



Plan de Igualdad

ECODES

Índice

Introducción	3
Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	6
Ámbito de Aplicación y Vigencia del Plan	6
Informe de diagnóstico.....	7
Metodología	7
Información básica de la fundación	8
Organigrama	10
Análisis cuantitativo de la plantilla	11
Análisis de igualdad por áreas	16
Conclusiones.....	32
Objetivos generales	34
Objetivos específicos y medidas	34
Acceso, selección y contratación.....	35
Clasificación profesional y retribución.....	36
Formación	37
Promoción profesional.....	38
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	38
Cultura organizativa, comunicación inclusiva y lenguaje no sexista	39
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	40
Calendario de actuaciones	41
Seguimiento y Evaluación del Plan	42
Anexos	44

Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La promulgación de la Constitución española, el 6 de diciembre de 1978, supuso la afirmación legal de la igualdad entre las mujeres y los hombres y la no discriminación por razones de raza, sexo o religión, y su reconocimiento como principios inspiradores del ordenamiento jurídico español. A partir de ahí, la igualdad entre hombres y mujeres se convierte en un eje transversal en todos los distintos ámbitos de la sociedad, entre ellos, la organización. Hoy en día, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, se procede a la elaboración de los planes de igualdad, que representan herramientas básicas para poder seguir una hoja de ruta que guíe hacia la consecución de un clima laboral óptimo en una organización.

Así pues, el presente documento constituye el **Plan de Igualdad de la Fundación Ecología y Desarrollo** (en adelante, ECODES) y debe entenderse como una herramienta de gestión de los recursos humanos que tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y plantear medidas para corregir las eventuales desigualdades identificadas.

ANTECEDENTES

En los últimos años, la Fundación Ecología y Desarrollo (en adelante ECODES) ha puesto de manifiesto un compromiso firme con la responsabilidad social y la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y hombres que componen la plantilla profesional de la organización. A tal fin, la organización se ha comprometido al “establecimiento, desarrollo y seguimiento de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el fomento de medidas destinadas a conseguir la igualdad real en nuestra organización”.

Así, **la fundación se comprometió ya en 2012 a integrar la igualdad en la gestión de la organización** no sólo por el cumplimiento de la normativa legal, de acuerdo al artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007 de 22 de marzo de 2007

(en adelante LOIEMH), sino porque respondía a cuestiones de justicia social, así como a los múltiples beneficios que la buena gestión en este ámbito aportaba a la organización.

En coherencia con este planteamiento, la Dirección de ECODES aprobó el 12 de enero de 2012 un Compromiso de ECODES con la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres que se formalizó con la elaboración e implantación del primer Plan de Igualdad, que incluía medidas y acciones concretas para favorecer la eliminación de cualquier tipo de trato diferenciado entre sus trabajadores y trabajadoras por razón de sexo. Entre esas medidas, se destaca la redacción de un Protocolo de Actuación en Materia de Acoso Sexual o por Razón de Sexo.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en LOIEMH, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un Plan de Igualdad.

Este Plan de Igualdad de ECODES no sólo tiene como fin dar cumplimiento a dicho Real Decreto-ley, también reafirmar nuestro compromiso alineado con los objetivos de desarrollo sostenible, concretamente el número 5: “igualdad de género”.

Como el primero, este plan es preventivo, dinámico y cuenta con el diálogo como principio con el objetivo de seguir avanzando todavía más en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como seguir construyendo nuestra política de igualdad respondiendo a las necesidades actuales de los trabajadores y las trabajadoras que componen ECODES.

El Plan de Igualdad de ECODES se ha estructurado en los 6 capítulos presentados a continuación:

- La presente introducción.
- El segundo capítulo, en el que se indican las partes suscriptoras del Plan de Igualdad
- El tercer capítulo se dedica al ámbito de aplicación y vigencia del Plan.
- El cuarto capítulo recoge la diagnosis, dónde se analizan los siguientes ámbitos: generales, selección y contratación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, prevención del acoso

sexual y por razón de sexo, y cultura organizativa, comunicación inclusiva y lenguaje no sexista.

- En el capítulo quinto se describen los objetivos generales y específicos, así como las medidas de actuación, medidas orientadas a corregir las eventuales desigualdades identificadas en la diagnosis, y el calendario del plan de acción.

- El sexto y último capítulo recoge el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y en él también se detalla la comisión de seguimiento encargada de llevar a cabo esta labor.

Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

En aplicación del R.D. 901/2020, la **Comisión Negociadora**, que cuenta con **presencia paritaria de representación de la fundación y la plantilla**, ha participado en la negociación y aprobación del presente plan. En el Anexo 2 se adjunta su acta de constitución.

En representación de la fundación:

- Víctor Viñuales Edo, Director Ejecutivo.
- María Oria Almudi, Directora Gerente.
- Pablo Barrenechea, Director de Acción Climática.
- Helena Vizcay, Directora de Comunicación.

En representación de la plantilla:

- Cristian Quílez, Responsable de Proyectos - Políticas Públicas y Gobernanza Climática.
- Olga Calpe, Coordinadora de proyectos de empleo y responsable de formación.
- María Meavilla, Técnica en gestión de proyectos de Empleo Verde.
- Charles Castro, Director - Evaluación y Medición de Impacto Social.

Tanto el compromiso asumido por la fundación, como toda la información referida a dicho plan, se comunicará a toda la plantilla de ECODES.

Ámbito de Aplicación y Vigencia del Plan

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 46.3 de la Ley Orgánica 3/2007, este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de ECODES, entendiéndose por tal a las personas que prestan sus servicios en **todos los centros de trabajo actuales o futuros de la Fundación**, afectando, por consiguiente, a la totalidad de la plantilla.

Las medidas, acciones y actividades que se detallan en el presente Plan se llevarán a cabo **durante el periodo 2024 – 2028**, al cabo del cual la Comisión Negociadora llevará a cabo una actualización del documento. No obstante, la Comisión Negociadora se reserva el derecho de hacer las correcciones, revisiones y enmiendas que se estimen necesarias para garantizar la consecución exitosa de los objetivos generales en materia de igualdad que se detallan en el Plan.

Informe de diagnóstico

Metodología

Durante los meses de mayo y junio de 2024 ha tenido lugar el proceso de recogida de información para la elaboración del diagnóstico de la situación de la Fundación, analizando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres está integrada en el sistema general de gestión de la fundación, así como determinar los ámbitos prioritarios de actuación.

Para visibilizar la situación de partida de la plantilla se ha realizado un análisis cuantitativo de las características de la plantilla y los procesos de gestión de la entidad, además de utilizar cuestionarios anónimos que fueron enviados a toda la plantilla de ECODES para analizar los puntos fuertes y las propuestas de mejora en relación a las políticas de igualdad implantadas hasta ahora. Se han elaborado tres tipos de cuestionario: dirigido a la plantilla, dirigido al comité de dirección y otro dirigido a la representación legal de las personas trabajadoras. Los cuestionarios anónimos fueron devueltos en el plazo fijado por 48 personas (87% de la plantilla). Por lo tanto, el nivel de participación en el diagnóstico ha sido muy alto.

Información básica de la fundación

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES)					
NIF	G50503523					
Domicilio social	Plaza de San Bruno 9 1º Oficinas, 50001, Zaragoza					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	1992					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Víctor Viñuales Edo					
Cargo	Director Ejecutivo					
Telf.:	976 298 282					
e-mail	victor.vinuales@ecodes.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Entidades sin ánimo de lucro-medioambiente					
Descripción de la actividad	Defender el medio ambiente y, en especial, acelerar la transición a una economía neutra en carbono, eficiente en recursos y socialmente inclusiva, enmarcada en una nueva gobernanza y la creación de alianzas.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Sede en Zaragoza y centros de trabajo en Zaragoza, Madrid y La Rioja. Ámbito de actuación nacional, europeo y centroamericano.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras (media 2024)	Mujeres	34,4	Hombres	20,5	Total	54,9
Centros de trabajo	3					
Ingresos anual (2023)	5.022.489					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No. Las funciones son realizadas directamente por gerencia.					
Certificado o reconocimientos de igualdad obtenidos	Plan de igualdad implantado desde 2012.					

Representación Legal de	Mujeres	2	Hombres	1	Total	3
Trabajadores y Trabajadoras						

La **Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES)** se creó en 1992 a iniciativa de un grupo reducido de personas de la sociedad civil que buscaba impulsar un nuevo modelo de sociedad enfocado a los conceptos que nos dan nombre.

Desde entonces, hemos avanzado según lo ha hecho nuestra sociedad y nuestro planeta, adaptando nuestra estrategia y proyectos a las prioridades del momento y ampliando nuestro enfoque para poner a la naturaleza y a las personas en el centro. Para ello, todas nuestras iniciativas se desarrollan bajo la triple perspectiva de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental.

Hoy, trabajamos para conseguir maximizar el bienestar de todas las personas, las que estamos y las que vendrán, dentro de los límites del planeta. Para ello, buscamos cómplices en la ciudadanía, las organizaciones de la sociedad civil, las empresas y las administraciones públicas, acompañándoles y ayudándoles para acelerar su transición hacia una economía neutra en carbono, inclusiva, responsable y circular enmarcada en una nueva gobernanza, mediante la innovación y la creación de puentes y alianzas.

