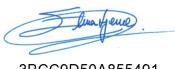


# II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN INTERED



**FEBRERO 2025**

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



4C81B9A4519E4B7...

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

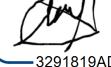
Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
 por una educación transformadora

<b>1. Introducción .....</b>	<b>4</b>
1.1. Fundación InteRed.....	4
1.2. Estructura .....	10
1.3. Convenio colectivo .....	12
1.4. Estatutos.....	13
1.5. Representación sindical .....	14
1.6. Compromiso de la dirección.....	14
<b>2. Marco legal del Plan de Igualdad .....</b>	<b>15</b>
<b>3. Partes suscriptoras del plan.....</b>	<b>19</b>
<b>4. Principios que rigen el Plan de Igualdad.....</b>	<b>19</b>
<b>5. Ámbito de aplicación y vigencia del PlanPro .....</b>	<b>19</b>
<b>6. Evaluación I Plan de Igualdad (2022-2024).....</b>	<b>20</b>
6.1. Resumen 1r Diagnóstico (2022).....	21
6.2. Acciones 1r Plan (2022-2024) .....	22
<b>7. Diagnóstico de Igualdad .....</b>	<b>23</b>
7.1. Datos demográficos.....	24
7.2. Distribución de Fundación InteRed.....	26
7.3. Condiciones de trabajo y conciliación.....	27
7.4. Selección y contratación .....	37
7.5. Promoción.....	41
7.6. Formación y desarrollo .....	42
7.7. Retribución .....	47
7.8. Prevención del acoso .....	50
7.9. Protección a las víctimas de violencia de género.....	54
7.10. Comunicación y lenguaje .....	54
7.11. Infrarrepresentación femenina .....	60
7.12. Salud y PRL.....	60
7.13. Cultura .....	62
7.14. Sostenibilidad.....	64
7.15. Diversidad e igualdad .....	65
7.16. Premios y reconocimientos .....	65
7.17. Resumen Diagnóstico .....	66

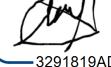
Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7...

<b>8. Auditoría retributiva .....</b>	<b>69</b>
8.1.    Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo .....	69
8.2.    Conclusiones auditoría.....	72
<b>9. Concepto y contenido del plan de igualdad .....</b>	<b>73</b>
9.1.    Participación de las personas .....	75
9.2.    Objetivos generales del plan .....	75
9.3.    Objetivos específicos .....	76
9.4.    Estrategia .....	77
9.5.    Ejes de actuación.....	78
<b>10. Acciones de igualdad .....</b>	<b>78</b>
<b>11. Calendario de implantación .....</b>	<b>103</b>
<b>12. Seguimiento y evaluación .....</b>	<b>105</b>
12.1.    Comisión de igualdad, seguimiento y evaluación .....	105
12.2.    Metodología para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad .....	108
<b>13. Metodología para la evaluación del Plan de Igualdad .....</b>	<b>109</b>
<b>14. Procedimiento de modificación .....</b>	<b>111</b>
<b>15. Solución de discrepancias .....</b>	<b>112</b>
<b>16. Glosario conceptos clave .....</b>	<b>112</b>
<b>17. ANEXO: Protocolo acoso sexual y por razón de sexo.....</b>	<b>115</b>

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7...

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Fundación InteRed

InteRed es una Organización No Gubernamental de Desarrollo que **nació en 1992 impulsada por la Institución Teresiana** de la que toma como referencia su **perspectiva socioeducativa**, ocupando el lugar central la promoción de todas y cada una de las personas, con especial atención a las más empobrecidas y excluidas.

Creemos en la educación de calidad y en su poder transformador que permite el desarrollo personal y la erradicación de la pobreza. Por ello trabajamos en capacitación y formación básica, formación del profesorado, promoción de los derechos de la infancia y la equidad de género.



Nuestras acciones se orientan a mejorar la calidad de vida de las personas empobrecidas, promoviendo la equidad de género, educar para la ciudadanía y los Derechos Humanos en clave de transformación social para la construcción de sociedades más justas y humanas.



Somos una de las organizaciones pioneras en la formación de voluntariado internacional, con un programa que se desarrolla desde 1995 y en el que han participado más de 2.500 personas.



En 1996 se crean las primeras delegaciones en el Estado Español: Cataluña, País Vasco, Madrid, Andalucía, Castilla-La Mancha y Galicia, como espacios más cercanos a la ciudadanía para promover los valores de justicia y solidaridad.

### Presencia

“Estamos integradas por 9 delegaciones en diferentes Comunidades Autónomas; y 4 delegaciones internacionales en Guatemala, Bolivia, República Dominicana y Filipinas que hace posible una importante presencia pública y alta valoración en los ámbitos educativos y de la cooperación internacional. Trabajamos con **51 organizaciones socias locales** en **14 países de África, América Latina, Asia y Europa**. Realizamos más de 125 acciones al año trabajando por el derecho universal a la educación, con enfoque de género y derechos humanos.

En España estamos integradas por delegaciones territoriales, de ámbito de las Comunidades Autónomas, que cuentan con comités y grupos de apoyo de ámbito provincial.”

“Se considera que una persona o entidad es “socio”, cuando colabora con InteRed de una forma periódica, *habiéndolo suscrito* a través del cupón de socio/socia con sus datos personales, o a través de otro medio por escrito o vía online a través de la web. Si además de su cuota realiza una donación eventual se mantendrá su clasificación de socio/socia de InteRed. A fecha de 31 de diciembre de 2023 en InteRed somos 1.731 personas socias, 605 donantes, 179 voluntarias y voluntarios y 73 personas contratadas (58 en España y 15 en delegaciones internacionales).”

#### A nivel nacional:

- Coordinadora de ONG para el Desarrollo de España, desde 1996
- Red Transforma
- Movimiento por la Educación Transformadora y la Ciudadanía Global
- SAME – Semana de Acción Mundial por la Educación
- Plataforma de Voluntariado de España

#### A nivel autonómico:

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:  
Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

- Coordinadora Andaluza de ONG para el Desarrollo (CAONGD) desde 2000
- Federación Aragonesa de Solidaridad (FAS) desde 1999
- Coordinadora de ONGD de Castilla la Mancha
- Coordinadora Castellano-Leonesa de ONG para el Desarrollo
- LaFede Catalunya. Organitzacions per a la justícia global
- Xarxa educativa de suport a les persones refugiades (Catalunya)
- Plataforma Unitària Contra les Violències de Gènere (Catalunya)
- Coordinadora Valenciana de ONGD, desde 1999

DocuSigned by:

Ruth Durán Pitart

- Coordinadora Galega de ONG para o Desenvolvemento
- Red de ONG para el Desarrollo de la Comunidad de Madrid, desde 1995
- Coordinadora de ONG para el Desarrollo de Euskadi, desde 1997
- Coordinadora de ONG para el Desarrollo de la Región de Murcia
- Coordinadora de ONG para el Desarrollo de Cantabria, desde 2008
- Consejo Cántabro de Cooperación Internacional para el Desarrollo, desde 2009
- Consejo Vasco de Cooperación Internacional, desde 2020
- Consejo Municipal de Cooperación de Bilbao

A nivel local:

- Coordinadora de ONGD para el Desarrollo y la Cooperación de Jaén
- Consejo de Cooperación del Ayuntamiento de Jaén
- Red Jaén ciudad abierta
- Coordinadora Córdoba Solidaria
- Consejo de Cooperación del Ayuntamiento de Córdoba
- Coordinadora Málaga Solidaria
- Consejo de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga
- Coordinadora de ONGD de Granada
- Asociación de ONGD de Sevilla
- Xarxa BCN Antirumors de Barcelona
- Unidad Territorial de ONGD de Ávila
- Unidad Territorial de ONGD de Burgos
- Unidad Territorial de ONGD de León

- Asociación de ONGD de Salamanca
- Unidad Territorial de ONGDs de Valladolid
- Plataforma de entidades de voluntariado de León
- Unidad territorial de Alicante
- Consejo Municipal de Cooperación en Valencia
- Consejo Asesor del Máster de Cooperación al Desarrollo de la Universitat Politècnica de València
- Consejo de Cooperación del Ayuntamiento de Elche
- Consejo de Cooperación y Educación para el Desarrollo del Ayuntamiento de Donostia
- Red de Voluntariado de Bizkaia - Bolunta
- Red de Voluntariado de Gipuzkoa - Sareginez
- Acogida de los Refugiados - Murcia

**Trabajo en red**

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:

Ruth Durán Pitart

4C81B9A4519E4B7

**InteRed**

por una educación transformadora

- Pertenecemos a 3 Coordinadoras internacionales: Bolivia, República Dominicana y Guatemala.
- A la Red Transforma de Comunidades Educativas para una Ciudadanía Global.
- Coordinadora estatal de ONGD de España.
- 10 Coordinadoras Autonómicas.
- Campaña Mundial por la Educación, como organización adherida.
- Taula Catalana pels Drets Humans i la Pau a l'Amèrica Central.
- Xarxa antirumors de Barcelona

### Seguimos haciendo camino...



El I Plan Estratégico 2002-2006 supone un avance cuantitativo y cualitativo para la organización, ya que se cumple una de las metas acordada diversificar las organizaciones socias con las que se lleva siendo trabajada la paz y la educación para el desarrollo y la implantación una cultura de la paz/justicia.



El II Plan Estratégico de InteRed 2007 - 2010, analizado por el pleno en el 2013, marca como objetivo ser una organización de referencia en educación dando un enfoque de derechos humanos y género, priorizando la cultura de paz en las acciones; y desde 2007, InteRed es ONGD calificada con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), lo que supone un reconocimiento y así se va trabajando la integridad y calidad.



El III Plan Estratégico de InteRed 2014 - 2017, ampliada a 2019 por petitorio, analiza por una educación transformadora que queremos la participación activa y comprometida de todas las personas a favor de la justicia, la igualdad de género y la sostenibilidad social y ambiental.

De su IV Plan Estratégico 2020 – 2024 extraemos lo siguiente:

“Desde InteRed queremos que la construcción de sociedades interculturales, igualitarias y de paz, en base al respeto al otro, la cultura del cuidado y la atención socio-emocional, atraviesen todas nuestras acciones.

Consideramos la diversidad y el encuentro intercultural como una riqueza en nuestras sociedades y queremos seguir caminando hacia una educación más comprometida con la transformación social. Apostamos por la presencia aún mayor de los enfoques de derechos humanos, género e interseccionalidad, interculturalidad, sostenibilidad medioambiental y cultura para la paz en todas nuestras intervenciones y en especial, en nuestra mirada de educación

Como organización nos reafirmamos en que queremos incidir en las causas de vulneración de los derechos en las realidades en las que estamos presentes. Los efectos de la pandemia COVID19 confirman las estrategias identificadas. Desde nuestra identidad por el derecho a la educación y derechos de las mujeres, además queremos contribuir a la garantía de otros derechos para el desarrollo integral de la persona y por eso se trabajarán, mediante alianzas estratégicas, otros derechos como el de la alimentación, la salud, el trabajo, la paz...

El IV Plan Estratégico de InteRed 2020-2024 da un paso más en el apoyo a personas y colectivos que se encuentran en situaciones de mayor *vulnerabilidad y desigualdad*, de ahí el esfuerzo por reforzar nuestra presencia en países más empobrecidos en África y en Haití; y el trabajo con las y los migrantes y refugiados de los distintos contextos donde

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:

**Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)**

963B9090261B4AE

estamos presentes incorporando la ayuda humanitaria desde el Desarrollo con mirada educativa."

**InteRed X**  
 por una educación transformadora

### Lo que enfoca nuestras acciones



InteRed enfoca la educación como medio de transformación social. Este enfoque implica entender que la educación tiene como finalidad priorizar la formación integral de las personas que se consciente de su responsabilidad social y su interacción con otras, su compromiso en su ámbito local y global. Esta educación nos hace conscientes de la interdependencia de nuestros actos y por lo tanto de que somos coresponsables.



Enfoque de la perspectiva. Esta se basa en la comprensión verdadera a título de las necesidades, prioridades y perspectiva de las personas y en la garantía de su desarrollo personal y social. La persona se considera en agente de cambio para transformar, co-responsable en su contexto, teniendo en cuenta las crudas que generan la vulneración de los derechos de las personas y los colectivos.



InteRed apuesta por su misión por contribuir al alcance efectivo de los derechos humanos de las mujeres y los hombres. Dicho la salud y la sostenibilidad de los mismos, apela a través del cuidado de desarrollo, dominio y trabajo para promover la equidad, el empoderamiento de las mujeres y la co-responsabilidad en los asuntos de los ciudadanos.

Nuestras señas de identidad son promover y fomentar el derecho a la educación, la equidad de género y la participación, hojas de ruta transversales a toda la organización



Promover el derecho a la educación a lo largo de toda la vida desde un enfoque socio-educativo de educación global, cuyos objetivos son promover una educación transformadora; fomentar la formación del profesorado, educadores y educadoras; procurar que la educación inclusiva que garantice el derecho de los colectivos más vulnerables.



Fomentar la equidad de género y los Derechos de las Mujeres en todas las políticas e intervenciones de InteRed, con los objetivos de impulsar intervenciones en equidad de género y derechos de las mujeres y garantizar la transversalidad del enfoque de género en todos los ámbitos de actuación de InteRed.



Fomentar la gobernabilidad, participación y una ciudadanía crítica con perspectiva global, cuyos objetivos son acompañar procesos de transformación personal y social, para una ciudadanía conocedora y comprometida con los derechos humanos; fortalecer la sociedad civil; el empoderamiento de sectores empobrecidos e impulsar una comunicación para el desarrollo y el cambio social.

### Nos mueve la educación

Trabajamos por una **educación para la transformación social** que genere participación activa y comprometida con todas las personas, a favor de la justicia, la equidad de género y la sostenibilidad ambiental. **En colaboración con personas y organizaciones de diversos países y culturas:** comunidades educativas (centros educativos, alumnado, equipos directivos, familias), autoridades educativas, organizaciones sociales (especialmente de mujeres), y con personas y colectivos que tienen más vulnerado su derecho a la educación.

#### Comunidades educativas transformadoras

Que impulsa una Ciudadanía Global en Red

InteRed trabaja y se fortalece en las comunidades educativas y las autoridades educativas, impulsando la transformación social, la formación integral de las personas y la sostenibilidad ambiental. Realizan una serie de acciones que impulsan el desarrollo de las personas y las comunidades, creando mejores espacios para la transformación social.

Res. Transforma

Res. Transforma es una red de 27 comunidades educativas que impulsan la transformación social, la formación integral de las personas y la sostenibilidad ambiental. Se apoya a las autoridades educativas y las comunidades para la transformación social.



Que impulsa una Ciudadanía Global en Red

InteRed trabaja y se fortalece en las comunidades educativas y las autoridades educativas, impulsando la transformación social, la formación integral de las personas y la sostenibilidad ambiental. Realizan una serie de acciones que impulsan el desarrollo de las personas y las comunidades, creando mejores espacios para la transformación social.



Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:



Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

B63B0990281B4AE

DocuSigned by:



4C81B9A4519E4B7...

**InteRed** 

por una educación transformadora

### Enfoques educativos transformadores



Enfoque:

Este enfoque se basa en la creación de espacios de aprendizaje que promueven la igualdad entre los sexos, la autonomía y la resiliencia, así como la formación de habilidades y competencias.



Enfoque:

Este enfoque se basa en la creación de espacios de aprendizaje que promueven la igualdad entre los sexos, la autonomía y la resiliencia, así como la formación de habilidades y competencias.



Enfoque:

Este enfoque se basa en la creación de espacios de aprendizaje que promueven la igualdad entre los sexos, la autonomía y la resiliencia, así como la formación de habilidades y competencias.



Enfoque:

Este enfoque se basa en la creación de espacios de aprendizaje que promueven la igualdad entre los sexos, la autonomía y la resiliencia, así como la formación de habilidades y competencias.



Enfoque:

Este enfoque se basa en la creación de espacios de aprendizaje que promueven la igualdad entre los sexos, la autonomía y la resiliencia, así como la formación de habilidades y competencias.



Enfoque:

Este enfoque se basa en la creación de espacios de aprendizaje que promueven la igualdad entre los sexos, la autonomía y la resiliencia, así como la formación de habilidades y competencias.

### Equidad de género

InteRed apuesta desde su misión por contribuir al pleno disfrute de los derechos humanos de las mujeres y los hombres, trabajando para promover la equidad y el empoderamiento de las mujeres. **TOCA IGUALDAD** (<https://tocaigualdad.intered.org/>), es una campaña educativa de InteRed para la prevención de violencias machistas con la que promovemos una ciudadanía joven comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de las violencias contra las mujeres. Queremos contribuir al desarrollo de un mundo donde el sexo de las personas no sea razón de discriminación sino parte esencial de la plural, compleja y enriquecedora diversidad humana en la que creemos y por la que trabajamos.

#### Principios que guían nuestro trabajo



Este principio garantiza la igualdad entre los sexos, la autonomía y la resiliencia, así como la formación de habilidades y competencias.



Este principio promueve la igualdad entre los sexos, la autonomía y la resiliencia, así como la formación de habilidades y competencias.



Este principio promueve la igualdad entre los sexos, la autonomía y la resiliencia, así como la formación de habilidades y competencias.



Este principio garantiza la igualdad entre los sexos, la autonomía y la resiliencia, así como la formación de habilidades y competencias.



Este principio garantiza la igualdad entre los sexos, la autonomía y la resiliencia, así como la formación de habilidades y competencias.



Este principio garantiza la igualdad entre los sexos, la autonomía y la resiliencia, así como la formación de habilidades y competencias.

#### Enfoques para la transformación



Este enfoque se basa en la creación de espacios de aprendizaje que promueven la igualdad entre los sexos, la autonomía y la resiliencia, así como la formación de habilidades y competencias.



Este enfoque se basa en la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades, en todos los niveles de enseñanza, así como en la creación de espacios de aprendizaje que promueven la igualdad entre los sexos, la autonomía y la resiliencia, así como la formación de habilidades y competencias.

— Signed by

3BCC9D50A855491...

— 3BCC9D50A855491...

— Firmado por:

— Firmado por

—3291819AD7D84C7

— DocuSigned by:

por una e  
Ruth Duran Pitart

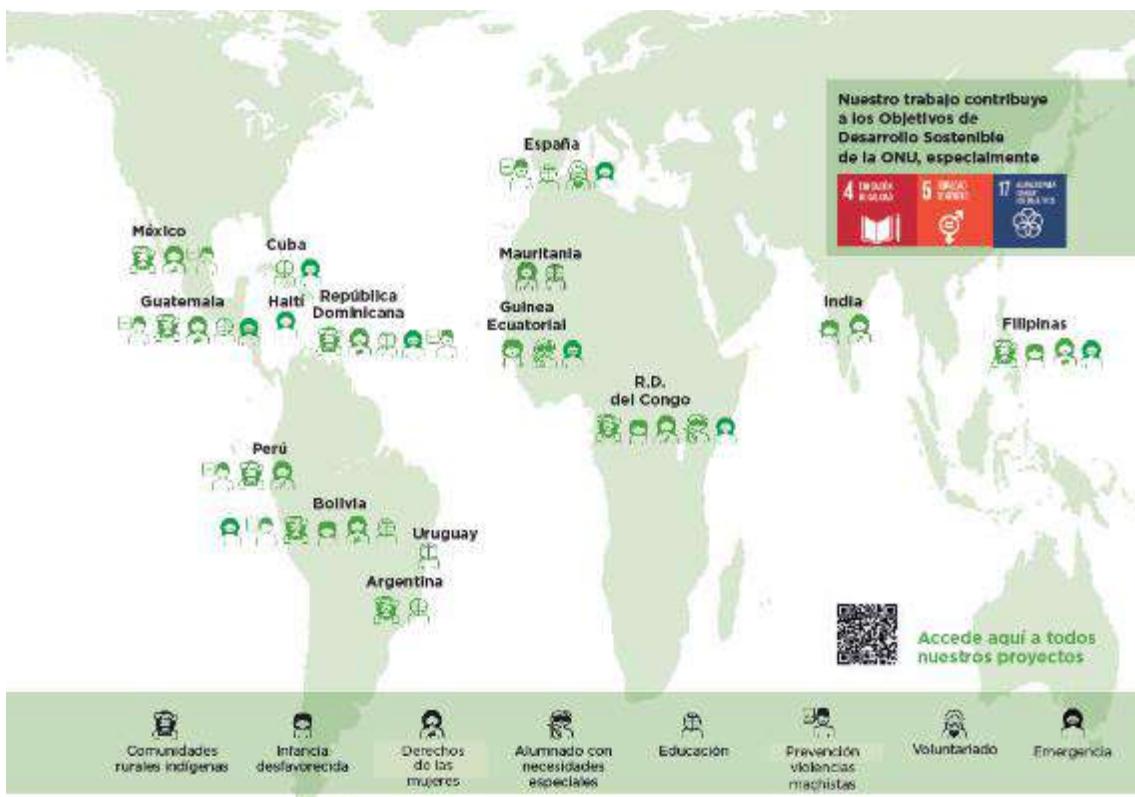
InteRed 

por una educación transformadora

Nuestros retos actuales B63B



En Ecuador para la Ciudadanía Global, convivir con una diversidad es sentido de pertenencia, de respeto y de amor a las diferencias. Es querer, hacer y vivir en la ciudad, para que cada ciudadano sea respetado, comprendido y valorado. Es querer que la ciudad sea un espacio que promueva la diversidad y el desarrollo sostenible, en el que cada persona sea escuchada y respetada. Es querer la igualdad.



## **Misión y visión**

## Misión



Somos una ONGD promovida por la Institución Teresiana, que apuesta por una educación transformadora, que genere la participación activa y comprometida de todas las personas a favor de la justicia, la equidad de género y la sostenibilidad social y ambiental.

## Visión



Una organización que impulsa procesos educativos para el cambio personal y colectivo a favor de la justicia social, la equidad y el cuidado de las personas y la naturaleza, abierta a la participación y al diálogo con grupos y personas de distintos países.



— Signed by

 3BCC9D50A855491...

## Valores

— Firmado por

— Firmado por

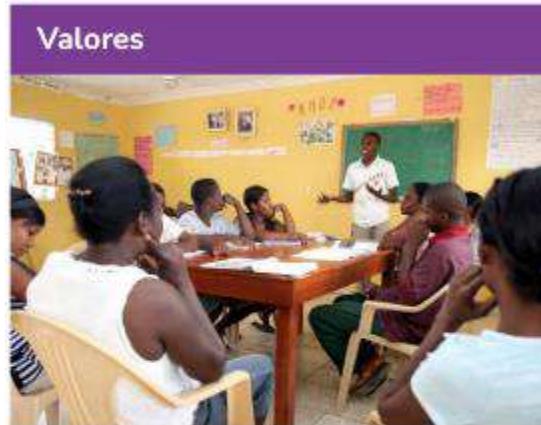
—3291819AD7D84C7..

— DocuSigned by

por una e  
Ruth Durán Pitart

**InteRed**   
por una educación transformadora

## Valores



Promovemos y queremos vivir valores como la coherencia, el cuidado de las personas y el planeta, la equidad, la corresponsabilidad, la participación, la solidaridad y la transparencia en nuestras acciones.

## 1.2. Estructura

Aunque la mayoría de las personas que forman InteRed son voluntarias, las personas responsables de la organización son las siguientes (salvo 1 persona, el resto son miembros de la Institución Teresiana):

- Patronato, conformado por 8 personas que proceden de distintos ámbitos, en su mayoría del mundo de la educación. Entre sus miembros se encuentran personas que provienen de la Institución Teresiana.
  - Equipo Directivo, formado por la dirección de la organización, coordinaciones de áreas y representación de delegaciones.

## Patronato



1384-1385



2016年卷之三



2000-2001



Yann

Jean Antonio Neto - Presidente





— Signed by

 Linda French

— Firmado por

— Firmado por

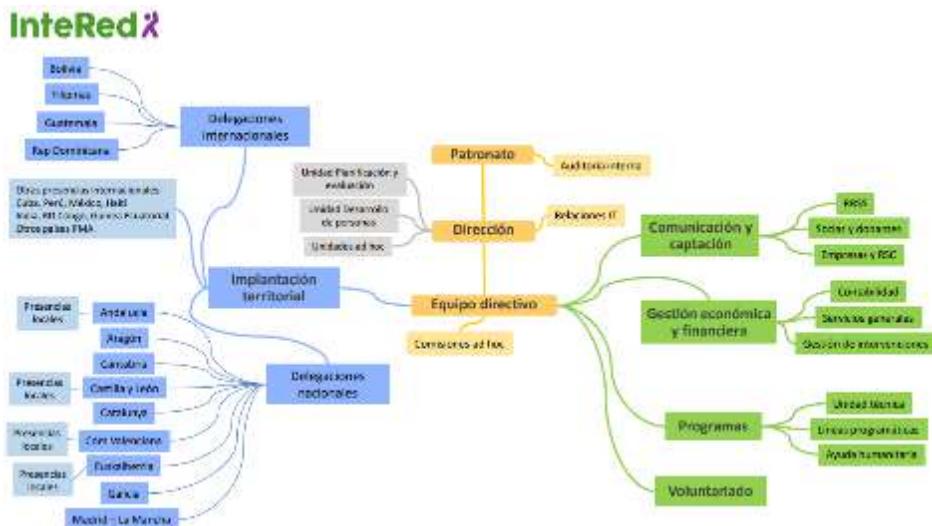
—3291819AD7D84C7..

— DocuSigned by

Kuth Duran  
4681B0A4E10E4B7

InteRed 

por una educación transformadora



### 1.3. Convenio colectivo

InteRed está suscrita al **Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social**:



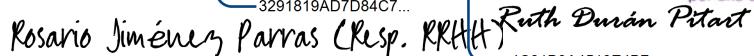
Signed by:


 3BCC9D50A855491...

Firmado por:


 3291819AD7D84C7...

Firmado por:


 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)
 3291819AD7D84C7...
 Ruth Durán Pitart
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
 por una educación transformadora

Además, cuentan con una serie de mejoras sobre éste (adjuntadas posteriormente en los apartados correspondientes de condiciones laborales y conciliación). A modo de ejemplo:

<b>InteRed</b> por una educación transformadora	GESTIÓN DE PERSONAS
RRHH – ACTUALIZACIÓN MEDIDAS APLICADAS SEGÚN LEGISLACIÓN VIGENTE Y MEJORAS POR PARTE DE INTERED	Edición: 2.0 Fecha: 07/06/2024 Página: 1 de 19

#### CUADRO RESUMEN

Aprobado EDE (No incluye nuevas medidas de las aprobadas por Patronato anteriormente)

CONVENIO	INTERED	COMENTARIOS
<b>Lactancia o excedencia</b>	<b>Lactancia + excedencia</b>	
El tiempo de lactancia no es compatible con la excedencia.	Poder disfrutar del tiempo de lactancia compatible con la excedencia.	InteRed, como organización, da importancia a compatibilizar ambas medidas desde el enfoque de cuidados que mejoren la conciliación.
<b>HORARIO LABORAL</b>	<b>FLEXIBILIDAD HORARIA</b>	
(Sin especificar en convenio)	La jornada laboral será flexible todo el año, estableciéndose una franja de permanencia obligada en la oficina de 10:00 a 14:30 horas, con una flexibilidad de entrada entre las 8:00 horas y 10:00 horas y de salida entre las 14:30 y 20:00 horas, incluyendo la pausa para la comida.	<p>En el caso de que por razones de trabajo sea necesario trabajar más allá de las 20:00 horas y con independencia de la hora de entrada que se haya hecho, se deberá contar con la autorización de la coordinación. No se aconseja hacer más de 8 horas diarias respetándose en todo caso el descanso entre turnadas de 12 horas.</p> <p>Es necesario que el cuadro de la flexibilidad horaria quede cerrado en el plazo de un mes desde que se trabajaron las horas de más y en dos meses para julio y agosto.</p>

Página 1 de 19

## 1.4. Estatutos

InteRed comparte públicamente sus estatutos en su página web, de manera que son accesibles para toda aquella persona que quiera consultarlos, garantizando su transparencia.



Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH) Ruth Durán Pitart

B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:

4C61B9A4519E4B7...



InteRed  
por una educación transformadora

## 1.5. Representación sindical

La ONGD no cuenta con RLPT interna –siempre se ha contado con RLPT, pero justo desde el mes de septiembre de 2023, año en el que la persona que lo asumía solicitó una excedencia, nadie se ha presentado, por lo que esta función sigue vacante–, por lo que el presente plan de igualdad se negociará con representación externa de CC.OO. y UGT:

- Ruth Durán, Representante sindical de CC.OO.
- Eva Ambite, Representante sindical de UGT.

## 1.6. Compromiso de la dirección

En agosto de 2024, Fundación InteRed firma su Compromiso de Igualdad.



InteRed  
por una educación transformadora

Madrid, 2 de agosto de 2024.

**Fundación InteRed** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de InteRed, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *"La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

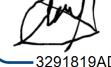
Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Fundación InteRed acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación del II Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en InteRed y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la participación de los sindicatos más representativos del sector y con las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

Firmado por: Ana Arancibia Tapia  
Directora de la Fundación InteRed

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 Ruth Durán Pitart  
 4081B9A4519E4B7...

## 2. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

### Marco normativo europeo

El 25 de marzo de 1957 algunos de los Estados Europeos firmaron el “*Tratado de Roma*”, constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Encontramos una referencia al principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor en su artículo 119.

Posteriormente, en 1993, en el protocolo 14 sobre política social del “*Tratado de Maastricht*”, se hace referencia a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo. En el art. 2, se hace referencia a la igualdad de retribuciones, en el art. 6 y en el apartado tercero de este mismo artículo, se hace referencia a las medidas de acción positiva a favor de las mujeres, “medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”.

