

PLAN DE IGUALDAD

Años 2025-2028



Por el Derecho a la Educación

ÍNDICE

Plan de Igualdad CONI

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Partes suscriptoras	2
3. Ámbito de aplicación	2
4. Vigencia	3
5. Diagnóstico de situación	3
6. Objetivos del Plan	4
7. Medidas y acciones	7
8. Medios y recursos	10
9. Calendario de actuaciones	11
10. Sistema de seguimiento y evaluación	13
11. Procedimiento de modificación	13

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad se ha elaborado en cumplimiento del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El compromiso de CONI es eliminar cualquier forma de discriminación dentro del entorno laboral donde no existan barreras ni prejuicios que afecten a las mujeres o a cualquier otro grupo, valorando la diversidad y reconociendo que las identidades de género son diversas y válidas, y facilitando que todas tengan las mismas oportunidades para participar y contribuir al éxito de la asociación.

Asociación CONI, como entidad comprometida con los valores de igualdad, diversidad e inclusión, establece a través de este documento un conjunto estructurado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este Plan nace del compromiso de la junta directiva, de la dirección y de toda la organización con la igualdad efectiva, y ha sido elaborado tras un exhaustivo diagnóstico de la situación actual de la entidad.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, **el Plan de Igualdad de Asociación CONI ha quedado registrado e inscrito en el REGCON el día 07/07/2025.**

Este documento es la versión reducida de dicho Plan de Igualdad, en la que se han suprimido algunos apartados por motivos de confidencialidad.

2. PARTES SUSCRIPTORAS

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado y acordado por la Comisión Negociadora compuesta por:

Por representación de la Junta directiva de la asociación:

- D. Pablo Ruiz de Assín Quijano, en calidad de Vicepresidente de la Asociación CONI.
- Dña. Bárbara Martínez Carrasco, en calidad de Vocal de CONI.

Por representación de las personas trabajadoras:

- Dña. Paz Linares
- Dña. Francisca Martínez

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1. Ámbito personal

Totalidad de la plantilla de Asociación CONI, afectando a todos los niveles jerárquicos y a todo el personal, independientemente de su tipo de contrato o jornada.

3.2. Ámbito territorial

Todos los centros de trabajo actuales y futuros de la asociación.

3.3. Ámbito funcional

Todas las áreas y departamentos de la organización.

4. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos acordados en el presente Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma.

Pasados los 4 años, se realizará una evaluación final y comenzará la negociación de nuevo Plan de Igualdad. En el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

5.0. Introducción al diagnóstico

La organización ha realizado un diagnóstico de situación en materia de igualdad, que ha constituido la base fundamental sobre la que se construye este Plan de Igualdad. Se ha realizado siguiendo las directrices del Real Decreto 901/2020, con el objetivo de identificar y estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la organización para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para su elaboración, la Comisión Negociadora ha recopilado y analizado datos cuantitativos y cualitativos en las distintas áreas de intervención, utilizando las siguientes fuentes de información:

- Datos de la plantilla desagregados por sexo (composición, tipo de contrato, jornada, antigüedad, etc.)
- Documentación interna sobre procesos de selección, contratación y promoción
- Información de acciones formativas
- Información sobre retribuciones
- Prácticas de conciliación
- Protocolos existentes en materia de acoso
- Entrevistas con personas clave de la organización

Metodológicamente, el análisis se ha estructurado en nueve áreas fundamentales, siguiendo las recomendaciones del citado Real Decreto:

proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de derechos, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso.

Este diagnóstico nos ha permitido conocer la realidad de CONI en materia de igualdad y ha sido el punto de partida para definir los objetivos y medidas que conforman el presente Plan.

6. OBJETIVOS DEL PLAN

Los objetivos del presente Plan de Igualdad han sido definidos a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico de situación y representan el compromiso de Asociación CONI con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización.

Se ha establecido una estructura de objetivos en dos niveles:

Objetivos Generales: Definen las grandes líneas estratégicas y los propósitos fundamentales que Asociación CONI se compromete a alcanzar en materia de igualdad durante la vigencia del Plan. Estos objetivos expresan la visión a medio plazo y el compromiso institucional con la equidad de género.

Objetivos Específicos: Concretan los objetivos generales en metas más precisas, medibles y alcanzables, organizados por áreas de actuación. Estos objetivos orientan directamente las medidas y acciones que se implementarán y servirán como referencia para evaluar el progreso del Plan.

