir procedimiento embarazo/lactancia	SL-01	Dirección / PRL	X	X		
Incorporar perspectiva de género en PRL	SL-02	PRL + Dirección				X
Integrar acoso como riesgo psicosocial	SL-03	PRL + Comisión	X	X		
Violencia de género y violencias sexuales						
Informar sobre derechos	VG-01	Dirección / Resp. Igualdad	X			
Procedimiento interno confidencial	VG-02	Dirección	X			
Adaptaciones laborales	VG-03	Dirección				X
Derivación a recursos	VG-04	Dirección	X	X		
Protocolo de acoso						
Aprobar e implantar protocolo	PA-01	Comisión + Dirección	X			
Difusión protocolo	PA-02	Dirección / Resp. Igualdad	X			
Formación comisión instructora	PA-03	Dirección / Experta	X			
Formación en igualdad						
Formación básica anual	F-01	Dirección			X	
Formación puestos responsabilidad	F-02	Dirección			X	
Recordatorio canal denuncia	F-03	Resp. Igualdad			X	
Acceso, selección y contratación						
Guía selección igualdad	AS-01	Dirección / Resp. Igualdad	X			
Publicidad interna vacantes	AS-02	Dirección				X
Registro anual contratación	AS-03	Dirección			X	
Clasificación profesional y promoción						
Revisar denominaciones puestos	CP-01	Dirección	X	X	X	
Criterios asignación responsabilidades	CP-02	Dirección	X			
Rotación formación externa	CP-03	Dirección / Resp. Igualdad				X
Conciliación y corresponsabilidad						
Procedimiento adaptación jornada	C-01	Dirección	X			
Flexibilidad y teletrabajo	C-02	Dirección	X			
Planificación reuniones	C-03	Dirección / Coordinación				X
Desconexión digital	C-04	Dirección	X			
Comunicación y cultura organizativa						
Revisión comunicación inclusiva	COM-01	Comunicación / Igualdad			X	
Retribuciones y transparencia						
Registro retributivo anual	R-01	Dirección / Administración			X	
Documentar criterios complementos	R-02	Dirección / Administración	X	X	X	
Seguimiento y mejora continua						
Reunión anual seguimiento	SG-01	Comisión			X	
Módulo igualdad en acogida	SG-02	Dirección / Resp. Igualdad				X

6. Seguimiento, revisión y evaluación

El seguimiento, la evaluación y la revisión del Plan de Igualdad tienen como finalidad garantizar su correcta implantación, comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas previstas, así como promover la mejora continua en materia de igualdad.

6.1 Comisión de seguimiento

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad asumirá las funciones de seguimiento durante toda la vigencia del Plan, actuando como Comisión de Seguimiento.

Estará compuesta de forma paritaria por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, garantizando la participación equilibrada de ambas partes.

Entre sus funciones principales se encuentran:

- Supervisar la correcta ejecución de las medidas incluidas en el Plan.
- Analizar los indicadores de seguimiento definidos en cada una de las acciones.
- Detectar posibles desviaciones, dificultades o incidencias en la implantación.
- Proponer medidas correctoras o mejoras.
- Velar por la integración de la perspectiva de género en la gestión de la entidad.
- Elaborar actas de las reuniones e informes periódicos de seguimiento.

6.2. Periodicidad del seguimiento

La Comisión de Seguimiento se reunirá, con carácter ordinario, al menos **una vez al año**, con el fin de evaluar el grado de implementación del Plan.

No obstante, podrán celebrarse reuniones extraordinarias cuando así lo requiera alguna de las partes o cuando concurren circunstancias que lo justifiquen (incidencias relevantes, cambios organizativos, etc.).

6.3. Sistema de seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan se realizarán de forma continua a lo largo de su vigencia, utilizando un sistema basado en indicadores asociados a cada medida.

