**“PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN PRÁXEDES MATEO SAGASTA ”**

**2026-2030**

**“Comprometidos con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.”**

**C/ Portales 2, 4ª planta, 26001 Logroño, La Rioja**

**Web:** www.fundacionsagasta.org**Correo:** info@fundacionsagasta.org

**Fecha Aprobación: 01 de Junio 2026**

**Número Revisión 01**

**CONTENIDO**

1. Introducción y Marco Normativo ..... 3
2. Política de Igualdad..... 3
3. fundación práxedes mateo sagasta. ..... 4
3.1 Contexto ..... 4
3.2 Ámbito temporal, territorial, personal y vigencia. ..... 4
3.3 Determinación de las partes..... 5
3.4 Compromiso de igualdad..... 5
4. metodología..... 6
5.- ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?..... 7
6.- DIAGNÓSTICO ..... 8
7.medidas de igualdad..... 11
8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. ..... 26
9. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS..... 28
10. CALENDARIO DE ACCIONES - PLAN DE IGUALDAD 2026 - 2030 ..... 28

## 1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

La **Fundación Práxedes Mateo Sagasta** asume su compromiso con la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres** en todas sus actividades, procesos internos y relaciones laborales, conforme a lo establecido en:

- La **Constitución Española** (artículos 9.2 y 14).
- 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.

El presente documento tiene como finalidad **promover un entorno laboral y organizativo libre de desigualdades**, en coherencia con los valores democráticos, sociales y humanistas que inspiran la figura de **Práxedes Mateo Sagasta** y la misión de esta Fundación.

## 2. POLÍTICA DE IGUALDAD

### Declaración Institucional

La **Fundación Práxedes Mateo Sagasta** declara su compromiso con la **igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres**, este principio un valor esencial de nuestra cultura organizacional y responsabilidad social.

En virtud de este compromiso:

1. Se rechaza toda forma de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen, religión o cualquier otra condición personal o social.
2. Se promoverá la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción, la retribución y las condiciones de trabajo.
3. Se impulsará la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
4. Se fomentará un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando procedimientos de prevención, atención y protección.
5. Se incorporará la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación, incluidos los programas culturales, educativos y de investigación.
6. Se garantizará la participación de todo el personal en el desarrollo, seguimiento y mejora continua de los objetivos y medidas del Plan de igualdad.

**El Patronato** asume la responsabilidad última del cumplimiento de esta Política y promoverán los recursos necesarios para su aplicación efectiva.

## 3. FUNDACIÓN PRÁXEDES MATEO SAGASTA.

### 3.1 Contexto

La Fundación Práxedes Mateo-Sagasta es una entidad cultural e institucional sin ánimo de lucro, vinculada a la difusión, estudio y puesta en valor de la figura de D. Práxedes Mateo-Sagasta, político y figura clave del liberalismo español del siglo XIX.

Su actividad se centra en la investigación y difusión histórica y cultural, la organización de actividades divulgativas, conferencias y publicaciones, y la colaboración con instituciones académicas y culturales, especialmente en el ámbito de La Rioja.

La Fundación cuenta con una estructura **organizativa muy reducida, integrada por una única persona trabajadora, de sexo femenino, con funciones de coordinación y gestión técnica**.

En la actualidad, la Fundación cuenta con un centro de trabajo en la C/ Portales 2, 4ª planta. 26001. Logroño (La RIOJA), y dispone de una plantilla de una profesional (datos correspondientes al año 2026).

| **DATOS DE LA FUNDACIÓN** | |
|---|---|
| Razón social | FUNDACIÓN PRÁXEDES MATEO SAGASTA |
| NIF | G26329227 |
| Domicilio social | C/ Sagasta Nº 3 26100, Torrecilla de Cameros La Rioja |
| Forma jurídica | Fundación |
| Fecha de constitución | 30 de Abril del 2002. |
| Convenio colectivo | Estatuto de los trabajadores |
| CNAE | IAE 9892.1 Organización de Congresos: CNAE 9230<br>IAE 476.1 Edición de libros : CNAE 5811 |

### 3.2 Ámbito temporal, territorial, personal y vigencia.

- **Ámbito personal:** Todo el personal que trabaja en la Fundación Práxedes Mateo Sagasta, con independencia de la modalidad contractual o tipo de vinculación. La Fundación cuenta con una estructura organizativa muy reducida, integrada por una **única persona trabajadora**, de sexo femenino, con funciones de coordinación y gestión técnica.
- **Ámbito Territorial:** Es aplicable a la Fundación ubicada en C/ Portales 2, 4ª planta, 26001 Logroño, La Rioja. El ámbito territorial del plan es provincial y por tanto el plan se registrará en el REGCON de ámbito provincial.
- **Ámbito temporal:** Entrará en vigor en el momento de su firma por los miembros del Patronato y tendrá una vigencia de cuatro años, desde su fecha de aprobación, el 01 de Junio de 2026, hasta el 01 de Junio de 2030.

### 3.3 Determinación de las partes

De acuerdo con el marco legal establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, **Fundación Práxedes Mateo Sagasta**, conforma una Comisión negociadora para la elaboración, negociación y aprobación del Plan de Igualdad.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad de **Fundación Práxedes Mateo Sagasta** debe estar compuesta por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, con el fin de garantizar la participación equilibrada de todas las partes implicadas.

La **Fundación Práxedes Mateo Sagasta** no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras (RLPT). Por lo tanto, para la constitución de la Comisión Negociadora se convocó a las organizaciones sindicales más representativas del sector. Solo UGT dio respuesta a dicha convocatoria. Se toma, por lo tanto, a la Federación de Servicios Públicos de UGT La Rioja como única organización sindical acreditada para la negociación que representa los intereses de la persona trabajadora del único centro del que dispone la entidad (según el artículo 5.3 del RD 901/2020).