“*La Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea*” de 9 de diciembre de 1989, supone un avance importante en el camino de la igualdad de género. En ella se recoge el deber por parte de los Estados Miembros de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres intensificando las acciones necesarias, especialmente en el acceso al empleo, la retribución, condiciones de trabajo, protección social, educación, formación profesional y evolución de la carrera profesional; así como el desarrollo de medidas de conciliación de la vida personal y profesional de hombres y mujeres.

“*El Tratado de Ámsterdam*” de 1999, afianzó el compromiso de la Unión Europea con la consecución y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Supone un incremento del ámbito de actuación del principio de igualdad de trato y se convierte en un derecho fundamental que vincula a los poderes públicos nacionales. Por un lado, prohíbe cualquier discriminación en todos los aspectos de la vida económica, política y social por razón de sexo, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (Art. 2.7); por otro lado, el artículo 141 supone el compromiso de los Estados a incorporar el principio de igualdad a sus políticas generales de manera transversal.

En lo referido a la igualdad de trato en el acceso al empleo cabe destacar tres Directivas:

“*La Directiva 73/2002*” del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica “*La Directiva 76/207/CEE*” del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

“*La Directiva 2004/113/CE*” sobre la implementación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios.

“*La Directiva 2006/54/CE*” sobre la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de empleo y ocupación.

Por último, señalar que la transversalidad de Género y la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres sigue siendo una de las prioridades de la agenda europea. Así lo demuestra la inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de políticas y acciones comunitarias, como la Estrategia Marco Comunitaria para la igualdad entre ambos sexos, los Programas de Acción Comunitarios y, especialmente, la importancia que se ha concedido a la integración de la

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

perspectiva de género en la programación de los Fondos Estructurales, al establecer que las acciones cofinanciadas por los Fondos deberán tener en cuenta la dimensión de género.

### **Marco normativo español**

En el marco normativo español existen distintas normas que amparan la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales.

La Constitución Española expresa como derecho fundamental la igualdad ante la ley en su artículo 14, así como la responsabilidad de los poderes públicos para promover y remover los obstáculos que pudieran impedir la participación igualitaria de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social, en su artículo 9.2.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres transpone dos directivas europeas “2002/73/CE y 2004/113/CE” –mentionadas con anterioridad– transponiéndolas al ordenamiento jurídico español, marcando un hito en la legislación referente a la consecución de la igualdad de género. Si bien esta Ley recorre en su articulación todos los ámbitos sociales a través del principio de transversalidad, implicando a todos los poderes públicos, no es menor la importancia que otorga al ámbito del empleo privado, al establecer como obligatoria la implantación de medidas de igualdad, medidas de acción positiva y Planes de Igualdad a empresas y entidades de más de 250 personas en plantilla.

*La Ley de igualdad viene a constituir un elemento importante en el proceso de integración de la transversalidad de género en la “asunción de la dimensión estructural de la discriminación de género”.*

La citada Ley introduce por primera vez en la legislación laboral española el concepto de “Planes de Igualdad”. En su artículo 46.1 incorpora la siguiente definición “*Los planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*”.

#### **RD 6/2019**

El Real Decreto ha introducido importantes modificaciones a lo legislado por la ley 3/2007; algunas de las medidas son:

- Las empresas y entidades con 50 o más personas trabajadoras deberán disponer de un Plan de Igualdad.
- El plan de Igualdad es de obligada inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de empresas de la Dirección General de Trabajo y de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas (artículo 46.5 LO 3/2007).
- Registro salarial de la empresa o entidad.
- Medidas para las víctimas de violencia de género.
- Modificación de sanciones.
- Modificación permiso de paternidad, concreción horaria y permiso de lactancia.

#### **RD 901/2020**

El Real Decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed X**  
 por una educación transformadora

Las principales modificaciones o novedades son las siguientes:

- Las empresas (o entidades) que componen un grupo de empresas (o entidades) podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas (o entidades) del grupo.
- Las empresas y entidades deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio. Y en el plazo máximo de un año haber presentado la solicitud de registro.
- Se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa o entidad y la de las personas trabajadoras. En las empresas y entidades donde no existan las representaciones legales se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa o entidad y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa o entidad.
- Cambios en el contenido mínimo como: los ámbitos personal, territorial y temporal, la auditoría salarial...
- Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

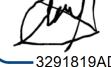
#### **RD 902/2020**

El Real Decreto para las empresas y entidades que cuenten al menos con 50 personas trabajadoras para garantizar la igualdad retributiva, identificar la discriminación salarial y fomentar la transparencia.

Resumiendo lo más importante:

- Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de su representación legal en la empresa o entidad, al registro salarial de la misma. Si no existe RLPT, podrán acceder al registro, pero la información no abarcará los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que consten en el registro, sino únicamente las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones de la empresa o entidad (promediadas de mujeres y hombres).
- El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.
- Las empresas y entidades deberán contemplar, dentro del registro salarial, los datos retributivos de toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal directivo y a los altos cargos.
- Las personas profesionales que representen legalmente a las personas trabajadoras (RLPT) participarán en el diseño del registro salarial. Deberán ser consultadas en el plazo de los diez días anteriores a la elaboración del registro. La misma antelación se estipula cuando el registro deba modificarse debido a una alteración sustancial de su contenido.
- La finalidad de la auditoría retributiva es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa o entidad, de manera transversal y completa, cumple con

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

InteRed X  
por una educación transformadora

la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

- Las empresas y entidades que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. El Reglamento aclara que la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo. El contenido de la auditoría retributiva implica la evaluación de los puestos de trabajo (tanto en relación con el sistema retributivo como con el sistema de promoción).
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de dichas desigualdades.
- La valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos pasa a considerarse otro de los ejes fundamentales dentro del principio de transparencia retributiva.

Esta ley considera la discriminación salarial como falta muy grave en materia de relaciones laborales, pudiendo conducir a la imposición de una multa de entre 6.251 y 178.500 euros.

**Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.**

**Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.**

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.
2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7...

### 3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El presente plan de igualdad está realizado y negociado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación InteRed, constituida el 9 de octubre de 2024, en la sede de Fundación InteRed. Está constituida por:

#### En representación de la Fundación

- Rosario Jiménez, Responsable de Gestión y Desarrollo de Personas de InteRed
- Elena Alfageme, Responsable de Género de InteRed

#### En representación de las personas trabajadoras

- Ruth Durán, Representante sindical de CC.OO.
- Eva Ambite, Representante sindical de UGT

#### Asesoría externa:

- Paula Mattio, consultora experta en conciliación de la vida laboral y familiar e igualdad, diversidad y gestión del tiempo.

### 4. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

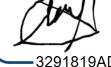
El Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto de medidas y acciones negociadas con la representación de la plantilla, y que se rige por los siguientes principios:

1. Está diseñado para todas las personas que componen la Fundación, sean mujeres, hombres u otras identidades.
2. Adopta la transversalidad de género y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación.
3. Tiene una naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
4. Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades detectadas durante el seguimiento.
5. Establece un compromiso de la Fundación que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
6. Propicia la participación y el diálogo de todas las partes suscriptoras del plan.

### 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLANPRO

#### ÁMBITO PERSONAL:

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

En base a lo dispuesto en el artículo 8.2 del R.D 901/2020, el contenido del Plan de Igualdad será de general y obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras de la plantilla de Fundación InteRed, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostente, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la Fundación usuaria. Así mismo, el Plan será de aplicación a la totalidad de centros de trabajo.

### ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial (de carácter nacional) comprenderá los siguientes centros de trabajo:

- Málaga: Cl. Cañada de los Ingleses, 4 - 29016 Málaga (2 M)
- Valencia: Cl. Mauro Guillen, 5 - 46009 Valencia (7 M, 1 H)
- Madrid: Cl. Alameda, 22 - 28014 Madrid (23 M, 3 H)
- Galicia: Praza do Matadoiro, 7 - 15703 Santiago De Compostela (1M)
- Sevilla: Cl. Torrijano, 15, 2º - 41009 Sevilla (3 M)
- Córdoba: Pz de la Concha, 1 - 14003 Córdoba (1 M)
- Barcelona: Cardenal Tedeschini, 72, 1º - 08027 Barcelona (6M, 1 H)
- Castilla y León: Cl. Galera, 4, 1º - 47002 Valladolid (1 M)
- Cantabria: C. Rualasal, 23, 2ºA - 39001 Santander (1 M)
- Guipúzcoa: Bengoetxea, 4 bajo - 20004 San Sebastián (1 M)
- Bilbao: Grupo Vicente Garamendi, 5, lonja - 46006 Bilbao (3 M)

### ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, (27-02-2025), manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

## 6. EVALUACIÓN I PLAN DE IGUALDAD (2022-2024)

El 1 de abril de 2022 entró en vigor, aprobado por parte de la representación de la empresa y de la representación sindical, el primer Plan de Igualdad de la Fundación InteRed, con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres que integran su plantilla, con finalización prevista el 31 de marzo de 2024. Una vez finalizada su vigencia, dicho Plan de Igualdad podía permanecer en vigor hasta la aprobación del siguiente, estableciendo su duración máxima hasta el 31 de marzo de 2025.

Como muestra de su compromiso con la igualdad y de su evolución con respecto a dicho primer plan, se recoge en el presente documento un resumen de lo que fueron los puntos fuertes y las

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7

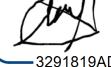
**InteRed**  
 por una educación transformadora

áreas de mejora detectadas en el anterior diagnóstico del I PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN INTERED (2022-2024), así como las medidas propuestas.

## 6.1. Resumen 1r Diagnóstico (2022)

- El perfil general de la plantilla, presenta una organización con mayoría de mujeres trabajadoras, detectándose áreas de la entidad completamente feminizadas.
- Se podría estar produciendo segregación vertical, ya que la distribución de la plantilla desvela una mayor proporción de hombres en puestos directivos respecto a puestos de carácter técnico y, sobre todo, administrativo ocupados por hombres, pero no se puede deducir que se dé el techo de cristal para las mujeres.
- Se trata de una entidad con mucha estabilidad en el personal, permitiendo el mantenimiento del empleo de su plantilla. Esto puede proporcionar seguridad a las personas trabajadoras. Se registran en el periodo analizado muy pocas promociones internas hacia puestos de responsabilidad y toma de decisiones.
- Equilibrio en la aplicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad. Es recomendable sistematizar y recoger las medidas a disposición de las personas trabajadoras para mejorar su conocimiento y disfrute.
- La plantilla valora positivamente el entorno laboral de InteRed.
- Las fortalezas internas encontradas son la trayectoria profesional de la organización y el compromiso y la capacitación de las personas.
- Basada en el enfoque de cuidados, integrado en la cultura organizacional y está transversalizado en la planificación, organización del trabajo y en las relaciones laborales, a todos los niveles.
- No se identifican discriminaciones directas por género o diversidad en el entorno laboral.
- Los conocimientos y el compromiso de la plantilla permiten identificar que estas desigualdades es necesario atenderlas desde la prevención.
- No se detectan sesgos de género ni discriminación, directa o indirecta en el acceso a InteRed. En la organización existe una mayoría de mujeres trabajadoras.
- No se aprecian brechas de género de acceso a la formación, aunque se detectan ciertas dificultades de acceso a acciones formativas por picos de trabajo, por atención a responsabilidades de cuidados y por la diferencia horaria de los distintos territorios.
- Brechas vinculadas a la situación laboral de los hombres en las categorías del Grupo 03 y Escala 04.
- Se identifican diversos ámbitos en los que mejorar la comunicación para establecer un entorno más igualitario, al facilitar el acceso a la información a todas las personas trabajadoras. La eficacia de la comunicación pasa por revisar y adaptar los flujos y canales de la comunicación, eliminando posibles duplicidades o perdida de información.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A85549...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

- InteRed dispone de mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Se detecta desconocimiento por parte de la plantilla del Protocolo, por lo que sería recomendable mejorar la comunicación a la plantilla.

## 6.2. Acciones 1r Plan (2022-2024)

ACCIONES
1.1. Recopilación de información e instrumentos sobre procedimientos y procesos de trabajo.
1.2. Revisión y actualización del documento de los procedimientos internos.
1.3. Acciones de difusión entre la plantilla.
2.1. Diseño del proceso participativo (PP).
2.2. Ejecución del PP.
2.3. Incorporación de cambios en SVPT.
2.4. Revisión periódica de SVPT.
3.1. Revisión de materiales de comunicación interna y externa.
3.2. Revisar y actualizar el Manual de lenguaje inclusivo.
3.3. Diseño y ejecución de Plan de comunicación del Manual de lenguaje inclusivo.
4.1. Actualización permanente del Registro Salarial.
4.2. Informe salarial bianual.
4.3. Revisión de procedimiento de transparencia salarial (TS).
4.4. Realización de informe bianual de TS.
5.1. Evaluación de necesidades formativas.
5.2. Diseño y difusión de programa formativo.
5.3. Ejecución acciones formativas anuales.
5.4. Difusión anual de las ofertas formativas.
6.1. Sistematización de las medidas de conciliación en el Manual de Acogida (MA).
6.2. Difusión del MA.
6.3. Actualización y revisión periódica del MA.

ACCIONES
7.1. Planificación del proceso.
7.2. Desarrollo del proceso.
7.3. Seguimiento de proceso.
8.1. Diseño de las medidas, a partir del diálogo, y difusión.
8.2. Revisión de las medidas de conciliación de la entidad y reajuste.
9.1. Actualización del Protocolo.
9.2. Formación a personal encargado del Procedimiento.
9.3. Socialización del protocolo a nuevas Contrataciones.
9.4. Análisis y elaboración de informes de seguimiento y Evaluación.
9.5. Difusión de resultados.
10.1. Definir espacios de participación y presencia de la entidad.
10.2. Acciones de representación.
10.3. Recogida sistemática de los eventos externos en una ficha.

**Nota:** Cabe señalar que el plan se diseñó inicialmente para tener una vigencia de 4 años, motivo por el cual tantas acciones han quedado pendientes.

### Grado de cumplimiento de las medidas

Signed by:



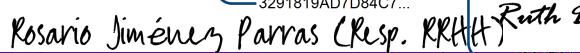
3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:



Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)


  
por una educación transformadora

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart

Medidas	Acciones	Estado de cumplimiento de la medida	Comentarios
1. Sistemática y difusión de los procedimientos internos de la organización	1. Recopilación de información e instrumentos sobre procedimientos y procesos de trabajo 2. Revisión y actualización del documento de los procedimientos internos 3. Acciones de difusión entre la plantilla 4. Difusión del proceso participativo	Realizado Jun_24	
2. Mejorar la definición participada de los puestos de trabajo	5. Recopilación del proceso participativo 6. Encuestar a los trabajadores SPTT 7. Envío periódico de SPTT	Realizado Sep_24	Realizar anualmente o cuando surjan cambios significativos
3. Manual de lenguaje inclusivo y no sexista propio	8. Revisión de materiales de comunicación interna y externa 9. Revisar y actualizar el Manual de lenguaje inclusivo 10. Difusión y ejecución del Plan de sensibilización del Manual de lenguaje inclusivo incluyéndolo en el plan de desarrollo	Pendiente	
4. Observatorio de brechas salariales	11. Actualización permanente del Registro Salarial 12. Informe anual de brecha	Realizado a/Dic_24	
5. Plan formativo en igualdad, conciliación y compromisibilidad	13. Revisión de procedimiento de transparencia salarial 14. Realización de informe anual de transparencia salarial 15. Actualización de las medidas de conciliación en el Manual de Acogida	Pendiente	
6. Manual de Acogida de InteRed	16. Difusión y difusión del programa formativo 17. Ejecución acciones formativas anuales 18. Difusión anual de las ofertas formativas	Pendiente	
7. Espacio laboral de cuidados	19. Actualización de las medidas de conciliación en el Manual de Acogida	Pendiente	No está recogida en el Manual de acogida
8. Seguimiento, evaluación y ajuste de las medidas de conciliación	20. Revisión del Manual de acogida 21. Actualización y revisión periódica del Manual de acogida 22. Planificación del proceso 23. Desarrollo del proceso 24. Seguimiento del proceso	Realizado Webinar RR-H-Jun_24	
9. Sistema de seguimiento y evaluación del Protocolo como herramienta de prevención y respuesta	25. Difusión de las medidas a partir del diálogo y la salud 26. Revisión de las medidas de conciliación de la entidad e impuesto 27. Actualización del protocolo 28. Formación a personal encargado del procedimiento 29. Socialización del protocolo a nuevas contrataciones (llamadas reunión)	Realizado Webinar RR-H-Jun_24	
10. Representatividad de InteRed a través de mujeres	30. Análisis y elaboración de informes de seguimiento y evaluación 31. Difusión de resultados 32. Definir espacios de participación y presencia de la entidad 33. Acciones de representación 34. Recogida sistemática de los inventarios internos en una ficha	No se han detectado casos. No realizado el informe No realizado Se consideró que esta medida por evolución de la plantilla no es relevante No realizado	

## 7. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

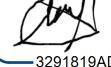
La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene como objetivo la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la institución: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores.

Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Fundación en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la Fundación como Responsable del Plan de Igualdad.

Hay que señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de la Dirección de la Fundación y de la Comisión de Igualdad con el objeto de promover y facilitar la participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.

El lenguaje utilizado en la realización del presente diagnóstico ha sido neutro e inclusivo. Los posibles conceptos y/o palabras de tipo no inclusivo que pueda haber en el documento forman parte de la información corporativa de la Fundación, y que, por motivos de rigurosidad, hemos mantenido sin hacer ninguna modificación. Será en el contenido del plan donde pondremos en marcha las acciones correspondientes para garantizar un uso respetuoso del lenguaje para todas las personas en la Fundación.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

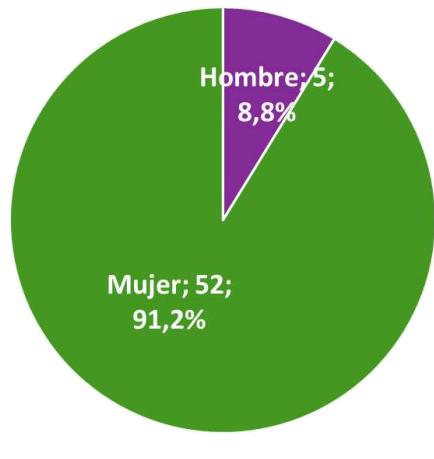
**InteRed**  
 por una educación transformadora

Ruth Durán Pitart  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

4C61B9A4519E4B7 ...

## 7.1. Datos demográficos

### Sexo



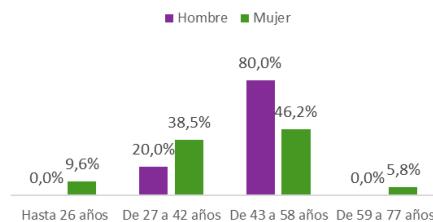
El porcentaje de mujeres (91,2%) y hombres (8,8%) en la plantilla de InteRed no se ajusta a los valores recomendados por la ley 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de 40% de personas del sexo menos representado en plantilla.

Podemos identificar a InteRed como una ONGD feminizada, atendiendo al sector en el que desarrolla su actividad, no siendo una cuestión específica ni voluntaria de la ONGD.

El 100% de su plantilla está adscrita al Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.

### Edad

Distribución de la plantilla según tramo de edad por total sexo

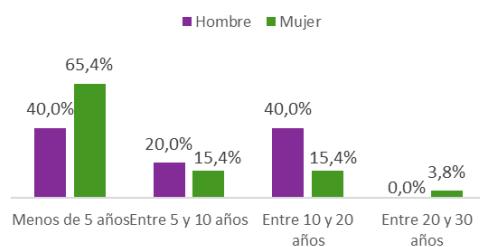


Si analizamos cómo se distribuyen los tramos de edad sobre el total del sexo, vemos que el porcentaje más alto tanto de hombres (80,0%) como de mujeres (46,2%) pertenecen a la generación X (es decir, que tienen entre 43 y 58 años). La edad media de la plantilla es de 42,8 años; en el caso de las mujeres, 42,5, y en el caso de los hombres, 45,8.

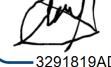
Edad	Generaciones	Hombre	Mujer	Total
Hasta 26 años	Generación Z	0	5	5
De 27 a 42 años	Generación Y	1	20	21
De 43 a 58 años	Generación X	4	24	28
De 59 a 77 años	Baby boomers	0	3	3
<b>Total general</b>		<b>5</b>	<b>52</b>	<b>57</b>

### Antigüedad

Distribución de la plantilla según tramo de antigüedad por total sexo



Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

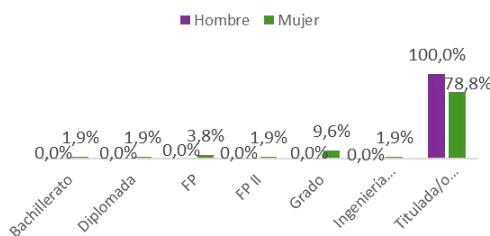
DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

Si analizamos cómo se distribuyen los tramos de antigüedad sobre el total del sexo, vemos que el porcentaje más alto de hombres (40,0%) se encuentra tanto en el tramo de antigüedad de menos de 5 años como en el tramo de entre 10 y 20, mientras que el 65,4% de las mujeres tienen una antigüedad de menos de 5 años. La antigüedad media de la plantilla es de 5,2 años; en el caso de las mujeres, 5, y en el caso de los hombres, 7,9.

Antigüedad	Hombre	Mujer	Total
Menos de 5 años	2	34	36
Entre 5 y 10 años	1	8	9
Entre 10 y 20 años	2	8	10
Entre 20 y 30 años	0	2	2
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>52</b>	<b>57</b>

## Nivel de estudios

Distribución plantilla según nivel de estudios por total sexo

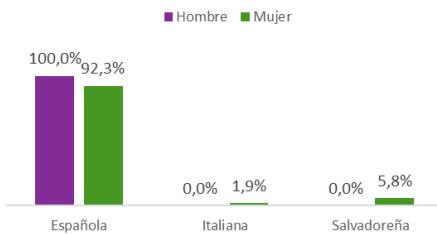


Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el nivel formativo sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto tanto de hombres (100%) como de mujeres (78,8%) se sitúa en el nivel de “Titulado/a Superior”.

Nivel de estudios	Hombre	Mujer	Total
Bachillerato	0	1	1
Diplomada	0	1	1
FP	0	2	2
FP II	0	1	1
Grado	0	5	5
Ingeniería Técnica	0	1	1
<b>Titulado/a Superior</b>	<b>5</b>	<b>41</b>	<b>46</b>
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>52</b>	<b>57</b>

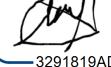
## Nacionalidad

Distribución de la plantilla según nacionalidad por total sexo



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según su nacionalidad sobre el total del sexo, vemos que tanto el 100% de los hombres como el 92,3% de las mujeres tienen nacionalidad española.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

Firmado por:  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 B63B0990281B4AE...

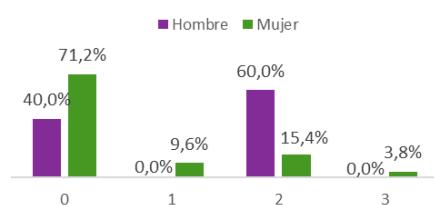
**InteRed**  
 por una educación transformadora

DocuSigned by:  
  
 1CC34D0A4519E4B7...

Nacionalidad	Hombre	Mujer	Total
Española	5	48	53
Italiana	0	1	1
Salvadoreña	0	3	3
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>52</b>	<b>57</b>

## Responsabilidades: Hijos/as

Distribución plantilla según número de hijos/as por total sexo



Distribución plantilla según si tienen o no hijos/as por total personal



El 31,6% de la plantilla tiene hijos/as. Concretamente, se trata del 28,8% de las mujeres y el 60,0% de los hombres.

El 9,6% de las mujeres tienen 1 hijo/a, el 15,4% de las mujeres y el 60,0% de los hombres tienen 2 hijos/as, y el 3,8% de las mujeres tienen 3 hijos/as.

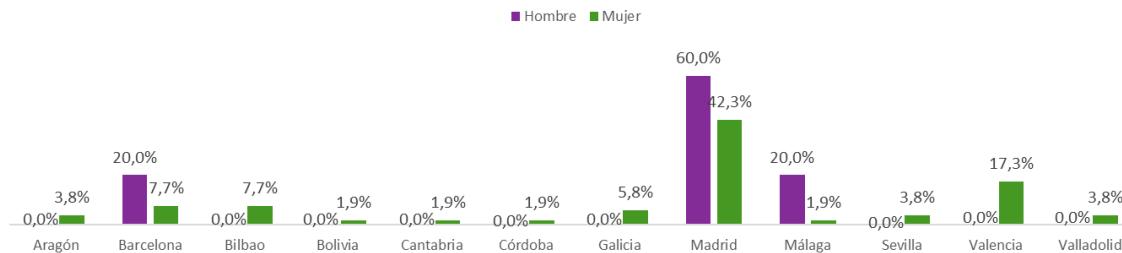
Hijos/as	Hombre	Mujer	Total	Sobre n.º hijos/as		Sobre total sexo		Sobre total plantilla	
				Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
0	2	37	39	5,1%	94,9%	40,0%	71,2%	3,5%	64,9%
1	0	5	5	0,0%	100,0%	0,0%	9,6%	0,0%	8,8%
2	3	8	11	27,3%	72,7%	60,0%	15,4%	5,3%	14,0%
3	0	2	2	0,0%	100,0%	0,0%	3,8%	0,0%	3,5%
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>52</b>	<b>57</b>	<b>8,8%</b>	<b>91,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>8,8%</b>	<b>91,2%</b>

	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sin hijos/as	2	37	39	5,1%	94,9%	40,0%	71,2%	3,5%	64,9%
Con hijos/as	3	15	18	16,7%	83,3%	60,0%	28,8%	5,3%	26,3%
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>52</b>	<b>57</b>	<b>8,8%</b>	<b>91,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>8,8%</b>	<b>91,2%</b>

## 7.2. Distribución de Fundación InteRed

### Distribución por centro de trabajo

Distribución plantilla según centro de trabajo por total sexo



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el centro de trabajo sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto tanto de hombres (60,0%) como de mujeres (42,3%) trabaja en el centro de trabajo de Madrid.

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:

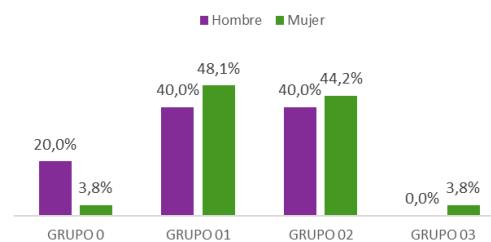
Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH) Ruth Durán Pitart

B63B0990281B4AE...

Centro de trabajo	Hombre	Mujer	Total
Aragón	0	2	2
Barcelona	1	4	5
Bilbao	0	4	4
Bolivia	0	1	1
Cantabria	0	1	1
Córdoba	0	1	1
Galicia	0	3	3
Madrid	3	22	25
Málaga	1	1	2
Sevilla	0	2	2
Valencia	0	9	9
Valladolid	0	2	2
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>52</b>	<b>57</b>

### Distribución por grupos profesionales (convenio)

Distribución plantilla según grupos profesionales (convenio) por total sexo



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el grupo profesional sobre el total del sexo, vemos que el porcentaje más alto de mujeres (48,1%) se encuentra en el grupo 01, mientras que el 40,0% de los hombres se encuentra tanto en ese como en el grupo 02.

Grupo profesional (convenio)	Hombre	Mujer	Total
GRUPO 0	1	2	3
GRUPO 01	2	25	27
GRUPO 02	2	23	25
GRUPO 03	0	2	2
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>52</b>	<b>57</b>

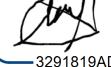
### Distribución por puesto

Nombre del puesto	Hombre	Mujer	Total	Sobre total tramo		Sobre total sexo		Sobre total plantilla	
				Hombr	Mujer	Hombr	Mujer	Hombr	Mujer
Coordinación del Área CYC	0	2	2	0,0%	100,0%	0,0%	3,8%	0,0%	3,5%
Coordinación del Área De Programas	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,8%
Coordinación del Área GEF	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,8%
Coordinación Delegación Internacional	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,8%
Coordinación Delegación Nacional	1	6	7	14,3%	85,7%	20,0%	11,5%	1,8%	10,5%
Dirección General	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,8%
Gestión de Datos	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,8%
Gestión y Desarrollo de Personas	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,8%
Personal Técnico de Administración de Servicios Generales e Informática	0	2	2	0,0%	100,0%	0,0%	3,8%	0,0%	3,5%
Personal Técnico de Delegaciones Nacionales	3	22	25	12,0%	88,0%	60,0%	42,3%	5,3%	38,6%
Personal Técnico de Formación de Voluntariado	0	2	2	0,0%	100,0%	0,0%	3,8%	0,0%	3,5%
Personal Técnico de Fundraising	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,8%
Personal Técnico de Igualdad de Género y Coeducación	0	3	3	0,0%	100,0%	0,0%	5,8%	0,0%	5,3%
Personal Técnico de Líneas	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,8%
Personal Técnico de Seguimiento Económico Financiero	0	2	2	0,0%	100,0%	0,0%	3,8%	0,0%	3,5%
Responsable de Alianzas Con Empresas	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,8%
Responsable de Comunicación	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,8%
Responsable de Paises	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,8%
Responsable Línea de Género	0	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	1,8%
Unidad Técnica	1	1	2	50,0%	50,0%	20,0%	1,9%	1,8%	1,8%
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>52</b>	<b>57</b>	<b>8,8%</b>	<b>91,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>8,8%</b>	<b>91,2%</b>

### 7.3. Condiciones de trabajo y conciliación

#### Condiciones de trabajo

Signed by:  
  
 3BCC9D50A85549...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

- Con una jornada semanal de 40 horas para las jornadas completas y proporcional para las parciales (reducidas a 38 horas o de manera proporcional respectivamente, como medida de mejora de las condiciones laborales y para la conciliación de la vida personal y laboral), el horario es flexible todo el año, estableciéndose una franja de permanencia obligada entre las 10 y las 14:30 para las personas con firma del acuerdo de trabajo a distancia.
- La entrada es flexible entre las 8 y las 10 horas, y la salida entre las 14:30 y las 20 horas, incluyendo la pausa para la comida (este horario se puede ampliar a antes de las 8 y después de las 20 horas, con autorización de la persona coordinadora).
- Desde el 1 de octubre de 2021, y de manera voluntaria, la persona trabajadora que lo estime oportuno puede firmar un acuerdo anual e individual de trabajo a distancia, de tal forma que prestará sus servicios a distancia desde un mínimo del 30% y hasta un máximo del 50% de su jornada laboral mensual y acudirá físicamente al puesto de trabajo el tiempo restante. Todas las personas trabajadoras que deseen teletrabajar firman un acuerdo de teletrabajo individual que forma parte de la política de teletrabajo.
- Se localizan, pues, mejoras implementadas en la jornada laboral y el establecimiento de horarios en sede y delegaciones nacionales, InteRed amplía los días de vacaciones y de libre disposición establecidos por convenio, estableciendo un marco laboral que favorece la organización personal de la plantilla.
- Las jornadas de trabajo, horarios y distribución del tiempo se gestionan con una aplicación informática, disponible desde los ordenadores de los puestos fijos y también desde los smartphones.