Nuestra misión: Defender el medio ambiente y, en especial, acelerar la transición a una economía neutra en carbono, eficiente en recursos y socialmente inclusiva, enmarcada en una nueva gobernanza y la creación de alianzas.

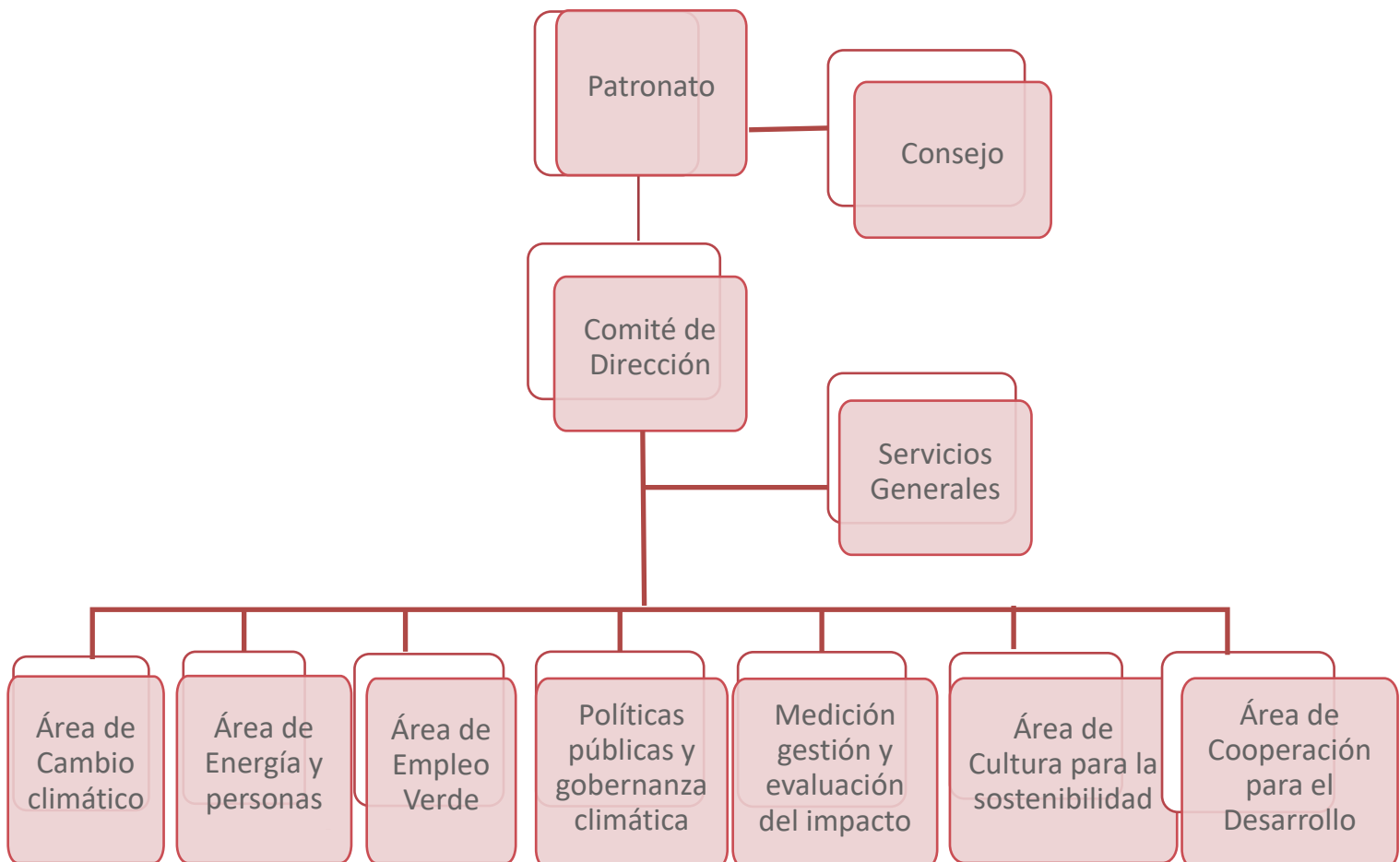
Nuestra visión: En ECODES trabajamos para conseguir maximizar el bienestar de todas las personas - las que estamos y las que vendrán-, dentro de los límites del planeta.

Valores:

- **Innovación:** Como actitud permanente hacia la búsqueda de mejores soluciones.
- **Coherencia:** Haciendo dentro lo que pedimos fuera, predicando con el ejemplo.
- **Empatía:** Poniéndonos en lugar del otro para entender sus motivos. Para ello, hemos de escuchar y conversar desde la humildad y la búsqueda de soluciones conjuntas en un proceso de deliberación continua.
- **Propositiva:** Queremos aportar soluciones. Esto no significa que descartemos la crítica, pero a cada protesta, una propuesta.

- **Transparencia:** Como principio que guía toda nuestra gestión, tanto a nivel interno como externo

Organigrama



Análisis cuantitativo de la plantilla

En este apartado se presenta un análisis cuantitativo de características de las trabajadoras y los trabajadores de ECODES que permiten hacer una descripción general de la situación actual de la fundación.

A mayo de 2024, la fundación contaba con una plantilla media de 54,9 personas, de las cuales 34,4 eran mujeres y 20,5 eran hombres:



Según estos datos, que son los que se tendrán como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis en este diagnóstico, se trata de una plantilla feminizada, sin una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, según los términos fijados en la Ley Orgánica 3/2007 (40-60% de mujeres y hombres).

La entidad cuenta con representación legal de la plantilla, también feminizada, compuesta por 3 personas (2 mujeres y 1 hombre).

Una vez analizada la presencia de hombres y mujeres en la plantilla de la fundación, es conveniente analizar otro tipo de variables y así poder profundizar en la diagnosis de igualdad. Las variables son las siguientes:

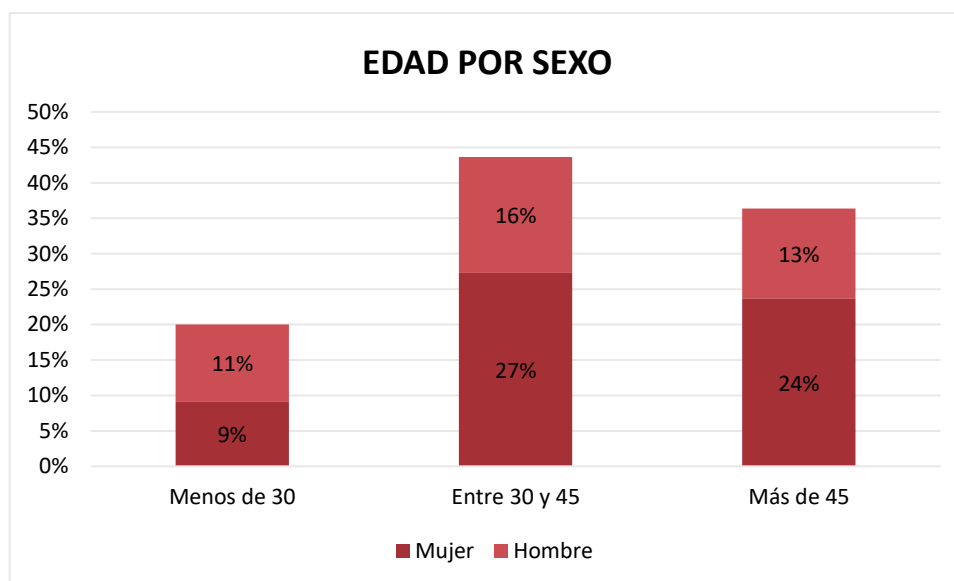
VARIABLE	APARTADO EN EL QUE SE ANALIZA
Edad	En el apartado de análisis cuantitativo de la plantilla
Antigüedad	En el apartado de análisis cuantitativo de la plantilla
Departamento	En el apartado de análisis cuantitativo de la plantilla
Formación Acreditada	En el apartado de análisis cuantitativo de la plantilla
Tipo de contrato	En el apartado 4 de análisis de igualdad por áreas
Absentismo	En el apartado 5 de análisis de igualdad por áreas
Jornada	En el apartado 4 de análisis de igualdad por áreas
Altas/bajas	En el apartado 1 de análisis de igualdad por áreas

Es fundamental destacar que, con el objetivo de representar de manera más fiel la realidad de la entidad, los porcentajes presentados se calculan en función del total de hombres y mujeres que forman parte de la organización, y no en relación con el número de individuos que ocupan cada una de las posiciones laborales evaluadas. Esta metodología se emplea debido a que ECODES cuenta con una plantilla predominantemente femenina, donde el análisis porcentual tradicional (“por columnas”) no proporcionaría resultados significativos, ya que en la mayoría de los casos se concluiría que la posición analizada está feminizada.

Dada esta situación inicial, es importante asumir antes de leer el plan de igualdad que la mayoría de las posiciones laborales analizadas estarán ocupadas mayoritariamente por mujeres. Por lo tanto, el propósito del análisis debe centrarse en identificar la distribución de mujeres y hombres dentro de la plantilla; es decir, determinar si la mayoría de las

mujeres/hombres tienen contratos indefinidos, trabajan a jornada completa, ocupan puestos de responsabilidad, etc. Solo de esta manera será posible evaluar si los hombres y las mujeres en ECODES disfrutan de igualdad de trato y oportunidades.