Asimismo, a las reuniones de la comisión negociadora ha asistido una persona del sindicato UGT La Rioja en calidad de asesora externa especializada en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quien ha intervenido con voz, pero sin voto.

Las personas que integran la comisión negociadora han sido oportunamente notificadas con anterioridad suficiente de todas las reuniones de la comisión negociadora y de su contenido.

En cada reunión se ha levantado acta con el contenido de la misma, la cuál ha sido puesta a disposición de las dos personas miembro de la comisión con anterioridad a su firma.

Todas las personas integrantes de la Comisión han tenido la oportunidad de solicitar aclaraciones o enmiendas a las actas levantadas tras cada reunión. Igualmente, se les ha suministrado la información que legalmente fuera de su interés.

También se ha promovido la participación igualitaria de todos los miembros de la Comisión.

Integrantes de la Comisión:

En representación de la Fundación:
**Dña. Mª Josefa Castillo Pascual**
Directora Académico del Instituto de Estudios Riojanos, Secretaria de la Fundación Práxedes Mateo-Sagasta

Representación sindical:
**D. Félix San Mateo Fernández**
Secretario de Acción Sindical de UGT-Servicios Públicos de La Rioja.

### 3.4 Compromiso de igualdad

El compromiso de la Dirección va más allá del mero cumplimiento legal siendo el objetivo la implicación de la plantilla en la creación de un instrumento que sea eficaz para mejorar las relaciones, el clima laboral y la igualdad real.

El 17 de marzo de 2026, la Fundación, declaró su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato entre mujeres y hombres sin discriminar por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.

## 4. METODOLOGÍA

**a) Normativa y herramientas del Ministerio de Igualdad.**

En el desarrollo del presente plan de igualdad, se han seguido todas las exigencias normativas consignadas en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

En este sentido, se ha realizado un diagnóstico completo de la situación de la empresa que sigue el esquema esbozado en el artículo 7 del RD 901/2020, y que ha analizado las siguientes áreas:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además de las áreas señaladas en el RD 901/2020, se han analizado a efectos de hacer un plan de igualdad más completo las áreas de: comunicación, violencia de género, política social (RSC) y prevención de riesgos laborales.

Igualmente, se ha trabajado con las herramientas publicadas por el Ministerio de Igualdad y herramientas propias que respetan las previsiones que establece el Ministerio de Igualdad.

**b) Recogida de datos.**

La consultora ha recopilado la información necesaria para la elaboración del diagnóstico mediante reuniones técnicas mantenidas con la persona trabajadora de la Fundación, recabando los datos correspondientes a todos los ámbitos previstos en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020 relativos al diagnóstico de situación.

**c) El papel de la consultora.**

La consultora ha servido de apoyo en la implantación del plan de igualdad en **la Fundación.**

Como consultora imparcial, A&R ha comparecido a través de su equipo en la comisión negociadora, como nexo y guía de su cometido, estando siempre disponible ante las sugerencias, comentarios y cuestiones que planteara cualquiera de sus miembros.

El plan de igualdad que se recoge en el presente documento es fruto de la buena fe en la negociación entre la parte de la Fundación y la parte sindical.

## 5.- ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Según el artículo 46 de la Ley 3/2007 de igualdad, los planes de igualdad son: Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. El Plan de Igualdad de la empresa **Fundación**, se rige por los siguientes principios:

● **Global**: este plan está diseñado para todas las personas que trabajan en esta empresa.

● **Transversal**: Afecta a la estructura, dinámicas y principios rectores de la organización.

● **Corrector y preventivo**: este plan pretende detectar y eliminar discriminaciones presentes y futuras.

● **Dinámico**: el plan está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se detecten en las sucesivas evaluaciones.

● **Consensuado**: El contenido de este plan es fruto del diálogo y la participación de todos los agentes implicados. En cuanto a las fases para la elaboración e implantación del plan de igualdad, independientemente del número de trabajadores que conténgala empresa, el procedimiento será igual para todas las organizaciones.

Las fases son:

**a) Compromiso de la Dirección de la empresa.**

La empresa debe manifestar su compromiso con la implantación de medidas en materia de igualdad y se trata de un requisito formal.

**b) Creación de una Comisión negociadora.**

Es necesario crear una comisión negociadora compuesta de forma paritaria por representantes de la empresa y trabajadores/as. (art. 5 y 6 RD 901/2020) Sus funciones son principalmente:

- Negociar y elaborar un diagnóstico.

- Identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico.

- Definir 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.

- Designación de la comisión de seguimiento de plan de igualdad.

- Remisión del plan de igualdad al registro

- Impulso de la implantación del plan y realización de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

En este caso, la comisión negociadora ha estado compuesta por dos personas: una persona que ha representado los intereses de la Fundación (mujer) y una persona que ha representado los intereses de las personas trabajadoras (hombre). También ha comparecido en las sesiones una consultora externa que ha servido de apoyo en las tareas de la comisión (mujer), como asesora de la empresa y una asesora de la parte sindical (mujer).

## 6.- DIAGNÓSTICO

El diagnóstico realizado permite concluir que la Fundación Práxedes Mateo-Sagasta presenta una estructura organizativa singular, caracterizada por contar con una **única persona trabajadora**, circunstancia que condiciona el análisis cuantitativo habitual en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

La plantilla está integrada exclusivamente por una mujer que desempeña funciones de coordinación técnica y gestión cultural, no existiendo segregación horizontal ni vertical, ni posibilidad de realizar comparaciones internas en materia de promoción profesional, clasificación o brecha salarial. No obstante, esta realidad organizativa no excluye la obligación de cumplir con la normativa vigente en materia de igualdad y de incorporar medidas preventivas y de mejora continua.