- Del documento de mejoras extra-convenio, extraemos las siguientes medidas:

Signed by:



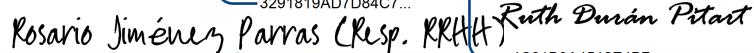
3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:



Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH) Ruth Durán Pitart

**InteRed**  
por una educación transformadora

B63B0990281B4AE...

4C81B9A4519E4B7...

### JORNADA SEMANAL

TIEMPO COMPLETO 40h.	38 HORAS SEMANALES	
La jornada anual máxima de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece en 1728 horas para 2024.	InteRed reconoce una jornada laboral de 38 horas semanales en contratos de jornada completa, en lugar de las 40 horas que se recoge en el Convenio de Acción e Intervención Social Estatal.	Siempre que la duración de la jornada sea de 6 horas o más de forma continua, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijo o itinerante, el cómputo de la jornada ordinaria comenzará a partir del lugar de recogida o reunión establecido, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida de los trabajos.

### VACACIONES

23 días laborables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>23 días laborables</li> <li>Se cierran el 24 y 31 de Diciembre</li> <li>4 días de libre disposición</li> <li>2 días de asuntos propios</li> </ul>	<p><b>Vacaciones:</b> nos corresponden 23 días laborables de vacaciones por año trabajado según el convenio vigente. Se disfrutarán al menos tres semanas seguidas entre 1 de julio hasta el 15 de septiembre y han de ser solicitadas con tres meses de antelación. Se podrán disfrutar hasta Semana Santa del año siguiente.</p> <p><b>Días de libre disposición:</b> InteRed concede, como otra mejora significativa respecto al convenio, disponer de 4 días adicionales sin actividad laboral al año. No se podrán acumular para años posteriores por lo que la fecha máxima de disfrute será el 31 de diciembre de cada año.</p> <p><b>Días 24 y 31 de diciembre:</b> InteRed además concede como días de permiso retribuido el 24 y 31 de diciembre que sean laborables. En caso de que el 24 y 31 de diciembre sean sábado o domingo no se sumarán por otros dos días extras.</p> <p><b>Día de asuntos propios:</b> Según convenio se disfrutará de 2 días de asuntos propios al año. No se podrán acumular para años posteriores, por lo que la fecha máxima de disfrute será el 31 de diciembre de cada año.</p>
---------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### HORAS EXTRAORDINARIAS

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales y se recomienda a las organizaciones amparadas en este Convenio que en la medida de sus posibilidades sustituyan la realización de dichas horas por nuevas contrataciones o formas de organización del trabajo más efectivas.	InteRed recuerda que no se realizarán horas extraordinarias y que las horas realizadas por encima del horario semanal previsto de alguna persona, por razones laborales, tenga que hacer, se recuperarán bajo la medida de flexibilidad horaria en el mes posterior salvo aprobación autorizada por la coordinación para extenderlo por razones laborales.	<p>Se evitara siempre que sea posible y salvo razones justificadas trabajar en sábados, domingos y días festivos, a pesar de que los sábados se consideran, por contrato día laborable. Para trabajar en estos días, se deberá contar sin excepción, con la autorización previa de las coordinaciones de las áreas o delegaciones.</p> <p>Se recuperan como días enteros, a excepción de los decimales -que podrán recuperarse por horas- a razón de los 1,2 los sábados y de 2 los domingos y días festivos, siendo el plazo hasta la Semana Santa del año siguiente.</p> <p>Las horas acumuladas en un día/días concretos se pueden compensar con flexibilidad horaria (horas) pero no será posible utilizarlas para días enteros de descanso.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### REGISTRO DE LA JORNADA

Por el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, el registro de la jornada es obligatorio a partir del 12 de mayo.	<b>Altai ClockIn</b> <p>La jornada se registrará de forma diaria y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los viajes nacionales serán contabilizados como jornadas normales. Se registrará la jornada desde el tiempo previo de espera obligado para la salida del medio de transporte seleccionado. El resto el tiempo trabajado se considerará parte de las medidas de flexibilidad horaria.</li> </ul>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

DocuSigned by:


  
por una educación transformadora

4C81B9A4519E4B7...

- La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras de sus representantes legales y de la inspección del Trabajo y Seguridad Social".
- persona trabajadora. Entregando a su superior jerárquico la hoja mensual con su firma.
- Los viajes internacionales con destino fuera de Europa se contabilizarán como jornadas normales, se registrará la jornada desde el tiempo previo de espera obligado para la salida del medio de transporte seleccionado. El resto el tiempo trabajado se considerará parte de las medidas de flexibilidad horaria. Se permitirá trabajar al menos los sábados con la autorización de la coordinación del área y se recuperará a razón de 1 a 1,20.
  - Salvo excepciones, aprobadas por la coordinación correspondiente como congresos, seminarios, formaciones, formulaciones o encuentros institucionales, no se podrá trabajar domingos y festivos locales. En todo caso se recuperará a razón de 1,2 los sábados y 2 los domingos y festivos locales de lunes a viernes se recuperará como flexibilidad horaria.
  - En los viajes; los períodos de descanso, comidas, cenas, los dedicados a ocio personal no se incluirán como tiempo de trabajo.

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

- InteRed recoge en el documento de políticas y procedimientos de gestión de personas todos los permisos y medidas de conciliación disponibles (documento de mejoras extra-convenio).
- Se impartió un *webinar* informativo a toda la organización en junio de 2024. Estos documentos se encuentran en la plataforma SharePoint a la que todas las personas trabajadoras tienen acceso.
- Existe un protocolo de reuniones internas.



• Aprobado por RRHH el 14 de marzo de 2024  
• Última actualización: 14 de marzo de 2024

- En InteRed se localizan diversas medidas en materia de conciliación, destacando los acuerdos voluntarios e individuales de trabajo a distancia con las personas trabajadoras que lo soliciten –medida implementada desde el 1 de octubre de 2021 y a través de la cual se pacta el cumplimiento de una parte de su horario laboral fuera del centro de trabajo habitual–, así como otras mejoras en la jornada laboral y horarios en sede y delegaciones nacionales, aplicable desde el 1 de marzo de 2020.
- Las necesidades de conciliación, según las características de la plantilla de InteRed, están vinculadas, por este orden, al tiempo personal y autocuidado, cuidado de menores y cuidado de mayores: el 52,5% de la plantilla ha destacado que su principal necesidad de conciliación es el disfrute de tiempo personal y autocuidado, seguido de 17,5% que ha señalado la atención a necesidades de cuidados de menores dentro de la red familiar, y del 15% que ha señalado que es la de cuidados de mayores dentro de la red familiar.
- No obstante, no se han proporcionado evidencias de que se realicen campañas y/o guías informativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad. Se propondrá como una posible medida en el futuro plan de acción.

Signed by:



3BCC9D50A85549...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

P62908907418445

3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart

4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

- Del documento de mejoras extra-convenio, extraemos las siguientes medidas:

CONVENIO	INTERED	COMENTARIOS
<b>Lactancia o excedencia</b>	<b>Lactancia + excedencia</b>	InteRed, como organización, da importancia a compatibilizar ambas medidas desde el enfoque de cuidados que mejoran la conciliación.
<b>HORARIO LABORAL</b>	<b>FLEXIBILIDAD HORARIA</b>	<p>(Sin especificar en convenio)</p> <p>La jornada laboral será flexible todo el año, estableciéndose una franja de permanencia obligada en la oficina de 10:00 a 14:30 horas, con una flexibilidad de entrada entre las 8:00 horas y 10:00 horas y de salida entre las 14:30 y 20:00 horas, incluyendo la pausa para la comida.</p> <p>En el caso de que por razones de trabajo sea necesario trabajar más allá de las 20:00 horas y con independencia de la hora de entrada que se haya hecho, se deberá contar con la autorización de la coordinación. No se aconseja hacer más de 8 horas diarias respetándose en todo caso el descanso entre jornadas de 12 horas.</p> <p>Es necesario que el cuadro de la flexibilidad horaria quede cerrado en el plazo de un mes desde que se trabajaron las horas de más y en dos meses para julio y agosto.</p>

#### PERMISOS Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN

TRABAJO A DISTANCIA		
Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de las empresas y entidades, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.	Se regirá en base al acuerdo de teletrabajo suscrito entre InteRed y la persona que lo solicite, y aceptará las condiciones en él descriptas y hasta un 50% máximo de la jornada laboral TANTO PARA LA SEDE COMO PARA EL CONJUNTO DE DELEGACIONES NACIONALES.	ESIEMPRE HA DE GARANTIZARWSE QUE ESE 50% D JORNADA A DISTANCIA NO AFFECTARÁ A LAS FUNCIONES Y TAREAS ESPECÍFICAS DE CADA PUESTO DE TRABAJO.
PERMISO RETRIBUIDO PARA CUIDADO DE FAMILIARES Y CONVIVIENTES		
5 días al año para el cuidado de un familiar por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo	Se cumple conforme convenio y R.D. 2/2024 de 21 de Mayo (Ley de familias)	Mientras la ley esté en vigor
domiciliario. Tienen derecho a disfrutar de este permiso, entre otros:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cónyuge</li> <li>• Pareja de hecho</li> <li>• Parientes de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.</li> <li>• Familares consanguíneos de la pareja de hecho.</li> <li>• Cualquier persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y necesite cuidados.</li> </ul> <p>La Audiencia Nacional determinó que los 5 días del permiso para cuidar de familiares de segundo grado o convivientes del RD Ley 5/2023 tienen que considerarse como días laborables.</p>		
PERMISO RETRIBUIDO POR MATRIMONIO O REGISTRO PAREJA DE HECHO		
15 días naturales en caso matrimonio o registro de pareja de hecho.	Se cumple conforme convenio.	<p>El Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, con efectos desde el 30 de junio.</p> <p>Resolución 3.11.23 Modif. Convenio C. Estatal de Interv. Social ART. 29 a).1</p> <p>Real Decreto Ley 2/2024, de 21 de Mayo.</p> <p>Mientras la ley esté en vigor.</p>

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH) Ruth Durán Pitart

B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4001B9A4510E4B7...

**InteRed X**  
por una educación transformadora

### PERMISO RETRIBUIDO PARA EL CUIDADO DE FAMILIARES POR FUERZA MAYOR

Hasta 4 días por año el trabajador/a podrá ausentarse de su puesto de trabajo. Estos días podrán ser seguidos o disfrutados por horas o días. Es un permiso que se utiliza por una causa de fuerza mayor, por accidente o enfermedad de un familiar, incluidos las personas convivientes. Se puede solicitar sin cumplir con un preaviso ya que las urgencias no se pueden prever. No se requiere la presentación de un justificante de manera inicial, sino que podrá entregarse más tarde en la organización.	Se cumple conforme convenio.	El Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, con efectos desde el 30 de junio.  R.D. 2/2024 de 21 de Mayo (Ley de Familias)  Mientras la ley esté en vigor.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE LAS PERSONAS CON DEPENDIENTES A CARGO

Se reconoce a las personas trabajadoras el derecho a solicitar la medida de trabajo flexible (adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia) para el cuidado de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hijas e hijos mayores de 12 años.</li> <li>• Cónyuge o pareja de hecho.</li> <li>• Familares por consanguinidad hasta el 2º grado de la persona trabajadora.</li> <li>• Otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio;</li> <li>• Personas que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas.</li> </ul>	Se cumple conforme convenio.	El Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, con efectos desde el 30 de junio.  Mientras la ley esté en vigor.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### PERMISO PARENTAL

Este permiso se puede disfrutar de forma continuada o discontinua, parcial o completa. Sólo podrán utilizarlo aquellos progenitores que tengan hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, de hasta 8 años de edad a su cargo. Tras la aprobación de la Ley de Familias, se espera que a partir del 2 de Agosto de 2024, 4 de	Se cumple conforme convenio.	R.D. 5/2023 de 28 de Junio. Modif. el L.L. añadiendo el Art. 48.bis  R.D. 2/2024 de 21 de Mayo (Ley de Familias)  Mientras la ley esté en vigor.  <i>A fecha de hoy no está aprobado que este permiso sea remunerado, se</i>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Signed by:

3BCC9D50A855491...

Firmado por:

3291819AD7D84C7...

Firmado por:

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

DocuSigned by:

4C81B9A4519E4B7...

**InteRed X**

por una educación transformadora

las 8 semanas siguientes B63B0990281B4AE...

Se debe dar un preaviso de 10 días a la organización, especificando cuando se llevará a cabo el permiso y cuando se finalizará.

encuentra en vía de tramitación urgente en el Congreso.

**OTROS PERMISOS SEGÚN NORMATIVA**

MOTIVO	DURACIÓN	NORMA	OBSERVACIONES
<b>Nacimiento o adopción de un hijo o una hija.</b>	<b>3 días naturales</b> de los cuales al menos dos serán laborables o un día más si es a más de 200 km.	Art. 29 2 Convenio Intervención Social	Resolución 3.11.23 Modif. Convenio C. Estatal de Interv. Social
<b>En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad</b>	<b>5 días</b> en el caso de enfermedad, accidente grave u hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario de padre, madre, cónyuge, hijo, hija, hermanos o nietos, pareja de hecho o parentes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella con independencia de si hay desplazamiento o no. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua, mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día que se produzca el hecho causante, inclusive. Podrán ampliarse estos días descontandolos de las vacaciones, pirevia solicitud del trabajador/a y	Art. 29 3 Convenio Intervención Social	Resolución 3.11.23 Modif. Convenio C. Estatal de Interv. Social. Art. 29.3  Previo aviso y justificación documental

	siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.		
<b>En el caso de personas trabajadoras el ámbito de cooperación internacional desplazados en destino este plazo será ampliado</b>	En el caso de personas trabajadoras del ámbito de cooperación internacional desplazados en destino este plazo se incrementará a siete días cuando el desplazamiento al lugar de origen represente un tiempo de vuelo superior a siete horas.	Art. 29 3 Convenio Intervención Social	Resolución 3.11.23 Modif. Convenio C. Estatal de Interv. Social Art. 29.3  Previo aviso y justificación documental
<b>En el caso de fallecimiento</b>	<b>2 días laborables</b> en el caso de fallecimiento de parentes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso es de 4 días en caso de desplazamiento.	Art. 29 4 Convenio Intervención Social	Resolución 3.11.23 Modif. Convenio C. Estatal de Interv. Social Art. 29.4  Previo aviso y justificación documental

<b>Traslado de domicilio Habitual.</b>	<b>1 día</b> laborable por traslado de domicilio habitual.	Art. 29 5 Convenio Intervención Social	Previo aviso y justificación documental
<b>Ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</b>	<b>1 día</b> (El día de la ceremonia).	Art. 29 6 Convenio Intervención Social	Resolución 3.11.23 Modif. Convenio C. Estatal de Interv. Social Art. 29.6  Previo aviso y justificación documental
<b>Asuntos propios a lo largo del año natural.</b>	<b>2 días</b> laborables.	Art. 29 7 Convenio Intervención Social	Resolución 3.11.23 Modif. Convenio C. Estatal de Interv. Social Art. 29.7  Previo aviso y justificación documental
<b>Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente.</b>	Derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable.	Art. 31 Convenio Intervención Social	Previo aviso y justificación documental

Signed by:



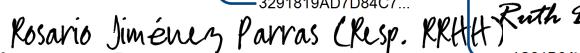
3BCC9D50A85549...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:



Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH) Ruth Durán Pitart

3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:


  
por una educación transformadora

B63B0990281B4AE...	Ruth Durán Pitart	4C81B9A4519E4B7...	
<b>Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador sea indispensable.</b>	Derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable.	Art. 29 b) 1 Convenio Intervención Social	Resolución 3.11.23 Modif. Convenio C. Estatal de Interv. Social. Art. 29.b.1  Previo aviso y justificación documental
<b>Funciones sindicales, de representación de los trabajadores y delegados de prevención.</b>	Hasta 100 trabajadores: 15 horas/mes		Previo aviso y justificación documental
<b>Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador en los Servicios Públicos de Salud.</b>	Derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable.	Art. 29 b) 2 Convenio Intervención Social	Resolución 3.11.23 Modif. Convenio C. Estatal de Interv. Social. Art. 29.b.2
<b>Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la</b>	Derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable.	Art. 29 b) 3 Convenio	Resolución 3.11.23 Modif. Convenio C. Estatal de Interv. Social. Art. 29.b.3
<b>asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos menores de 12 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.</b>		Intervención Social	
<b>Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.</b>	Derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable.	Art. 29 b) 4 Convenio Intervención Social	Resolución 3.11.23 Modif. Convenio C. Estatal de Interv. Social. Art. 29.b.4
<b>Para la realización de exámenes prenatales y</b>		Art. 29 b) 5 Convenio	Previo aviso y justificación documental.
<b>técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.</b>	Derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable.	Intervención Social	Resolución 3.11.23 Modif. Convenio C. Estatal de Interv. Social. Art. 29.b.6  Previo aviso y justificación documental.
<b>Para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.</b>	por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de dos horas diarias.	Art. 29 b) 6 Convenio Intervención Social	Resolución 3.11.23 Modif. Convenio C. Estatal de Interv. Social. Art. 29.b.6  Previo aviso y justificación documental.
	Por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 3 días laborables,	Art. 29 c) 3	

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH) Ruth Durán Pitart


  
por una educación transformadora

Sometimiento de la madre a la suspensión de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.		4081B9A4519E4B7... Convenio Intervención Social	
Permisos retribuidos por Nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses.	Suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.	Art. 30 A) Convenio Intervención Social	
Permiso retribuido por lactancia universal.	Se modifica el artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por el que se aprueba un nuevo permiso de lactancia universal. Con esta medida se permite a los progenitores trabajadores acumular hasta 28 días retribuidos a lo largo del año, quedando garantizado este derecho, independientemente de lo que establezcan los convenios colectivos.	artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	R.D. 2/2024 de 21 de Mayo (Ley de Familias)

	Este permiso puede disfrutarse hasta que los hijos cumplen 9 meses (o 12 meses si lo solicitan tanto el padre como la madre y ambos trabajan en la misma empresa), permitiendo a las personas trabajadoras ausentarse 1 hora diaria para el cuidado del menor o 30 minutos del principio y final de la jornada. Hasta ahora solo algunos convenios permitían sumar las horas de esta licencia y disfrutar por horas completas, que es lo que se ha "universalizado". Ahora, con la modificación del artículo 84.3 y 84.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores todos los trabajadores podrán acumular hasta 28 días, sin importar si lo determina o no el convenio. Así mismo, si se desea, se podrá disfrutar en 2 fracciones de 14 días o según "todas las posibilidades de disfrute". Tanto las personas trabajadoras a jornada parcial como las que están a jornada completa podrán disfrutar del mismo modo del permiso de lactancia, sin que se tenga que reducir proporcionalmente para las personas trabajadoras a jornada parcial.		
Reducción de jornada por guarda legal de menor de ocho años, disminuido o familiar hasta segundo grado de consanguinidad	Entre un octavo y la mitad de la jornada pactada en el contrato.		Supone reducción salarial proporcional a la reducción de la Jornada.

que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.			
Permiso para formación.	Toda persona trabajadora tiene derecho a 20 horas anuales correspondientes a "formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la organización" que serán parte del tiempo retribuido y que son acumulables por un período de hasta 5 años.	Art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores	Previo aviso y justificación documental.

Cualquier otro día que no esté legislado, se podrá tomar previo VOBº de la coordinadora o delegada, pero se tendrá que recuperar (fallecimiento amistades, enfermedad no hospitalizada de hijos, gestiones personales, etc.).

## Contratación

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

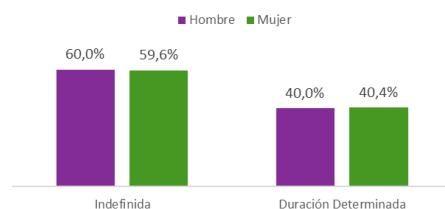
**InteRed X**  
 por una educación transformadora

Firmado por:  
**Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)**  
 B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:  
**Ruth Durán Pitart**  
 4C81B9A4519E4B7...

Distribución plantilla según contratación

por total sexo

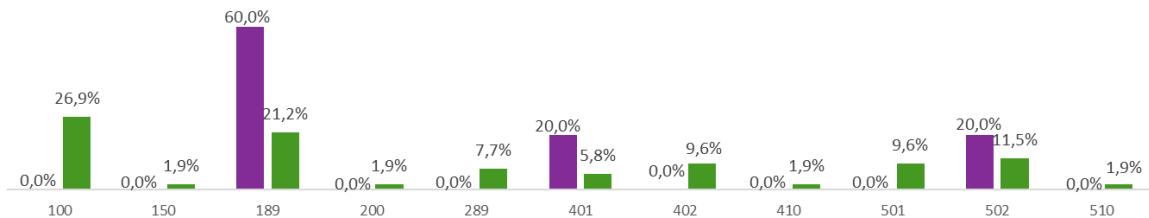


Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el tipo de contratación sobre el total del sexo, vemos que el porcentaje más alto de hombres (60,0%) y de mujeres (59,6%) tiene algún tipo de contrato indefinido.

Contratación	Hombre	Mujer	Total
Indefinida	3	31	34
Duración Determinada	2	21	23
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>52</b>	<b>57</b>

Distribución plantilla según clave de contrato por total sexo

■ Hombre ■ Mujer



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según la clave de contrato sobre el total del sexo, vemos que el porcentaje más alto de hombres (60,0%) tiene un contrato tipo 189 (ind. tiempo completo, transf. contrato temporal), mientras que el 25,0% de las mujeres tiene un tipo de contratación 100, es decir, un contrato indefinido a tiempo completo ordinario.

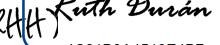
Clave de contrato	Hombre	Mujer	Total
100: Indefinido a tiempo completo – ordinario	0	14	14
150: Indefinido a tiempo completo – fomento contratación indefinida	0	1	1
189: Ind. tiempo completo – transf. contrato temporal	3	11	14
200: Indefinido a tiempo parcial – ordinario	0	1	1
289: Indefinido a tiempo parcial – transf. contrato temporal	0	4	4
401: Duración determinada a tiempo completo – obra o servicio determinado	1	3	4
402: Duración determinada a tiempo completo – eventual por circunstancias de la producción	0	5	5
410: Duración determinada a tiempo completo – interinidad	0	1	1
501: Duración determinada tiempo parcial – obra o servicio determinado	0	5	5
502: Duración determinada tiempo parcial – eventual por circunstancias de la producción	1	6	7
510: Duración determinada tiempo parcial – interinidad	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>52</b>	<b>57</b>

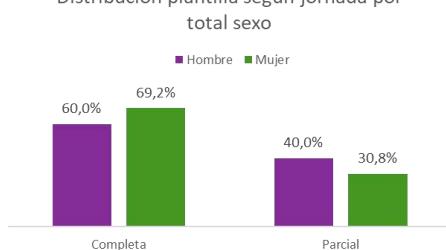
## Jornada

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

Firmado por:  
**Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)**  
 B63B0990281B4AE...

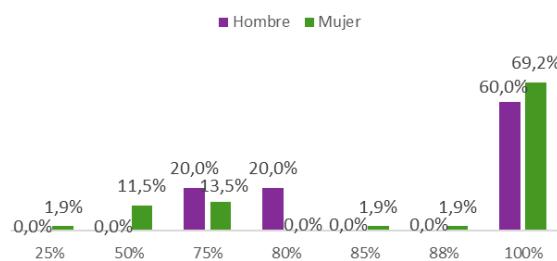
DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el tipo de jornada sobre el total del sexo, vemos que el porcentaje más alto tanto de mujeres (69,2%) como de hombres (60,0%) realizan jornada completa, lo que se traduce a un 68,4% de la plantilla.

Tipo de jornada	Hombre	Mujer	Total
Jornada Completa	3	36	39
Jornada Parcial	2	16	18
Total general	5	52	57

Distribución plantilla según porcentaje de jornada por total sexo



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el porcentaje de jornada sobre el total del sexo, vemos que el porcentaje más alto, tanto de mujeres (69,2%) como de hombres (60,0%), realizan el 100% de la jornada.

Porcentaje de jornada	Hombre	Mujer	Total
25%	0	1	1
50%	0	6	6
75%	1	7	8
80%	1	0	1
85%	0	1	1
88%	0	1	1
100%	3	36	39
Total general	5	52	57

#### Permisos años 2022-2023

En el transcurso de los años 2022 y 2023, tan sólo 2 mujeres solicitaron un permiso, y fue por nacimiento y cuidado de menor. Concretamente, ambas lo hicieron en 2023, no solicitándose ninguno en 2022.

#### 7.4. Selección y contratación

- La selección de personal en la organización se realiza a través de un procedimiento preestablecido, que pretende garantizar los principios de publicidad, transparencia, concurrencia e igualdad de oportunidades y, para lograrlo, se procura que el grupo de personas encargadas de la selección sea mixto y tenga formación en igualdad de

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
 por una educación transformadora

oportunidades. Desde la sede central de InteRed en Madrid se realiza la gestión de los procesos de selección, tanto nacionales como internacionales.



PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE  
 PROCESOS DE SELECCIÓN DE  
 PERSONAS EN INTERED.



- InteRed publica sus ofertas de trabajo en un apartado específico de su página web dedicado a ello:



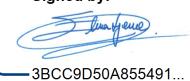
- También ha facilitado un ejemplo de oferta de trabajo:



- Así como un ejemplo de DPT:



Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:



Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

B63B0990281B4AE...

## ENTREVISTA – SELECCIÓN DE PERSONAL

## INTERVISTA. Recaudación de fondos.

- 1. Número de personas.
- 2. Recaudación de fondos de RRHH. ¿Cuál es la estrategia que se ha puesto en marcha para aumentar el número de personas de RRHH.
- 3. Personal técnico y delegaciones.
- 4. Incorporación de fondo de RRHH. Demanda.
- 5. Difusión de la estrategia de recaudación, estrategia, diseño y ejecución.
- 6. Cuadros de fondo de RRHH que se ha elegido para la ejecución del diseño.
- 7. Personal técnico y delegaciones que se han puesto en marcha.
- 8. Recaudación de fondos de RRHH. Recaudación de fondos de RRHH.
- 9. Incorporación de fondo de RRHH. Recaudación de fondos de RRHH.
- 10. Recaudación de fondos de RRHH. Recaudación de fondos de RRHH.

## OBSERVACIONES.

- 1. Presentación del puesto. Los encuestados y el trabajo realizado (proyecto). Recaudación - Identidad.
- 2. Diferentes papeles: Intereses, Valores, Actitudes, Disponibilidad.
  - ✓ ¿Por qué se presentó el puesto?
  - ✓ ¿Cuál es la sorprendente cosa que más sorprende de este puesto?
  - ✓ Diferentes personajes, diferentes, algo destacable.
  - ✓ ¿Qué es lo más difícil o lo que más dificultad tiene de este puesto?
  - ✓ ¿Cuál es la estrategia que se ha puesto en marcha para la ejecución del diseño?
  - ✓ ¿Cuál es la estrategia que se ha puesto en marcha para la ejecución del diseño?
  - ✓ ¿Cuál es la estrategia que se ha puesto en marcha para la ejecución del diseño?
  - ✓ ¿Cuál es la estrategia que se ha puesto en marcha para la ejecución del diseño?
- 3. Diferentes Experiencias. Fondo de RRHH. Recaudación.
  - ✓ ¿Cuál es su experiencia más difícil en la ejecución de este puesto? ¿Algo que le ha llevado a lo que es?
  - ✓ ¿Según su experiencia, ¿Cuál es su mayor dificultad en el diseño?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en el diseño?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en el diseño?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en el diseño?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en el diseño?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en el diseño?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en el diseño?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en el diseño?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en el diseño?
- 4. Recaudación de fondos de RRHH. Recaudación.
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en la ejecución de este puesto?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en la ejecución de este puesto?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en la ejecución de este puesto?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en la ejecución de este puesto?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en la ejecución de este puesto?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en la ejecución de este puesto?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en la ejecución de este puesto?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en la ejecución de este puesto?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en la ejecución de este puesto?
  - ✓ ¿Cuál es su mayor dificultad en la ejecución de este puesto?



por una educación transformadora

DocuSigned by:



4C81B9A4519E4B7...