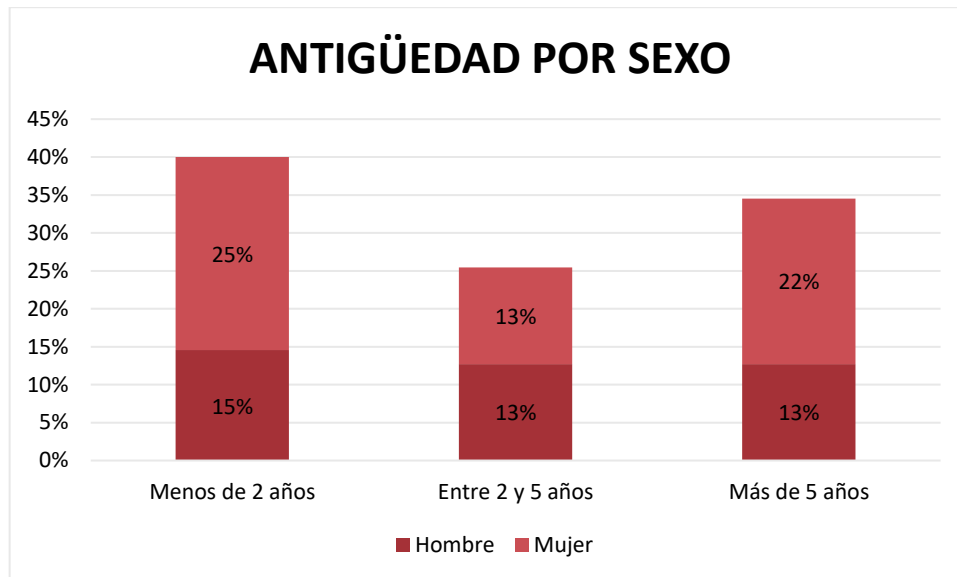
Tabla de distribución de la plantilla por tramos de edad desagradada por sexo (mayo de 2024):



La gráfica indica una mayoritaria presencia de mujeres en los grupos de 30 a 45 años y más de 45 años, sin embargo, entre los más jóvenes, hay presencia mayoritaria de hombres.

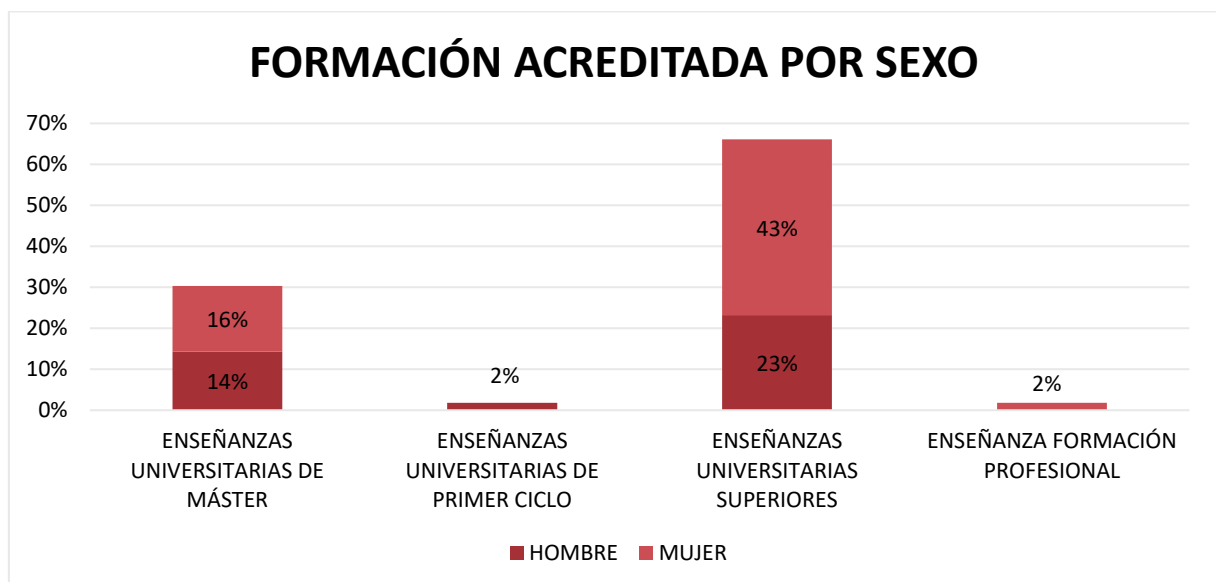
Este análisis destaca la importancia de mantener y mejorar las políticas que han llevado a esta representación equilibrada y de continuar monitorizando y adaptando las estrategias para asegurar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de éxito y longevidad profesional.

Distribución de la plantilla por antigüedad (mayo de 2024):



El 40% de las personas que trabajaban durante 2024 en ECODES tenían una antigüedad de menos de 2 años siendo el siguiente grupo más numeroso el que lleva más de 5 años trabajando en la fundación. Lo que revela un importante crecimiento del personal en los últimos años, aumentando las mujeres en la plantilla.

Distribución del nivel de formación de la plantilla por sexo:



La gráfica revela el elevadísimo nivel de formación de la plantilla, con un 96% del total con formación universitaria superior o master, no encontrándose diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Distribución de la plantilla por departamento desagregada por sexo:



Empleo Verde, Cultura Sostenibilidad y Cooperación, que son los departamentos más pequeños, están formados sólo por mujeres. En los dos primeros, puede sugerir que aquellas áreas de la casa que se acercan más a lo social o asistencial, llaman más a las mujeres. De todos modos, su pequeño tamaño impide sacar conclusiones definitivas, En el resto de áreas, excepto en administración, se da un equilibrio casi absoluto.

Análisis de igualdad por áreas

En este análisis se incluye información y valoración con perspectiva de género de cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad que pudieran existir en la fundación, así como las áreas de mejora para tener en cuenta en la elaboración del nuevo Plan de Igualdad.

Se incluyen datos cuantitativos desagregados por sexo e información cualitativa de los resultados obtenidos en los diferentes cuestionarios de opinión respondidos por la plantilla de ECODES, que abordan las siguientes materias:

- Procesos de selección y contratación
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Cultura organizativa, comunicación inclusiva y lenguaje no sexista

Procesos de selección y contratación

El objetivo de análisis de este apartado consiste en identificar aquellos aspectos de las políticas de selección de personal de ECODES, que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre hombres y mujeres.

Los sistemas de reclutamiento de candidaturas que utiliza habitualmente ECODES son las publicaciones en la red social LinkedIn y los currículums recibidos por medio de la página web. Los métodos utilizados para seleccionar al personal de la entidad consisten en una criba curricular y una entrevista personal.

La incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto corresponde tanto a la Dirección de la fundación como a las personas responsables de los diferentes equipos, atendiendo a las necesidades laborales en cada momento. En cada caso y dependiendo del departamento, son las personas responsables del equipo los/as que se encargan de definir el perfil requerido para cada puesto.

Las características principales que busca la entidad tienen mucho que ver con la coincidencia de los valores de la entidad. Son personas responsables, ordenadas, comprometidas y con motivación para colaborar en una organización sin ánimo de lucro, además, de una formación adecuada al puesto requerido, así como experiencia laboral mínima si se considera necesario, y obviando cuestiones relativas al sexo o a los roles y estereotipos de género.

Aunque existe alguna área dentro de la organización que muestra desequilibrios en cuanto a la distribución entre sexos, la plantilla no percibe que las causas sean por razones discriminatorias sino un reflejo de la realidad socio-cultural del tercer sector en España. Un 58% de la plantilla considera que el sector y tipo de trabajo que se realiza en la fundación es más demandado por mujeres que por hombres y el 10% considera que la fundación se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.

Un 87,8% frente a un 12,2% no considera necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la fundación. De ese 12,2% consideran necesario aumentar el número de hombres principalmente en puestos técnicos y en administración.

De los resultados obtenidos, también se destaca que el 46% de la plantilla considera que la selección de personal en la fundación se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres, mientras que un 28% de las personas encuestadas desconoce si los procesos de selección y contratación se realizan con criterios objetivos. No

se observan diferencias destacables de opinión en relación al sexo y/o la edad de las personas encuestadas.

Incorporaciones y ceses desagregados por sexo de octubre de 2023 a mayo de 2024



Durante este último año ha habido una variación de la plantilla, con la incorporación de 10 empleados. Siendo la misma proporción de altas entre hombres y mujeres.

Formación

En esta área, se trata de identificar aquellos aspectos de la gestión de la formación de las personas trabajadoras de ECODES que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Para detectar las necesidades de formación de la plantilla, se observan varios aspectos:

Demanda Colectiva: Cuando un grupo significativo de la plantilla solicita una misma formación, se organiza un grupo y se crea formación específica para quien lo haya solicitado.

Formaciones Generales: Existen formaciones de carácter general, que son identificadas como necesarias para la mayoría de la plantilla.

Solicitudes Internas y por los Representantes: Las necesidades de formación se detectan tanto a través de las solicitudes directas de la plantilla como por las peticiones realizadas por la representación de los trabajadores/as.

Formaciones Técnicas Específicas: Se ofrecen formaciones técnicas y especializadas a personas individuales que lo soliciten, atendiendo a sus necesidades específicas.

Cursos Externos: También se ofrecen cursos externos a los que ECODES es invitado. Estas formaciones se ponen a disposición de la plantilla o de los directivos según corresponda.