Del análisis efectuado se desprende que la Fundación mantiene, con carácter general, una gestión laboral respetuosa con el principio de igualdad de trato y oportunidades, apreciándose una cultura organizativa basada en la flexibilidad, la autonomía funcional y la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades organizativas y personales.

### 6.1 Selección y contratación

No se han producido procesos recientes de selección de personal ni de contratación.

Se deja constancia de que el puesto de trabajo analizado, tiene naturaleza de carácter técnico y de confianza institucional, vinculado a la estructura organizativa de la Fundación y a su órgano de gobierno.

### 6.2 Clasificación profesional

La persona trabajadora ocupa un puesto de coordinación técnica de la Fundación, con funciones de gestión administrativa, coordinación de actividades culturales, apoyo a la dirección y relación institucional.

Dado el carácter unipersonal de la plantilla, no existe sistema de clasificación profesional comparativo.

### 6.3 Promoción

No existen procesos de promoción interna debido a la estructura unipersonal de la plantilla.

### 6.4 Formación

La persona trabajadora dispone de formación vinculada a las necesidades del puesto, especialmente en gestión administrativa, cultural e institucional.

No existe un plan de formación estructurado.

**6.5 Condiciones laborales**

La tipología de contrato del único puesto de la Fundación es de duración determinada por circunstancias de producción y con una jornada parcial (20 horas semanales).

**6.6 Conciliación de la vida familiar, personal y laboral.**

Se promueve la flexibilidad horaria como una medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esta política permite que las personas trabajadoras ajusten el inicio y la finalización de su jornada en función de sus necesidades, favoreciendo así una mayor autonomía y equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales.

Por lo general, el trabajo se desarrolla en modalidad mixta de forma presencial y telemática, según las necesidades personales. Esta medida promueve el bienestar y la autonomía en la organización del tiempo de trabajo.

No se han registrado solicitudes relacionadas con otras medidas de conciliación, como excedencias, adaptaciones de jornada para el cuidado de personas mayores y otros permisos similares.

**6.7 Política salarial.**

La retribución es única dentro de la Fundación y viene determinada por las funciones de coordinación y gestión asignadas al puesto, así como por las condiciones organizativas de la Fundación.

No existe estructura salarial comparativa ni otros puestos de referencia que permitan análisis de brecha salarial interna.

En relación con la valoración del puesto de trabajo realizada mediante la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad, el puesto de “Coordinación Técnica y Gestión Cultural” obtiene una puntuación de 420 puntos sobre 1.000, lo que refleja un puesto técnico cualificado con un nivel medio-alto de responsabilidad funcional, autonomía organizativa y complejidad técnica.

La valoración realizada permite concluir que:

- Las funciones desempeñadas presentan una elevada polivalencia funcional.
- Existe una importante carga de responsabilidad derivada de la estructura unipersonal de la entidad.
- El puesto requiere capacidad de planificación, coordinación institucional y gestión autónoma.
- No se observan indicios de discriminación retributiva ni de infravaloración del puesto por razón de sexo.

**6.8 Comunicación.**

La fundación Práxedes Mateo Sagasta, se vale de diferentes formas de comunicación en función del mensaje a transmitir. Las formas más empleadas son: correo electrónico para comunicaciones más relevantes y llamadas telefónicas y reuniones personales para aspectos informales.

No se han llevado a cabo campañas de este tipo en materia de igualdad, lo que podría ser un aspecto a mejorar.

**6.9 Lenguaje y Comunicación no sexista**

Es recomendable que este tipo de lenguaje se emplee en todos los documentos de la Fundación Práxedes Mateo Sagasta.

**6.10 Prevención del acoso sexual.**

La Fundación Práxedes Mateo Sagasta ha implantado un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, con el objetivo de ofrecer una respuesta adecuada ante posibles situaciones de este tipo.

**6.11 Riesgos laborales y salud laboral.**

Existen medidas implantadas en la empresa para promover la salud laboral y la prevención de riesgos laborales como: formación periódica en materia de riesgos laborales y salud laboral o la planificación de la actividad preventiva.

En la Fundación, la evaluación de riesgos laborales incorpora las medidas legalmente establecidas para la de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia, conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

El documento analiza la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que pudieran afectar a la salud de la trabajadora o del feto, así como las condiciones que requieren una adaptación del puesto de trabajo.

Destacar que en el año 2026 no se ha producido ningún accidente laboral, por tanto, el índice de siniestralidad en el período analizado es 0.

**6.12 Violencia de género.**

La Fundación ha informado que no tiene constancia de ningún caso de violencia de género

No obstante, no dispone de medidas complementarias a las previstas legalmente ni cuenta con un protocolo interno específico para la detección, atención y gestión de posibles situaciones de violencia de género que pudieran producirse en el ámbito laboral.

En resumen, el diagnóstico permite ver que la entidad ha implantado determinadas medidas positivas relevantes, entre las que destacan:

- La existencia de flexibilidad horaria y modalidad mixta de trabajo presencial y telemático.
- La implantación de un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- La integración de medidas preventivas en materia de riesgos laborales.
- La aplicación de criterios de idoneidad profesional en la cobertura del puesto técnico existente.

De la misma forma, el diagnóstico también identifica determinadas áreas de mejora y aspectos susceptibles de desarrollo, especialmente vinculados a la formalización documental y a la integración transversal de la perspectiva de género en la gestión organizativa.

Entre las principales áreas de mejora detectadas destacan:

- Reforzar el uso sistemático del lenguaje inclusivo y no sexista en la documentación y comunicación institucional.
- Incorporar formación específica en igualdad, prevención del acoso y diversidad.
- Formalizar procedimientos internos en materia de selección, conciliación y comunicación.