Todos los objetivos han sido formulados considerando la realidad específica de Asociación CONI como entidad del tercer sector dedicada a la cooperación internacional, donde la representación femenina es mayoritaria y existen condicionantes propios del trabajo en proyectos sociales.

A continuación, se presentan los objetivos generales y específicos que guiarán la implementación del Plan durante el período 2025-2029.

6.1. Objetivos Generales

- Consolidar el compromiso por igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos.
- Formalizar y sistematizar los procedimientos de selección, contratación, formación y promoción.
- Mantener un entorno laboral libre de acoso y discriminación.
- Garantizar la equidad retributiva entre mujeres y hombres.
- Promover la corresponsabilidad y la conciliación.

6.2. Objetivos específicos

6.2.1. Selección y contratación:

- Documentar el proceso de selección garantizando criterios objetivos.
- Fomentar la diversificación de género en la plantilla.

6.2.2. Clasificación profesional:

- Implementar un sistema de valoración de puestos neutro.
- Revisar descriptivos de puestos para eliminar sesgos

6.2.3. Formación

- Diseñar e implementar un plan de formación formal.
- Garantizar el acceso equitativo a la formación.

6.2.4. Desarrollo Profesional:

- Establecer vías de desarrollo profesional adaptadas a una estructura organizativa pequeña.
- Crear mecanismos de reconocimiento y especialización dentro de los mismos niveles.
- Fomentar la adquisición de nuevas competencias y responsabilidades.

6.2.5. Condiciones de trabajo:

- Incorporar la perspectiva de género en el análisis y establecimiento de las condiciones de trabajo de la plantilla, así como en la prevención de riesgos laborales.

6.2.6. Conciliación:

- Formalizar la política de conciliación.
- Evaluar la satisfacción con las medidas existentes y considerar ampliación de medidas existentes.

6.2.7. Retribuciones:

- Implementar un registro salarial detallado.
- Garantizar la transparencia retributiva.

6.2.8. Prevención al acoso:

- Reforzar la formación en prevención de acoso.
- Revisar y actualizar el protocolo existente.

6.2.9. Comunicación:

- Sensibilizar a todos los miembros de CONI sobre la igualdad de género y la no discriminación.
- Promover una comunicación inclusiva por medio de canales tanto internos como externos que reflejen los valores de igualdad.

6.3. Coherencia entre Objetivos generales y Objetivos específicos del Plan de Igualdad

La siguiente tabla establece la vinculación entre los objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad de la Asociación CONI para el periodo 2025-2028. Esta matriz de relaciones permite visualizar cómo cada objetivo específico contribuye a la consecución de las metas generales en materia de igualdad.

La estructura de objetivos refleja el compromiso de la organización con la transversalización de la igualdad de género en todas sus políticas y procedimientos internos, adaptándose a la realidad de una entidad del sector de cooperación internacional con una plantilla mayoritariamente femenina.

Relación entre Objetivos Generales y Específicos del Plan de Igualdad

Objetivo General	Objetivos Específicos Relacionados
Consolidar el compromiso por igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos	• Selección y contratación: Documentar el proceso de selección garantizando criterios objetivos; Fomentar la diversificación de género en la plantilla • Clasificación profesional: Implementar un sistema de valoración de puestos neutro; Revisar descriptivos de puestos para eliminar sesgos • Comunicación: Sensibilizar a todos los miembros de CONI sobre la igualdad de género y la no discriminación; Promover una comunicación inclusiva • Desarrollo profesional: Fomentar la adquisición de nuevas competencias y responsabilidades
Formalizar y sistematizar los procedimientos de selección, contratación, formación y promoción	• Selección y contratación: Documentar el proceso de selección garantizando criterios objetivos • Formación: Diseñar e implementar un plan de formación formal; Garantizar el acceso equitativo a la formación • Desarrollo Profesional: Establecer vías de desarrollo profesional adaptadas a una estructura organizativa pequeña; Crear mecanismos de reconocimiento y especialización
Mantener un entorno laboral libre de acoso y discriminación	• Prevención al acoso: Reforzar la formación en prevención de acoso; Revisar y actualizar el protocolo existente • Condiciones de trabajo: Incorporar la perspectiva de género en el análisis y establecimiento de las condiciones de trabajo, así como en la prevención de riesgos laborales
Garantizar la equidad retributiva entre mujeres y hombres	• Retribuciones: Implementar un registro salarial detallado; Garantizar la transparencia retributiva • Clasificación profesional: Implementar un sistema de valoración de puestos neutro
Promover la corresponsabilidad y la conciliación	• Conciliación: Formalizar la política de conciliación; Evaluar la satisfacción con las medidas existentes y considerar ampliación de medidas existentes • Comunicación: Promover una comunicación inclusiva por medio de canales tanto internos como externos que reflejen los valores de igualdad