La formación es de carácter voluntario, abierta generalmente a toda la plantilla y con un fomento de participación por parte de la dirección. Se desempeña online o presencial según el caso y siempre dentro del horario laboral. Su valoración depende de la pertinencia para el trabajo y la cuantía económica.

En los últimos años se han ofrecido varios cursos de formación para la plantilla de ECODES, desde cursos de formación genérica (Business English) como cursos de desarrollo de carrera (¿cómo captar clientes? un enfoque de venta consultiva para la captación de negocio). La participación en la formación:

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Desarrollo de carrera	1	50%	1	50%	
Especialización técnica	13	68%	6	32%	
Formación genérica (1)	17	49%	18	51%	
Transversal (2)	6	60%	4	40%	
Otros					
TOTAL					

(1) Idiomas, informática
 (2) Habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.

La percepción entre la plantilla profesional de ECODES es de que no existen diferencias de formación en función del sexo. Concretamente, un 79% de la plantilla opina que la formación que ofrece la fundación es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

Entre los comentarios de la plantilla, se destaca que la necesidad de formación y sensibilidad en igualdad de género es una prioridad para la mayoría de la plantilla. Hasta el momento no

se ha impartido formación sobre igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Desde la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de ECODES también se manifiesta que no se ha recibido formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género.

Promoción profesional

En ECODES, la promoción del personal se basa en una metodología y criterios específicos. Se realiza una evaluación de desempeño anual que incluye una evaluación 360, cuyos resultados, junto con las necesidades de la entidad, se utilizan para proponer promociones. Estas propuestas se discuten entre la gerencia, la dirección ejecutiva y la dirección del área correspondiente.

En cuanto a los planes de carrera, ECODES dispone de ellos en la práctica, aunque no estén formalmente documentados. Estos planes se desarrollan en función de los proyectos y se dividen en varios niveles. Para los técnicos, quienes pueden ascender anualmente dependiendo de su desempeño, pudiendo acceder a puestos de mandos intermedios (subdirección y dirección de área). El tiempo no es un factor condicionante, y es posible que alguien se quede en su nivel actual o dé un salto significativo en su carrera. En cuanto a quienes ocupan puestos de dirección de áreas, tienen la posibilidad de formar parte del comité de dirección, lo que les permite tomar decisiones no solo sobre su área específica, sino también sobre la fundación en su conjunto.

Las decisiones de promoción interna involucran a tres personas clave: dirección ejecutiva, dirección del área y la gerencia. La existencia de vacantes se comunica al personal de la fundación a través de la intranet o de la propia web de ECODES y el LinkedIn de ECODES.

En cuanto a la promoción de las mujeres, ECODES no observa dificultades significativas. Aunque no se han puesto en marcha acciones específicas para incentivar la promoción de las mujeres, se asegura que todas las promociones se realicen con igualdad de oportunidades.

Aunque no se dispone de datos registrados específicos sobre la promoción profesional, no se perciben desigualdades entre hombres y mujeres a la hora de promocionar internamente en la entidad. En 2012, el 55% de los hombres ocupaban puestos de responsabilidad (mandos intermedios y dirección), en comparación con el 31% de las mujeres en puestos similares. Actualmente, el comité de dirección cuenta con una representación equilibrada entre hombres

y mujeres, lo que indica un cambio positivo en la tendencia de promoción profesional interna de la entidad.

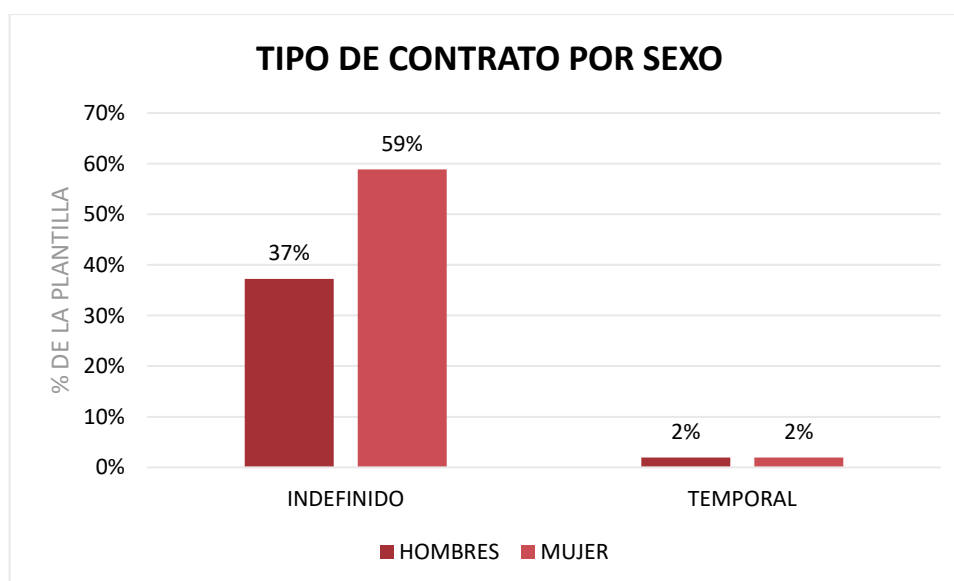
En relación a la percepción de la plantilla, a pesar de que la mayoría considera que se ofrecen las mismas oportunidades a mujeres y hombres para ascender a puestos directivos, es importante señalar que el 31% de la plantilla encuestada respondió "Ns/Nc" (No sabe/No contesta) a esta afirmación, indicando que algunas personas pueden no tener una opinión formada o específica sobre el tema. Probablemente esto es debido a que en los dos últimos años se ha incorporado un número importante de personas a la plantilla de ECODES que no ha sido informada sobre estos temas y no han podido tener una percepción propia de la mera observación.

Además, gran parte de la plantilla opina que el progreso en la carrera profesional puede realizarse con igualdad de oportunidades, independientemente del sexo. Sin embargo, un 12% de los encuestados eligió "Ns/Nc" al ser preguntados sobre esta afirmación.

Condiciones de trabajo

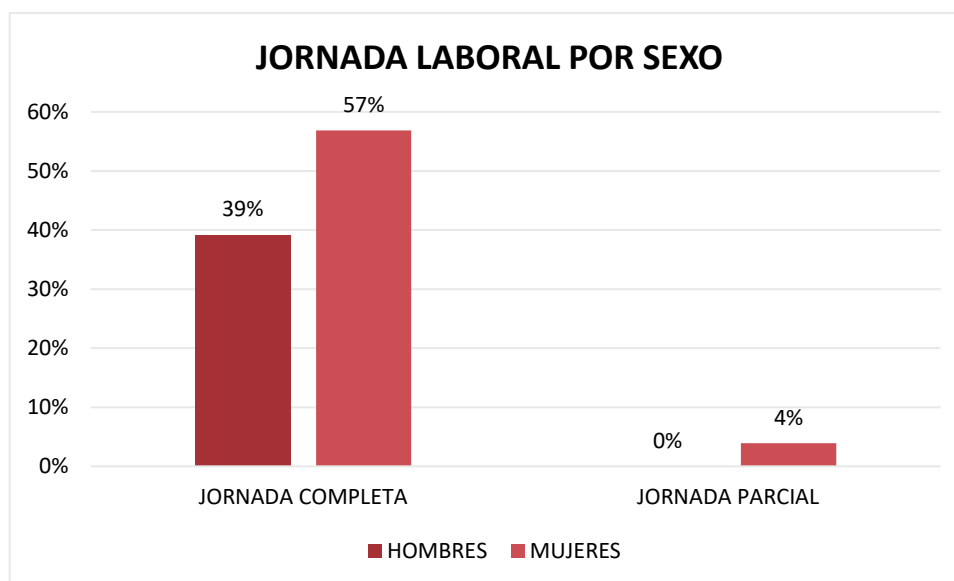
En este apartado se trata de medir las condiciones de trabajo de todo el personal, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad geográfica y la estabilidad laboral.

Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada:



Esta gráfica se basa en datos correspondientes a mayo de 2024. Alrededor del 96% del personal cuenta con un contrato indefinido. Cabe destacar que cuatro de estos contratos indefinidos se originaron a partir de contratos temporales. Es decir, salvo casos muy puntuales y durante muy poco tiempo, la contratación es indefinida.

Tipo de jornada laboral desagregada:



En cuanto a la jornada, 96% de la plantilla realiza una jornada completa (38 horas semanales).

La jornada de trabajo se caracteriza por la flexibilidad horaria y por el enfoque gestión por objetivos, por lo que la jornada se distribuye en un horario de referencia: de 8h a 18h, con un horario común mínimo de las 10h a las 14h. Sólo el personal de Administración realiza una jornada en horario fijo establecido de: 7:30h a 15:00h.

Además, se permite a la plantilla el teletrabajo dos días a la semana, ampliable en épocas de verano. En casos justificados también se permite el teletrabajo durante todo el año.

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

Múltiples medidas de conciliación de la vida familiar/personal y profesional están recogidas en política de personal. Asimismo, existe una muy alta percepción entre la plantilla profesional de la organización de que se utilizan medidas de conciliación en la organización.

Conclusión del diagnóstico previo: ECODES parte de una mejor situación en cuanto a medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar en comparación con otras entidades de tamaño similar. Además, ECODES cuenta con un plan de igualdad realizado en 2012 y un protocolo de actuación en casos de acoso, que se detallara en apartados posteriores.