- Integrar de forma transversal la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- Establecer mecanismos de sensibilización y difusión interna en materia de igualdad.
- Valorar la implantación de protocolos específicos relacionados con situaciones de violencia de género.

En consecuencia, se considera procedente la implantación de un Plan de Igualdad adaptado a la dimensión y realidad organizativa de la Fundación, orientado principalmente a consolidar medidas preventivas, reforzar la seguridad jurídica y garantizar la integración efectiva del principio de igualdad en todos los ámbitos de funcionamiento de la entidad.

El presente diagnóstico constituye, por tanto, una herramienta de análisis y mejora organizativa que permitirá a la Fundación avanzar en el cumplimiento efectivo de la normativa de igualdad y fortalecer su compromiso institucional con los principios de igualdad, no discriminación y responsabilidad social.

## 7.MEDIDAS DE IGUALDAD

La Fundación Práxedes Mateo Sagasta, a la vista resultado del análisis cualitativo no revela grandes contingencias en materia de igualdad.

No obstante lo anterior, es conveniente la adopción de las medidas que serán objeto de este apartado a fin de que Fundación, consiga aún mayor igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de su estructura y organización.

Para llevar a cabo todas las actuaciones y medidas necesarias que se incorporan al plan es necesario seguir una serie de recomendaciones:

- Contar con el compromiso continuado del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.
- Hacer partícipe a las personas trabajadoras, proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas e incorporándose al seguimiento.
- Disponer de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Proporcionar recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las medidas.
- Cumplir el cronograma establecido, sin perjuicio de que se actúe con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recoger la información necesaria para su seguimiento.
- Realizar seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas.

A continuación, se indican las medidas adoptadas por la comisión negociadora:

**ÁREA DE ACTUACIÓN: COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD**

**Objetivos específicos:**

**- Ampliar el compromiso de la empresa con la igualdad.**

**- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.**

| | **Medida 1** |
|---|---|
| **Descripción** | Difusión a la plantilla a través de los canales de comunicación interna de la aprobación del Plan de Igualdad, y periódicamente de las medidas implementadas. |
| **Indicadores** | - Nº y canales de difusión |
| **Cronograma** | Desde el segundo trimestre 2026. Periódicamente durante toda la vigencia del Plan. |

| | **Medida 2** |
|---|---|
| **Descripción** | Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa. |
| **Indicadores** | - Nombre de la persona responsable de igualdad.<br>- Nº y tipo de comunicaciones realizadas a la plantilla (de la existencia de la responsable de igualdad y de sus funciones) |
| **Cronograma** | Segundo semestre de 2026. |

**Departamento encargado de llevar a cabo la medida:** Coordinación Fundación

**Medios y/o recursos materiales y humanos necesarios para la medida: R**ecursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.

**ÁREA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.**

**Objetivos específicos:**

**- Garantizar que los procesos utilizados en la selección y contratación cumplan los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**

**- Mantener y extender el compromiso en la empresa con la aplicación de criterios no discriminatorios en los procesos de selección.**

| | Medida 1 |
|---|---|
| **Descripción** | Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos. |
| **Indicadores** | - Nº de reuniones mantenidas abordando esta materia y levantamiento de acta de las mismas, incluyendo los ajustes que se hubieran efectuado. - Procedimientos y herramientas revisados. Cambios introducidos. |
| **Cronograma** | Primer semestre de 2027. |

| | **Medida 2** |
|---|---|
| **Descripción** | Archivar las ofertas de empleo que se publiquen, garantizando que en ellas se utilice lenguaje inclusivo. |
| **Indicadores** | - Porcentaje (%) de ofertas que utilizan lenguaje inclusivo. |
| **Cronograma** | Primer semestre de 2027. |

| | **Medida 3** |
|---|---|
| **Descripción** | Recoger el número de procesos de selección y contratación que se han realizado desagregado por sexo. |
| **Indicadores** | - Número total de contrataciones realizadas, desagregado por sexo. - Número total de procesos, desagregado por sexo. - Número total de personas que aplican a cada proceso, desagregado por sexo. - Número de personas que superan la entrevista y prueba de aptitud, desagregado por sexo. |
| **Cronograma** | Durante toda la vigencia del Plan. |

| | **Medida 4** |
|---|---|
| **Descripción** | Cuando se abra un proceso de selección, recoger los motivos por los que se ha seleccionado a una persona frente a las demás. |
| **Indicadores** | - Motivos de selección en cada proceso selectivo (información desagregada por sexo). |
| **Cronograma** | Durante toda la vigencia del Plan. |

**Departamento encargado:** Coordinación Fundación

**Medios:** Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.

**ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

**Objetivos específicos:**

**- Homogeneizar las categorías y los grupos profesionales según lo estipulado en el convenio colectivo de aplicación.**

| | Medida 1 |
|---|---|
| **Descripción** | En caso de ampliación de la plantilla, revisar y, en su caso, modificar las categorías profesionales y los grupos profesionales asignados a cada persona trabajadora. |
| **Indicadores** | - Nº de reuniones mantenidas abordando esta materia y levantamiento de acta de las mismas, incluyendo los ajustes que se hubieran efectuado.<br>- Nº de categorías y grupos profesionales que han requerido modificación. |
| **Cronograma** | Desde Segundo semestre 2027. |

| | **Medida 2** |
|---|---|
| **Descripción** | En caso de ampliación de la plantilla, utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad. |
| **Indicadores** | - Nº de categorías profesionales que han requerido modificación. |
| **Cronograma** | Desde Segundo semestre 2027. |

| | **Medida 3** |
|---|---|
| **Descripción** | En caso de ampliación de la plantilla, revisar de forma periódica las categorías profesionales de las personas en plantilla asegurando que se ajustan cada una al puesto de trabajo efectivo. |
| **Indicadores** | - Nº de categorías profesionales o puestos de trabajo que han requerido modificación. |
| **Cronograma** | Primer semestre de 2028, 2029 y 2030 |