Para ello se tendrá en cuenta:

- El grado de ejecución de las medidas previstas.
- El cumplimiento de los objetivos específicos.
- El impacto de las acciones en la organización.
- La evolución de los indicadores de igualdad en relación con el diagnóstico inicial.

Asimismo, se podrán utilizar como herramientas de evaluación:

- Recopilación y análisis de datos desagregados por sexo.
- Informes internos elaborados por las personas responsables de las medidas.
- Valoraciones cualitativas de la plantilla, cuando proceda.

6.4. Evaluación intermedia

Durante la vigencia del Plan podrá realizarse una evaluación intermedia, con el objetivo de analizar su grado de desarrollo y, en su caso, introducir ajustes que permitan mejorar su eficacia.

Esta evaluación permitirá:

- Identificar medidas que no se estén ejecutando según lo previsto.
- Detectar necesidades emergentes en materia de igualdad.
- Reorientar actuaciones para mejorar los resultados.

6.5. Revisión del Plan

El Plan de Igualdad podrá revisarse antes de la finalización de su periodo de vigencia en los siguientes supuestos:

- Cambios significativos en la estructura organizativa o en la plantilla.
- Detección de desviaciones relevantes en su aplicación.
- Modificaciones normativas que afecten a su contenido.
- Resultados derivados de la evaluación intermedia.

Cualquier revisión deberá ser negociada y acordada por la Comisión de Seguimiento.

6.6. Procedimiento de modificación del Plan

Cualquier modificación del Plan de Igualdad se realizará mediante un procedimiento negociado en el seno de la Comisión de Seguimiento, garantizando la participación paritaria de la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

Este procedimiento se iniciará por iniciativa de cualquiera de las partes o por acuerdo de la Comisión, y se ajustará a los siguientes pasos:

- Identificación de la necesidad de modificación (por ejemplo, cambios organizativos, evaluaciones intermedias o normativas).
- Convocatoria de reuniones extraordinarias para negociar el contenido de las modificaciones propuestas.
- Redacción de un documento de modificaciones que detalle los cambios, su justificación, impacto y nuevos plazos o recursos necesarios.
- Aprobación por acuerdo mayoritario en la Comisión, con acta detallada de la negociación.

- Registro de las modificaciones en el Registro de Planes y Medidas de Igualdad del Ministerio de Trabajo e Inclusión, Social y Agenda 2030, actualizando el plan original.
- Comunicación a toda la plantilla y publicación interna para asegurar su conocimiento y aplicación inmediata.

Las modificaciones no alterarán la vigencia general del Plan, salvo acuerdo expreso, y se documentarán en los informes periódicos de seguimiento.

6.7. Evaluación final

Antes de la finalización de la vigencia del Plan, se realizará una **evaluación final global**, que permitirá:

- Analizar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Evaluar la eficacia de las medidas implementadas.
- Identificar buenas prácticas y áreas de mejora.
- Servir de base para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.

El resultado de esta evaluación se recogerá en un informe final que será elaborado por la Comisión de Seguimiento.

6.8. Medios y recursos para la implementación del Plan

La Fundación CESTE garantizará la disponibilidad de los medios y recursos necesarios para la correcta implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La ejecución de las medidas previstas se llevará a cabo **principalmente con recursos propios de la entidad**, tanto humanos como materiales, integrando las actuaciones en la gestión ordinaria de la organización.

En particular:

- Se contará con la implicación de la Dirección, Gerencia y personal responsable de las distintas áreas para el desarrollo de las medidas.
- Las actuaciones formativas, reuniones y acciones previstas se realizarán utilizando los **espacios e infraestructuras disponibles en la propia entidad**, así como, cuando sea necesario, en **espacios cedidos por CESTE**.
- Se optimizarán los recursos existentes, evitando la necesidad de inversiones adicionales significativas, sin perjuicio de que, en caso necesario, se puedan destinar recursos específicos para actuaciones concretas.

La asignación de recursos se realizará de forma proporcional a las necesidades del Plan, garantizando en todo momento su viabilidad y sostenibilidad.