Tras las cuestiones realizadas a la plantilla podemos sacar esta visión generalizada de la opinión de la fundación

CONCLUSIONES DEL CUESTIONARIO REALIZADO A LA PLANTILLA:

Existe una percepción mayoritaria del 82% en la plantilla de que la fundación promueve activamente la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral, lo cual sugiere un ambiente de trabajo que valora y facilita la conciliación de estos aspectos. Sin embargo, a pesar de este aparente compromiso con la conciliación, hay una percepción de que la fundación no comunica adecuadamente las medidas disponibles, lo que indica una necesidad de mejorar la difusión de información relevante entre la plantilla.

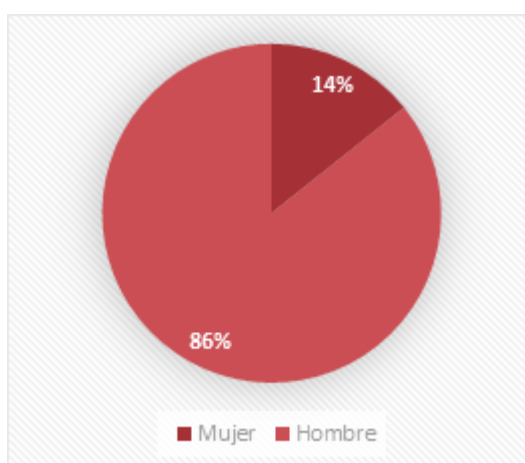
Aunque la percepción general es positiva, la significativa proporción de respuestas "No Sabe/No Contesta" (NS/NC) del 66% revela una brecha en la comunicación y el conocimiento sobre la equidad en el uso de medidas de conciliación, reforzando la necesidad de mejorar la comunicación interna. Además, se observa una apreciable falta de conocimiento sobre las medidas de conciliación en comparación con los requisitos legales. No obstante, entre los empleados informados, existe una fuerte percepción de que las medidas de la fundación son superiores, lo cual indica la necesidad de educar a toda la plantilla sobre las políticas de conciliación vigentes.

Además, también hay una alta proporción de respuestas NS/NC, concretamente un 63% respecto a las oportunidades de promoción y desarrollo profesional para quienes se acogen a medidas de conciliación, destacando así la necesidad de establecer y comunicar políticas claras sobre este tema.

En general, la fundación parece tener un fuerte compromiso con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con una mayoría de la plantilla reconociendo esfuerzos en esta dirección. Sin embargo, la comunicación de estas políticas y medidas es insuficiente, lo que genera una significativa falta de información y conocimiento entre la plantilla.

En relación al **absentismo laboral**, se han registrado 175 días de ausencias en lo que llevamos de año. Todas ellas por razón de incapacidad temporal; siendo un 0,52% del total de mujeres que se han ausentado de su puesto este año, y un 5,3% del total de hombres que se han ausentado:

Del total de ausencias registradas este 2024, se observa una mayoría notable de hombres que se han ausentado de su puesto, de esos 175 días, 150 han sido ausencias masculinas y 25 femeninas.



Retribuciones

Existe una muy alta percepción de igualdad entre hombres y mujeres en relación con la remuneración recibida. No se detectan diferencias salariales estructurales entre los hombres y las mujeres. Las diferencias salariales son consecuencia de las diferentes categorías profesionales y la antigüedad.

En el cuestionario realizado a la plantilla se les pregunto sobre los criterios de retribución: La mayoría de la plantilla considera que la retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres. No obstante, se destaca, que un 23% desconocen los criterios.

Según la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras de ECODES, uno de los asuntos que más suelen preocupar a la plantilla es la desigualdad salarial. No obstante, esta

preocupación no se centra en la diferencia entre hombres y mujeres, sino en una demanda general de transparencia y aumento salarial.

Análisis retributivo

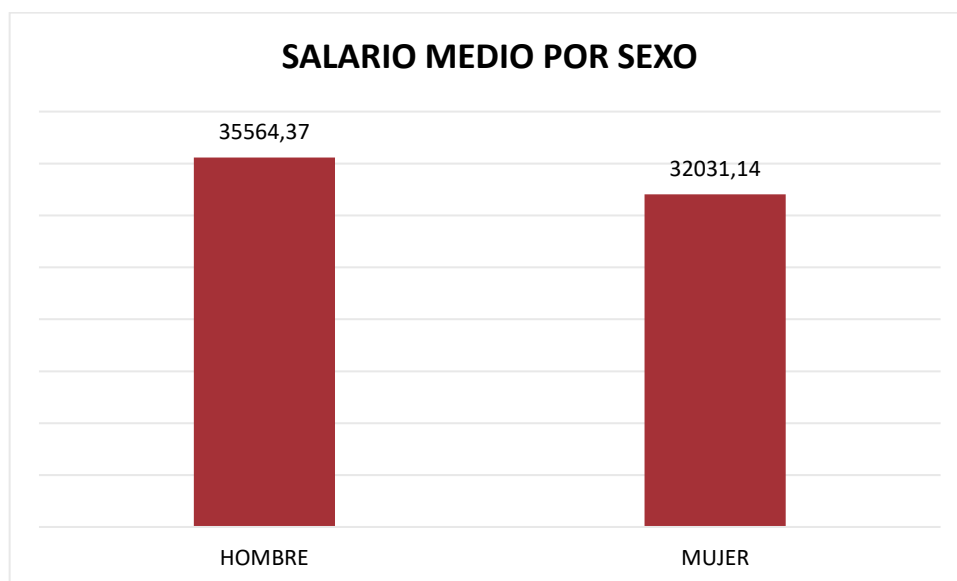
En este apartado se analizan los eventuales desajustes salariales que puedan existir entre el personal de ambos sexos.

A nivel metodológico, una cuestión importante a tener en cuenta para la lectura de la auditoría salarial es que, siguiendo la normativa, esta se ha realizado tomando como referencia el registro retributivo, en el que figuran todas las mujeres y hombres que se encontraban en activo a fecha 1 de enero de 2024.

Brecha por razón de sexo

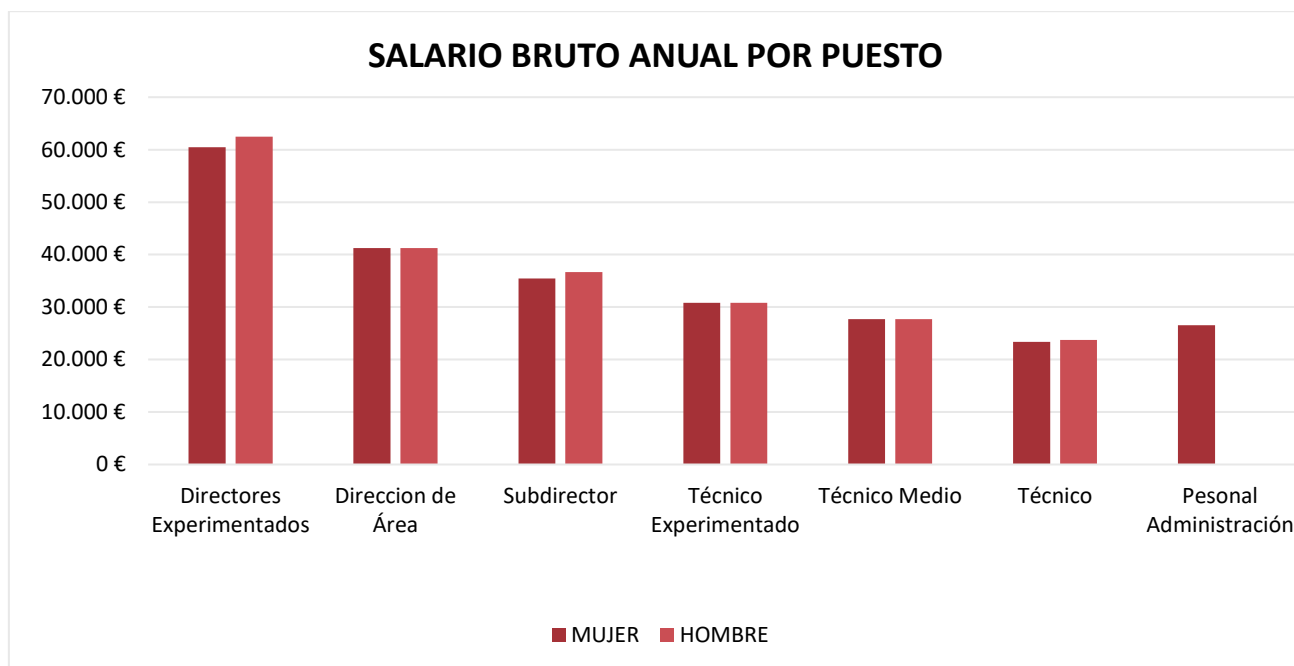
A continuación, se muestra la distribución salarial en ECODES por razón del sexo de su personal

Grafica del salario medio por sexo 2024:



El gráfico “Salario medio por sexo” muestra que el salario medio retribuido a las mujeres es de 32.031,14€ y el de los hombres 35.564,37€, siendo la brecha salarial media del 9,93% favorable a estos últimos. El motivo de estas diferencias salariales entre mujeres y hombres responde al hecho de que el porcentaje de hombres que se concentran en los puestos de dirección es superior al de mujeres, teniendo un 60% de hombres en el puesto de directores experimentados.