## SÍGUENOS EN:

1. Recaudación de fondos. Recaudación de fondos de RRHH. Recaudación de fondos de RRHH.

2. Entrevistas a directoras. Entrevistas, Valores, Actitudes, Disponibilidad.

3. Personal técnico.

4. Delegaciones.

5. Personal de administración.

6. Personal de RRHH.

7. Personal de RRHH.

8. Personal de RRHH.

9. Personal de RRHH.

10. Personal de RRHH.

11. Personal de RRHH.

12. Personal de RRHH.

13. Personal de RRHH.

14. Personal de RRHH.

15. Personal de RRHH.

16. Personal de RRHH.

17. Personal de RRHH.

18. Personal de RRHH.

19. Personal de RRHH.

20. Personal de RRHH.

21. Personal de RRHH.

22. Personal de RRHH.

23. Personal de RRHH.

24. Personal de RRHH.

25. Personal de RRHH.

26. Personal de RRHH.

27. Personal de RRHH.

28. Personal de RRHH.

29. Personal de RRHH.

30. Personal de RRHH.

31. Personal de RRHH.

32. Personal de RRHH.

33. Personal de RRHH.

34. Personal de RRHH.

35. Personal de RRHH.

36. Personal de RRHH.

37. Personal de RRHH.

38. Personal de RRHH.

39. Personal de RRHH.

40. Personal de RRHH.

41. Personal de RRHH.

42. Personal de RRHH.

43. Personal de RRHH.

44. Personal de RRHH.

45. Personal de RRHH.

46. Personal de RRHH.

47. Personal de RRHH.

48. Personal de RRHH.

49. Personal de RRHH.

50. Personal de RRHH.

51. Personal de RRHH.

52. Personal de RRHH.

53. Personal de RRHH.

54. Personal de RRHH.

55. Personal de RRHH.

56. Personal de RRHH.

57. Personal de RRHH.

58. Personal de RRHH.

59. Personal de RRHH.

60. Personal de RRHH.

61. Personal de RRHH.

62. Personal de RRHH.

63. Personal de RRHH.

64. Personal de RRHH.

65. Personal de RRHH.

66. Personal de RRHH.

67. Personal de RRHH.

68. Personal de RRHH.

69. Personal de RRHH.

70. Personal de RRHH.

71. Personal de RRHH.

72. Personal de RRHH.

73. Personal de RRHH.

74. Personal de RRHH.

75. Personal de RRHH.

76. Personal de RRHH.

77. Personal de RRHH.

78. Personal de RRHH.

79. Personal de RRHH.

80. Personal de RRHH.

81. Personal de RRHH.

82. Personal de RRHH.

83. Personal de RRHH.

84. Personal de RRHH.

85. Personal de RRHH.

86. Personal de RRHH.

87. Personal de RRHH.

88. Personal de RRHH.

89. Personal de RRHH.

90. Personal de RRHH.

91. Personal de RRHH.

92. Personal de RRHH.

93. Personal de RRHH.

94. Personal de RRHH.

95. Personal de RRHH.

96. Personal de RRHH.

97. Personal de RRHH.

98. Personal de RRHH.

99. Personal de RRHH.

100. Personal de RRHH.

101. Personal de RRHH.

102. Personal de RRHH.

103. Personal de RRHH.

104. Personal de RRHH.

105. Personal de RRHH.

106. Personal de RRHH.

107. Personal de RRHH.

108. Personal de RRHH.

109. Personal de RRHH.

110. Personal de RRHH.

111. Personal de RRHH.

112. Personal de RRHH.

113. Personal de RRHH.

114. Personal de RRHH.

115. Personal de RRHH.

116. Personal de RRHH.

117. Personal de RRHH.

118. Personal de RRHH.

119. Personal de RRHH.

120. Personal de RRHH.

121. Personal de RRHH.

122. Personal de RRHH.

123. Personal de RRHH.

124. Personal de RRHH.

125. Personal de RRHH.

126. Personal de RRHH.

127. Personal de RRHH.

128. Personal de RRHH.

129. Personal de RRHH.

130. Personal de RRHH.

131. Personal de RRHH.

132. Personal de RRHH.

133. Personal de RRHH.

134. Personal de RRHH.

135. Personal de RRHH.

136. Personal de RRHH.

137. Personal de RRHH.

138. Personal de RRHH.

139. Personal de RRHH.

140. Personal de RRHH.

141. Personal de RRHH.

142. Personal de RRHH.

143. Personal de RRHH.

144. Personal de RRHH.

145. Personal de RRHH.

146. Personal de RRHH.

147. Personal de RRHH.

148. Personal de RRHH.

149. Personal de RRHH.

150. Personal de RRHH.

151. Personal de RRHH.

152. Personal de RRHH.

153. Personal de RRHH.

154. Personal de RRHH.

155. Personal de RRHH.

156. Personal de RRHH.

157. Personal de RRHH.

158. Personal de RRHH.

159. Personal de RRHH.

160. Personal de RRHH.

161. Personal de RRHH.

162. Personal de RRHH.

163. Personal de RRHH.

164. Personal de RRHH.

165. Personal de RRHH.

166. Personal de RRHH.

167. Personal de RRHH.

168. Personal de RRHH.

169. Personal de RRHH.

170. Personal de RRHH.

171. Personal de RRHH.

172. Personal de RRHH.

173. Personal de RRHH.

174. Personal de RRHH.

175. Personal de RRHH.

176. Personal de RRHH.

177. Personal de RRHH.

178. Personal de RRHH.

179. Personal de RRHH.

180. Personal de RRHH.

181. Personal de RRHH.

182. Personal de RRHH.

183. Personal de RRHH.

184. Personal de RRHH.

185. Personal de RRHH.

186. Personal de RRHH.

187. Personal de RRHH.

188. Personal de RRHH.

189. Personal de RRHH.

190. Personal de RRHH.

191. Personal de RRHH.

192. Personal de RRHH.

193. Personal de RRHH.

194. Personal de RRHH.

195. Personal de RRHH.

196. Personal de RRHH.

197. Personal de RRHH.

198. Personal de RRHH.

199. Personal de RRHH.

200. Personal de RRHH.

201. Personal de RRHH.

202. Personal de RRHH.

203. Personal de RRHH.

204. Personal de RRHH.

205. Personal de RRHH.

206. Personal de RRHH.

207. Personal de RRHH.

208. Personal de RRHH.

209. Personal de RRHH.

210. Personal de RRHH.

211. Personal de RRHH.

212. Personal de RRHH.

213. Personal de RRHH.

214. Personal de RRHH.

215. Personal de RRHH.

216. Personal de RRHH.

217. Personal de RRHH.

218. Personal de RRHH.

219. Personal de RRHH.

220. Personal de RRHH.

221. Personal de RRHH.

222. Personal de RRHH.

223. Personal de RRHH.

224. Personal de RRHH.

225. Personal de RRHH.

226. Personal de RRHH.

227. Personal de RRHH.

228. Personal de RRHH.

229. Personal de RRHH.

230. Personal de RRHH.

231. Personal de RRHH.

232. Personal de RRHH.

233. Personal de RRHH.

234. Personal de RRHH.

235. Personal de RRHH.

236. Personal de RRHH.

237. Personal de RRHH.

238. Personal de RRHH.

239. Personal de RRHH.

240. Personal de RRHH.

241. Personal de RRHH.

242. Personal de RRHH.

243. Personal de RRHH.

244. Personal de RRHH.

245. Personal de RRHH.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH) Ruth Durán Pitart

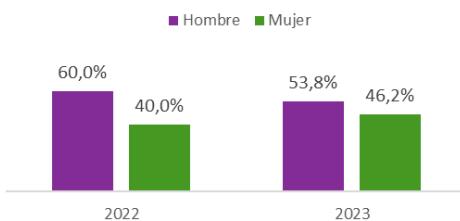
Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

B63B0990281B4AE...

Puesto incorporaciones'23	Hombre	Mujer	Total
Coordinador/a	0	2	2
Personal técnico/a líneas	0	3	3
Personal técnico/a delegaciones	0	11	11
Personal técnico de administración	1	0	1
Personal técnico de contabilidad	0	2	2
<b>Total general</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>19</b>

## Bajas definitivas 2022-2023

Distribución de las bajas definitivas según año por total sexo



Si analizamos cómo se distribuyen las bajas definitivas según el año y el total del sexo, vemos que el 60,0% de las bajas def. masculinas se dieron en 2022, mientras que el 46,2% de las bajas def. femeninas se dieron en 2023.

Bajas	Hombre	Mujer	Total
2022	3	14	17
2023	2	12	14
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>31</b>

Distribución de las bajas definitivas de 2023 según motivo por total



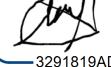
Si analizamos cómo se distribuyen las bajas definitivas de 2023 según sus motivos y el total del sexo, vemos que tanto el 50,0% de los hombres como el 33,3% de las mujeres cursaron una baja voluntaria. El otro hombre cursó baja por fin de contrato.

Bajas	Hombre	Mujer	Total
Despido	0	1	1
Baja voluntaria	1	4	5
Excedencias	0	4	4
Fin contrato	1	3	4
<b>Total general</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>

## 7.5. Promoción

- No existe una política escrita y un procedimiento de promoción estandarizado que recoja las casuísticas y requisitos de promoción. Se propondrá su creación como posible medida para el futuro plan de acción.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

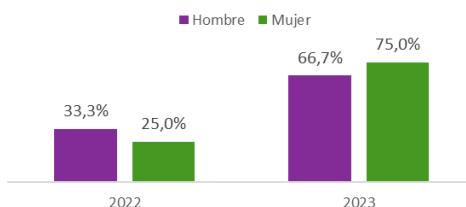
Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

- Se publican algunas vacantes internamente de manera formal, se traslada la información a través del personal responsable de departamento, aunque el proceso no está del todo sistematizado.
- Perfil de las personas que intervienen en el proceso de promoción y criterios/méritos que se valoran: Equipo directivo y RR.HH. Se valora la antigüedad y la evaluación del desempeño (mediante el procedimiento de evaluación del desempeño).
- No se conoce si existen criterios de desempate de candidaturas (ni las consiguientes medidas de acción positiva para paliar la infrarrepresentación de género).

### Promociones 2022-2023

Distribución de las promociones según año por total sexo



Si analizamos cómo se distribuyen las promociones según el año y el total del sexo, vemos que 2023 fue el año donde se dieron el 66,7% de las promociones de los hombres y el 75% de las de las mujeres.

Promociones	Hombre	Mujer	Total
2022	1	1	2
2023	2	3	5
Total general	3	4	7

- 1 mujer → de Resp. alianzas con empresas a Resp. Comunicación.
- 1 mujer → de Coordinación delegación a Coordinación área programas.
- 1 mujer → de Personal técnico dpto. financiero a Técnica estratégica.
- 1 hombre → de Coordinación delegación Cat. a Coordinación Cataluña y Aragón.
- 1 hombre → de Personal técnico delegación a Comp. Proyecto Área programas.

### 7.6. Formación y desarrollo

- La entidad dispone de un 'Procedimiento para la gestión de procesos de formación en InteRed':



Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

Firmado por:

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH) Ruth Durán Pitart

B63B0990281B4AE...

InteRed

www.intered.org

InteRed es una asociación sin ánimo de lucro

InteRed es una asociación sin ánimo de lucro

Misión - Fomentar el desarrollo

4C81B9A4519E4B7...

versión final para impresión

Formato: PDF

Fecha: 20/11/2023

Página: 1 de 4

**InteRed**  
 por una educación transformadora

**PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DEL DESARROLLO DE UN PLAN DE  
 IGUALDAD Y DIVERSIDAD**

**1. Información:**

**1.1. Objetivo:**  
 El objetivo principal del desarrollo es desarrollar las competencias organizativas y analíticas para la optimización del desarrollo y la mejora del desempeño, orientando el diseño, desarrollo y ejecución de estrategias de desarrollo y el fomento y el crecimiento de la cultura organizativa y el desarrollo profesional de RRHH que impulsan las estrategias.

**1.2. Misiones:**

Afecta a todos los personas contratadas de Intered con sus obligaciones normativas y normas, así como a los socios y las personas que trabajan en la empresa y que tienen la responsabilidad de garantizar la ejecución del plan de igualdad y diversidad.

**1.3. Responsabilidades:**

Responsible:

- coordinar y desarrollar el desarrollo de las estrategias de igualdad y diversidad.
- garantizar el desarrollo.
- coordinar y desarrollar el desarrollo.

**Responsables:**

- Directoras y/o Directores de RRHH y/o Coordinadoras de Igualdad.
- Directoras y/o Directores de RRHH y/o Coordinadoras de Igualdad.
- Aplicarán los planes de igualdad y diversidad.

**2. Proceso:**

**2.1. Desarrollo:**

2.1.1. Para el desarrollo de la formación y el desarrollo:		
ACTIVIDAD:	Desarrollarán las actividades de formación y desarrollo.	
RESPONSABLE:	El director/a/ Coordinadora de Áreas/ Coordinadora de Desarrollo, Directora/a de RRHH y/o Coordinadora de Igualdad.	
DESCRIPCIÓN:	Los profesionales que se encargan de desarrollar las estrategias de igualdad y diversidad, tienen la responsabilidad de garantizar la ejecución de las estrategias de igualdad y diversidad, así como de garantizar la ejecución de las estrategias de igualdad y diversidad, así como de garantizar la ejecución de las estrategias de igualdad y diversidad, así como de garantizar la ejecución de las estrategias de igualdad y diversidad.	

- Se han impartido las siguientes formaciones en temas de igualdad de 2022 a 2024:

Nombre del curso	Fechas	Tipo formación	Participantes		Observaciones
			Hombres	Mujeres	
Prevención abuso sexual infantil	21/05/24-22/05/24	Externa	0	1	
Enfoque de género para marco lógico	9/04/24-23/04/24	Interna	1	18	
Sensibilización en las organizaciones sobre cuestiones LGTBIQ+	19/3/24	Externa	0	8	
Transexualidad en infancia: comprender para poder acompañar	22/6/23	Interna	1	20	
Adolescencia y pornografía: educación sexual como alternativa	26/5/23	Interna	2	20	
Propuesta de reflexión-formación interna en Ecofeminismos	17/05/2023-27/11/2023	Interna	0	0 no hay datos	
Curso de especialista en violencias machistas	29/09/23-16/06/24	Externa	0	1	
Comunicación con enfoque de género	20/6/23	Interna	1	3	
Ley Orgánica de garantía integral de libertad sexual	17/11/22	Interna	3	41	
Formación para la prevención de acoso sexual en el ámbito laboral	19/10/22	Externa	0	2	
Las guerras del género y los grupos antiderechos	2/6/22	Interna	4	32	

- Los cursos se imparten en horario laboral, si alguno excede del mismo, se compensan las horas.
- La formación puede ser dentro de o fuera del puesto de trabajo, incluso en formato online.
- Las únicas formaciones obligatorias son aquellas dedicadas a la prevención de riesgos laborales y al marco de la Institución Teresiana.
- No existe relación entre formación y promoción.
- A partir de mayo de 2024 la persona responsable de gestión de personas encargada del plan de formación tiene además formación específica en igualdad.
- No hay calendario de formación, ni existen medidas de acción positiva en este ámbito.
- Se realiza detección de necesidades de formación de toda la plantilla a partir de un cuestionario.
- Algunas reuniones y webinar institucionales internos y externos desarrollados en 2023 fueron:
  - Presentación Planificación Anual y presupuesto 2023



- Crisis política en Perú: claves para el análisis y miradas prospectivas
- Mauritania: identificación para la apertura nuevo país
- Triple Sostenibilidad: de lo individual a lo colectivo y en alianza con empresas responsables
- Mirada, desde la población, a las realidades y retos de países de África en los que trabajamos.
- Haití y RDO: la realidad y nuestro trabajo en la frontera
- Jornadas anuales de InteRed: Participación comunitaria y transformación social.
- Situación de los DD.HH. y peligros que afrontan las personas defensoras. Una mirada a la reducción del espacio cívico de la sociedad.
- Coyuntura política del contexto electoral de Guatemala: ¿Una segunda “primavera democrática” en Guatemala?
- Cierre ejercicio 2022, estudios económicos y estudios evolución plantilla y bajas RR.HH.
- Devolución Encuentro Internacional y Asamblea General Institución Teresiana: Líneas de Misión IT 2024-2028 - repercusión en InteRed.
- Presentación del protocolo de prevención y atención de abuso por razón de sexo o género (noviembre 2023).

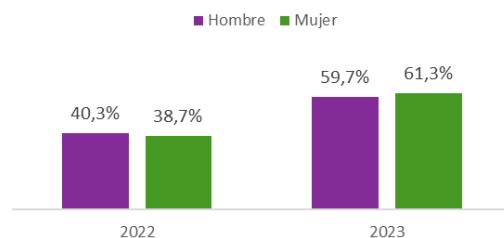
## Formaciones 2022-2023



Si analizamos cómo se distribuyen los cursos totales de formación según el año y el total del sexo, vemos que los hombres se encuentran repartidos al 50% entre ambos años, mientras que el 58,3% de las formaciones femeninas se dieron en 2023.

Formaciones (cursos)	Hombre	Mujer	Total
2022	2	5	7
2023	2	7	9
Total general	4	12	16

Distribución de las horas totales de formación según año por total sexo



Signed by:

3BCC9D50A855491...

Firmado por:

3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:

4C81B9A4519E4B7...

Si analizamos cómo se distribuyen las horas de formaciones según el año y el total del sexo, vemos que 2023 fue el año donde se dieron el 59,7% de las horas de formaciones de los hombres y el 61,3% de las mujeres.

Formaciones (horas)	Hombre	Mujer	Total
2022	26	303	329
2023	38,5	480,5	519
<b>Total general</b>	<b>64,5</b>	<b>783,5</b>	<b>848</b>

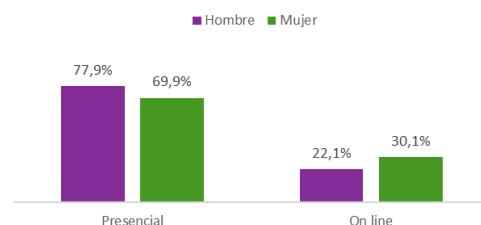
INFORMACIÓN DE LOS CURSOS REALIZADOS EN 2023								
Curso	Fecha Inicio	Fecha Fin	Duración (h)	Horario	Lugar	Formador	H	M
<b>Microsoft Excel Nivel Inicial/medio</b>	15/2/23	15/3/23	30	24hs/7días	Online	Ciberaula		1
<b>Teoría del Cambio como herramienta adaptativa de planificación y evaluación</b>	21/2/23	22/2/23	8	10:15 a 14:30	Presencial	Coordinadora ONG'D		1
<b>Liderazgo</b>	24/5/23	31/12/23	6	11:30 a 14:30	Presencial	Otra Escuela		6
<b>Estrategia integral de cuidados y transformación positiva de conflictos</b>	10/3/23	15/12/23	15	11:30 a 14:30	Presencial	Otra Escuela	2	16
<b>Adolescencia y pornografía: educación sexual como alternativa</b>	26/5/23	26/5/23	2	11:00 a 13:00	Online	M. Rodríguez Suárez	2	20
<b>Guerra y Paz en África Subsahariana. Nuevas miradas</b>	6/6/23	15/6/23	12	17:30 a 19:30	Online	La Casa Encendida		1
<b>Comunicación con enfoque de género</b>	20/6/23	20/6/23	2,5	11:00 a 13:30	Online	Elena Alfageme	1	3
<b>Transexualidad en infancia: comprender para poder acompañar</b>	22/6/23	22/6/23	2	12:00 a 14:00		Beatriz Sever (Naizen)	1	20
<b>Curso especialista en violencias machistas</b>	29/9/23	16/6/24	52	1 fin de semana/mes: Viernes tarde y sábado mañana		Otro Tiempo		1
<b>Cómo recaudar fondos online sin morir de agotamiento</b>	10/10/23	24/10/23	15	16:00 a 18:00	Online	La Coordinadora		1

## Formaciones en materia de igualdad de género 2022-2024

Módulo	Período	Número de Horas	Número de Sesiones	Tipo Sesión	Personas	Coordinador	Participantes			
							Varones	Mujeres	Notas	Total
Trabajo social y sexualidad	21/05/24-22/05/24	6	18:30-20:30	Online	Maria Palma Serrano	Coordinadora ONG'D	3	1	5	1
Orígenes y prácticas machistas	20/10/23-21/10/23	7,5	16:30-18:30	Online	Maria Palma Serrano	Coordinadora ONG'D	12	16	1	29
Sexualidad en la infancia y adolescencia (SICIA)	18/03/24	2,5	11:00-12:30	Online	Alejandra	Coordinadora ONG'D	3	3	2	8
Transexualidad en infancia: comprender para poder acompañar	19/06/23	8	12:00-14:00	Online	Beatriz Sever (Naizen)	Coordinadora ONG'D	26	18	3	47
Adolescencia y violencia machista en África	26/9/23	2	11:00-12:30	Online	Maria Palma Serrano	Coordinadora ONG'D	20	5	5	32
Propaganda sexualizada en Internet y contenido sexual	17/06/23-20/06/23	12	16:30-18:30	Online	Olga Alarcón	Coordinadora ONG'D	3	3	1	9
Comunicación con enfoque de género	20/06/23	5,5	11:00-12:30	Online	Olga Alarcón	Coordinadora ONG'D	3	3	2	8
Trabajo social y sexualidad	1-11/05	5	16:30-18:30	Online	Carmen Moya	Coordinadora ONG'D	21	21	1	43
Introducción a la sexualidad en África	18/10/23	8	10:30-12:30	Online	Alejandra	Coordinadora ONG'D	2	2	1	5
Lenguaje, género y representaciones	26/03	2	16:30-17:30	Online	María Rubio	Coordinadora ONG'D	10	26	5	36

## Formaciones año 2023 (tipología)

Distribución de las horas totales de formación según tipología por total sexo



Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

962208902815447

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

Si analizamos cómo se distribuyen las horas de formaciones según la tipología y el total del sexo, vemos el 77,9% de las horas de formaciones de los hombres y el 69,9% de las de las mujeres se dieron de manera presencial.

Formaciones (horas)	Hombre	Mujer	Total
2022	26	303	329
2023	38,5	480,5	519
<b>Total general</b>	<b>64,5</b>	<b>783,5</b>	<b>848</b>

## 7.7. Retribución

- Disponen de tablas salariales que son públicas y se encuentran incluidas en el documento de políticas y procedimientos de gestión de personas:



### DOCUMENTO DE POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE PERSONAS EN INTERED

Sexo	Nombre
Hombre	José Antonio
Mujer	María

Este documento establece las políticas y procedimientos de gestión de personas en InteRed.

Ver más

CARGOS	Tipo	TRAMOS SALARIALES	CRITERIOS USADOS
Directos (Grupo E)		42.000 € / 43.200 €	Nivel de experiencia en los puestos y niveles laborales
Coordinación área y/o pertenencia a CDC (Grupo 0 y 1)		31.000 € / 35.000 €	Coordinación de área de área
Coordinación DDM (Grupo 3)	Coordinación con responsabilidad añadida	29.000 € / 30.500 €	
	Coordinación	26.000 € / 29.000 €	Nº de personas atendidas a cargo Nº de personas voluntarias a cargo Nº de subvenciones gestionadas Nº de proyectos gestionados Nº de Comités/Asociaciones coordinadas
Fuentes técnicas (Grupo 1 y 2)	Senior y con responsabilidad institucional (actual e anterior)	26.000 € / 29.000 €	Asunción de una responsabilidad institucional Asunción de cargos de coordinación interna
	Senior	29.000 € / 29.000 €	
	Junior	22.000 € / 25.000 €	Nivel de antigüedad Nivel de responsabilidad Nivel de experiencia
Fuentes administrativas (Grupo 3)		10.000 € / 22.000 €	Nivel de antigüedad

- InteRed dispone de una herramienta de Registro Retributivo de la organización, en cumplimiento de la normativa aplicable, donde se recogen los promedios y medianas de los salarios y los complementos salariales de toda su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Del apartado de “Transparencia” disponible en su página web, extraemos la siguiente información:



Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
"InteRed, nuestro compromiso con la transparencia"  
3291819AD7D84C7...

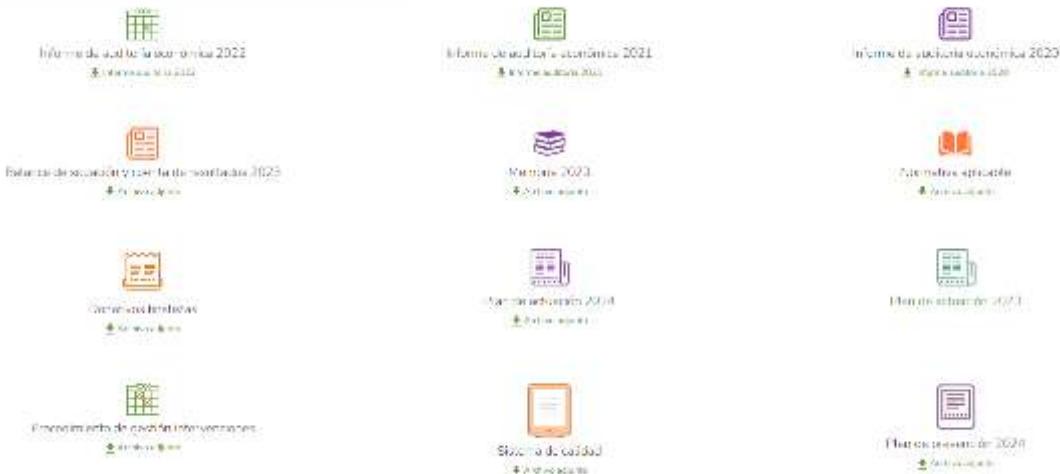
La transparencia y la rendición de cuentas es un principio básico de InteRed. Por ello anualmente nuestros datos económicos son auditados por una auditoría externa. También, conforme al marco legal vigente que exige a las ONGD la rendición de cuentas, InteRed, presenta anualmente memorias económicas y de actividades en el Registro del Protectorado de Fundaciones dependiente de la administración pública. Asimismo, para el caso de la gestión de fondos públicos, InteRed, presenta informes de seguimiento y finales que son evaluados por la administración concedente; y que pueden ser revisados por la intervención pública correspondiente.

Desde InteRed ponemos en práctica la cultura de la evaluación en nuestros proyectos para medir el impacto del trabajo que se está realizando y ser eficaces.

InteRed es una ONGD calificada por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), lo que significa que ha superado la revisión realizada por la AECID donde se valoran más de 70 criterios cualitativos y cuantitativos relativos a la experiencia, la solvencia financiera, transparencia o recursos humanos, entre otros. Las ONGD calificadas, tienen por tanto, una trayectoria y capacidad acreditada por la AECID, y a día de hoy, hay 44 organizaciones con esta acreditación.

Asimismo, InteRed supera satisfactoriamente la evaluación de transparencia y buen gobierno de la Coordinadora Estatal de ONGD; y es ONG acreditada por la Fundación Lealtad."

#### Consulta nuestros documentos de transparencia



**Nota 1:** la parte cuantitativa está realizada con datos de personal que estuvo activo a partir de una fecha concreta, mientras que la auditoría se realiza con todas las personas que estuvieron activas ese mismo año, fueran o no bajas (por ello no coinciden los totales).

**Nota 2:** cuando la brecha es positiva, es a favor de los hombres, y cuando es negativa, son las mujeres quienes tienen un salario más elevado.

Signed by:


 3BCC9D50A855491...

Firmado por:


 3291819AD7D84C7...

Firmado por:

 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 6018699028414E

**InteRed X**  
 por una educación transformadora

**Promedio y mediana del salario base anual**

Categoría	N.º hombres	Promedio salario base	N.º mujeres	Promedio salario base	N.º total	Brecha salarial
GRUPO 01	2		4		6	-1,6%
GRUPO 02	3		32		35	1,4%
GRUPO 03	2		28		30	-16,1%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>		<b>64</b>		<b>71</b>	<b>0,1%</b>

Categoría	N.º hombres	Mediana salario base	N.º mujeres	Mediana salario base	N.º total	Brecha salarial
GRUPO 01	2		4		6	-4,5%
GRUPO 02	3		32		35	0,4%
GRUPO 03	2		28		30	-9,9%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>		<b>64</b>		<b>71</b>	<b>0,9%</b>

**Promedio y mediana de los complementos salariales totales**

Categoría	N.º hombres	Promedio complementos salariales	N.º mujeres	Promedio complementos salariales	N.º total	Brecha salarial
GRUPO 01	2		4		6	-12,0%
GRUPO 02	3		32		35	3,0%
GRUPO 03	2		28		30	-13,5%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>		<b>64</b>		<b>71</b>	<b>2,5%</b>

Categoría	N.º hombres	Mediana complementos salariales	N.º mujeres	Mediana complementos salariales	N.º total	Brecha salarial
GRUPO 01	2		4		6	-47,9%
GRUPO 02	3		32		35	51,4%
GRUPO 03	2		28		30	73,0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>		<b>64</b>		<b>71</b>	<b>24,3%</b>

**Promedio y mediana de las retribuciones totales**

Categoría	N.º hombres	Promedio retribuciones totales	N.º mujeres	Promedio retribuciones totales	N.º total	Brecha salarial
GRUPO 01	2		4		6	-12,0%
GRUPO 02	3		32		35	3,0%
GRUPO 03	2		28		30	-13,5%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>		<b>64</b>		<b>71</b>	<b>2,5%</b>

Categoría	N.º hombres	Mediana retribuciones totales	N.º mujeres	Mediana retribuciones totales	N.º total	Brecha salarial
GRUPO 01	2		4		6	-9,8%
GRUPO 02	3		32		35	4,5%
GRUPO 03	2		28		30	-4,9%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>		<b>64</b>		<b>71</b>	<b>6,2%</b>

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

B63B0990281B4AE

DocuSigned by:


**InteRed** 
  
por una educación transformadora

4C61B9A4519E4B7 ...