7. MEDIDAS Y ACCIONES

Las medidas y acciones que se presentan a continuación constituyen el núcleo operativo del Plan de Igualdad de Asociación CONI. Éstas han sido diseñadas específicamente para dar respuesta a las necesidades identificadas en el diagnóstico y lograr los objetivos propuestos.

Cada medida ha sido cuidadosamente formulada considerando la realidad de nuestra organización, su tamaño (8 personas contratadas), su estructura y los recursos disponibles. Se ha buscado un equilibrio entre la ambición necesaria para generar cambios significativos y el realismo en su implementación.

Para cada área de intervención, se han definido medidas concretas que incluyen:

- Una descripción de la acción a realizar
- La persona o departamento responsable de su ejecución
- Los indicadores que permitirán evaluar su cumplimiento
- El plazo temporal para su implementación

Estas medidas no son acciones aisladas, sino que forman parte de una estrategia integral para promover la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la organización, desde la selección y contratación hasta la prevención del acoso, pasando por la formación, la conciliación y la política retributiva.

La ejecución de estas medidas será supervisada por la Comisión de Seguimiento, que velará por su correcta implementación y por la consecución de los resultados esperados.

Asimismo, se contempla la posibilidad de adaptar o reformular algunas medidas si, durante el periodo de vigencia del Plan, se detecta su ineficacia o inadecuación.

7.1. Selección y Contratación

Medida 7.1.1: Procedimiento documentado de selección

- ▷ Descripción: revisar el documento actual de selección para confirmar que están incorporados criterios de igualdad
- ▷ Responsable: directora
- ▷ Indicador: documento revisado y aprobado
- ▷ Plazo: 4º trimestre 2025

Medida 7.1.2: Lenguaje inclusivo en ofertas

- ▷ Descripción: revisar y adaptar el lenguaje de las ofertas de empleo
- ▷ Responsable: responsable de Comunicación
- ▷ Indicador: 100% de ofertas con lenguaje inclusivo
- ▷ Plazo: Permanente

Medida 7.1.3: Diversificación de fuentes de reclutamiento

- ▷ Descripción: ampliar los canales de difusión de ofertas
- ▷ Responsable: directora
- ▷ Indicador: número y variedad de canales utilizados
- ▷ Plazo: 4º trimestre 2026

7.2. Clasificación Profesional

Medida 7.2.1: Descriptivos de puesto neutros

- ▷ Descripción: revisar y actualizar las descripciones de puestos, así como redactar los que no estén descritos.
- ▷ Responsable: directora
- ▷ Indicador: Porcentaje de descriptivos revisados
- ▷ Plazo: 1º trimestre 2028

Medida 7.2.2: Sistema de valoración de puestos

- ▷ Descripción: crear un sistema objetivo de valoración para garantizar igualdad en la retribución, ayudando a identificar y eliminar brechas salariales
- ▷ Responsable: directora

- ▷ Indicador: Sistema implementado
- ▷ Plazo: 3^{er} trimestre 2028

7.3. Formación

Medida 7.3.1: Plan de formación anual

- ▷ Descripción: diseñar un plan formativo estructurado.
- ▷ Responsable: directora
- ▷ Indicador: Plan aprobado y comunicado
- ▷ Plazo: 1^{er} trimestre anual

Medida 7.3.2: Formación en igualdad

- ▷ Descripción: organizar talleres específicos sobre igualdad.
- ▷ Responsable: Comisión de Seguimiento
- ▷ Indicador: n° de personas formadas
- ▷ Plazo: 3^{er} trimestre 2026 y 2028

Medida 7.3.3: Registro formativo

- ▷ Descripción: crear un sistema de registro de acciones formativas.
- ▷ Responsable: administración
- ▷ Indicador: Sistema implementado
- ▷ Plazo: 2º trimestre 2027