Análisis salarial de las posiciones laborales



La gráfica muestra una igualdad casi absoluta en las retribuciones por categoría entre hombres y mujeres. Las pequeñas diferencias observadas en algunas categorías pueden atribuirse a factores como la antigüedad, la experiencia previa, las responsabilidades específicas del puesto o las especializaciones técnicas. Es importante considerar que estas variaciones son parte del contexto laboral y no necesariamente reflejan discriminación de género.

BRECHA SALARIAL

PUESTO	BRECHA
Directores Experimentados	3,22%
Dirección de Área	0%
Subdirector	3,45%
Técnico Experimentado	-0,14%
Técnico Medio	0%
Técnico	1,42%
Personal Administración	

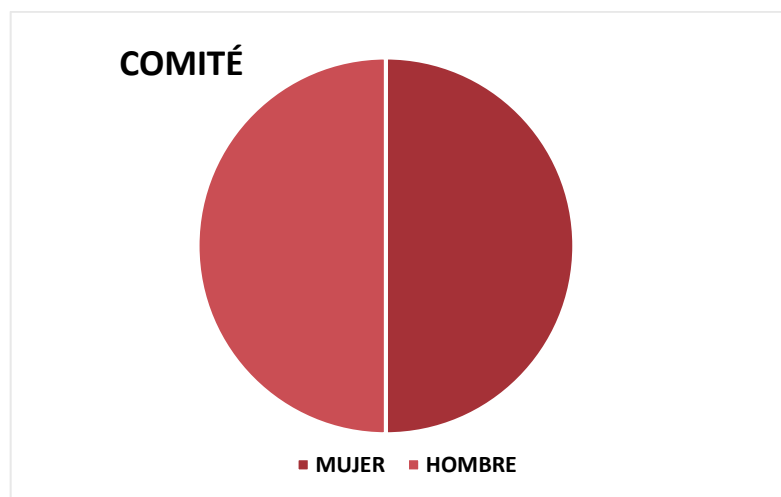
El análisis por posiciones laborales muestra que, en caso de existir, la brecha es ínfima.

Entre las posiciones que se han podido analizar por estar compuestas por personas de ambos sexos, se observa una brecha salarial mínima o inexistente en las posiciones de técnico/a experimentado/a, técnico/a medio y director/a de área, siendo en el resto de posiciones la brecha salarial inferior al 5% en todos los casos.

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

En este apartado, al ya haber analizado el grado de equilibrio de la presencia de mujeres y hombres dentro de las diferentes clasificaciones profesionales en categorías anteriores. Vamos a centrarnos en la analizar el comité de dirección.

Distribución del comité de dirección por sexo:



Paridad absoluta en los puestos de más responsabilidad. Tras el cuestionario realizado al comité de dirección, se concluye que el 75% del comité, considera que se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Desde 2012, existe un protocolo de actuación ante casos de acoso sexual, que tenía como objetivo proporcionar apoyo y protección a las personas que puedan verse afectadas por comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral.

Los pasos y medidas que propone son los siguientes:

1. Rechazo y Orientación Inicial:

- Se enfatiza la intolerancia hacia el acoso en cualquier circunstancia y se ofrece apoyo a las personas afectadas.
- Se insta a las personas que se sientan acosadas a expresar claramente su rechazo a las conductas ofensivas y a pedir que cesen.

2. Vías de Resolución Interna:

- Se pueden formular quejas ante la persona asignada para resolver el problema o presentar una denuncia interna.
- Se garantiza el derecho a acciones legales por vías administrativas o judiciales si las soluciones internas no son adecuadas.

3. Proceso de Denuncia:

- Las personas afectadas deben presentar una denuncia detallada identificando a todas las partes involucradas y describiendo los hechos.
- Se establece una mediación rápida con las partes por separado para recabar información y evidencia sobre los hechos denunciados.

4. Informe y Decisiones:

- Se emite un informe dentro de los 15 días posteriores a la denuncia, detallando la situación y las acciones correctivas necesarias.
- El informe se revisa y se comunica a todas las partes implicadas, y se implementan medidas disciplinarias y correctivas según sea necesario.

5. Seguimiento y Apoyo:

- El Comité de Igualdad supervisa el cumplimiento de las medidas acordadas y evalúa el impacto en la salud de la persona afectada.
- Se asegura el apoyo continuo para superar las consecuencias del acoso.

6. Confidencialidad y Derechos de las Partes:

- Se mantiene estricta confidencialidad durante todo el proceso.
- Se garantizan los derechos de la persona acusada, incluyendo el acceso a la denuncia, la posibilidad de responder y ser acompañada durante el proceso.

7. Actualización y Revisión:

- Se establece un seguimiento continuo del protocolo para realizar ajustes necesarios y cumplir con futuras normativas.
- Se programan reuniones para discutir posibles cambios con representantes de la organización y de los trabajadores/as.

Además, preguntamos a la plantilla actual sobre si tenían información de este *“La fundación ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo”*: La baja percepción de información sobre la ruta a seguir ante el acoso sexual o por razón de sexo dentro de la fundación indica la poca comunicación que se da a las nuevas incorporaciones en la plantilla sobre este tema.

Cultura organizativa, comunicación inclusiva y lenguaje no sexista

La mayoría de la plantilla de ECODES afirma que existe igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y considera que la dirección de la fundación está sensibilizada y comprometida esta área.

Para comprobarlo realizamos estas 3 cuestiones a la plantilla:

- *“En la fundación hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.”*
- *“La dirección de la fundación está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad”*
- *“La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la fundación en la actualidad.”*

Hay casi unanimidad de acuerdo absoluto con estas afirmaciones. Esto sugiere que la fundación ha logrado integrar estos valores en su cultura organizacional, independientemente de la existencia o no de procedimientos formales, lo que es fundamental para promover un ambiente laboral equitativo y respetuoso.

Directrices para un uso no sexista del lenguaje en ECODES

En el Plan de Igualdad ya realizado por la fundación en 2012 se recogen unas directrices para que haya un vocabulario y lenguaje no sexista en el área de trabajo. Estas medidas son las siguientes:

1. PARA UN TRATAMIENTO IGUALITARIO DE MUJERES Y HOMBRES

- Utiliza el femenino en cargos, profesiones, títulos y en toda referencia a seres sexuados.
- No uses asimétricamente con las mujeres el nombre de pila, no uses con ellas el artículo "la "delante de su apellido, ni menciones innecesariamente sus relaciones de parentesco.
- No conviertas sistemáticamente al género femenino en un grupo homogéneo mediante "la(s) mujer(es)". Tampoco añadas "mujer(es)" o femenina(s)" a un sustantivo femenino de doble forma (las socias mujeres, las letradas femeninas).
- Al nombrar a mujeres y a hombres alterna a unas y otros en tu orden de precedencia.

2. CÓMO LUCHAR CONTRA ESTEREOTIPOS SEXISTAS

- No des por supuesto que ellas son el segundo sueldo, las de "profesión, sus labores", las que realizan el trabajo doméstico, las que deben cuidar de las criaturas... Tampoco que son pasivas, dependientes o subordinadas.

3. NO USES EXPRESIONES ANDROCÉNTRICAS

- Ten cuidado con expresiones androcéntricas de uso corriente. Nunca uses la palabra hombre(s) para denominar a la humanidad.

4. CÓMO EVITAR LA INVISIBILIDAD FEMENINA. SUGERENCIAS PARA SÚSTITUIR LOS MASCULINOS GENÉRICOS

4.1. Sustantivos: en lugar del masculino "genérico"

- Recurre a sustantivos colectivos no sexuados (personas, personal, equipo, colectivo, público, población, pueblo o colectivo...) o a nombres abstractos (las candidaturas, la magistratura, la ciudadanía, el electorado, la infancia, el profesorado, la adolescencia...).
- Recurre a la metonimia: menciona el cargo, la actividad, la profesión, el lugar geográfico...
- Cambia el verbo y construye una frase sin sujeto
- Trata de cambiar el masculino por la expresión "quien(es) + verbo activo": los representantes vs. quienes representen.

- Recurre a la doble forma femenino-masculino o masculino-femenino. Recuerda alternar el orden de aparición del masculino.
- En ciertos textos, usa la barra, el guion o la arroba.

4.2. Determinantes (o adjetivos) + sustantivos

- Haz concordar el determinante y el adjetivo con el sustantivo más cercano: las mujeres y hombres presentes en la sala / veinticinco mujeres y hombres indocumentados.
- Recurre a determinantes invariables para el género o elimina el determinante: cualquier niña o niño sabe que..., cada periodista que hizo una pregunta...

4.3. Adjetivos

- Intercala en la expresión "los + adjetivo masculino" (los dispuestos) una palabra genérica no sexuada (persona, personal, ciudadanía, parte...).
- Sustituye el adjetivo por una preposición seguida de un sustantivo de la familia léxica del adjetivo o un sinónimo (con discapacidad).
- Trata de buscar un adjetivo sinónimo invariable para el género (integrante, inteligente, residente, hábil, capaz...).
- Concuerta el adjetivo con el sustantivo más próximo.