## 7.8. Prevención del acoso

InteRed dispone de un '**Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo**', realizado en 2023 (y modificado en diciembre de 2024 a petición de los sindicatos en el proceso de negociación del II Plan). Dicho protocolo es también accesible desde la web de la ONGD.

"InteRed trabaja con organizaciones de mujeres y feministas y organizaciones de derechos humanos en España, América Latina, África y Asia para contribuir al pleno disfrute de los derechos humanos de las mujeres y los hombres, por la promoción de la equidad, el empoderamiento de las mujeres, y la consecución de una vida libre de violencias, constituyendo estas violencias una de las manifestaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género y, a la vez, una de las violaciones más graves de Derechos Humanos.

Por todo ello, la organización no puede tolerar la violencia de género en InteRed y se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, proteger y reparar a las víctimas, con las debidas garantías, teniendo en cuenta la legislación pertinente, el marco estratégico de su I Plan de Igualdad, y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores/as, a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género."



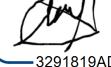
### PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Nombre	Unidad	Nombre	Apellido
Ángela Gómez	Área de Igualdad	Rosario Jiménez	Pitart

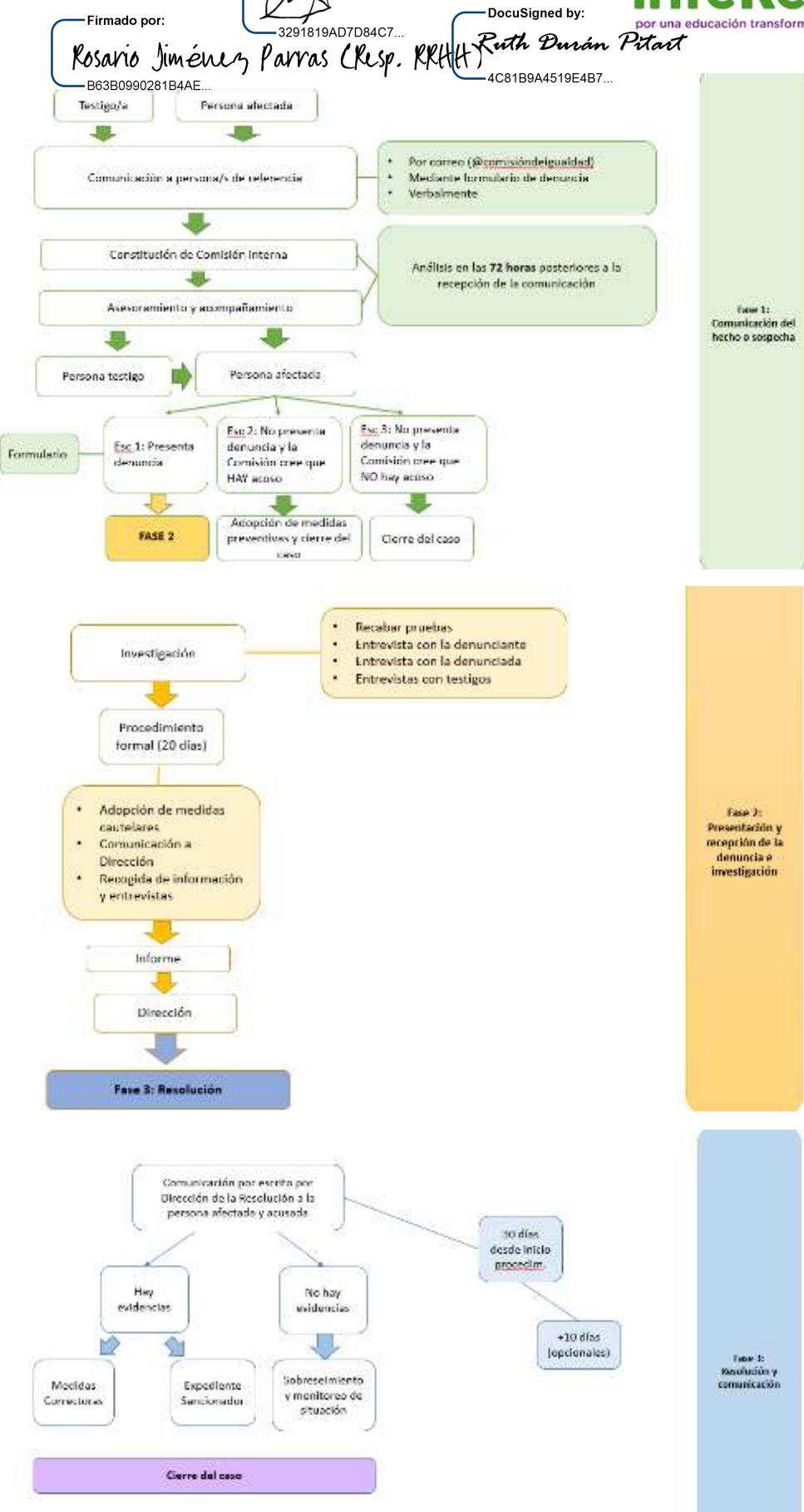


ÍNDICE	...
1. ESTUDIO DE BASES	...
2. SISTEMA DE GESTIÓN	...
3. Desarrollo	...
4. MARCO LEGAL Y BODEGA DE DERECHOS	...
5. TÉRMINOS Y DEFINICIÓN	...
6. ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN	...
7. LÍNEAS DE TRABAJO	...
8. Linea Directa	...
9. Linea por razón de sexo	...
10. Desarrollo y avance	...
11. MARCO DE ACTUACIÓN	...
12. MEDIDAS INSTITUTIVAS	...
13. MARCO DE RESPONSABILIDAD	...
14. MARCO DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	...
15. LINEAS DE TRABAJO	...
16. Linea sobre responsabilidades	...
17. LINEAS DE TRABAJO	...
18. LINEAS DE TRABAJO	...
19. LINEAS DE TRABAJO	...
20. LINEAS DE TRABAJO	...
21. LINEAS DE TRABAJO	...
22. LINEAS DE TRABAJO	...
23. LINEAS DE TRABAJO	...
24. LINEAS DE TRABAJO	...
25. LINEAS DE TRABAJO	...
26. LINEAS DE TRABAJO	...
27. LINEAS DE TRABAJO	...
28. LINEAS DE TRABAJO	...
29. LINEAS DE TRABAJO	...
30. LINEAS DE TRABAJO	...
31. LINEAS DE TRABAJO	...
32. LINEAS DE TRABAJO	...
33. LINEAS DE TRABAJO	...
34. LINEAS DE TRABAJO	...
35. LINEAS DE TRABAJO	...
36. LINEAS DE TRABAJO	...
37. LINEAS DE TRABAJO	...
38. LINEAS DE TRABAJO	...
39. LINEAS DE TRABAJO	...
40. LINEAS DE TRABAJO	...
41. LINEAS DE TRABAJO	...
42. LINEAS DE TRABAJO	...
43. LINEAS DE TRABAJO	...
44. LINEAS DE TRABAJO	...
45. LINEAS DE TRABAJO	...
46. LINEAS DE TRABAJO	...
47. LINEAS DE TRABAJO	...
48. LINEAS DE TRABAJO	...
49. LINEAS DE TRABAJO	...
50. LINEAS DE TRABAJO	...
51. LINEAS DE TRABAJO	...
52. LINEAS DE TRABAJO	...
53. LINEAS DE TRABAJO	...
54. LINEAS DE TRABAJO	...
55. LINEAS DE TRABAJO	...
56. LINEAS DE TRABAJO	...
57. LINEAS DE TRABAJO	...
58. LINEAS DE TRABAJO	...
59. LINEAS DE TRABAJO	...
60. LINEAS DE TRABAJO	...
61. LINEAS DE TRABAJO	...
62. LINEAS DE TRABAJO	...
63. LINEAS DE TRABAJO	...
64. LINEAS DE TRABAJO	...
65. LINEAS DE TRABAJO	...
66. LINEAS DE TRABAJO	...
67. LINEAS DE TRABAJO	...
68. LINEAS DE TRABAJO	...
69. LINEAS DE TRABAJO	...
70. LINEAS DE TRABAJO	...
71. LINEAS DE TRABAJO	...
72. LINEAS DE TRABAJO	...
73. LINEAS DE TRABAJO	...
74. LINEAS DE TRABAJO	...
75. LINEAS DE TRABAJO	...
76. LINEAS DE TRABAJO	...
77. LINEAS DE TRABAJO	...
78. LINEAS DE TRABAJO	...
79. LINEAS DE TRABAJO	...
80. LINEAS DE TRABAJO	...
81. LINEAS DE TRABAJO	...
82. LINEAS DE TRABAJO	...
83. LINEAS DE TRABAJO	...
84. LINEAS DE TRABAJO	...
85. LINEAS DE TRABAJO	...
86. LINEAS DE TRABAJO	...
87. LINEAS DE TRABAJO	...
88. LINEAS DE TRABAJO	...
89. LINEAS DE TRABAJO	...
90. LINEAS DE TRABAJO	...
91. LINEAS DE TRABAJO	...
92. LINEAS DE TRABAJO	...
93. LINEAS DE TRABAJO	...
94. LINEAS DE TRABAJO	...
95. LINEAS DE TRABAJO	...
96. LINEAS DE TRABAJO	...
97. LINEAS DE TRABAJO	...
98. LINEAS DE TRABAJO	...
99. LINEAS DE TRABAJO	...
100. LINEAS DE TRABAJO	...
101. LINEAS DE TRABAJO	...
102. LINEAS DE TRABAJO	...
103. LINEAS DE TRABAJO	...
104. LINEAS DE TRABAJO	...
105. LINEAS DE TRABAJO	...
106. LINEAS DE TRABAJO	...
107. LINEAS DE TRABAJO	...
108. LINEAS DE TRABAJO	...
109. LINEAS DE TRABAJO	...
110. LINEAS DE TRABAJO	...
111. LINEAS DE TRABAJO	...
112. LINEAS DE TRABAJO	...
113. LINEAS DE TRABAJO	...
114. LINEAS DE TRABAJO	...
115. LINEAS DE TRABAJO	...
116. LINEAS DE TRABAJO	...
117. LINEAS DE TRABAJO	...
118. LINEAS DE TRABAJO	...
119. LINEAS DE TRABAJO	...
120. LINEAS DE TRABAJO	...
121. LINEAS DE TRABAJO	...
122. LINEAS DE TRABAJO	...
123. LINEAS DE TRABAJO	...
124. LINEAS DE TRABAJO	...
125. LINEAS DE TRABAJO	...
126. LINEAS DE TRABAJO	...
127. LINEAS DE TRABAJO	...
128. LINEAS DE TRABAJO	...
129. LINEAS DE TRABAJO	...
130. LINEAS DE TRABAJO	...
131. LINEAS DE TRABAJO	...
132. LINEAS DE TRABAJO	...
133. LINEAS DE TRABAJO	...
134. LINEAS DE TRABAJO	...
135. LINEAS DE TRABAJO	...
136. LINEAS DE TRABAJO	...
137. LINEAS DE TRABAJO	...
138. LINEAS DE TRABAJO	...
139. LINEAS DE TRABAJO	...
140. LINEAS DE TRABAJO	...
141. LINEAS DE TRABAJO	...
142. LINEAS DE TRABAJO	...
143. LINEAS DE TRABAJO	...
144. LINEAS DE TRABAJO	...
145. LINEAS DE TRABAJO	...
146. LINEAS DE TRABAJO	...
147. LINEAS DE TRABAJO	...
148. LINEAS DE TRABAJO	...
149. LINEAS DE TRABAJO	...
150. LINEAS DE TRABAJO	...
151. LINEAS DE TRABAJO	...
152. LINEAS DE TRABAJO	...
153. LINEAS DE TRABAJO	...
154. LINEAS DE TRABAJO	...
155. LINEAS DE TRABAJO	...
156. LINEAS DE TRABAJO	...
157. LINEAS DE TRABAJO	...
158. LINEAS DE TRABAJO	...
159. LINEAS DE TRABAJO	...
160. LINEAS DE TRABAJO	...
161. LINEAS DE TRABAJO	...
162. LINEAS DE TRABAJO	...
163. LINEAS DE TRABAJO	...
164. LINEAS DE TRABAJO	...
165. LINEAS DE TRABAJO	...
166. LINEAS DE TRABAJO	...
167. LINEAS DE TRABAJO	...
168. LINEAS DE TRABAJO	...
169. LINEAS DE TRABAJO	...
170. LINEAS DE TRABAJO	...
171. LINEAS DE TRABAJO	...
172. LINEAS DE TRABAJO	...
173. LINEAS DE TRABAJO	...
174. LINEAS DE TRABAJO	...
175. LINEAS DE TRABAJO	...
176. LINEAS DE TRABAJO	...
177. LINEAS DE TRABAJO	...
178. LINEAS DE TRABAJO	...
179. LINEAS DE TRABAJO	...
180. LINEAS DE TRABAJO	...
181. LINEAS DE TRABAJO	...
182. LINEAS DE TRABAJO	...
183. LINEAS DE TRABAJO	...
184. LINEAS DE TRABAJO	...
185. LINEAS DE TRABAJO	...
186. LINEAS DE TRABAJO	...
187. LINEAS DE TRABAJO	...
188. LINEAS DE TRABAJO	...
189. LINEAS DE TRABAJO	...
190. LINEAS DE TRABAJO	...
191. LINEAS DE TRABAJO	...
192. LINEAS DE TRABAJO	...
193. LINEAS DE TRABAJO	...
194. LINEAS DE TRABAJO	...
195. LINEAS DE TRABAJO	...
196. LINEAS DE TRABAJO	...
197. LINEAS DE TRABAJO	...
198. LINEAS DE TRABAJO	...
199. LINEAS DE TRABAJO	...
200. LINEAS DE TRABAJO	...
201. LINEAS DE TRABAJO	...
202. LINEAS DE TRABAJO	...
203. LINEAS DE TRABAJO	...
204. LINEAS DE TRABAJO	...
205. LINEAS DE TRABAJO	...
206. LINEAS DE TRABAJO	...
207. LINEAS DE TRABAJO	...
208. LINEAS DE TRABAJO	...
209. LINEAS DE TRABAJO	...
210. LINEAS DE TRABAJO	...
211. LINEAS DE TRABAJO	...
212. LINEAS DE TRABAJO	...
213. LINEAS DE TRABAJO	...
214. LINEAS DE TRABAJO	...
215. LINEAS DE TRABAJO	...
216. LINEAS DE TRABAJO	...
217. LINEAS DE TRABAJO	...
218. LINEAS DE TRABAJO	...
219. LINEAS DE TRABAJO	...
220. LINEAS DE TRABAJO	...
221. LINEAS DE TRABAJO	...
222. LINEAS DE TRABAJO	...
223. LINEAS DE TRABAJO	...
224. LINEAS DE TRABAJO	...
225. LINEAS DE TRABAJO	...
226. LINEAS DE TRABAJO	...
227. LINEAS DE TRABAJO	...
228. LINEAS DE TRABAJO	...
229. LINEAS DE TRABAJO	...
230. LINEAS DE TRABAJO	...
231. LINEAS DE TRABAJO	...
232. LINEAS DE TRABAJO	...
233. LINEAS DE TRABAJO	...
234. LINEAS DE TRABAJO	...
235. LINEAS DE TRABAJO	...
236. LINEAS DE TRABAJO	...
237. LINEAS DE TRABAJO	...
238. LINEAS DE TRABAJO	...
239. LINEAS DE TRABAJO	...
240. LINEAS DE TRABAJO	...
241. LINEAS DE TRABAJO	...
242. LINEAS DE TRABAJO	...
243. LINEAS DE TRABAJO	...
244. LINEAS DE TRABAJO	...
245. LINEAS DE TRABAJO	...
246. LINEAS DE TRABAJO	...
247. LINEAS DE TRABAJO	...
248. LINEAS DE TRABAJO	...
249. LINEAS DE TRABAJO	...
250. LINEAS DE TRABAJO	...
251. LINEAS DE TRABAJO	...
252. LINEAS DE TRABAJO	...
253. LINEAS DE TRABAJO	...
254. LINEAS DE TRABAJO	...
255. LINEAS DE TRABAJO	...
256. LINEAS DE TRABAJO	...
257. LINEAS DE TRABAJO	...
258. LINEAS DE TRABAJO	...
259. LINEAS DE TRABAJO	...
260. LINEAS DE TRABAJO	...
261. LINEAS DE TRABAJO	...
262. LINEAS DE TRABAJO	...
263. LINEAS DE TRABAJO	...
264. LINEAS DE TRABAJO	...
265. LINEAS DE TRABAJO	...
266. LINEAS DE TRABAJO	...
267. LINEAS DE TRABAJO	...
268. LINEAS DE TRABAJO	...
269. LINEAS DE TRABAJO	...
270. LINEAS DE TRABAJO	...
271. LINEAS DE TRABAJO	...
272. LINEAS DE TRABAJO	...
273. LINEAS DE TRABAJO	...
274. LINEAS DE TRABAJO	...
275. LINEAS DE TRABAJO	...
276. LINEAS DE TRABAJO	...
277. LINEAS DE TRABAJO	...
278. LINEAS DE TRABAJO	...
279. LINEAS DE TRABAJO	...
280. LINEAS DE TRABAJO	...
281. LINEAS DE TRABAJO	...
282. LINEAS DE TRABAJO	...
283. LINEAS DE TRABAJO	...
284. LINEAS DE TRABAJO	...
285. LINEAS DE TRABAJO	...
286. LINEAS DE TRABAJO	...
287. LINEAS DE TRABAJO	...
288. LINEAS DE TRABAJO	...
289. LINEAS DE TRABAJO	...
290. LINEAS DE TRABAJO	...
291. LINEAS DE TRABAJO	...
292. LINEAS DE TRABAJO	...
293. LINEAS DE TRABAJO	...
294. LINEAS DE TRABAJO	...
295. LINEAS DE TRABAJO	...
296. LINEAS DE TRABAJO	...
297. LINEAS DE TRABAJO	...
298. LINEAS DE TRABAJO	...
299. LINEAS DE TRABAJO	...
300. LINEAS DE TRABAJO	...
301. LINEAS DE TRABAJO	...
302. LINEAS DE TRABAJO	...
303. LINEAS DE TRABAJO	...
304. LINEAS DE TRABAJO	...
305. LINEAS DE TRABAJO	...
306. LINEAS DE TRABAJO	...
307. LINEAS DE TRABAJO	...
308. LINEAS DE TRABAJO	...
309. LINEAS DE TRABAJO	...
310. LINEAS DE TRABAJO	...
311. LINEAS DE TRABAJO	...
312. LINEAS DE TRABAJO	...
313. LINEAS DE TRABAJO	...
314. LINEAS DE TRABAJO	...
315. LINEAS DE TRABAJO	...
316. LINEAS DE TRABAJO	...
317. LINEAS DE TRABAJO	...
318. LINEAS DE TRABAJO	...
319. LINEAS DE TRABAJO	...
320. LINEAS DE TRABAJO	...
321. LINEAS DE TRABAJO	...
322. LINEAS DE TRABAJO	...
323. LINEAS DE TRABAJO	...
324. LINEAS DE TRABAJO	...
325. LINEAS DE TRABAJO	...
326. LINEAS DE TRABAJO	...
327. LINEAS DE TRABAJO	...
328. LINEAS DE TRABAJO	...
329. LINEAS DE TRABAJO	...
330. LINEAS DE TRABAJO	...
331. LINEAS DE TRABAJO	...
332. LINEAS DE TRABAJO	...
333. LINEAS DE TRABAJO	...
334. LINEAS DE TRABAJO	...
335. LINEAS DE TRABAJO	...
336. LINEAS DE TRABAJO	...
337. LINEAS DE TRABAJO	...
338. LINEAS DE TRABAJO	...
339. LINEAS DE TRABAJO	...
340. LINEAS DE TRABAJO	...
341. LINEAS DE TRABAJO	...
342. LINEAS DE TRABAJO	...
343. LINEAS DE TRABAJO	...
344. LINEAS DE TRABAJO	...
345. LINEAS DE TRABAJO	...
346. LINEAS DE TRABAJO	...
347. LINEAS DE TRABAJO	...
348. LINEAS DE TRABAJO	...
349. LINEAS DE TRABAJO	...
350. LINEAS DE TRABAJO	...
351. LINEAS DE TRABAJO	...
352. LINEAS DE TRABAJO	...
353. LINEAS DE TRABAJO	...
354. LINEAS DE TRABAJO	...
355. LINEAS DE TRABAJO	...
356. LINEAS DE TRABAJO	...
357. LINEAS DE TRABAJO	...
358. LINEAS DE TRABAJO	...
359. LINEAS DE TRABAJO	...
360. LINEAS DE TRABAJO	...
361. LINEAS DE TRABAJO	...
362. LINEAS DE TRABAJO	...
363. LINEAS DE TRABAJO	...
364. LINEAS DE TRABAJO	...
365. LINEAS DE TRABAJO	...
366. LINEAS DE TRABAJO	...
367. LINEAS DE TRABAJO	...
368. LINEAS DE TRABAJO	...
369. LINEAS DE TRABAJO	...
370. LINEAS DE TRABAJO	...
371. LINEAS DE TRABAJO	...
372. LINEAS DE TRABAJO	...
373. LINEAS DE TRABAJO	...
374. LINEAS DE TRABAJO	...
375. LINEAS DE TRABAJO	...
376. LINEAS DE TRABAJO	...
377. LINEAS DE TRABAJO	...
378. LINEAS DE TRABAJO	...
379. LINEAS DE TRABAJO	...
380. LINEAS DE TRABAJO	...
381. LINEAS DE TRABAJO	...
382. LINEAS DE TRABAJO	...
383. LINEAS DE TRABAJO	...
384. LINEAS DE TRABAJO	...
385. LINEAS DE TRABAJO	...
386. LINEAS DE TRABAJO	...

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

InteRed X  
por una educación transformadora



Además, la organización llevó a cabo en noviembre de 2023 un *webinar* externo dirigido a toda la organización y OSL a quienes les pudiera interesar enfocado tanto en el nuevo Protocolo como en los distintos tipos de acoso sexual/por razón de sexo, así como en el procedimiento a seguir en la situación de darse algún caso.



### Canal de denuncias

La organización también dispone de un “**Procedimiento para la Emisión y Gestión de Denuncias en InteRed**”, cuyo objeto es establecer la sistemática para gestionar denuncias, con el fin de identificar y abordar conductas irregulares que se produzcan en InteRed.



### PROCEDIMIENTO PARA LA EMISIÓN Y GESTIÓN DE DENUNCIAS EN INTERED

Realizado	Aprobado
0004 (InteRed) Fecha: 30/10/2024	0004 (InteRed) Fecha: 31/10/2024

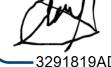
Este documento es de uso interno. Puede ser utilizado para la elaboración de las personas empleadas y el voluntario de InteRed.

Página 3 de 11

Siguiendo la misma línea, InteRed también ha habilitado un canal para el envío y gestión de las denuncias que podrá ser utilizado por todos los grupos de interés: personal empleado, personal voluntario, personas socias, donantes, personal proveedor y demás personas relacionadas con la actividad de la organización.



Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

**InteRed**   
 por una educación transformadora

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH) Ruth Durán Pitart

4C61B9A4519E4B7...

## 7.9. Protección a las víctimas de violencia de género

La ONGD no cuenta con un Protocolo de Protección a las Víctimas de Violencia de Género que recoja las medidas y derechos disponibles en la legislación española, ni se han dado formaciones internas a la plantilla en la temática.

## 7.10. Comunicación y lenguaje

- En relación con el lenguaje utilizado por la entidad, tanto en las comunicaciones internas (descripciones de puestos de trabajo y misiones, procesos y políticas internas, notas informativas, comunicados vía correo electrónico, presentaciones, entre otros), como externas (página web, folletos informativos, anuncios publicitarios y otros documentos corporativos), se evidencia el predominio de términos asexuados, así como desdoblamiento de género mediante barras (“todos/as”) y otras maneras de evitar el masculino genérico y optar por un lenguaje más inclusivo.
- La imagen transmitida en la Web, en las campañas publicitarias y demás comunicaciones analizadas no puede considerarse en modo alguno discriminatoria, ya que se potencia la igualdad entre hombres y mujeres mediante imágenes en las que se cuida la representación de diversidad de géneros. Algunas de estas fotografías se han incluido en el presente informe.



Signed by:

3BCC9D50A855491...

Firmado por:

3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

1B61B09982818A45

**InteRed X**  
 por una educación transformadora

En el ámbito de la comunicación, la organización dispone, además, de un “Código de Conducta de la Coordinadora de Organizaciones de Desarrollo”.

“El objetivo de esta guía es actualizar los criterios y pautas para la aplicación de los valores que deben regir la comunicación de una ONGD. Esta labor suele verse dificultada por la tensión inevitable entre las estrategias de financiación y captación de fondos, y las de sensibilización y transformación social. Y no solo por ello, también por la complejidad que supone a veces responder adecuadamente a los requisitos del Código de Conducta en determinadas situaciones comunicativas.”

**GUÍA PRÁCTICA**  
PARA LA COMUNICACIÓN DE LAS ONGD  
Código de Conducta de la Coordinadora de Organizaciones de Desarrollo

COORDINADORA

**ÍNDICE**

1. Presentación al lector	9
2. Desarrollo de la Guía	10
3. Órgano Ejecutivo de la Coordinadora de Organizaciones de Desarrollo	11
4. Principios y valores de la Coordinadora de Organizaciones de Desarrollo	12
5. Principios y valores de las ONGD	13
6. Principios y valores de las personas	14
7. Principios y valores de la sociedad	15
8. Principios y valores de la cultura	16
9. Principios y valores de la naturaleza	17
10. Principios y valores de la economía	18
11. Principios y valores de la política	19
12. Principios y valores de la religión	20
13. Principios y valores de la ciencia	21
14. Principios y valores de la cultura	22
15. Principios y valores de la naturaleza	23
16. Principios y valores de la economía	24
17. Principios y valores de la política	25
18. Principios y valores de la religión	26
19. Principios y valores de la ciencia	27

1. ¿Las imágenes y mensajes planeados se ajustan al respeto por la dignidad de las personas?

2. ¿Podrán causar ofensas, perjuicios o daños?

3. ¿Podrán contribuir a los estereotipos culturales o raciales de personas, lugares y situaciones? ¿Amitan estereotipos de género? ¿O, por el contrario, rompen con los estereotipos y ofrecen enfoques más ajustados a la realidad?

4. ¿Difunden y promueven el papel activo de las personas en su propio desarrollo o las reivindican y consienten en héroes al personal de las ONGD?

5. ¿Las personas afectadas directamente por esas imágenes y/o mensaje sentirán que es una representación justa y verdadera de sus realidades? ¿Los framos consultado? ¿Han aceptado aprobar y el uso que faremos de sus testimonios, fotografías, etc.? ¿Hemos tratado con especial cuidado los casos relativos a infancia o personas víctimas de violaciones de derechos humanos?

6. ¿Qué aspectos de la vida en las comunidades donde trabajan nuestras organizaciones no están presentes en nuestras comunicaciones? ¿Es importante poner el foco sobre ellas?

7. ¿Nos hemos asegurado de que la difusión de estas imágenes o textos no pone en situación de riesgo a ninguna de las personas que aparece en ellas?

8. ¿Cómo nos sentiríamos nosotros si utilizáramos imágenes o enemigos sobre nosotras o nuestras familias?

9. ¿Qué función cumplen nuestras comunicaciones? ¿Representan con la mayor precisión posible las diversas realidades y su complejidad? ¿Presentan imágenes e interpretaciones sesionistas o transmiten e intentan explicar las causas y proporcionar un enfoque de interdependencia o interacción? ¿Fomentan el compromiso a largo plazo en temas de desarrollo más allá de los donaciones puntuales? ¿Ayudan a la educación de la ciudadanía?

10. ¿Los mensajes que acompañan a las imágenes que usamos guardan consonancia? ¿No distorsionan la realidad o transmiten una idea equivocada?

11. En ocasiones, las imágenes a disposición de las ONGD han sido tomadas por fotoperiodistas, ¿respetamos la rigurosidad informativa a la hora de usarlas?

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

InteRed también cuenta con un “**Manual para un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en InteRed**”, que evidencia su compromiso con una comunicación inclusiva y no discriminatoria.

“En este marco de trabajo por los DD.HH. desde la perspectiva de género, que hemos definido en nuestra Política de Género, cada vez somos más conscientes del valor de la comunicación. La comunicación nos define, nos coloca en el mundo desde una mirada y una posición determinada. Cuando comunicamos expresamos, defendemos, argumentamos, exponemos, informamos, intercambiamos y, sobre todo, creamos el mundo y lo transformamos con las palabras, las imágenes, los gestos, con las intuiciones y la simbología que de todo ello se desprende. En la comunicación nos jugamos la coherencia entre nuestro ser y nuestro hacer.

La manera en que vemos el mundo se refleja en nuestro discurso y, a la vez, éste tiene el poder de transformar y crear la realidad. El poder educativo de la comunicación (y específicamente del lenguaje, que es el tema de este documento) nos interpela como organización y nos compromete en la búsqueda de nuevas y mejores formas de relacionarnos con el mundo, participando de él, cambiando lo que no nos gusta por injusto y discriminatorio.”