**Departamento encargado:** Coordinación Fundación

**Medios:** Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.

**ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN.**

**Objetivos específicos:**

**- Estandarizar el proceso de promoción interna en la empresa.**

**- Garantizar las mismas oportunidades a todas las personas en plantilla para la promoción profesional.**

| | Medida 1 |
|---|---|
| **Descripción** | Creación de un sistema de promoción general con criterios objetivos. |
| **Indicadores** | - Documento en el que se recoja el proceso de promoción estandarizado. |
| **Cronograma** | Primer semestre 2028 |

| | **Medida 2** |
|---|---|
| **Descripción** | En caso de ampliación de la plantilla, Recoger el número de personas que han promocionado, la causa de la promoción, el tipo de promoción el puesto que tenían y al que han accedido, desagregado por sexo de la persona trabajadora. |
| **Indicadores** | - Porcentaje de promociones con cambio de grupo o categoría profesional, desagregado por sexo. |
| **Cronograma** | Durante toda la vigencia del Plan. |

| | **Medida 3** |
|---|---|
| **Descripción** | En igualdad de méritos objetivos, se seleccionará a la persona del sexo más infrarrepresentado en el puesto vacante al que se está promocionando. |
| **Indicadores** | - Porcentaje de promociones en las que se ha aplicado el criterio de igualdad de mérito con selección del sexo infrarrepresentado. |
| **Cronograma** | Cada vez que exista una vacante durante toda la vigencia del Plan. |

| | **Medida 4** |
|---|---|
| **Descripción** | Publicar (a través del medio más efectivo para la entidad) los criterios necesarios para promocionar en la empresa o en cada uno de los departamentos. |
| **Indicadores** | - N.º de actualizaciones realizadas sobre los criterios de promoción. |
| **Cronograma** | Cada vez que haya una promoción, durante toda la vigencia del Plan. |

**Departamento encargado:** Coordinación Fundación

**Medios:** Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.

**ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN.**

**Objetivos específicos:**

**- Fomentar y mejorar la formación de la plantilla en materia de igualdad y sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo.**

**- Incluir formación en igualdad y sensibilización frente al acoso en el planning de formación de los próximos ejercicios.**

| | **Medida 1** |
|---|---|
| **Descripción** | Ofrecer a toda la plantilla un curso sobre sensibilización en igualdad. Esta formación podrá ser del formato que sea más operativo para la empresa. |
| **Indicadores** | - Porcentaje de cumplimiento de la formación, desagregado por sexo. |
| **Cronograma** | Segundo semestre 2027. |

| | **Medida 2** |
|---|---|
| **Descripción** | Ofrecer a toda la plantilla un curso sobre prevención acoso sexual o por razón de sexo. Esta formación podrá ser del formato que sea más operativo para la empresa. |
| **Indicadores** | - Porcentaje de cumplimiento de la formación, desagregado por sexo. |
| **Cronograma** | Segundo semestre 2027. |

| | **Medida 3** |
|---|---|
| **Descripción** | Recoger el número de cursos así como el número de personas en plantilla que lo realizan, desagregado por sexo. |
| **Indicadores** | - Número de personas formadas en cada curso, desagregado por sexo. - Nº y tipo de cursos realizados. - Nº de horas de las formaciones. |
| **Cronograma** | Durante toda la vigencia del Plan. |

| | **Medida 4** |
|---|---|
| **Descripción** | Realizar un cuestionario a final de año a las personas en plantilla para detectar las necesidades formativas de la plantilla. |
| **Indicadores** | - Porcentaje de personas que alcanzan un nivel mínimo de conocimientos (umbral aprobado definido previamente). - Necesidades formativas detectadas. |
| **Cronograma** | Segundo semestre 2027 y 2028. |

**Departamento encargado:** Coordinación Fundación**. Medios:** Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.

**ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN.**

**Objetivos específicos:**

**Promover y facilitar el ejercicio de derechos a la conciliación familiar, laboral y personal, promoviendo que mujeres y hombres hagan un uso corresponsable de los mismos.**

| | **Medida 1** |
|---|---|
| **Descripción** | Publicar las medidas de conciliación existentes en la empresa. |
| **Indicadores** | - Informe y medio de publicación utilizado. - Nº de veces difundido. |
| **Cronograma** | Primer semestre 2028. Desde la vigencia del Plan de Igualdad. |

| | **Medida 2** |
|---|---|
| **Descripción** | Procurar la realización de entrevistas personales con las personas de la plantilla que necesitan acogerse a una medida de conciliación para informarles debidamente de cuáles son sus derechos. |
| **Indicadores** | - Porcentaje de personas solicitantes que han sido entrevistadas personalmente, desagregado por sexo. |
| **Cronograma** | Desde el segundo semestre de 2026. |

| | **Medida 3** |
|---|---|
| **Descripción** | Una vez hecho lo anterior, realizar un informe indicando cuáles eran las medidas inicialmente solicitadas por la persona trabajadora y cuáles a las que finalmente se acogerá, justificando, en su caso, por qué la persona trabajadora no se acogió a las que tenía inicialmente previstas. |
| **Indicadores** | - Porcentaje de coincidencia entre medida solicitada y medida adoptada. - Motivos de los cambios. |
| **Cronograma** | Durante toda la vigencia del Plan. |

| | **Medida 4** |
|---|---|
| **Descripción** | Establecer un registro de todas las personas que solicitan medidas de conciliación y las que finalmente se acogen a una medida. |
| **Indicadores** | - N.º total de solicitudes de medidas de conciliación, desagregado por sexo. - Nº de solicitudes denegadas y motivo. |
| **Cronograma** | Durante toda la vigencia del Plan. |

| | **Medida 5** |
|---|---|
| **Descripción** | En caso de que exista RLPT, negociar y acordar mejoras en las medidas de conciliación que se ajusten a la realidad de la empresa. |
| **Indicadores** | - Nº de medidas incorporadas. |
| **Cronograma** | Cuando se produzca esta circunstancia. |