7.4. Promoción Profesional

Medida 7.4.1: Plan de desarrollo profesional horizontal

- ▷ Descripción: diseñar un mapa de competencias y especialidades que permita el crecimiento profesional dentro del mismo nivel, identificando áreas de especialización y nuevas responsabilidades que pueden asumir las personas trabajadoras
- ▷ Responsable: directora
- ▷ Indicador: Plan de desarrollo elaborado y comunicado
- ▷ Plazo: 3^{er} trimestre 2027

Medida 7.4.2: Reconocimiento de nuevas competencias

- ▷ Descripción: establecer un sistema para reconocer formalmente la adquisición de nuevas habilidades y competencias, vinculado al plan de formación
- ▷ Responsable: Comisión de Seguimiento
- ▷ Indicador: Sistema implementado y Número de reconocimientos otorgados
- ▷ Plazo: 3^{er} trimestre 2027

7.5. Condiciones de Trabajo

Medida 7.5.1: Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales

- ▷ Descripción: realizar una revisión con perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras.
- ▷ Responsable: administración
- ▷ Indicador: Plan de prevención de RL revisado
- ▷ Plazo: 4º trimestre 2025

Medida 7.5.2: Evaluación periódica de condiciones de trabajo con perspectiva de género

- ▷ Descripción: desarrollar un sistema de evaluación semestral que analice las condiciones de trabajo teniendo en cuenta necesidades específicas por género
- ▷ Responsable: administración y Comisión de Seguimiento
- ▷ Indicador: Informe semestral de evaluación con hallazgos y recomendaciones; porcentaje de recomendaciones implementadas
- ▷ Plazo: primer informe en 4º trimestre 2026 y seguimiento semestral

7.6. Conciliación

Medida 7.6.1: Política de conciliación personal, laboral y familiar

- ▷ Descripción: documentar las medidas de conciliación.
- ▷ Responsable: directora
- ▷ Indicador: Documento elaborado y difundido
- ▷ Plazo: 3º trimestre 2025

Medida 7.6.2: Consolidar las medidas de flexibilidad

- ▷ Descripción: explorar medidas adicionales de conciliación.
- ▷ Responsable: Comisión de Seguimiento
- ▷ Indicador: N° de nuevas medidas implementadas
- ▷ Plazo: 2º trimestre 2027

Medida 7.6.3: Pautas para la gestión del tiempo

- ▷ Descripción: establecer pautas para favorecer la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación.
- ▷ Responsable: dirección, Comisión de Seguimiento
- ▷ Indicador: N° de nuevas medidas implementadas
- ▷ Plazo: 2º trimestre 2027

7.7. Retribuciones

Medida 7.7.1: Supervisión y análisis del registro salarial

- ▷ Descripción: establecer un procedimiento de revisión periódica del registro salarial para analizar los datos desagregados por sexo y categoría profesional, identificar posibles brechas salariales y tomar medidas correctoras si fuera necesario.
- ▷ Responsable: administración y Comisión de Seguimiento
- ▷ Indicador: Informe anual de análisis del registro salarial con conclusiones y recomendaciones
- ▷ Plazo: análisis anual (1º trimestre de cada año desde 2026)

Medida 7.7.2: Política retributiva

- ▷ Descripción: documentar criterios retributivos.
- ▷ Responsable: directora
- ▷ Indicador: Documento elaborado
- ▷ Plazo: 4º trimestre 2026

7.8. Prevención del acoso sexual y por razones de sexo

Medida 7.8.1: Difusión del protocolo

- ▷ Descripción: comunicar activamente el protocolo existente
- ▷ Responsable: Comisión de Seguimiento

- ▷ Indicador: Acciones de comunicación realizadas
- ▷ Plazo: 2º trimestre 2025

Medida 7.8.2: Formación en prevención

- ▷ Descripción: realizar talleres sobre prevención de acoso.
- ▷ Responsable: Comisión de Seguimiento
- ▷ Indicador: Porcentaje de plantilla formada
- ▷ Plazo: 1º trimestre 2026 y 2028

7.9. Comunicación

Medida 7.9.1: Acciones de sensibilización

- ▷ Descripción: promover acciones de sensibilización sobre igualdad de género.
- ▷ Responsable: dpto. de comunicación
- ▷ Indicador: Acciones de sensibilización realizadas
- ▷ Plazo: continuo

Medida 7.9.2: Difusión de impacto de género

- ▷ Descripción: difusión interna y externa del impacto de género de los proyectos y programas de CONI
- ▷ Responsable: dpto. de comunicación
- ▷ Indicador: Número de publicaciones realizadas por canal
- ▷ Plazo: continuo