“La elaboración de este documento, orientado específicamente al uso no sexista del lenguaje y las imágenes, ha sido liderada por Ola Dziebowska, voluntaria de la línea estratégica de género de InteRed, y acompañada y enriquecida por muchas de las personas que conformamos la organización. Con él, pretendemos contribuir al impulso en InteRed de una comunicación para el desarrollo (también llamada comunicación para el cambio social) que conecte con la visión y el compromiso de la organización y, desde ahí, impregne toda la información difundida y compartida a través de nuestros distintos soportes comunicativos.

En todo ello, el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas, que visibilicen, reconozcan y acojan la experiencia de mujeres y hombres en el mundo, es una clave fundamental. De ahí el sentido de esta iniciativa metodológica orientada a compartir las reflexiones que nos llevan a optar políticamente por un uso no sexista tanto de la lengua como de la imagen y en el que planteamos algunas de nuestras propuestas al respecto.”



Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

B63B0990281B4AE...

de Los 100 imágenes que se les mostró

→ Muchos de los personajes tienen el rostro cubierto, son seguros o tienen miedo, tienen una actitud pasiva. No se ven en ningún momento activos ni que los hombres se presenten en la imagen. InteRed solo muestra imágenes de mujeres que son hermosas. De cualquier manera, las imágenes que se muestran tienen un efecto esteticista preventivo de los hombres, siempre en función del mito que quieren dar y un mito que hay una infancia perdida cuando se ocultan las imágenes de mujeres.



→ Las imágenes de las mujeres son más hermosas y se ven más sensibles que los hombres.



→ Se reflejan trabajos de las mujeres y no de los hombres. 17 personas han trabajado de forma y fuera de las casas.



DocuSigned by:



4C81B9A4519E4B7...

→ No se abusa de las mujeres de la cultura tradicional con niñas y niños. Tampoco se hace desigualdad.



→ Los hombres aparecen realizando tareas cotidianas o de cuidados.



→ Las imágenes están positivas de las mujeres y no aparecen identificadas ni se asocian con las mujeres occidentales, aunque no se diga tanta.



→ Las mujeres aparecen en actividad activa y empoderadas y no indolentes.



→ Las mujeres aparecen juntas a otras y no aisladas. Creemos que las imágenes de mujeres en grupo son muy poderosas. Las imágenes empoderadas también son muy buenas.



Además:

→ Pueden presentar imágenes de hombres y mujeres de las mujeres, con especial atención cuando se habla de personas de distintas procedencias, etnias y culturas para no hacer mención de discriminación.

→ Cuando aparecen mujeres y hombres juntos, tratan de no abusar de la pareja ni seres como familia nuclear.

→ No utilizan el cuerpo de la mujer como un componente sexual.

→ No utilizan los temas culturales imágenes de mujeres como excepción del conocimiento, como pacíficas o amas, recordando a los hombres que aparecen en posiciones de conocimiento y como capaces líderes, cuando la realidad es que la ciencia se ha producido en muchos países, incluido España.

76

- Por último, la organización también publica anualmente una Memoria de Actividades, que repasan y hacen balance del trabajo realizado por la organización, y éstas se encuentran disponibles en su respectivo apartado de la página web de InteRed. Concretamente, en este diagnóstico recogemos su Memoria 2023:



Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

**InteRed** 

por una educación transformadora

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

R622099P028174F

DocuSigned by:



4C81B9A4519E4B7

Observamos en dicha Memoria 2023 un apartado dedicado a "InteRed en los medios":

## InteRed en los medios

InteRed colabora con los medios de comunicación para amplificar el alcance de nuestro trabajo, dar voz a los colectivos vulnerables, y rendir cuentas sobre nuestros logros y acciones.

La comunicación es esencial en InteRed en la medida que buscamos un cambio de actitud a través de artículos de sensibilización, entrevistas y campañas que pretendan promover un cambio social y de transformación en las personas para un mundo más solidario, justo y en igualdad.

Es necesario conocer las Historias de vida, los contextos y realidades e informaciones para crecer socioculturalmente informados y sensibilizados. Somos entidades educadoras para una ciudadanía global y promovemos una pedagogía que motiva la reflexión y la acción para impulsar un cambio positivo en la sociedad.

Aquí puedes leer  
informaciones  
de InteRed en  
los medios de  
comunicación.



Educar desde la memoria histórica de las mujeres, un reportaje para "El Diario de la Educación".

32



Las mujeres rurales en R.D. del Congo, un reportaje para el "Periódico de Aragón".



INTERVENIR PARA UN MUNDO SUSTENTABLE DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL



Nueva ley de cooperación internacional, un reportaje para la "Revista Crítica".

## EL TEATRO QUE SANA

Por ANA COLE

Reportaje en la "Revista Crítica" sobre el teatro terapeútico para mujeres víctimas de violencias machistas.

InteRed | MEMORIA 2023

Adicionalmente, InteRed también publica en la página web sus Revistas:

The screenshot shows the InteRed website's 'Revistas' section. It features two magazine covers for 'InteRed 2 | INFORMA'. The top cover is titled 'Defendiendo los Derechos Humanos' and the bottom one is titled '30 InteRed | INFORMA'. To the right is a search bar with fields for 'Título de la revista', 'Número de revista', 'Número de edición', 'Número de página', and 'Número de volumen'. Below the search bar is a 'Búsqueda avanzada' button.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

**InteRed**  
 por una educación transformadora

Ruth Durán Pitart  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

4C61B9A4519E4B7 ...

## 7.11. Infrarrepresentación femenina

- El índice de feminización de la ONGD (n.º mujeres/n.º total plantilla) es del 0,9122807 (91,2%), un número muy desequilibrado con lo que respecta a los índices de representación recomendados por la ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 de 40% de personas del sexo menos representado en plantilla.
- La Comisión de Igualdad está constituida enteramente por mujeres.
- La representación masculina en la plantilla de InteRed es tan escasa que no pueden sacarse conclusiones significativas de la segregación ocupacional que presenta dicha ONGD. No puede afirmarse que horizontalmente se reproduzcan los estereotipos de género, porque aun estando concentrado el personal masculino en los puestos de coordinación y personal técnico (hecho que generalmente lo indicaría), vemos que son puestos en los que también se concentra el grueso de mujeres en plantilla. Verticalmente, por los mismos motivos de escasa representación masculina mencionados, no puede apreciarse una segregación significativa.

## 7.12. Salud y PRL

- InteRed dispone de un servicio de prevención contratado con la empresa Cualtis. La evaluación de riesgos se realiza de forma periódica, y la última revisión se efectuó en mayo-julio de 2024.



- No se han identificado puestos con riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, por lo que no existen medidas preventivas al respecto. En cuanto al periodo de lactancia existe una mejora sobre convenio, recogida en el apartado de conciliación de este diagnóstico.
- Sin embargo, no disponen de protocolos dedicados a dichos grupos vulnerables.
- No se ha realizado estudio de riesgos psicosociales.
- Bajas por riesgo en el embarazo y/o lactancia en el último año = 0.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

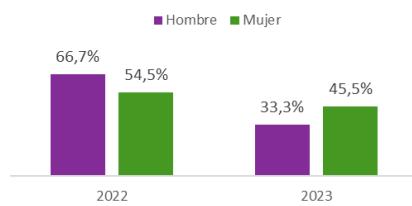
DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

- N.º de solicitudes de trabajadoras de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, especificando el n.º de trabajadoras a las que se les adapta el puesto, a las que se cambia de puesto de trabajo y a las que se suspende el contrato= 0.
- N.º de solicitudes de trabajadoras de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia, especificando el n.º de trabajadoras a las que se les adapta el puesto, a las que se cambia de puesto de trabajo y a las que se suspende el contrato= 0.
- Desde el mes de Mayo InteRed en colaboración con la Mutua Umivale ha puesto a disposición de todo el personal un programa para de bienestar emocional que consiste en 5 sesiones online para fortalecer recursos personales. Estas sesiones se pueden ver en directo o en diferido.



## Bajas enfermedad (IT) 2022-2023

Distribución de las bajas IT según año por total sexo



Si analizamos cómo se distribuyen las bajas IT sobre el año y el total del sexo, vemos que el 66,7% de las bajas IT de hombres y el 54,5% de las bajas de mujeres se dieron en 2022.

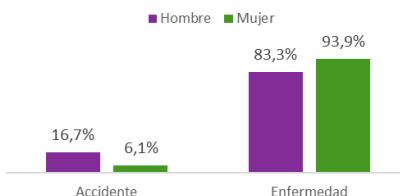
Bajas IT	Homme	Mujer	Total
2022	4	18	22
2023	2	15	17
Total general	6	33	39

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...  
**Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)**  
 B63B0990281B4AE...

**InteRed**  
 por una educación transformadora

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...  
 Ruth Durán Pitart  
 Distribución de las bajas IT según  
 motivo por total sexo



Si analizamos cómo se distribuyen las bajas IT sobre el motivo y el total del sexo, vemos que tanto el 83,3% de las bajas IT de hombres como el 93,9% de las bajas IT de las mujeres se debieron a una enfermedad.

Motivo bajas IT	Hombre	Mujer	Total
Accidente	1	2	3
Enfermedad	5	31	36
<b>Total general</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>39</b>

## 7.13. Cultura

- InteRed dispone de numerosos Códigos de Conducta, que pueden consultarse en su página web.

### Códigos de conducta

#### Código de conducta de la Coordinadora de ONGD de España

Este Código de conducta es el resultado de la reflexión y el compromiso de los 1300 organizaciones que forman la Coordinadora de ONGD de España. Es una guía para las organizaciones que quieren contribuir a la mejora de la situación de las personas más vulnerables y a la promoción de la justicia social y la paz. Es un código de conducta que se aplica a las organizaciones que forman la Coordinadora de ONGD de España.

• Acceso seguro

#### Código de conducta político de inversión financiera

Este código político de inversión financiera es el resultado de la reflexión y el compromiso de las 1300 organizaciones que forman la Coordinadora de ONGD de España. Es una guía para las organizaciones que quieren contribuir a la mejora de la situación de las personas más vulnerables y a la promoción de la justicia social y la paz. Es un código de conducta que se aplica a las organizaciones que forman la Coordinadora de ONGD de España.

• Acceso seguro

#### Código de valores y conducta de InteRed

Este código de valores y conducta es el resultado de la reflexión y el compromiso de las 1300 organizaciones que forman la Coordinadora de ONGD de España. Es una guía para las organizaciones que quieren contribuir a la mejora de la situación de las personas más vulnerables y a la promoción de la justicia social y la paz. Es un código de conducta que se aplica a las organizaciones que forman la Coordinadora de ONGD de España.

• Acceso seguro

#### Código de conducta para la comunicación en las ONGU

Este código de conducta para la comunicación en las ONGU es el resultado de la reflexión y el compromiso de las 1300 organizaciones que forman la Coordinadora de ONGD de España. Es una guía para las organizaciones que quieren contribuir a la mejora de la situación de las personas más vulnerables y a la promoción de la justicia social y la paz. Es un código de conducta que se aplica a las organizaciones que forman la Coordinadora de ONGD de España.

• Acceso seguro



07070 007590045

Coordinadora de ONGD de España

InteRed

07070 007590046

InteRed

### CÓDIGO DE CONDUCTA

Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales

para la Desarrollo Sostenible



### Código de Valores y Conducta de InteRed

Introducción	Resumen	Resumen
Introducción	Resumen	Resumen
Introducción	Resumen	Resumen

Introducción y Resumen

Resumen



Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

**InteRed** 

por una educación transformadora

**MARCO ESTRÁTÉGICO**

PERSPECTIVA DEL VALOR SOCIAL



Construir sociedades interculturales, igualitarias y de paz, en base al respeto al otro y a una cultura del cuidado.

PERSPECTIVA DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

PERSPECTIVA DE LOS PROCESOS

PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS Y CULTURAS

8



## 7.14. Sostenibilidad

- InteRed dispone de una 'Política de Gestión Ambiental':



Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



4C61B9A4519E4B7...

**InteRed** 
  
por una educación transformadora

## 7.15. Diversidad e igualdad

InteRed dispone de una **Política de Género**, elaborada a raíz del II Plan Estratégico de InteRed.

“La elaboración de la política de género nos ha permitido hacer un doble camino: el del análisis y reflexión de las ideas de fondo que existían en las personas implicadas en InteRed, con nuestras miradas particulares y diversas sobre el tema, y la revisión del trabajo que realizamos tanto en la línea de educación para el desarrollo como en las intervenciones de desarrollo que apoyamos a través de la cooperación internacional.

Nuestras actuaciones siempre han priorizado el enfoque de género, ya fueran acciones educativas, fortalecimiento de la participación de la sociedad civil, participación política, educación intercultural con poblaciones indígenas, etc. En el proceso vivido estos años, hemos podido constatar una evolución en el enfoque de género desde visiones más utilitaristas a otras más liberadoras y emancipadoras, por eso apostamos por definir una política que promueva la equidad de género.”



**Política de Género de InteRed**

**ÍNDICE**

1. INTRODUCCIÓN	4
2. INTERDISCIPLINARIA	7
3. EL CONTEXTO DAÑINOS PRODUCE Y JUSTIFICA UNA POLÍTICA DE GÉNERO	9
4. FUENTES DE INSPIRACIÓN, COORDINADO DE PRÁCTICA Y FORMAHORITO EN LAS QUE ESTAMOS INSPIRADOS	13
5. PROPÓSITOS PARA LA EJECUCIÓN DE ESTA POLÍTICA DE GÉNERO	15
6. TRABAJO EN LA ORGANIZACIÓN	16

## 7.16. Premios y reconocimientos

InteRed está acreditada ante la Fundación LEALTAD desde diciembre de 2014.

La misión de la Fundación Lealtad es fomentar la confianza de la sociedad en el Tercer Sector e incrementar la colaboración de particulares e instituciones con las ONG.

Promueve la Transparencia y las Buenas Prácticas de las ONG a través del análisis, formación y acompañamiento basado en independencia, rigor, transparencia y solidaridad.



ONG Acreditadas

InteRed

Ver informe completo

Ver este informe en PDF

dona con confianza

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7

**InteRed**  
por una educación transformadora

InteRed fue creada el 11/11/1992; registrada en la AECID el 19/10/1999 y calificada ante AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo) desde el 12/03/2007.

“Una ONGD calificada, es una organización que ha superado una revisión hecha por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo en la que se valoran más de 70 criterios cualitativos y cuantitativos relativos a la experiencia, solvencia financiera, transparencia o recursos humanos, entre otros.”

Además, La Fundación InteRed fue premiada por su compromiso social por la Universidad de Valencia en mayo del 2024.

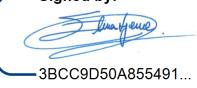
[Fundación InteRed premiada por su compromiso social | InteRed](#)

## 7.17. Resumen Diagnóstico

Ámbito de la ONGD	Puntos Fuertes	Áreas de mejora
Cultura y estrategia	InteRed es una ONGD que no discrimina a las personas en ningún ámbito y que está desarrollando su II Plan de Igualdad. Se percibe, tanto a partir de las percepciones de la plantilla encuestada como de las evidencias documentadas proporcionadas por la organización, que InteRed adopta una perspectiva de género transversal en todos sus proyectos y en su cultura.	Seguir trabajando para difundir el compromiso de la Dirección con la igualdad y las personas, sobre todo externamente. Llevar a cabo campañas de comunicación del presente plan y sus medidas, tras su registro, puesto que la plantilla ha mostrado desconocimiento del anterior plan, así como inquietudes que espera que puedan ser resueltas a partir del presente.
Selección y contratación	La selección de personal en la organización se realiza a través de un procedimiento pre establecido. Se publican ofertas de trabajo, y se realizan comunicaciones a la plantilla de una nueva incorporación. Disponen de un modelo/guion de entrevista de trabajo.	Para dar cumplimiento a la recomendación legal, de 40% de presencia del sexo menos representado, se debería trabajar en la incorporación progresiva de más hombres en plantilla, para paliar la infrarrepresentación.
Promoción	(-)	Se recomienda redactar una política escrita y un procedimiento de promoción estandarizado que recoja las casuísticas y requisitos de promoción. Se debería sistematizar la publicación de las vacantes internas.

Ámbito de la ONGD	Puntos Fuertes	Áreas de mejora
Formación	Se realiza todos los años una memoria de formación. Se han impartido formaciones en temas de igualdad de 2022 a 2024. Los cursos se imparten en horario laboral, si alguno excede del mismo, se compensan las horas. La formación puede ser dentro de o fuera del puesto de trabajo, incluso en formato online. En la actualidad la persona responsable de recursos humanos y formación tiene conocimientos específicos en igualdad.	Se recomienda diseñar un plan de formación definido anual, con una planificación anual, teniendo en cuenta las necesidades reales detectadas mediante una encuesta, las cargas de trabajo y la disponibilidad de las personas.
Condiciones laborales	Con una jornada semanal de 40 horas, para las jornadas completas (reducidas a 38 horas como medida de mejora de las condiciones laborales y para la conciliación de la vida personal y laboral), el horario es flexible todo el año, estableciéndose una franja de permanencia obligada entre las 10 y las 14:30 para las personas con firma del acuerdo de trabajo a distancia. La entrada es flexible entre las 8 y las 10 horas, y la salida entre las 14:30 y las 20 horas, incluyendo la pausa para la comida. Las personas trabajadoras firman un acuerdo individual de trabajo a distancia.	Promover las políticas de contratación de jornadas completas paralelamente a la incorporación paulatina de más mujeres y hombres en los puestos y áreas donde no las hay.

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



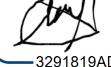
Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH) Ruth Durán Pitart

**InteRed**  
por una educación transformadora

Ámbito de la ONGD	Puntos Fuertes	Áreas de mejora
Representación	(-)	El índice de feminización de la ONGD es del 0,087719 (8,8%), un número muy desequilibrado con lo que respecta a los índices de representación recomendados. La representación masculina en la plantilla de InteRed es tan escasa que no pueden sacarse conclusiones significativas de la segregación ocupacional que presenta. No puede afirmarse que horizontalmente se reproduzcan los estereotipos de género, porque aun estando concentrado el personal masculino en los puestos de coordinación y personal técnico (hecho que generalmente lo indicaría), vemos que son puestos en los que también se concentra el grueso de mujeres en plantilla. Verticalmente, por los mismos motivos de escasa representación masculina mencionados, no puede apreciarse una segregación significativa.
Retribución	Disponen de tablas salariales que son públicas y se encuentran incluidas en el documento de políticas y procedimientos de gestión de personas. InteRed dispone de una herramienta de Registro Retributivo de la organización, en cumplimiento de la normativa aplicable. La brecha observada en las retribuciones totales de la entidad es del 2%, una brecha muy inferior a la brecha promedio en España y en Europa, del 18,6% y el 16% respectivamente. No se aprecian brechas salariales significativas, ratificando la consolidación del sistema retributivo implantado en la ONGD.	Los porcentajes de insatisfacción más elevados en la encuesta movilizada los encontramos, entre otros ámbitos, en el apartado de la transparencia retributiva. Se recomienda que la organización revise la comunicación sobre estos procedimientos.
Ámbito de la ONGD	Puntos Fuertes	Áreas de mejora
Conciliación	InteRed recoge en el documento de políticas y procedimientos de gestión de personas todos los permisos y medidas de conciliación disponibles. En InteRed se localizan diversas medidas en materia de conciliación, y cuentan con medidas extra convenio. Existe un protocolo de reuniones internas.	Se debería profundizar en la cultura de cuidados emocionales internos, en la ONGD, la necesidad de una política de desconexión digital, y la revisión de las cargas de trabajo también son cuestiones a analizar.
Prevención acoso	InteRed dispone de un 'Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo', realizado en 2023. Dicho protocolo es también accesible desde la web de la ONGD. Se ha llevado a cabo en 2023 un webinar externo dirigido a toda la organización y OSL a quienes les pudiera interesar enfocado tanto en el nuevo Protocolo como en los distintos tipos de acoso sexual/por razón de sexo, así como en el procedimiento a seguir en caso de darse algún caso.	No se han detectado áreas de mejora en dicho ámbito, por lo que deberían mantenerse las condiciones actuales.
Protección ante la violencia de género	La organización no tiene constancia de ningún caso.	Se recomienda a la organización desarrollar un Protocolo de Protección a las Víctimas de Violencia de Género que recoja las medidas y derechos disponibles en la legislación española, y dar formaciones en este protocolo.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

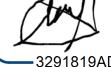
Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart

**InteRed**  
por una educación transformadora

Ámbito de la ONGD	Puntos Fuertes	Áreas de mejora
<b>Inclusión y protección al colectivo LGTBIQ+ y personas trans</b>	(-)	Deberían plantearse las medidas y recursos exigidos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
<b>Salud y PRL</b>	InteRed dispone de un servicio de prevención contratado con la empresa Cualtis. La evaluación de riesgos se realiza de forma periódica, y la última revisión se efectuó en mayo-julio de 2024. No se han identificado puestos con riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, por lo que no existen medidas preventivas al respecto. En cuanto al periodo de lactancia, existe una mejora sobre convenio.	Se recomienda la redacción de un protocolo para la protección de grupos vulnerables, y también, la realización de un estudio de riesgos psicosociales.
<b>Comunicación y lenguaje</b>	Tanto en las comunicaciones internas como externas se evidencia el predominio de términos asexuados, así como desdoblamiento de género mediante barras ("todos/as") y otras maneras de evitar el masculino genérico y optar por un lenguaje más inclusivo. La imagen transmitida por InteRed en todas las comunicaciones analizadas no puede considerarse en modo alguno discriminatoria, ya que se potencia la igualdad entre hombres y mujeres mediante imágenes en las que se cuida la representación de diversidad de géneros. InteRed también cuenta con un "Manual para un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en InteRed", que evidencia su compromiso con una comunicación inclusiva y no discriminatoria.	No se han detectado áreas de mejora en dicho ámbito, por lo que deberían mantenerse las condiciones actuales.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
 Ruth Durán Pitart  
 4081B9A4519E4B7...

**InteRed**  
 por una educación transformadora

## 8. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La identificación de la diferencia retributiva entre hombres y mujeres es uno de los elementos más importantes para diagnosticar las desigualdades de género en las empresas y entidades. Mediante el proceso de análisis detallado se podrán detectar las causas de la brecha retributiva y eso nos permitirá elaborar un plan de acción contra la misma.

Para la realización de la auditoría retributiva se ha generado un proceso de trabajo con los siguientes puntos destacados:

- 1) Recogida y tratamiento de información cualitativa y cuantitativa
- 2) Estudio de la clasificación profesional existente en la empresa
- 3) Estudio del sistema retributivo existente en la empresa
- 4) Revisión del procedimiento de valoración de puestos de trabajo
- 5) Estudio estadístico de los datos
- 6) Consideración de otros factores relevantes
- 7) Redacción del informe de diagnóstico
- 8) Propuesta de acciones correctoras de las brechas existentes como medidas del plan de igualdad

Esta Auditoría Retributiva tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, del que formará parte de manera íntegra e inseparable. Por lo tanto, su periodicidad responderá a los mismos tiempos que dicha vigencia.

### 8.1. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo

Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

1. *Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la Fundación, que forma parte de su plan de igualdad.*
2. *Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas (o, en este caso, Fundación) que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la Fundación.*
3. *Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la Fundación para cualesquiera otras finalidades.*

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
 por una educación transformadora

La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales **más representativas**, expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Se trata de una herramienta acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

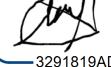
El objetivo fundamental de la herramienta de valoración de puestos de trabajo es el establecimiento y definición de un procedimiento que cumple las siguientes características:

1. *Se adecua a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.*
2. *Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas (o, en este caso, Fundación), al margen de su tamaño o sector de actividad.*
3. *Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.*
4. *Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.*
5. *Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.*
6. *Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:*
  - *Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada*
  - *Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo*
  - *Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas*
7. *Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.*

La Fundación cuenta con una Valoración de puestos de trabajo (en adelante VPT) de fecha octubre de 2022.

La Entidad dispone de una descripción escrita de sus puestos de trabajo, con perspectiva de género. Todos los puestos de trabajo feminizados se describen con el mismo nivel de detalle que los puestos de trabajo masculinizados. La descripción de los puestos está actualizada, y se volverá a actualizar cuando sea necesario.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

En el documento de descripción de VPT, se integra factores y subfactores de valoración objetivamente definidos y aplicables en todos los puestos de trabajo.

Se comprueba que todos los puestos de trabajo están valorados de manera objetiva, teniendo en cuenta factores como cualificaciones formales e informales; habilidades y esfuerzos físicos, mentales y psicológicos; responsabilidades, y condiciones medioambientales.

Se comprueba que se ha llevado a cabo la tarea de agrupar los trabajos de igual valor masculinizados y feminizados con objeto de determinar si reciben una retribución igual.

Se comprueban que se han tenido en cuenta entre los factores/subfactores: estudios, experiencia, formación especializada, esfuerzo (mental, emocional y físico), nivel de responsabilidad (financiera, sobre materiales, sobre confidencialidad y sobre personas), entorno físico y condiciones psicológicas.

Se comprueba que los pesos de los factores se sitúan entre estos abanicos porcentuales establecido por la OIT:

- Conocimiento y aptitudes: entre 20% y 35%
- Responsabilidad: entre 25% y 40%
- Esfuerzo entre 15 y 25%
- Condiciones de trabajo entre 10 y 20%
- Se comprueba que los factores más frecuentes en actividades masculinizadas están equilibrados con el peso (valor) de los factores más frecuentes en puestos feminizados.

Se comprueba que, en la descripción de los puestos de trabajo, no se han tenido en cuenta las características o tareas asociadas a los estereotipos de género para ninguno de los dos sexos.

Revisadas las características del puesto, aseguramos que todas ellas son suficientemente diferentes, para evitar una doble valoración.

Se comprueba que la asignación del nivel de exigencia para cada factor se ha hecho de modo equitativo, fijándose exclusivamente en las características del puesto, y sin tener en cuenta si dichos puestos están masculinizados o feminizados.

Las posiciones valoradas son las siguientes:

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:  

 3291819AD7D84C7...

Firmado por:

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  

 B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:

Ruth Durán Pitart  

 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
 por una educación transformadora

POSICIÓN	PUNTOS	ESCALA
P01_DIRECCIÓN GENERAL	1000	ESCALA 01
P02_COORDINACIÓN DEL ÁREA DE PROGRAMAS	920	ESCALA 01
P04_COORDINACIÓN DEL ÁREA GEF	920	ESCALA 01
P03_COORDINACIÓN DEL ÁREA C y C	916	ESCALA 01
P05_COORDINACIÓN DEL ÁREA DE VOLUNTARIADO	892	ESCALA 02
P15_COORDINACIÓN DELEGACIÓN NACIONAL	835	ESCALA 02
P06_COORDINACIÓN INTERNACIONAL	832	ESCALA 02
P26_COORDINACIÓN DELEGACIÓN INTERNACIONAL	832	ESCALA 02
P07_RESPONSABLE LÍNEA DE EDUCACIÓN	814	ESCALA 03
P08_RESPONSABLE LÍNEA DE GÉNERO	814	ESCALA 03
P10_RESPONSABLE RI IT	714	ESCALA 04
P09_UNIDAD TÉCNICA	709	ESCALA 04
P29_GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS	698	ESCALA 05
P23_RESPONSABLE DE ALIANZAS CON EMPRESAS	696	ESCALA 05
P11_RESPONSABLE DE PAÍSES	694	ESCALA 05
P13_PERSONAL TÉCNICO RED TRANSFORMA	689	ESCALA 05
P14_PERSONAL TÉCNICO DE IGUALDAD DE GÉNERO Y COEDUCACIÓN	685	ESCALA 05
P22_RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN	680	ESCALA 06
P12_PERSONAL TÉCNICO DE LÍNEAS	680	ESCALA 06
P17_PERSONAL TÉCNICO DE SEGUIMIENTO ECONÓMICO Y FINANCIERO	679	ESCALA 06
P19_PERSONAL TÉCNICO DE SEGUIMIENTO ECONÓMICO DE PROGRAMAS INTERNACIONALES	679	ESCALA 06
P21_PERSONAL TÉCNICO DE FUNDRAISING	676	ESCALA 06
P30_PERSONAL TÉCNICO DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES	673	ESCALA 06
P25_PERSONAL TÉCNICO DE FORMACIÓN DE VOLUNTARIADO	669	ESCALA 06
P27_PERSONAL TÉCNICO DE DELEGACIONES INTERNACIONALES	648	ESCALA 07
P28_PERSONAL TÉCNICO DE SEGUIMIENTO ECONÓMICO Y FINANCIERO DE DI	626	ESCALA 08
P16_PERSONAL TÉCNICO DE DELEGACIONES NACIONALES	618	ESCALA 08
P18_PERSONAL TÉCNICO DE CONTABILIDAD Y DE SEGUIMIENTO ECONÓMICO	587	ESCALA 09
P20_PERSONAL TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS GENERALES E INFORMÁTICA	431	ESCALA 10
P24_GESTIÓN DE DATOS	410	ESCALA 10

## 8.2. Conclusiones auditoría

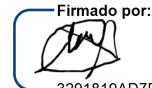
InteRed cuenta con una plantilla mayoritariamente compuesta por mujeres, quienes representan el 91,2% del total, frente al 8,8% de hombres. Este desequilibrio en la representación influye en el análisis de las brechas salariales. En términos efectivos, la brecha en las retribuciones totales es del 4%, un dato que se sitúa muy por debajo de la media en España (18,6%) y en Europa (16%). Sin embargo, al ajustar los datos para eliminar las diferencias asociadas a las condiciones laborales (como el tiempo trabajado o la jornada parcial), la brecha

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4C81B9A4519E4B7...