**Departamento encargado:** Coordinación Fundación

**Medios:** Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.

**ÁREA DE ACTUACIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL**

**Objetivos específicos:**

**- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.**

**- Revisar y actualizar las políticas salariales de acuerdo a los análisis realizados.**

| | **Medida 1** |
|---|---|
| **Descripción** | Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones. |
| **Indicadores** | - Elaborar un informe de los resultados obtenidos. |
| **Cronograma** | Cada vez que se realice el registro salarial. |

| | **Medida 2** |
|---|---|
| **Descripción** | En el momento en que coincidan mujeres y hombres en la Fundación, realizar la auditoría salarial. |
| **Indicadores** | - Existencia o no de brechas salariales en medias y medianas |
| **Cronograma** | En cuanto existan en la Fundación mujeres y hombres. |

| | **Medida 3** |
|---|---|
| **Descripción** | Realizar la descripción del puesto de trabajo existente, y de los futuros en el momento de su creación. |
| **Indicadores** | - Ficha de puesto detallada. |
| **Cronograma** | 1er trimestre de 2026<br>Cuando se creen puestos diferentes. |

**Departamento encargado:** Coordinación Fundación

**Medios:** Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.

**ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN.**

**Objetivos específicos:**
**- Revisar los canales de comunicación para que la información llegue, en mayor medida, a las personas en plantilla.**
**- Asegurar que la comunicación entre la empresa y la plantilla es fluida y que los canales son eficaces.**
**- Incluir el lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa de la empresa.**

| | **Medida 1** |
|---|---|
| **Descripción** | Realizar una reunión para estudiar otros canales de comunicación alternativos y valorar su implementación, levantando acta de la sesión. |
| **Indicadores** | - Canales disponibles. - Nº y tipo de nuevas propuestas. - Nº de nuevos canales implantados. - Valoración funcionamiento nuevos canales. |
| **Cronograma** | Primer semestre 2029. |

| | **Medida 2** |
|---|---|
| **Descripción** | Procurar el uso de una comunicación y lenguaje no sexista, tanto a nivel interno como externo. |
| **Indicadores** | - % comunicaciones audiovisuales realizadas con criterios no sexistas. Interna/Externa. - % comunicaciones escritas realizadas con criterios no sexistas. Interna/Externa. |
| **Cronograma** | Desde el primer semestre de 2029. |

| | **Medida 3** |
|---|---|
| **Descripción** | Difundir el compromiso con la igualdad de la fundación (web, RRSS, folletos, etc.) |
| **Indicadores** | - Nº de difusiones realizadas. |
| **Cronograma** | Segundo semestre 2027. |

**Departamento encargado:** Coordinación Fundación

**Medios:** Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.

**ÁREA DE ACTUACIÓN: VIOLENCIA DE GÉNERO.**

**Objetivos específicos:**
**- Proteger a las mujeres víctimas de violencia de género.**
**- Prevenir eventuales contingencias por la falta de previsión de procedimientos a seguir concretos y específicos para mujeres víctimas de violencia de género.**

| | **Medida 1** |
|---|---|
| **Descripción** | Emplear y difundir el protocolo para mujeres víctimas de violencia de género propuesto por el Ministerio de Igualdad. |
| **Indicadores** | - Nº de veces que se ha utilizado y difundido el protocolo. |
| **Cronograma** | Durante toda la vigencia del Plan. |

| | **Medida 2** |
|---|---|
| **Descripción** | Publicar los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores para las mujeres víctimas de violencia de género. |
| **Indicadores** | - Modo de publicación. Nº y tipo de difusiones. |
| **Cronograma** | Durante toda la vigencia del Plan. |

| | **Medida 3** |
|---|---|
| **Descripción** | En caso de que exista RLPT, negociar y acordar mejoras en las medidas de violencia de género que se ajusten a la realidad de la empresa. |
| **Indicadores** | - Nº de medidas incorporadas. |
| **Cronograma** | Cuando se produzca esta circunstancia. |

**Departamento encargado:** Coordinación Fundación

**Medios:** Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.

**ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

**Objetivos específicos:**

**- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

| | **Medida 1** |
|---|---|
| **Descripción** | Comunicar a todas las personas trabajadoras el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que ha dispuesto la empresa. |
| **Indicadores** | - Recoger las comunicaciones realizadas. - Nº y tipo de comunicaciones realizadas. |
| **Cronograma** | Primer semestre 2027, 2028 y 2029 y 2030. |

| | **Medida 2** |
|---|---|
| **Descripción** | Anotar el número de personas que han interpuesto denuncia y cómo se ha resuelto esta. |
| **Indicadores** | - Número de personas que han interpuesto denuncia. |
| **Cronograma** | Durante toda la vigencia del Plan. |

**Departamento encargado:** Coordinación Fundación

**Medios:** Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.

**ÁREA DE ACTUACIÓN: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.**

**Objetivos específicos:**
**- Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, atendiendo a las diferencias que pueden existir entre mujeres y hombres en la exposición a riesgos y en la respuesta a las medidas preventivas.**

| | **Medida 1** |
|---|---|
| **Descripción** | Revisar la política de prevención de riesgos laborales para incorporar la perspectiva de género, mediante evaluaciones diferenciadas por sexo cuando sea necesario, la adaptación de medidas preventivas según tareas, equipos y condiciones de trabajo, y la creación de un registro de siniestralidad y bajas por enfermedad común desagregado por sexo. |
| **Indicadores** | - Nº de medidas preventivas adoptadas tras la revisión de PRL. - Registro de siniestralidad laboral y registro de bajas por enfermedad común por sexo y causa actualizado. - Nº y tipo de cambios detectados tras la revisión de los riesgos laborales. |
| **Cronograma** | Desde el primer semestre de 2028. Registro durante toda la vigencia del Plan. |