Medida 7.9.3. Lenguaje inclusivo

- ▷ Descripción: continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos, procesos de selección y comunicaciones
- ▷ Responsable: Comisión de Seguimiento, dpto. de comunicación
- ▷ Indicador: Acciones de sensibilización realizadas
- ▷ Plazo: continuo

8. MEDIOS Y RECURSOS

8.1. Recursos Humanos

- Comisión de Seguimiento
- Personal directivo
- Responsables de implementación de cada medida

8.2. Recursos Materiales

- Espacio para reuniones
- Herramientas informáticas
- Material formativo
- Documentación específica

8.3. Recursos Económicos

Debido al tamaño de CONI, la mayoría de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad se realizarán con recursos internos. No obstante, se establecen unas partidas anuales específicas:

- Partida para formación: 500€

- Recursos para implementación de medidas: 500€

9. CALENDARIO Y ACTUACIONES

Calendario de Actuaciones del Plan de Igualdad 2025-2027

Medidas	2025			2026				2027				2028			
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1. Selección y contratación															
1.1: Procedimiento documentado de selección			✓												
1.2: Lenguaje inclusivo en ofertas		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
1.3: Diversificación de fuentes de reclutamiento							✓								
2. Clasificación Profesional															
2.1: Descriptivos de puesto neutros												✓			
2.2: Sistema de valoración de puestos													✓		
3. Formación															
3.1: Plan de formación anual				✓				✓				✓			
3.2: Formación en igualdad					✓								✓		
3.3: Registro formativo								✓							
4. Promoción Profesional															
4.1: Plan de desarrollo profesional horizontal									✓						
4.2: Reconocimiento de nuevas competencias									✓						
5. Condiciones de Trabajo															
5.1: Revisión del Plan de Prevención de RL			✓												
5.2: Eval. periódica con perspectiva de género						✓		✓		✓		✓		✓	
6. Conciliación															
6.1: Política de conciliación		✓													
6.2: Consolidar las medidas de flexibilidad				✓											
6.3: Pautas para la gestión del tiempo								✓							
7. Retribuciones															
7.1: Supervisión y análisis del registro salarial				✓				✓							
7.2: Política retributiva						✓									
8. Prevención del acoso															
8.1: Difusión del protocolo	✓														
8.2: Formación en prevención				✓								✓			
9. Comunicación															
9.1: Acciones de sensibilización	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9.2: Difusión de impacto de género	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9.3: Lenguaje inclusivo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

10.1. Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

Una vez aprobado el presente Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora constituida para su elaboración, compuesta por 2 miembros de la Junta Directiva y 2 representantes de las personas trabajadoras de CONI, asumirá las funciones de seguimiento, evaluación y revisión, pasando a denominarse "Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad".

10.2. Funciones de la Comisión

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Realizar el seguimiento de la implementación y cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
2. Evaluar el grado de consecución de los objetivos propuestos y el impacto de las medidas implementadas.
3. Elaborar informes de seguimiento periódicos, como mínimo uno anual.
4. Proponer adaptaciones o modificaciones al Plan de Igualdad como consecuencia de su seguimiento.
5. Resolver las dudas o consultas que puedan surgir durante la implementación del Plan.
6. Recabar la información necesaria para realizar el correcto seguimiento y evaluación de las medidas.

10.3. Periodicidad de reuniones

La Comisión se reunirá de manera ordinaria semestralmente y de forma extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes, previo acuerdo de la fecha de reunión. De todas las reuniones se levantará acta de los temas tratados y acuerdos alcanzados.

10.4. Informes de evaluación

Los informes de la Comisión de Seguimiento formarán parte integral de la documentación del Plan de Igualdad y se difundirán entre la plantilla en los mismos términos que el propio Plan.

Dichos informes incluirán los indicadores de seguimiento.

- Informe anual de seguimiento
- Informe de evaluación intermedia (2027)
- Informe de evaluación final (2029)

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan podrá ser modificado para adaptarlo a nuevas circunstancias o necesidades mediante el siguiente procedimiento:

1. Propuesta de modificación a la Comisión de Seguimiento
2. Análisis y valoración de la propuesta
3. Aprobación por mayoría de la Comisión

4. Comunicación de los cambios a toda la plantilla
5. Registro de la modificación según normativa vigente

Las modificaciones deberán respetar en todo caso los objetivos generales del Plan y la normativa vigente en materia de igualdad.