InteRed  
por una educación transformadora

se reduce al 2%. Este resultado subraya la importancia de analizar las retribuciones desde una perspectiva equiparada, más precisa y justa.

El salario base, que constituye el 90,1% de las retribuciones totales de los hombres y el 92,3% de las de las mujeres, no muestra ninguna brecha en los datos equiparados, lo que refleja una distribución equitativa en esta parte de la retribución. En los datos efectivos, la brecha del 3% observada en el promedio se debe principalmente a las condiciones laborales, que afectan de manera más significativa a las mujeres. En este sentido, el 42,9% de los hombres no realiza jornada completa y el 28,6% no trabaja todo el año, mientras que, en las mujeres, un 31,7% no realiza jornada completa y un 46% no trabaja todo el año. Estas diferencias en las condiciones laborales explican en gran medida la brecha observada en el salario base efectivo.

En el caso de los complementos salariales, las diferencias son más marcadas. En los datos efectivos, la brecha alcanza un 11%, lo que indica que los hombres perciben, en promedio, complementos más elevados que las mujeres. En los datos equiparados, la brecha asciende al 24%, lo que, aunque representa un valor significativo, refleja únicamente las diferencias estructurales en la distribución de los complementos salariales, eliminando los sesgos asociados a las condiciones laborales.

Finalmente, en las retribuciones totales, los datos efectivos muestran una brecha del 4%, mientras que en los datos equiparados esta se reduce al 2%. Esto pone de manifiesto que, una vez ajustados los datos, las diferencias salariales entre hombres y mujeres son muy reducidas, evidenciando un sistema retributivo globalmente equitativo en la entidad.

Por escalas, de las nueve existentes, cinco cuentan con representación de hombres y mujeres. Los datos equiparados muestran que cuatro escalas tienen brechas inferiores al 10%, mientras que solo una supera el 20%. Estos resultados refuerzan la solidez del sistema retributivo implantado, que en términos generales asegura una distribución justa de las retribuciones.

Las medidas propuestas a partir de esta auditoría se dirigen a reducir los pequeños desequilibrios observados, especialmente en los complementos salariales, y a reforzar la equidad en la asignación de las personas a las distintas escalas. Esto incluirá una revisión periódica de las descripciones de los puestos de trabajo, con el fin de garantizar un sistema retributivo cada vez más justo. Estas mejoras se implementarán junto con las acciones del Plan de Igualdad, lo que permitirá avanzar de forma global hacia una igualdad plena entre mujeres y hombres en la entidad.

## 9. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

Tal y como establece la mencionada Ley Orgánica, el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ello, es necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas, entendidas como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal como establece la LOIEMH (Exposición de Motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación, reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española. Habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El alcance del presente plan comprende la totalidad de la plantilla, 58 personas trabajadoras de Fundación InteRed.

DATOS DE LA ONGD	
Forma jurídica	Fundación
Razón social	Fundación InteRed
NIF	G80468564
Domicilio social/Dirección	C/ Alameda, 22 - 28014 MADRID - ESPAÑA
Año de constitución	1992
Teléfono	Tel. +34 91 541 64 58
Web	<a href="http://www.intered.org">www.intered.org</a>
Correo electrónico	intered@intered.org

PERSONAS RESPONSABLES	
Nombre del/la responsable de la entidad	Ana Arancibia Tapia
Cargo del/la responsable de la entidad	Directora
Telf. del/la responsable de la entidad	915416458
e-mail del/la responsable de la entidad	<a href="mailto:ana.arancibia@intered.org">ana.arancibia@intered.org</a>
Nombre del/la responsable de igualdad	Elena Alfageme Villalain
Cargo del/la responsable de igualdad	Responsable de género
Telf. del/la responsable de igualdad	915416458
e-mail del/la responsable de igualdad	<a href="mailto:elena.alfageme@intered.org">elena.alfageme@intered.org</a>

Signed by:


  
3BCC9D50A855491...

Firmado por:


  
3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:


  
Ruth Durán Pitart

4C81B9A4519E4B7...

ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ONG					
CNAE	8559					
Descripción de la actividad	Otra educación N.C.O.P.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	53	Hombres	5	Total	58
Málaga: Cl. Cañada de los Ingleses, 4 - 29016 Málaga Valencia: Cl. Mauro Guillén, 5 - 46009 Valencia Madrid: Cl. Alameda, 22 - 28014 Madrid Galicia: Praza do Matadouro, 7 - 15703 Santiago De Compostela Sevilla: Cl. Torrijano, 15, 2º - 41009 Sevilla Zaragoza: Pz. San Bruno, 10 - 50001 Zaragoza Córdoba: Pz de la Concha, 1 - 14003 Córdoba Barcelona: Cardenal Tedeschini, 72, 1º - 08027 Barcelona Castilla y León: Cl. Galera, 1, 1º - 47002 Valladolid Cantabria: C. Rualasal, 23, 2ºA - 39001 Santander Guipúzcoa: Bengoetxea, 4 bajo - 20004 San Sebastián Bilbao: Grupo Vicente Garamendi, 5, Ionja - 46006 Bilbao						
Centros de trabajo	6.298.752€ (2023)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

## 9.1. Participación de las personas

La participación y el consenso son dos aspectos relevantes a la hora de realizar un diagnóstico y posterior plan de igualdad. Por eso la metodología cualitativa nos sirve para obtener información relevante para acreditar la evolución de la igualdad de oportunidades en Fundación InteRed.

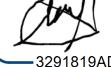
La participación de la plantilla se completó con:

- Una encuesta online anónima en la que participaron un total de 40 personas, el 54,8% del personal (casi el 69% si tenemos en cuenta sólo aquella plantilla con contrato laboral español, ya que se abrió la participación a personal con contrato local en los países extraeuropeos).
- 2 focus group con personas trabajadoras de la plantilla (online 16 personas, presencial 12 personas).
- 5 entrevistas a personal directivo.

## 9.2. Objetivos generales del plan

Los objetivos del presente plan son:

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

- Establecer los sistemas, políticas y normas de la organización para que éstas permitan mantener la igualdad de oportunidades y la conciliación como principio transversal de Fundación InteRed, en todos los niveles de la organización y en todas sus políticas.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en cada una de las cuestiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras y a la organización (acceso, selección, contratación, promoción y formación, conciliación, retribución, comunicación, salud, etc.).

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la organización, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la organización que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

### 9.3. Objetivos específicos

Más concretamente, entre los objetivos del Plan se encuentran los siguientes objetivos específicos:

Ámbito	Objetivos específicos
<b>1. Cultura organizacional y estrategia</b>	1. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.
<b>2. Selección, contratación y desvinculación</b>	3. Redactar y protocolizar procesos de selección donde quede recogido que se garantiza la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo.
<b>3. Clasificación profesional y promoción</b>	4. Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

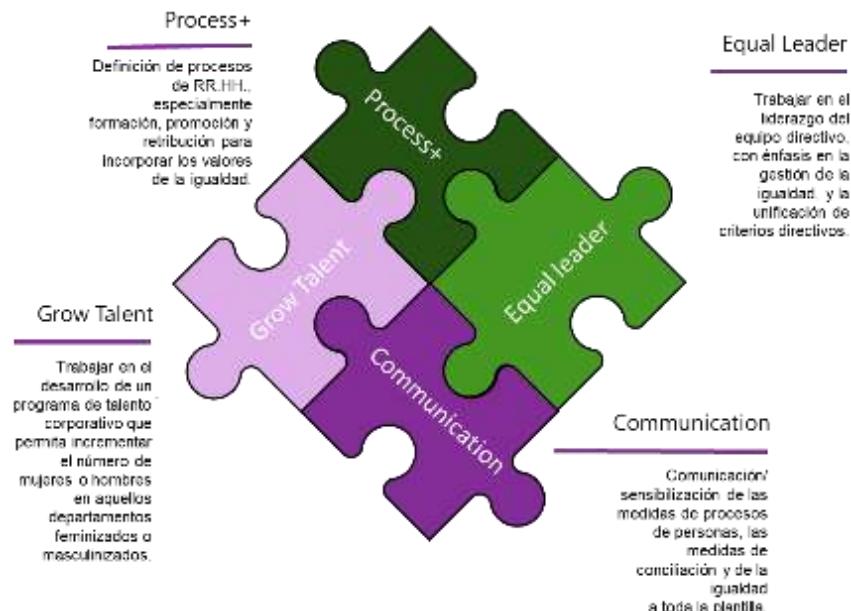
Firmado por:  
  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7

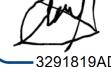
**InteRed X**  
 por una educación transformadora

<b>4. Formación</b>	5. Mejorar la comunicación e información sobre el Plan de Formación Anual de la compañía y desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades y diversidad.
<b>5. Representatividad</b>	8. Incrementar la contratación, especialmente en aquellas áreas donde las mujeres están subrepresentadas.
<b>6. Retribución</b>	9. Dotar de transparencia al proceso de retribución de las trabajadoras y trabajadores y garantizar la igualdad retributiva.
<b>7. Conciliación</b>	10. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y la clientela, y mejorar las medidas legales.
<b>8. Prevención acoso sexual y por razón de sexo</b>	11. Garantizar que la Fundación es un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo.
<b>9. Protección ante la violencia de género</b>	12. Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.
<b>10. Salud y PRL</b>	13. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia. 14. Garantizar que se consideran las especificidades de la mujer y su salud en la política de PRL.
<b>11. Comunicación y lenguaje</b>	15. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

#### 9.4. Estrategia



Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C61B9A4519E4B7...

**InteRed**  
 por una educación transformadora

## 9.5. Ejes de actuación

El diagnóstico en el que se basan las siguientes medidas aquí propuestas ha sido estructurado en diferentes ámbitos de análisis, que se recogen a continuación y que han servido de guía para la planificación de las acciones presentadas en el presente plan:

- Cultura y estrategia
- Selección y contratación
- Clasificación profesional y promoción
- Formación y desarrollo
- Representatividad
- Retribución
- Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
- Condiciones laborales
- Prevención acoso sexual y por razón de sexo
- Protección ante la violencia de género
- Salud y PRL
- Comunicación y lenguaje

Según el diagnóstico realizado previamente, se describen a continuación las acciones incluidas en el 2o Plan de Igualdad de Fundación InteRed.

## 10. ACCIONES DE IGUALDAD

### CULTURA Y ESTRATEGIA

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH) Ruth Durán Pitart

**InteRed**  
por una educación transformadora

**CÓDIGO ACCIÓN: 1.1. Difusión II Plan de Igualdad.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Diffundir internamente, a través de un espacio específico (tablón de anuncios, email, portal web, etc.), el II Plan de Igualdad. Se llevarán a cabo campañas de difusión del mismo.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	A. Responsable de Género. B. Departamento de Comunicación.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 10 horas. (300€)
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	A. Trabajar para definir los contenidos concretos en nuestro Plan de Comunicación. B. Redactar los mensajes, adaptados a los espacios, que se utilicen para la difusión.
<b>INDICADORES:</b>	A. Evidencia documental del Plan de Comunicación. B. Número de mensajes redactados / difusiones realizadas sobre las políticas de igualdad.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Anualmente (entre marzo-junio).
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA**

**CÓDIGO ACCIÓN: 1.2. Incluir el Plan de Igualdad en la Memoria Anual.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se dedicará un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan y de sus resultados.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	A. Responsable de Género. B. Departamento de Comunicación.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€)
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Incluir un espacio breve en la memoria anual con la información del Plan de Igualdad en el primer año de ejecución y los resultados alcanzados en cada ejercicio sucesivo.
<b>INDICADORES:</b>	Espacio dedicado a la igualdad incluido.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Anualmente (junio).
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA**

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:  

 3291819AD7D84C7...

Firmado por:

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
 4C8TB9A45T9E4B7...

**InteRed**  
 por una educación transformadora

**CÓDIGO ACCIÓN: 1.3. Informar a las empresas y entidades colaboradoras y proveedoras.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Informar a las empresas y entidades colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades y la prevención del acoso.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Empresas colaboradoras y proveedoras de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	A. Responsable de Género. B. Departamento de Comunicación. C. Servicios Generales.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€)
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Crear folletos, flyers, cartas o cualquier otro medio de comunicación que se estime adecuado para informar a este público objetivo de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades.
<b>INDICADORES:</b>	N.º de empresas colaboradoras informadas/ N.º de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad, anualmente.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA**

**CÓDIGO ACCIÓN: 1.4. Agente de igualdad.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Nombrar al agente de igualdad, comunicarlo en InteRed y notificar la dirección de correo electrónico de la comisión; será la persona responsable junto con la comisión de igualdad de velar por el cumplimiento del plan.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Dirección.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€)
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Validar y formar a la persona elegida para que pueda velar por la aplicación del plan de igualdad.
<b>INDICADORES:</b>	Evidencia documental del nombramiento de la/s persona/s, evidencias de su formación.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad, anualmente.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA**

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 B63B0990281B4AE...

## SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### CÓDIGO ACCIÓN: 2.1. Ofertas de empleo no sexistas.

#### DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se garantizará que, en las ofertas de empleo publicitadas por cualquier medio, cualquier término, expresión o imagen que pueda contener una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado como tal por potenciales candidatos/as.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Personal externo, plantilla y futura plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RESPONSABLE/S:</b>	
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Revisar las ofertas publicadas para garantizar que cumple con valores de igualdad, concretamente con el uso del lenguaje inclusivo no sexista.
<b>INDICADORES:</b>	N.º de ofertas revisadas / n.º de ofertas totales.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la aprobación del plan, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### CÓDIGO ACCIÓN: 2.2. Informar a las nuevas incorporaciones de la igualdad en Fundación InteRed.

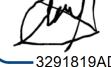
#### DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Informar a los nuevos empleados y empleadas de los temas relacionados con la igualdad. Incluir la igualdad de oportunidades en el manual de acogida para toda la plantilla.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Nuevas incorporaciones de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RESPONSABLE/S:</b>	
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€)
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Información sobre igualdad elaborada y distribuida a la totalidad de la plantilla incorporada.
<b>INDICADORES:</b>	N.º de mujeres y hombres incorporados/os e informados/os / total de incorporaciones.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la aprobación del plan, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final del año de aplicación de la medida.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7...

**CÓDIGO ACCIÓN: 2.3. Compromiso de InteRed con la igualdad de oportunidades.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de InteRed con la igualdad de oportunidades (Eslogan).

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Personas candidatas y plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€)
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Redacción e incorporación de un eslogan corporativo en las ofertas de selección que muestre el compromiso de InteRed con la igualdad.
<b>INDICADORES:</b>	N.º de ofertas con compromiso publicitado / n.º de ofertas publicitadas.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del plan de igualdad, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:

Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
 por una educación transformadora

**Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)**  
 B63B06998194AF  
**PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**CÓDIGO ACCIÓN: 3.1. Registro estadístico por género de los procesos de promoción.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Realización de un seguimiento anual mediante un registro de información estadística desagregada por género de las promociones, indicando vacantes publicadas, candidaturas presentadas, personas preseleccionadas y personas seleccionadas, grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, por comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 4 horas. (120€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	<p>A. Creación de una herramienta que permita registrar los datos de las personas que se presentan a los procesos de promoción desagregadas por género.</p> <p>B. Garantizar que las personas que estén en excedencia o permisos puedan acceder al proceso de promoción.</p>
<b>INDICADORES:</b>	Información estadística sobre los procesos de promoción, desagregada por género. Evidencia documental del plan con medidas correctoras (de realizarse).
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del plan de igualdad, anualmente.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Signed by:



3BCC9D50A85549...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

### CÓDIGO ACCIÓN: 3.2. Publicar las vacantes internas o procesos de selección interna.

#### DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de InteRed o creando unos medios nuevos que lo faciliten.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Informar de las vacantes que se promocionan internamente de manera que se garantice que llegan a conocimiento de todo el personal de la Fundación.
<b>INDICADORES:</b>	Evidencias de la publicación / n.º de vacantes publicadas.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del plan de igualdad, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### CÓDIGO ACCIÓN: 3.3. Política escrita y procedimiento de promoción.

#### DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Crear y difundir una política escrita y un procedimiento de promoción estandarizado que recoja las casuísticas y requisitos de promoción.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 7 horas. (210€).
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Documento único creado y difundido.
<b>INDICADORES:</b>	Evidencia documental / promociones realizadas.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Primer trimestre de 2026.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final del año de aplicación de la medida.

**PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Signed by:



3BCC9D50A85549...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

**PROMOCIÓN  
PROFESIONAL  
Y  
CLASIFICACIÓN**

**CÓDIGO ACCIÓN: 3.4. Prioridad personal interno en aperturas de vacantes.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se priorizará al personal interno cuando haya una nueva vacante, posibilidad de ampliación de horas, de contratación indefinida.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€) por año
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Documento único creado y difundido.
<b>INDICADORES:</b>	Evidencia documental / promociones realizadas.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA**

**CÓDIGO ACCIÓN: 4.1. Plan de formación anual.**

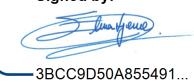
**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Desarrollar un plan de formación definido anual y los requisitos de acceso para cada curso; éste contará con una planificación anual, teniendo en cuenta las necesidades reales detectadas mediante una encuesta, la evaluación del desempeño de cada persona, las cargas de trabajo y la disponibilidad de las personas. Informar a la Comisión de Igualdad sobre éste, su grado de ejecución y la participación de los/as trabajadores/as.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 7 horas. (210€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	A. Creación del plan de formación, con perspectiva de género y lenguaje inclusivo, incluyendo los requisitos de acceso de cada curso. B. Difusión de este entre la plantilla.
<b>INDICADORES:</b>	Evidencia documental.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Todos los meses de marzo, a partir de 2025.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA**

Signed by:



3BCC9D50A85549...

Firmado por:



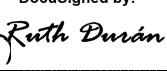
3291819AD7D84C7...

Firmado por:

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH) Ruth Durán Pitart

B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



4C8TB9A45T9E4B7...

**InteRed** X  
por una educación transformadora

**CÓDIGO ACCIÓN: 4.2.** Acciones formativas en materia de igualdad, prevención del acoso y violencias sexuales.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Realizar cursos de formación (online o presencial) en horario laboral sobre la igualdad, los estereotipos inconscientes, la prevención del acoso y violencias sexuales para toda la plantilla, así como sobre el lenguaje inclusivo.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos y Responsable de Género.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 20 horas. (600€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Organizar la formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla.</li> <li>B. Formar a la Comisión de Igualdad en materias específicas de su función.</li> <li>C. Formar a las nuevas incorporaciones en los temas de igualdad.</li> </ul>
<b>INDICADORES:</b>	N.º de cursos con módulos de igualdad / n.º de cursos impartidos.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Anualmente 2 cursos.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

**CÓDIGO ACCIÓN: 4.3.** Personal con permiso de conciliación.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Se garantizará la prioridad de las personas que hayan hecho uso de un permiso por nacimiento de hijo/a o cualquier otro permiso de conciliación para acceder a la formación que se organice después de su reincorporación a la vida laboral y que sea necesaria para la función que desempeñe.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Elaborar un listado, desagregado por género, que recoja aquella plantilla acogida a un permiso de conciliación.</li> <li>B. Garantizar su prioridad, tras su reincorporación en la Fundación, en los cursos de formación ofertados.</li> </ul>
<b>INDICADORES:</b>	N.º de personas que hayan hecho uso de un permiso que realice cada una de las formaciones/ N.º de personas que hayan hecho uso de un permiso.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del Plan de Igualdad, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH) Ruth Durán Pitart

B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:

4C81B9A4519E4B7...

**CÓDIGO ACCIÓN: 4.4. Adecuar el material de formación a la perspectiva de género.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Adecuar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos), como parte de la política institucional, para evitar sesgos de género y estereotipos. Se informará sobre ello a toda persona nueva que se incorpore.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Género.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 15 horas. (450€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Revisión de todo el material de formación.
<b>INDICADORES:</b>	A. N.º de materiales revisados / n.º de manuales-materiales editados. B. Comunicaciones realizadas.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del Plan de Igualdad, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

**CÓDIGO ACCIÓN: 4.5. Documento de registro de la oferta formativa interna realizada desde la perspectiva de género y desagregado por sexo.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Creación de un documento de registro de la oferta formativa interna realizada desde la perspectiva de género y desagregado por el sexo de las personas participantes de las formaciones realizadas anualmente. El plan formativo especificará que todas las formaciones que permitan incluir módulos de igualdad contarán con los mismos.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	A. Seguimiento de los cursos ofertados en formación en la Fundación desde la perspectiva de género. B. Crear un documento único que registre la participación desagregada por género en dichos cursos.
<b>INDICADORES:</b>	A. Evidencia de la creación del documento. B. Número de personas, desagregadas por sexo, que acceden a dicha formación / Número de personas, desagregadas por sexo, que, tras realizar la formación, han promocionado a otros puestos y/o niveles.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Enero de cada año (2026, 2027, 2028).
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4C81B9A4519E4B7...

## REPRESENTATIVIDAD

**InteRed**  
por una educación transformadora

**CÓDIGO ACCIÓN: 5.1.** Seguimiento de vacantes desagregado por sexo.

### DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar un seguimiento de la información de las vacantes ofertadas, los CV's recibidos, las personas participantes en el proceso.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Informar al personal sobre las vacantes creadas.</li> <li>B. Registrar la cantidad de hombres y mujeres que se postulan a cada puesto.</li> </ul>
<b>INDICADORES:</b>	Evidencia documental del registro.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Enero de cada año (2026, 2027, 2028).
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

REPRESENTATIVIDAD

## RETRIBUCIONES

**CÓDIGO ACCIÓN: 6.1.** Procedimiento de revisión y/o actualización de las Descripciones de Puestos de Trabajo (DPT's).

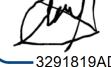
### DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

(Extraída de la Auditoría Retributiva) Describir cuál será el procedimiento de revisión y/o actualización de las descripciones de puestos de trabajo.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Departamento de RR.HH.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Elaborar un procedimiento de revisión y/o actualización de las descripciones de puestos de trabajo.
<b>INDICADORES:</b>	Revisiones periódicas y actualizaciones.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Segundo trimestre 2025.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final del año de aplicación de la medida.

RETRIBUCIONES

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C8TB9A45T9E4B7...

**CÓDIGO ACCIÓN: 6.2. Revisión categorías y grupos profesionales.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

(Extraída de la Auditoría Retributiva) Revisar que las personas estén bien encuadradas en categorías y grupos profesionales.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Departamento de RR.HH.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 7 horas. (210€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Revisión periódica de las categorías y grupos profesionales de InteRed.
<b>INDICADORES:</b>	Revisiones periódicas y actualizaciones.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Segundo trimestre 2025.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final del año de aplicación de la medida.

**RETRIBUCIONES**

**CÓDIGO ACCIÓN: 6.3. Definición de nuevos puestos de trabajo.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

(Extraída de la Auditoría Retributiva) Definir nuevos puestos de trabajo en caso de que sea necesario.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Departamento de RR.HH..
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	A. Necesidad detectada en la revisión de los puestos de trabajo. B. Incorporación del nuevo puesto de trabajo en la valoración.
<b>INDICADORES:</b>	Revisiones periódicas y actualizaciones.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad, cuando sea necesario.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final de cada año de aplicación de la medida.

**RETRIBUCIONES**

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4C8TB9A45T9E4B7...

**InteRed**   
por una educación transformadora

**CÓDIGO ACCIÓN: 6.4. Actualización VPT con la nueva herramienta del Ministerio.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

(Extraída de la Auditoría Retributiva) Actualizar la Valoración de Puestos de Trabajo con la nueva herramienta del Ministerio.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Departamento de RR.HH..
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 30 horas. (900€).
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Actualización de la VPT con la nueva herramienta del Ministerio.
<b>INDICADORES:</b>	Revisiones periódicas y actualizaciones.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Durante el año 2027.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final del año de aplicación de la medida.

RETRIBUCIONES

**CÓDIGO ACCIÓN: 6.5. Análisis evolución de las brechas retributivas.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

(Extraída de la Auditoría Retributiva) Analizar anualmente la evolución de las brechas retributivas desprendidas del Registro Retributivo por puestos de igual valor.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Departamento de RR.HH..
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 5 horas. (150€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	(-)
<b>INDICADORES:</b>	Evidencia documental del análisis.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Anualmente, 2T.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

RETRIBUCIONES

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart

4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

### CÓDIGO ACCIÓN: 6.6. Documento políticas de retribución.

#### DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaborar un documento que recoja las políticas de retribución para garantizar la transparencia y conocimiento de todas las personas trabajadoras.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Departamento de RR.HH..
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 10 horas. (300€)
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	A. Elaborar el documento de política retributiva. B. Comunicar a todo el personal la política retributiva.
<b>INDICADORES:</b>	Revisiones periódicas y actualizaciones.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Anualmente, 2T.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

RETRIBUCIONES

## CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### CÓDIGO ACCIÓN: 7.1. Comunicación interna medidas de conciliación y leyes de igualdad.

#### DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Utilizar los canales de comunicación interna de la Fundación (tablones de anuncios, portal, etc.) para informar sobre las medidas de conciliación existentes y especialmente las leyes que impliquen a la igualdad.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos, Responsable de Género y Departamento de Comunicación.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	A. Inventariar las medidas existentes. B. Publicar la información sobre las novedades legislativas que se puedan ir produciendo o de las mejoras que eventualmente se puedan proponer desde InteRed.
<b>INDICADORES:</b>	N.º de informaciones colgadas en los tablones de anuncios y otros canales.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA  
PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:  

 3291819AD7D84C7...

Firmado por:

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
 4C8TB9A45T9E4B7...

**InteRed**   
 por una educación transformadora

**CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA  
 PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**CÓDIGO ACCIÓN: 7.2.** Incluir las políticas de conciliación en SharePoint carpeta de "Recursos Humanos" y publicarlas también en la aplicación Altai.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Incluir las políticas de conciliación en SharePoint carpeta de "Recursos Humanos" y publicarlas también en la aplicación Altai. Ambos lugares están destinados a asesorar de manera directa, rápida y ágil cualquier duda o sugerencia que pueda tener la plantilla respecto a las medidas de conciliación disponibles, o las posibles situaciones que puedan requerir acceder a alguna de estas medidas. Las medidas de conciliación también se incluirán en el manual de acogida.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 5 horas. (150€).
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Creación y habilitación del canal, difusión del mismo entre la plantilla.
<b>INDICADORES:</b>	Evidencia documental del canal creado, n.º de consultas atendidas.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del Plan de Igualdad, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA  
 PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**CÓDIGO ACCIÓN: 7.3.** Comisión de cuidados de equipo.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Crear una comisión que recoja las necesidades de cuidados de equipo y realice la propuesta de nuevos espacios para compartir.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 15 horas. (450€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Convocar a personas voluntarias para conformar la comisión. Recoger propuestas e implementarlas.
<b>INDICADORES:</b>	Comisión creada; n.º de propuestas recogidas, n.º de propuestas puestas en marcha
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Enero 2026 (T1-2026).
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final del año de aplicación de la medida.

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



4C8TB9A45T9E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

**CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA  
VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**CÓDIGO ACCIÓN: 7.4.** Espacio de meditación semanal, celebración de cumpleaños y otros espacios de cuidados.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Garantizar y asegurar en sede el espacio de meditación semanal y salidas fuera de la oficina y en todos los centros de trabajo la celebración de cumpleaños, parada a un café juntas, etc.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Comisión de celebración.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 15 horas. (450€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Mantener convocatoria y reserva de sala para meditación. Convocar a espacios informales para el encuentro y la celebración.
<b>INDICADORES:</b>	Meditación semanal en sede; n.º de salidas en sede al año; celebraciones y espacios compartidos.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del plan de igualdad, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA  
VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**CÓDIGO ACCIÓN: 7.5.** Flexibilidad horaria.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Ampliar el plazo para la recuperación de la flexibilidad horaria.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 5 horas. (150€)
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Modificar la política de RR.HH. en este punto.</li> <li>B. Modificar las medidas de conciliación en el documento.</li> <li>C. Hacerlo público en el sistema de control horario (Altai) y difundirlo.</li> </ul>
<b>INDICADORES:</b>	Ampliación de 1 a 2 meses la recuperación y con apertura a que sean 3 cuando se necesite.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Junio 2025 (T2-2025).
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final del año de aplicación de la medida.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

**CÓDIGO ACCIÓN: 7.6. Estudio de los modelos de trabajo.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Realizar un estudio de los modelos de trabajo, eficiencia y cargas, con revisión de nuevas medidas, para equilibrar las cargas de trabajo.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Dirección.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 20 horas. (600€)
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Reanalar el estudio que se hizo liderado desde dirección, trabajar en EDE y con los equipos, adoptar nuevas medidas
<b>INDICADORES:</b>	Estudio retomado. N.º de medidas confirmadas y n.º de medidas nuevas aprobadas.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Enero 2026 (T1-2026).
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final del año de aplicación de la medida.

**CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**CÓDIGO ACCIÓN: 7.7. Difusión protocolo de reuniones.**

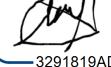
**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Diffundir el protocolo de reuniones y manejo de herramientas informáticas para mayor eficiencia en la gestión del tiempo.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Persona responsable de herramientas SHP, Teams, etc.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 5 horas. (150€)
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Recuperar el protocolo que hay para la celebración de reuniones y para el manejo del Sharepoint, Teams e email y hacer seguimiento de su cumplimiento.
<b>INDICADORES:</b>	Protocolo de reuniones difundido. Medidas de manejo de Sharepoint, Teams y email.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del plan de igualdad, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7...

**CÓDIGO ACCIÓN: 7.8. Necesidades de adaptación horaria y presencialidad (teletrabajo).**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Garantizar que se atiendan y valoren las necesidades puntuales que pueda tener la plantilla en caso de necesidad de adaptación horaria y presencialidad (teletrabajo).