4.4. Participios pasados o pasivos.

- Si sigue inmediatamente a un sustantivo, trata de sustituirlo por la oración de relativo "que + se + verbo activo (que se han inscrito vs. inscritos).
- Huye de los verbos en pasiva y transforma el verbo en uno impersonal, una pasiva con "se" un verbo en primera persona del plural ("fueron elegidos los representantes": se eligieron representantes, eligieron a sus representantes, hemos elegido representantes...).
- Antepón una palabra genérica no sexuada (persona, personal, parte...).

4.5. Pronombres

- Evita las oraciones de relativo con "el que", "los que", "el cual", "los cuales" y sustitúyelas por quien, quienes.

4.6. La economía lingüística y las formas prescindibles

- Elimina los masculinos (artículos, sustantivos, pronombres...) de los que se pueda prescindir sin que tu texto pierda sentido.

Conclusiones

Tras el diagnóstico se procede a analizar las principales fortalezas de ECODES, así como las áreas de mejora detectadas, en relación con su política de igualdad:

Fortalezas:

- Existe un elevado compromiso de la plantilla y del Comité de Dirección con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, integrando estos valores a nuestra cultura organizacional.
- Aunque la plantilla de ECODES esté feminizada, el porcentaje general de hombres y mujeres se aproxima a la paridad de género, existiendo una representación equilibrada entre hombres y mujeres en la mayoría de departamentos. Esta paridad de género es todavía más visible en puestos de responsabilidad.
- La mayoría de la plantilla cuenta con formación universitaria superior, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres, lo que refleja un buen nivel educativo y equidad de género en las oportunidades de formación.
- No se detectan desigualdades en las condiciones laborales entre hombres y mujeres, destacando un elevado porcentaje de contratos indefinidos y a jornada completa.
- La entidad cuenta con una situación favorable en cuanto a medidas de conciliación, aunque no exista un plan de medidas establecido formalmente, se ofrece flexibilidad horaria, enfoque de gestión por objetivos y opción a teletrabajo.

Áreas de mejora:

- Existe una percepción generalizada de insuficiencia en la comunicación sobre las políticas de igualdad y conciliación, generando falta de conocimiento y claridad entre la plantilla respecto a sus derechos laborales y las medidas disponibles.
- Se identifica como necesidad mejorar la transparencia en los procesos de gestión interna, específicamente en lo relativo a la promoción profesional y la descripción de puestos de trabajo.
- Existe una demanda de formación en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como de información clara para abordar la gestión de casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos generales

El II Plan de Igualdad de ECODES (2024 - 2028) tiene como objetivo dar continuidad a los principios y objetivos generales del Plan de Igualdad de 2012, reafirmando el compromiso de la fundación con la igualdad entre mujeres y hombres, teniendo como objetivos generales:

- Promocionar y fortalecer la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización.
- Eliminar cualquier manifestación de discriminación por razón de sexo.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

Objetivos específicos y medidas

Tras el análisis diagnóstico de la situación, se establecen las siguientes áreas de actuación dónde se implementarán una serie de medidas durante la vigencia del plan y en base a unos objetivos específicos:

- Acceso, selección y contratación.
- Clasificación profesional y retribución.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Cultura organizativa, comunicación inclusiva y lenguaje no sexista.
- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Acceso, selección y contratación

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los procesos de selección de ECODES, promoviendo la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la fundación.

Medida: Revisión del proceso de selección, que sea objetivo, basado en competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista), siendo utilizado en todos los procesos de selección.

Indicador: Verificar la revisión y uso del proceso de selección de personal (Sí/No).

Responsable y Plazo: Comité de Seguimiento; Segundo Semestre 2025.

Objetivo: Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos departamentos y grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde exista infrarrepresentación.

Medida: Establecer como criterio en la selección de puestos, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tenga preferencia en la selección el sexo que se constate como menos representado, promoviendo de esta forma la paridad de género en todas las áreas y puestos de trabajo de la plantilla.

Indicador: Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia, por área, sexo y puesto de trabajo.

Responsable y Plazo: Dirección de Área y Gerencia; Durante toda la vigencia del plan.

Clasificación profesional y retribución

Objetivo: Comprobar la valoración de los distintos puestos de trabajo, garantizando el principio de igualdad y teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Medida: Revisión de la descripción objetiva de los puestos de trabajo, clasificada por retribución, competencias y funciones de cada uno de ellos, garantizando que los diferentes puestos de trabajo tienen igual valor cuando la naturaleza de las funciones, las exigencias formativas y profesionales, los factores relacionados con el desempeño y las condiciones laborales sean equivalentes.

Indicador: Verificar si se ha revisado la descripción de puestos de la entidad (Sí/No)

Responsable y Plazo: Administración; Segundo semestre de 2024.

Objetivo: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, alcanzando la equidad entre responsabilidad y retribución.

Medida: Realizar un análisis retributivo anual para detectar y analizar las posibles desigualdades por razón de género y establecer medidas correctoras en su caso.

Indicador: Análisis salarial realizado (Sí/No)

Responsable y Plazo: Administración; Anual.

Formación

Objetivo: Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación que se requiera para su puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, asegurando que contribuyan a su desarrollo profesional en la fundación de forma equilibrada.

Medida: Sistematizar la detección de necesidades formativas individuales o por departamentos, a través de un cuestionario, recopilando datos desagregados por sexo en materia de participación de la plantilla en las acciones formativas.

Indicador: Verificar si se ha realizado (Sí/No); Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla; Número de horas y personas formadas desagregadas por sexo.

Responsable y Plazo: Comité de Seguimiento; Anual

Objetivo: Sensibilizar y formar a toda la plantilla en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Medida: Desarrollo de acciones formativas, preferentemente en horario laboral, en materia de igualdad de género dirigidas a toda la plantilla, donde se exponga asimismo el compromiso de la organización, las medidas que se están impulsando en relación a la igualdad de oportunidades.

Indicadores: Número de horas de formación realizadas; Porcentaje de personas que han participado en la formación: utilidad, pertinencia y satisfacción de la medida por sexo, puesto y área.

Responsable y Plazo: Comité de Seguimiento; Segundo semestre de 2024.

Objetivo: Formar a la representación legal de las personas trabajadoras de ECODES en formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género.

Medida: Desarrollo de acciones formativas, preferentemente en horario laboral, en materia de negociación colectiva con perspectiva de género dirigidas a la representación legal de la plantilla.

Indicadores: Número de horas de formación realizadas; Porcentaje de personas que han participado en la formación: utilidad, pertinencia y satisfacción de la medida por sexo, puesto y área.

Responsable y Plazo: Comité de Seguimiento; Segundo semestre 2025.

Promoción profesional

Objetivo: Dotar de transparencia a los procesos de promoción profesional que se lleven a cabo en ECODES, asegurando la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Medida: Comunicar a toda la plantilla la existencia de vacantes internas disponibles, teniendo en cuenta tanto la promoción vertical como la horizontal.

Indicadores: Número de comunicaciones de vacantes disponibles realizadas.

Responsable y Plazo: Comité de Seguimiento y Gerencia; Durante toda la vigencia del plan.

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

Objetivo: Promocionar el uso corresponsable de los derechos de conciliación existentes entre toda la plantilla de ECODES, impulsando con ello un reparto de tareas y responsabilidades familiares más equilibrado entre mujeres y hombres.

Medida: Elaborar y difundir un plan de medidas de conciliación a disposición de la plantilla.

Indicadores: Elaboración del plan e infografía de medidas de conciliación (Sí/No); N° de consultas sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad planteadas por la plantilla, por sexo, puesto y año.

Responsable y Plazo: Comité de Seguimiento; Primer semestre del 2025.

Objetivo: Asegurar que las personas que se incorporan a ECODES reciben información sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de corresponsabilidad en la empresa.

Medida: Incorporar la explicación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la acogida de las nuevas incorporaciones.

Indicador: Explicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad al plan de acogida de ECODES (Sí/No).

Responsable y Plazo: Administración; Durante toda la vigencia del plan.

Cultura organizativa, comunicación inclusiva y lenguaje no sexista

Objetivo: Visibilizar las políticas de igualdad implementadas por ECODES, involucrando a todas las personas trabajadoras de la entidad.

Medida: Dar a conocer a toda la plantilla de ECODES el nuevo Plan de Igualdad, en el momento de su aprobación y, posteriormente, todos los logros alcanzados en la materia, para transmitir, de manera clara, el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Indicador: Comunicación del Plan de Igualdad a la plantilla (Sí/No).

Responsable y Plazo: Comité de Seguimiento; Durante toda la vigencia del Plan.

Objetivo: Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

Medida: Evitar imágenes estereotipadas en publicaciones y/o carteles expuestos para difundir los diferentes proyectos que desarrolla ECODES, así como garantizar una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en la participación y organización de eventos de la entidad.

Indicadores: Revisión de imágenes (Sí/No); Revisión de participantes en eventos, desagregados por sexo (Sí/No).

Responsable y Plazo: Todas las Áreas; Durante toda la vigencia del Plan.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo: Garantizar un entorno laboral seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo en la fundación.

Medida: Revisar y modificar, en su caso, el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Indicador: Revisión realizada (Sí/No)

Responsable y Plazo: Comité de Seguimiento; Segundo semestre del 2025

Objetivo: Asegurar el conocimiento del protocolo de prevención ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo y garantizar su eficacia.

Medida: Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla por los canales habituales de comunicación de la entidad.