**Departamento encargado:** Coordinación Fundación

**Medios:** Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.

**ÁREA DE ACTUACIÓN: POLÍTICA SOCIAL Y RSC**

**Objetivos específicos:**
**- Impulsar iniciativas de responsabilidad social corporativa.**

| | **Medida 1** |
|---|---|
| **Descripción** | Valorar la participación de la empresa en actividades relativas a la RSC interna y externa, que tengan que ver con la promoción de la igualdad, el empoderamiento, prevención de violencia, exclusión, etc. |
| **Indicadores** | - Realizar una reunión para valorar posibles actividades en materia de RSC interna y externa. Levantar acta de la sesión. |
| **Cronograma** | Primer semestre 2029. |

**Departamento encargado:** Coordinación Fundación

**Medios:** Recursos informáticos y/o de papelería, así como la previsión de un lugar donde llevar a cabo las reuniones y formaciones.

## 8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Según lo dispuesto en el artículo 9 del RD 901/2020, este plan de igualdad podrá revisarse en cualquier momento durante su vigencia con el fin de añadir, mejorar, corregir o intensificar alguna medida incluida en el mismo en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Igualmente, se deberá revisar el plan de igualdad cuando concurran las siguientes circunstancias:

- 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.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, 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.

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa 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.

**a) Seguimiento.**

Las medidas a adoptar deben permitir la valoración de su incidencia en las desigualdades que se propone mejorar. Es una característica esencial e ineludible pues, en otro caso, no se puede discernir si están teniendo un efecto positivo, nocivo o inocuo en la organización.

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá una vez al año, al final de cada año natural, desde la firma del Plan, para controlar la ejecución de los indicadores conforme al cronograma pactado y cumplir con la función de seguimiento correspondiente. Antes de cada reunión se remitirá a la Comisión un informe de seguimiento para su revisión.

Para llevar a cabo el seguimiento del plan, la Fundación, ha constituido una Comisión de seguimiento compuesta por una persona representante de la empresa y una persona representante legal de las personas trabajadoras, en este caso, representante de las organizaciones sindicales más representativas del sector. En función de que no se hayan producido cambios en la estructura o representación de la empresa, la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad será la misma que la Comisión negociadora. En este sentido, la Comisión de seguimiento queda constituida de la siguiente forma:

- Dña. M.ª Josefa Castillo Pascual, Directora Académico del Instituto de Estudios Riojanos, Secretaria de la Fundación Práxedes Mateo-Sagasta (representación de la Empresa).

- D. Félix César San Mateo Fernández (Federación de Servicios Públicos de UGT - La Rioja), en representación de las organizaciones sindicales más representativas, UGT, única que ha respondido a la convocatoria.

Asimismo, ambas partes pueden ir acompañadas de una persona asesora.

En el supuesto de que, por causa justificada, alguna de las personas integrantes de la comisión de seguimiento no pudiera ejercer sus funciones, cada una de las partes podrá designar a una persona sustituta que asumirá plenamente sus responsabilidades y participación en dicha comisión mientras persista la situación que motive la sustitución.

**b) Sistema de evaluación.**

Todo el trabajo realizado en el diagnóstico y elaboración y aplicación de las medidas concretas para paliar las desigualdades detectadas en Fundación Práxedes Mateo Sagasta, no tendrá ningún recorrido si no se lleva a cabo una evaluación adecuada de los resultados del Plan.

Será necesario realizar al menos dos evaluaciones, una intermedia y otra al final, esto es, a los dos y cuatro años de la implantación, respectivamente.

En este sentido, se ha diseñado un cronograma de seguimiento y evaluación en Fundación Práxedes Mateo Sagasta, que refleja las diferentes medidas y sus correspondientes hitos necesarios para cumplirlas junto con los plazos de cumplimiento.

Para llevar a cabo la evaluación del Plan de igualdad basta con prestar atención al cronograma creado a tal efecto (aportado al final del plan) dando cumplimiento de sus indicadores en los plazos establecidos y elaborar los mencionados informes de evaluación.

También se recogerán los informes de la comisión de seguimiento donde se registre los indicadores ejecutados y las medidas completadas.

Por último, la Fundación podrá establecer diferentes momentos a lo largo de la vigencia del plan de igualdad en los que emitir informes parciales sobre el desarrollo e impacto de las medidas. Estos informes pueden recoger los obstáculos que encuentran las medidas aplicadas a la hora de desplegar sus efectos, para tratar de removerlos mediante una actualización de las medidas o como una tarea a abordar por el siguiente Plan de igualdad.

En definitiva, el último paso de esta evaluación será plasmar los resultados de los informes anuales de seguimiento, de la evaluación intermedia y de la final en un informe de evaluación que permita a la organización conocer de forma clara el impacto que ha tenido el plan de igualdad.

Este informe final marcará el punto de partida del siguiente Plan de igualdad y girará en torno a los puntos comentados anteriormente.

**c) Procedimiento de modificación de medidas.**

Para los supuestos en los que sean necesarios modificar, suspender o reactivar las medidas acordadas en este Plan de igualdad, se establece el siguiente procedimiento:

**1º. Convocar a la Comisión de seguimiento.**

En esta comisión se discutirán las diferentes propuestas sobre modificación o adaptación de medidas. Se decidirán por mayoría de los votos de los miembros de esta Comisión las modificaciones que procedan.