Indicador: Comunicación del protocolo a la plantilla (Sí/No).

Responsable y Plazo: Comité de Seguimiento; Primer semestre del 2026

Objetivo: Asegurar el conocimiento del protocolo de prevención ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo a las nuevas incorporaciones en ECODES.

Medida: Incorporar la explicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la acogida de las nuevas incorporaciones.

Indicador: Explicación del protocolo en el plan de acogida de ECODES (Sí/No).

Responsable y Plazo: Administración; Durante toda la vigencia del protocolo.

Calendario de actuaciones

ÁREAS Y MEDIDAS	AÑO 2024		AÑO 2025		AÑO 2026		AÑO 2027		AÑO 2028	
	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre
ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN										
1. Revisión del proceso de selección										
2. Aplicación cláusula de preferencia en los procesos de selección										
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIÓN										
3. Revisión de la descripción de los puestos de trabajo										
4. Realización de un análisis retributivo anual										
FORMACIÓN										
5. Sistematización de la detección de necesidades formativas										
6. Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla										
7. Desarrollo de acciones formativas en materia de negociación colectiva con perspectiva de género dirigidas a la RTL										
PROMOCIÓN PROFESIONAL										
8. Comunicación a toda la plantilla la existencia de vacantes internas disponibles										
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL										
9. Elaboración y difusión del plan de medidas de conciliación										
10. Incorporación de la explicación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en el plan de acogida										
CULTURA ORGANIZATIVA, COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA										
11. Divulgación del nuevo plan de igualdad y sus avances a toda la plantilla										
12. Prevención de imágenes estereotipadas e implementación de la equidad de género en eventos										
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO										
13. Revisión y modificación, en su caso, del protocolo de actuación y prevención de acoso										
14. Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo										
15. Incorporación de la explicación del protocolo de acoso en la acogida de las nuevas incorporaciones										

Seguimiento y Evaluación del Plan

La Ley 3/2007 establece, en su artículo 46.1 que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos 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 y medidas establecidas.

El seguimiento del II Plan de Igualdad de ECODES tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan.
- Verificar la ejecución de medidas previstas en el plan: cumplimiento de calendarización propuesta, adecuación de los recursos y nivel de ejecución.
- Detectar posibles dificultades o impedimentos en la implantación y establecer los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Se acuerda que la Comisión Negociadora sea la que constituye la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de ECODES, y que ésta se encargará de supervisar la correcta implantación y cumplimiento de las medidas recogidas en este documento.

Esta Comisión de Seguimiento tendrá entre sus funciones principales:

- Difundir el Plan de Igualdad y facilitar su conocimiento a la plantilla.
- Velar por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen el Plan, los plazos y los recursos para llevarlas a cabo, así como realizar el seguimiento y evaluación de éstas.
- Recibir, gestionar y responder las dudas o cuestiones que surjan a la plantilla en materia de igualdad de género o relacionadas con la redacción, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Las reuniones de seguimiento se celebrarán anualmente para detectar las posibles dificultades o necesidades durante el desarrollo del plan, y de cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

La Comisión de Seguimiento redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para posterior evaluación del plan de igualdad. Este

informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo.

La evaluación del II Plan de Igualdad de ECODES se realizará en dos momentos: a los dos años (evaluación intermedia) y al finalizar su vigencia, cada cuatro años (evaluación final). Se realizará un análisis crítico del plan en su conjunto para comprobar el cumplimiento de sus objetivos y medidas desarrolladas, así como identificar las áreas de mejora o nuevas necesidades y definir las estrategias de futuro. La Comisión de Seguimiento del Plan emitirá un informe de evaluación en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de que alguna circunstancia obligue o recomiende la modificación parcial o total del presente Plan de Igualdad, se establece el siguiente procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad.

Se entenderá por modificación, cualquier alteración al documento original que suponga la incorporación de nuevo contenido y/o epígrafe no incluido previamente, la reformulación y/o reordenación de la información y/o estructura presente y/o la eliminación total o parcial de cualquiera de los contenidos recogidos.

Este procedimiento de modificación no será utilizado para el caso de que una nueva normativa, sea legal o convencional obligue a adecuar los Planes de Igualdad, en cuyo caso, se procederá como se indique en ella.

Será la Comisión de Seguimiento quien analizará la conveniencia de realizar dicha modificación o no, llevando a cabo una votación de dicho aspecto en una reunión extraordinaria, en la que se resolverá por aprobación de la mayoría de las personas que componen la comisión. Tras la aceptación de la modificación se asignarán los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad, y se comunicará a toda la plantilla a través de los medios de comunicación interna habituales.

Anexos

1. Acta de Constitución de la Comisión Negociadora ECODES
2. Acta de Negociación del Plan de Igualdad ECODES
3. Acta de Aprobación del Plan de Igualdad ECODES

Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES)

En Zaragoza a 17/05/2024 reunidas,

por una parte, la **representación de la fundación.**

Víctor Viñuales Edo, Director Ejecutivo.

María Oria Almudi, Directora Gerente.

y por otra, la **representación de las trabajadoras y los trabajadores**

María Rosario Romero, Responsable de Proyectos - Área Energía y Personas.

Cristian Quílez, Responsable de Proyectos - Políticas Públicas y Gobernanza Climática.

Leire Díez, Responsable de Proyectos - Área Energía y Personas.

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Fundación de Ecología y Desarrollo, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la **dirección de la fundación** por:

Víctor Viñuales Edo, Director Ejecutivo.

María Oria Almudi, Directora Gerente.

Pablo Barrenechea, Director de Acción Climática.

Helena Vizcay, Directora de Comunicación.

En representación de la **plantilla** por:

Cristian Quílez, Responsable de Proyectos - Políticas Públicas y Gobernanza Climática.

Olga Calpe, Coordinadora de proyectos de empleo y responsable de formación.

María Meavilla, Técnica en gestión de proyectos de Empleo Verde.

Charles Castro, Director - Evaluación y Medición de Impacto Social.

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

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

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a Olga Calpe y Secretario/a María Meavilla.

Serán funciones de la Presidencia:

- Levantar acta de la reunión
- Firma de las actas derivadas de las reuniones
- Moderación de la negociación
- Supervisión del cumplimiento del Reglamento que rige la comisión de igualdad.

Serán funciones de la Secretaría:

- Convocatoria de las reuniones de la mesa de negociación
- Transcribir los acuerdos en el acta de la reunión

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación de la fundación.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse cada semana y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la fundación a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.3. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la fundación serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas

por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.4. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 14:00 horas del día 17 de mayo de 2024

Firma:



En representación de ECODES

Firma:



En representación de la plantilla de ECODES

Acta de Negociación del Plan de Igualdad de Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES)

En Zaragoza a 17/06/2024 reunida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ECODES, compuesta:

En representación de la **dirección de la fundación** por:

Víctor Viñuales Edo, Director Ejecutivo.

María Oria Almudi, Directora Gerente.

Pablo Barrenechea, Director de Acción Climática.

Helena Vizcay, Directora de Comunicación.

En representación de la **plantilla** por:

Cristian Quílez, Responsable de Proyectos - Políticas Públicas y Gobernanza Climática.

Olga Calpe, Coordinadora de proyectos de empleo y responsable de formación.

María Meavilla, Técnica en gestión de proyectos de Empleo Verde.

Charles Castro, Director - Evaluación y Medición de Impacto Social.

Acuerda

1º Dar por concluidas la fase de diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad, y estudiar los resultados obtenidos, y, por tanto, proceder a la elaboración de medidas que compondrán el nuevo plan.

2ª Igualmente, ambas partes, y con objeto de informar de los avances del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, acuerdan trasladar los resultados del informe de diagnóstico a toda la plantilla de ECODES a través de los medios de comunicación habituales.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:00 horas del día 17 de junio de 2024.

Firma:



En representación de ECODES

Firma:



En representación de la plantilla de ECODES

Acta de Aprobación del Plan de Igualdad de Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES)

En Zaragoza a 01/07/2024 reunida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ECODES, compuesta:

En representación de la **dirección de la fundación** por:

Víctor Viñuales Edo, Director Ejecutivo.

María Oria Almudi, Directora Gerente.

Pablo Barrenechea, Director de Acción Climática.

Helena Vizcay, Directora de Comunicación.

En representación de la **plantilla** por:

Cristian Quílez, Responsable de Proyectos - Políticas Públicas y Gobernanza Climática.

Olga Calpe, Coordinadora de proyectos de empleo y responsable de formación.

María Meavilla, Técnica en gestión de proyectos de Empleo Verde.

Charles Castro, Director - Evaluación y Medición de Impacto Social.

Acuerda

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de ECODES cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de cuatro años.

3º Se acuerda que la Comisión Negociadora sea la que constituye la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de ECODES, y que ésta se encargará de supervisar la correcta implantación y cumplimiento de las medidas recogidas en este documento.

4º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:00 horas del día 01 de Julio de 2024.

Firma:



En representación de ECODES

Firma:



En representación de la plantilla de ECODES

A white L-shaped graphic consisting of a vertical line on the left and a horizontal line on the top, framing the contact information.

Plaza San Bruno, 9
50001 - Zaragoza (España)

Telf.: +34 976 29 82 82
ecodes@ecodes.org

www.ecodes.org

A white L-shaped graphic consisting of a vertical line on the right and a horizontal line on the bottom, framing the contact information.