Si no pudiese asistir alguno/a de sus miembros se procederá a elegir a alguna persona que esté legitimada por la parte que sea necesaria la sustitución ya sea por la parte social o por parte de la empresa.

La Comisión dialogará de buena fe y argumentará su posición con apoyo en datos objetivos medibles.

En todo caso se levantará acta tras cada reunión de la comisión de seguimiento.

**2º. En situaciones de bloqueo de la Comisión, si la mayoría de los miembros lo considera oportuno, se podrá emitir una encuesta a toda la plantilla a fin de pulsar su opinión y tenerlo en cuenta para votar nuevamente sobre la modificación de las medidas en las que no hubiera consenso.**

**3º. Si el bloqueo persiste o si no se hubiera estimado oportuno realizar una encuesta a la plantilla, la Comisión podrá acordar por mayoría la consulta a una persona externa especializada en la implantación de Planes de igualdad, a fin de encontrar una figura que aporte un punto de vista neutral.**

Una vez se pronuncie la consultora externa, se procederá de nuevo a votar la modificación de las medidas en discusión.

En cuanto a los medios y recursos tanto materiales como humanos que son necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas que recoge el Plan de Igualdad y los objetivos del mismo, están recogidos en cada una de las medidas. Por otra parte, la entidad debe poner a disposición todo lo necesario para el desarrollo efectivo del Plan.

## 9. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

La adopción de acuerdos por la Comisión negociadora tiene lugar por mayoría de ambas representaciones, debiendo ambas partes negociar de buena fe.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento se podrán solventar siguiendo lo establecido en apartado 8. d) del presente documento, y en su defecto, las partes podrán acordar acudir al procedimiento de conciliación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales vigente o acuerdo que le sustituya.

## 10. CALENDARIO DE ACCIONES - PLAN DE IGUALDAD 2026 - 2030

A continuación, se detalla el calendario completo de medidas e indicadores para el período de vigencia del plan:

| Área de actuación | Medida | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Compromiso con la igualdad** | Difusión del Plan de Igualdad y medidas implementadas | 2º semestre | 2º semestre | 2º semestre | 2º semestre | 2º semestre |
| | Designación de responsable de igualdad | 2º semestre | | | | |
| **Selección y contratación** | Revisión de procesos y herramientas de selección con perspectiva de género | | 1º semestre | | | 1º semestre |
| | Uso de lenguaje inclusivo en ofertas de empleo | | 1º semestre | X | X | X |
| | Registro de procesos de selección desagregados por sexo | Inicio | X | X | X | X |
| | Registro de motivos de selección en procesos selectivos | Inicio | X | X | X | X |

| Área de actuación | Medida | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Clasificación profesional** | Revisión de categorías y grupos profesionales (si aumenta plantilla) | | 2º semestre | X | X | X |
| | Uso de denominaciones neutras en categorías profesionales | | 2º semestre | X | X | X |
| | Revisión periódica de categorías profesionales | | | 1º semestre | 1º semestre | 1º semestre |
| **Promoción profesional** | Creación de sistema de promoción con criterios objetivos | | | 1º semestre | | |
| | Registro de promociones desagregadas por sexo | Inicio | X | X | X | X |
| | Aplicación del criterio de igualdad en promociones | Inicio | X | X | X | X |
| | Publicación de criterios de promoción | | | Inicio | X | X |
| **Formación** | Curso sobre igualdad y sensibilización | | 2º semestre | Refuerzo | Refuerzo | Refuerzo |
| | Curso sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo | | 2º semestre | Refuerzo | Refuerzo | Refuerzo |
| | Registro de formación realizada por sexo | Inicio | X | X | X | X |
| | Cuestionario de detección de necesidades formativas | | | 2º semestre | | |
| **Conciliación** | Publicación de medidas de conciliación | 2º semestre | X | X | X | X |
| | Entrevistas informativas sobre derechos de conciliación | 2º semestre | X | X | X | X |
| | Informes sobre medidas solicitadas y adoptadas | Inicio | X | X | X | X |
| | Registro de solicitudes de conciliación | Inicio | X | X | X | X |
| | Negociación de mejoras de conciliación (si existe RLPT) | Según necesidad | Según necesidad | Según necesidad | Según necesidad | Según necesidad |
| **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial** | Revisión de complementos salariales con perspectiva de género | | X | X | X | X |

| Área de actuación | Medida | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | En el momento en que coincidan mujeres y hombres en la Fundación, realizar la auditoría salarial. | Según existencia | Según existencia | Según existencia | Según existencia | Según existencia |
| | Realizar la descripción del puesto de trabajo existente, y de los futuros en el momento de su creación. | 2º semestre | Según existencia | Según existencia | Según existencia | Según existencia |
| **Comunicación** | Revisión de canales de comunicación | | | 1º semestre | | |
| | Uso de lenguaje y comunicación no sexista | | | Desde 1º semestre | | |
| | Difusión externa del compromiso con la igualdad | | 2º semestre | X | X | X |
| **Violencia de género** | Difusión del protocolo para víctimas de violencia de género | Inicio | X | X | X | X |
| | Publicación de derechos laborales para víctimas | Inicio | X | X | X | X |
| | Negociación de mejoras específicas (si existe RLPT) | Según necesidad | Según necesidad | Según necesidad | Según necesidad | Según necesidad |
| **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo** | Comunicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo | | 1º semestre | 1º semestre | 1º semestre | 1º semestre |
| | Registro y seguimiento de denuncias | Inicio | X | X | X | X |
| **PRL y salud laboral** | Revisión de PRL con perspectiva de género | | | Desde 1º semestre | X | X |
| **Política social y RSC** | Valoración de acciones de RSC relacionadas con igualdad | | | | 1º semestre | X |