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 5 horas. (150€)
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Atender las solicitudes que se hagan y darles respuesta.
<b>INDICADORES:</b>	N.º de necesidades planteadas y aceptación realizadas.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del plan de igualdad, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y**

**CÓDIGO ACCIÓN: 7.9. Teletrabajo al 100% en periodos vacacionales.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Ofrecer 100% de teletrabajo en el periodo vacacional durante aquellas semanas en las que la mayor parte de la plantilla esté disfrutando de sus vacaciones.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Estudiar durante los periodos de vacaciones el % de plantilla de vacaciones. Comunicar, con tiempo, las semanas de aprobación de teletrabajo total.
<b>INDICADORES:</b>	N.º de semanas al año de disfrute de 100% de teletrabajo.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	A partir de junio 2025, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

**CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD  
DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y**

**CÓDIGO ACCIÓN: 7.10. Peticiones de disfrute de vacaciones en periodos fuera del estival.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Atender las peticiones concretas de necesidad de disfrutar de la mayor parte de las vacaciones en periodos fuera del estival.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Estudiar los casos que pueda haber. Darles respuesta.
<b>INDICADORES:</b>	N.º de peticiones concretas hechas y n.º de aceptaciones.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del plan de igualdad, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**CÓDIGO ACCIÓN: 7.11. Política de desconexión digital.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Elaborar y difundir entre la plantilla una política de desconexión digital.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 5 horas. (150€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Elaboración y difusión de un documento que establezca una política de desconexión digital que garantice el correcto ejercicio de la conciliación del personal.
<b>INDICADORES:</b>	Evidencia creación y difusión.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Segundo trimestre de 2025.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final del año de aplicación de la medida.

**CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE  
LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

## PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

### CÓDIGO ACCIÓN: 8.1. Protocolo de Acoso.

#### DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Garantizar una correcta difusión del Protocolo para la prevención del Acoso a toda la plantilla.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Género.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€) por año.
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Publicar el Protocolo por los canales ordinarios de InteRed, garantizando que llegue a toda la plantilla y sea de fácil acceso.
<b>INDICADORES:</b>	Documento publicado y difundido.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

### CÓDIGO ACCIÓN: 8.2. Violencia sexual y PRL.

#### DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a toda la plantilla.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Género y Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 5 horas. (150€).
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes.</li> <li>B. Informar de ello a la plantilla.</li> <li>C. Formar en ello a la plantilla.</li> </ul>
<b>INDICADORES:</b>	Puestos valorados.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Primer trimestre de 2026.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final del año de aplicación de la medida.

**PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

**PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

**CÓDIGO ACCIÓN: 8.3. Formación y sensibilización a la plantilla contra las violencias sexuales.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Formación y sensibilización a la plantilla contra las violencias sexuales y sobre el funcionamiento del Protocolo.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Género.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 30 horas. (900€).
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Formar y sensibilizar a la plantilla contra las violencias sexuales y sobre el funcionamiento del Protocolo.
<b>INDICADORES:</b>	Formación publicada/n.º de personas formadas en plantilla
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Una formación anualmente.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**CÓDIGO ACCIÓN: 8.4. Coordinación Empresarial para el Protocolo de Acoso.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Incorporar una cláusula específica para los contratos con las empresas proveedoras y/o usuarias donde se especifique que quedan incluidas en el protocolo de acoso mientras interactúen con las personas trabajadoras de InteRed.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Empresas proveedoras y/o usuarias de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€).
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Inclusión de la cláusula de vinculación al Protocolo de Acoso en los contratos con las empresas proveedoras y/o usuarias de la entidad.
<b>INDICADORES:</b>	Evidencia documental.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del Plan de Igualdad, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

**PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

Ruth Durán Pitart  
**PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

**CÓDIGO ACCIÓN: 9.1. Protocolo de Protección a las Víctimas de Violencia de Género.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Definir un protocolo de protección para las víctimas de violencia de género que recoja las medidas y derechos disponibles en la legislación española. Difundir sus contenidos entre la plantilla.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos, y Responsable de Género.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 5 horas. (150€).
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	A. Redactar el Protocolo y mantenerlo actualizado con las nuevas regulaciones que se puedan producir. B. Publicarlo por los medios ordinarios de la Entidad para garantizar que llegue a todo el personal que lo necesite consultar.
<b>INDICADORES:</b>	Evidencia documental, evidencias de la difusión.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	3T-2025.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final del año de aplicación de la medida.

**PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

**CÓDIGO ACCIÓN: 9.2. Formación personal encargado de los casos y Comisión de Igualdad.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Formar a las personas encargadas de llevar los casos de víctimas de violencia de género y al personal de la comisión de igualdad.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Personal encargado de los casos y Comisión de Igualdad de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos, y Responsable de Género.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 10 horas. (300€).
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Organizar la formación del protocolo dirigida a todo el personal de la comisión de igualdad y a las personas encargadas de los casos.
<b>INDICADORES:</b>	Evidencia curso específico implementado.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	2T-2025.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final del año de aplicación de la medida.

**PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

Signed by:



3BCC9D50A85549...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Firmado por:

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH) Ruth Durán Pitart

B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:

4C8TB9A45T9E4B7...

**CÓDIGO ACCIÓN: 9.3.** Informar Comisión de Seguimiento sobre los casos de mujeres víctimas de Violencia de Género tratados.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados (siempre con el consentimiento de las víctimas).

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Comisión de Seguimiento del Plan de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 3 horas. (90€).
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	A. Registrar y documentar debidamente los casos de mujeres víctimas de violencia de género. B. Comunicación expresa a la Comisión del Seguimiento del Plan.
<b>INDICADORES:</b>	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del Plan de Igualdad, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final de cada año de aplicación de la medida.

**PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

**SALUD Y PRL**

**CÓDIGO ACCIÓN: 10.1.** Revisar las variables por sexo en Prevención de Riesgos Laborales.

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Considerar las variables relacionadas con el sexo y el género, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 5 horas. (150€).
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	A. Revisar que las evaluaciones de riesgo por puesto de trabajo se tengan en consideración las variables de evaluación por sexo (incluidos los psicosociales). B. Aplicar transversalmente la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo y salud en la entidad.
<b>INDICADORES:</b>	Riesgo detectado. Índice siniestralidad por sexo.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Diciembre de 2025.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final del año de aplicación de la medida.

**SALUD Y PRL**

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4C8TB9A45T9E4B7...

**InteRed**  
por una educación transformadora

**CÓDIGO ACCIÓN: 10.2. Protección al embarazo y la lactancia.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

En la evaluación de riesgos se tendrán especialmente en cuenta los específicos para el embarazo y la lactancia. Y se realizará un listado de puestos exentos de riesgos.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 5 horas. (150€).
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Proponer junto con el Servicio de Prevención ajenas las medidas más adecuadas que protejan a las personas gestantes.
<b>INDICADORES:</b>	Evidencia de la evaluación.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Diciembre de 2025.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final del año de aplicación de la medida.

SALUD Y PRL

**CÓDIGO ACCIÓN: 10.3. Protocolo de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.**

**DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:**

Crear y difundir un protocolo de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Departamento de Recursos Humanos.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 10 horas. (300€).
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	A. Creación del protocolo. B. Difusión a toda la plantilla. C. Seguimiento de su implantación.
<b>INDICADORES:</b>	Procedimiento creado / Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Primer trimestre de 2026.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Al final del año de aplicación de la medida.

SALUD Y PRL

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 B63B0990281B4AE...

## COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

### CÓDIGO ACCIÓN: 11.1. Canales de comunicación para sugerencias y opiniones de la plantilla.

#### DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (correo electrónico, encuesta de clima, buzón de sugerencias, etc.).

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Recursos Humanos, y Responsable de Género.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 5 horas. (150€).
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Habilitar los canales necesarios para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones.
<b>INDICADORES:</b>	Espacio para sugerencias establecido, número de sugerencias recibidas.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del Plan de Igualdad, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

### CÓDIGO ACCIÓN: 11.2. Uso inclusivo del lenguaje comunicaciones internas y externas.

#### DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Garantizar un uso inclusivo del lenguaje en todas las comunicaciones internas y externas. Revisar el lenguaje, imágenes y estereotipos en los documentos corporativos, así como en los nombres de los puestos de trabajo. Asegurar que los nombres de las posiciones y puestos de trabajo estén redactados en lenguaje inclusivo o con desdoblamiento de barras ("técnico/a").

<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b>	Plantilla de Fundación InteRed.
<b>PERSONA/S RESPONSABLE/S:</b>	Responsable de Género, y Departamento de Comunicación.
<b>RECURSOS:</b>	Recursos internos. Aprox. 10 horas. (300€).
<b>ACCIONES CONCRETAS:</b>	Revisión de todo el material de comunicación.
<b>INDICADORES:</b>	N.º de materiales revisados/N.º total de materiales.
<b>FECHA PROPUESTA:</b>	Inmediatamente desde la firma del Plan de Igualdad, toda su vigencia.
<b>CONTROL Y SEGUIMIENTO:</b>	Comisión de Igualdad
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO:</b>	Anual, informe de seguimiento.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

Firmado por:  
**Rosario Jiménez Parra (Resp. RRHH)**  
 B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:  
**Ruth Durán Pitart**  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**   
 por una educación transformadora

## 11. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

N.º	ACCIÓN	2025				2026				2027				2028				2029			
		1T	2T	3T	4T																
1.1	Difusión II Plan de Igualdad.																				
1.2	Incluir el Plan de Igualdad en la Memoria Anual.																				
1.3	Informar a las empresas y entidades colaboradoras y proveedoras.																				
1.4	Agente de igualdad.																				
2.1	Ofertas de empleo no sexistas.																				
2.2	Informar a las nuevas incorporaciones de la igualdad en Fundación InteRed.																				
2.3	Compromiso de InteRed con la igualdad de oportunidades.																				
3.1	Registro estadístico por género de los procesos de promoción.																				
3.2	Publicar las vacantes internas o procesos de selección interna.																				
3.3	Política escrita y procedimiento de promoción.																				
3.4	Prioridad personal interno en aperturas de vacantes.																				
4.1	Plan de formación anual.																				
4.2	Acciones formativas en materia de igualdad, prevención del acoso y violencias sexuales.																				
4.3	Personal con permiso de conciliación.																				
4.4	Adecuar el material de formación a la perspectiva de género.																				
4.5	Documento de registro de la oferta formativa interna realizada desde la perspectiva de género y desagregado por sexo.																				
5.1	Seguimiento de vacantes desagregado por sexo.																				
6.1	Procedimiento de revisión y/o actualización de las Descripciones de Puestos de Trabajo (DPT's).																				
6.2	Revisión categorías y grupos profesionales.																				
6.3	Definición de nuevos puestos de trabajo.																				
6.4	Actualización VPT con la nueva herramienta del Ministerio.																				
6.5	Análisis evolución de las brechas retributivas.																				

Signed by:  
  
3BCC9D50A855491...

<p>Firmado por:</p>  <p>3291819AD7D84C7...</p> <p>Rosario Jiménez Parra (Resp. RRHH)</p> <p>B63B0990281B4AE...</p>	<p>Firmado por:</p>  <p>4C81B9A4519E4B7...</p> <p>Ruth Durán Pitari</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

InteRed  
por una educación transformadora



Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 3291819AD7D84C7...  
 B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7...  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed** transformación educación transformadora

## 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el 2º Plan de Igualdad de **Fundación InteRed** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Dicho sistema de seguimiento y evaluación de las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos tendrá el fin de garantizar el cumplimiento y la ejecución de las acciones recogidas en el presente Plan.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

### 12.1. Comisión de igualdad, seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad de **Fundación InteRed**, constituida el 9 de octubre de 2024, será la encargada de realizar el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento del plan, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Por lo tanto, seguirá estando compuesta de las mismas personas integrantes, tanto en la representación de la Fundación, como en la representación de las personas trabajadoras.

#### En representación de la Fundación

- Rosario Jiménez, Responsable de Gestión de Personas de InteRed
- Elena Alfageme, Responsable de Género de InteRed.

#### En representación de las personas trabajadoras

- Ruth Durán, Representante sindical de CC.OO.
- Eva Ambite, Representante sindical de UGT.

#### Asesoría externa:

- Paula Mattio, consultora experta en conciliación de la vida laboral y familiar e igualdad, diversidad y gestión del tiempo.

La Comisión de Igualdad está dotada de su propio Reglamento de funcionamiento interno, que incluye la responsabilidad sobre el seguimiento y evaluación del Plan. Al respecto, se detallan a continuación con más detalle las funciones referidas a esta responsabilidad concreta:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Ser informada de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A85549...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart educación transformadora

**InteRed** 

- Recibir los informes que la Dirección de la Fundación debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe semestral que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la Fundación, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Proponer, debatir y en su caso aprobar, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

Complementariamente, a continuación, se detallarán las atribuciones generales de la Comisión:

- Seguimiento de la aplicación del Plan.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los promotores iniciales de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos, en los plazos marcados en el Plan.

En cuanto a las atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Fundación, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las acciones.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación semestral, mandando InteRed el informe semestral de seguimiento a UGT y CC.OO. Una vez al año la Comisión se reunirá para comentar los avances del Plan.

Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento, tomando en consideración variables comparables con el Diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 InteRed educación transformadora  
 4C81B9A4519E4B7...

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

La Fundación utilizará los siguientes indicadores de seguimiento:

Ámbito	Indicadores básicos
Política de igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de una cultura de igualdad.</li> <li>- Existencia de un plan de igualdad.</li> <li>- Existencia de un órgano responsable de la igualdad.</li> </ul>
Comunicación, lenguaje e imagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación interna de todo lo relacionado con la igualdad en la organización.</li> <li>- Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista.</li> </ul>
Representación de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad.</li> <li>- Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción.</li> <li>- Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas.</li> <li>- Distribución de las mujeres y hombres en la organización.</li> </ul>
Retribución y contratación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brecha salarial entre hombres y mujeres por grupo profesional.</li> <li>- Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos.</li> <li>- Porcentaje de bajas y despidos por razón de sexo.</li> </ul>
Acoso y actitudes sexistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de un órgano o persona responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso.</li> <li>- N.º de denuncias recibidas.</li> <li>- Acciones de la organización para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso.</li> </ul>
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio.</li> <li>- Existencia o no de servicios para la conciliación, como ayudas guardería, ayudas para la comida, y otros servicios.</li> </ul>
Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horas de formación hombres / mujeres.</li> <li>- Relación de cursos realizados.</li> </ul>

El equipo de Igualdad y Conciliación será el órgano que velará por el cumplimiento del presente plan. Y el seguimiento sobre los indicadores aquí descritos se realizará de manera interna semestralmente en una reunión establecida a tal efecto, para posteriormente compartir con la plantilla sus avances. La Comisión se reunirá anualmente

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 B63B0990281B4AE...

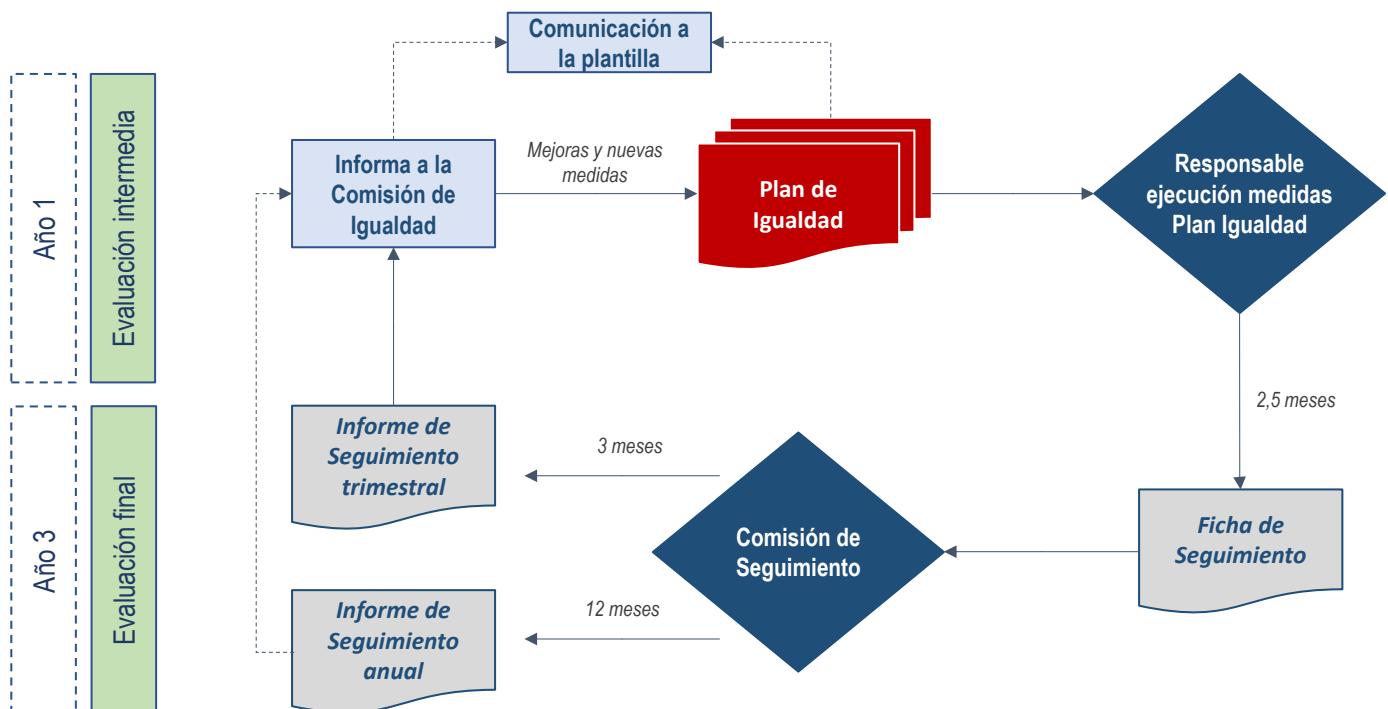
DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**   
 educación transformadora

## 12.2. Metodología para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad

El objetivo es facilitar el seguimiento del desarrollo de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades, identificar las dificultades encontradas y las modificaciones adoptadas en la ejecución de las acciones.

- Periodicidad: semestral
- Responsables del seguimiento de la ejecución del PIO:
  - Personas responsables de ejecutar las acciones de acuerdo con el Plan de Igualdad: recogida de información sobre las acciones ejecutadas bajo su responsabilidad, elaboración de la ficha de seguimiento y envío a las personas responsables del Plan de Igualdad.
  - Personas responsables de elaborar los informes de Seguimiento del Plan de Igualdad: Comisión de seguimiento, que elaborará los informes periódicos y que informará del resultado a la Comisión de Igualdad de los resultados de la ejecución del Plan.
  - Comisión de Igualdad: toma de decisiones sobre futuras actuaciones y comunicación del seguimiento a toda la plantilla.
- Esquema de proceso:



Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 3291819AD7D84C7...  
 B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7...  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed** transformadora educación transformadora

## 13. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación es el proceso que tiene por finalidad obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas, que permita emitir una valoración (enjuiciamiento crítico) sobre el valor o el mérito de estas, de forma que sean de utilidad para tomar decisiones. Para ello es necesario partir de la recogida y el análisis de la información mediante métodos y técnicas rigurosas.

- La evaluación se utiliza para analizar el desarrollo del proceso del Plan, corregir errores y poder modificar el curso de las acciones emprendidas; es decir, tiene que servir para tomar decisiones y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la Fundación de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.

La finalidad es facilitar una visión de los avances producidos a partir de la implementación del plan de igualdad, o de las necesidades pendientes o nuevas surgidas a partir de la puesta en marcha de las acciones del Plan.

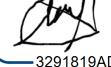
- Periodicidad: una al año y medio de ejecución, considerada intermedia, y otra al finalizar, con el objetivo de extraer las lecciones aprendidas de la ejecución del Plan.
- Personas responsables:
  - Comisión de seguimiento: responsable de la evaluación. En el caso de la evaluación final sería recomendable que fuera una evaluación externa e independiente, si bien la Comisión de Seguimiento se encargaría de la coordinación del equipo evaluador y de la supervisión y aprobación de los Informes de evaluación. Comunicará los resultados de la evaluación a la Comisión de Igualdad.
  - Comisión de Igualdad: conocimiento de los resultados de la evaluación y toma de decisiones. Comunicará los resultados de la evaluación a toda la plantilla.

### Contenido de la Evaluación

#### a. Evaluación de resultados. Indicadores.

- **Nivel de ejecución del Plan:** Número total de acciones por áreas implantadas en la Fundación, grado de ejecución del presupuesto, grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- **Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico** (brechas de género).

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed** transformadora educación transformadora

- **Personas beneficiarias:** Número y sexo total, por departamentos y por categoría profesional:
- Efectos no previstos del Plan.
- Otros

**b. Evaluación de proceso**

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración, ya que las fichas individuales recogen los detalles).
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros

**c. Evaluación de impacto**

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de Fundación InteRed.
- Cambios en la imagen de Fundación InteRed.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros

**d. Comentarios:** acciones a mantener o a descartar, nuevas necesidades identificadas y propuestas de mejora.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed** para la educación transformadora

## 14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Los Planes de Igualdad son herramientas dinámicas y flexibles, que deben poder adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo en la Fundación una vez puestos en marcha. Si el presente Plan de Igualdad no se adapta a la realidad de la Fundación, carece de sentido, y la necesidad de actualizar su contenido ante las principales vicisitudes por las que puede atravesar la Fundación suponen una manifestación notoria de su utilidad, la Comisión de Seguimiento podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia este Plan de Igualdad. Dicha revisión será siempre con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que este contenga en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de sus objetivos cuando concurran las siguientes circunstancias:

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

En este sentido, si de las conclusiones del seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se observase la necesidad de modificación de alguna parte, la comisión de seguimiento deberá tomar las siguientes medidas:

- Se realizará un informe con las propuestas de modificación o de la adopción de otras nuevas.
- Se convocará reunión de la comisión donde se discutirán el contenido del informe y las medidas necesarias para llevarlo a cabo.
- Se dejará constancia por escrito de las decisiones adoptadas, que deberán ser aprobadas por los/las integrantes de la comisión y, si es necesario, se remitirán a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad.
- Se informará a la plantilla.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart educación transformadora  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed** 

## 15. SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación requerirá la conformidad de los y las componentes de la Comisión. La negociación se desarrollará conforme al principio de buena fe por ambas partes mediante la adhesión a procedimientos de solución autónoma de conflictos (mediación).

No obstante, en el caso de producirse algún desacuerdo y para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos —se podrá acudir tanto a la solución extrajudicial, como la mediación de agentes de igualdad, o bien a la autoridad laboral competente— como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente. Si el plan de igualdad no cumple los requisitos legales y reglamentarios, la autoridad laboral deberá efectuar requerimientos para su subsanación y en todo caso deberá quedar constancia de dicha circunstancia en el registro, a los efectos oportunos.

## 16. GLOSARIO CONCEPTOS CLAVE

### Acción afirmativa

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

### Acoso por razón de sexo/género

Comportamiento realizado en función del sexo/género de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### Acoso sexual

Comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, y no deseado por la víctima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de mujeres y de hombres, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### Análisis de género

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

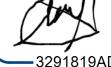
### Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

### Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A85549...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**   
 educación transformadora

## Datos desagregados por sexo/género

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo/género, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

### Diferencia de retribución entre hombres y mujeres

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

### Discriminación directa

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo o género. La discriminación directa existe cuando la legislación o las normativas explicitan un motivo como el género, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

### Discriminación indirecta

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de un género en particular.

### Evaluación del impacto en función del género

Examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

### Género y sexo

**GÉNERO:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres, mujeres, niños, niñas y las personas con identidades no binarias que han sido aprendidas, cambian con el tiempo (no es un concepto estático) y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto.

**SEXO:** Concepto que hace referencia a características biológicas como serían la anatomía del sistema reproductivo y a las características sexuales secundarias.

### Identidad de género

Es la manera en la cual nos autopercebimos, nos concebimos y nos identificamos dentro del espectro de género, sin tener en cuenta nuestra relación con otras personas. La identidad de género no está ligada a la genitalidad.

### Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ausencia de toda barrera que, basada en el género de la persona, impida su participación económica, política y social.

### Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de género (véase también “Discriminación directa” y “Discriminación indirecta”).

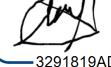
### Orientación sexual

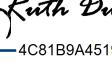
Es la atracción afectiva/romántica/emocional/sexual experimentada hacia otras personas.

### Roles establecidos en función del género

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, y que rigen las relaciones entre las personas, y según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...  
**Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)**  
 17/03/2024

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...  
**Ruth Durán Pitart** educación transformadora

**InteRed** 

## Transversalidad/Mainstreaming de género

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

### Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

### Segregación horizontal

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

### Segregación vertical

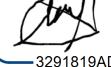
Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Firmado:

Comisión de Igualdad

Dirección General

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart educación transformadora

**InteRed**

## 17. ANEXO: PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### **1.-INTRODUCCIÓN**

#### **1.1. Introducción de la organización:**

La Fundación InteRed es una ONG de Desarrollo promovida por la Institución Teresiana, que apuesta por una educación transformadora, que genere la participación activa y comprometida de todas las personas a favor de la justicia, la equidad de género y la sostenibilidad social y ambiental.

InteRed es una organización de mujeres y hombres comprometida con el avance de políticas de igualdad que permitan caminar hacia una sociedad más justa, equitativa y democrática. Desde este compromiso se asume como prioridad de la organización combatir cualquier tipo de conducta discriminatoria que se pueda dar en el ámbito laboral y que imposibilite a las mujeres el logro de la igualdad efectiva.

InteRed trabaja con organizaciones de mujeres y feministas y organizaciones de derechos humanos en España, América Latina, África y Asia para contribuir al pleno disfrute de los derechos humanos de las mujeres y los hombres, por la promoción de la equidad, el empoderamiento de las mujeres, y la consecución de una vida libre de violencias, constituyendo estas violencias una de las manifestaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género y, a la vez, una de las violaciones más graves de Derechos Humanos.

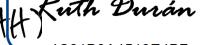
#### **1.2. Compromiso:**

Con el presente protocolo, InteRed manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Al adoptar este protocolo, InteRed quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado. Asimismo, InteRed asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas u organizaciones a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa u organización.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas. Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del ámbito de dirección de la empresa u organización, y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**   
 educación transformadora

## 2.- MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

InteRed tiene como marco jurídico de referencia las siguientes leyes, normas y tratados, en materia de igualdad de género y de lucha contra las violencias contra las mujeres, a distintos niveles.

En el ámbito estatal del Estado español es de aplicación:

- **La Constitución Española de 1978.**
- **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.** Dicho código dedica el Título VIII a los “Delitos contra la libertad e indemnidad sexual” recogiendo el acoso sexual en el artículo 184.
- **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**.
- **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.**
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**
- **El Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017**
- **El Real Decreto 901/2020, 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.**
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía integral de la libertad sexual**, que regula la violencia sexual y modifica los Capítulos I y II del Título VIII del Libro II, del Código Penal (Ley Orgánica 10/1995).
- **Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo**, por la que se registra y publica el **Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024**.

En el ámbito europeo:

- **La Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas 92/131/ CEE**, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- **La Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991**, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un Código de Conducta.
- **La Directiva 2000/78/CE** prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión y creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.
- **La Directiva 2002/73/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

En el ámbito internacional:

- **Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, resolución de la Asamblea General de la ONU de 1979.

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:



4C81B9A4519E4B7...



InteRed  
Educación transformadora

- La **Recomendación General N° 19 del comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (Comité CEDAW) de Naciones Unidas**, 1992, relativa a la violencia contra la mujer.
- **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer también de Naciones Unidas en 1993.**
- **IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la mujer, y la Plataforma de Acción de Pekín.**
- **El Convenio de la OIT contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (C190).**

En otros ámbitos regionales que afectan a regiones donde InteRed trabaja:

- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida también como la **Convención Belém do Pará** (1994).
- El Protocolo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, más conocido como el **Protocolo de Maputo** (2003).

Además de las correspondientes normas y leyes en cada uno de los países en que trabaja. Un mayor detalle de qué cuestiones desarrollan cada una de estas normas y leyes se puede encontrar en el [Anexo 1](#).

### **3.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

- InteRed se compromete a garantizar el **respeto a la dignidad, la integridad y a los derechos humanos** de todas las personas, voluntarias y contratadas, que conforman la organización, y especialmente los de quienes puedan sufrir acoso y violencia, tal y como se describe en este documento. De igual manera, se compromete a velar por los derechos humanos de las personas a las cuales se dirige su actuación (colectivos meta, colaboradoras, con vínculo contractual no salarial, etc.). Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, quienes podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.
- InteRed se compromete a seguir los principios de **diligencia y celeridad** en la investigación y resolución sobre la conducta denunciada, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- InteRed se compromete a poner en primer lugar la **necesidad de la víctima a una atención inmediata**, tanto en sus sedes como en los países en los que trabaja.
- InteRed facilitará la **reparación y la restitución** de la persona acosada, mediante un trato cortés, respetuoso y digno, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica. Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si ésta así lo solicita.
- InteRed adoptará cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas, siguiendo el principio de **protección de la salud**.

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4C81B9A4519E4B7



InteRed  
Educación transformadora

- El acoso sexual y/o por razón de sexo va **en contra de la política de la organización**, su código de conducta y valores y se designarán los procedimientos adecuados en caso de presentarse una denuncia. De demostrarse la existencia de dicho acoso, se sancionará conforme al régimen disciplinario establecido en las leyes del país, el convenio colectivo de aplicación, y lo establecido en el presente protocolo.
- InteRed sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere, siguiendo el **principio de responsabilidad**: todo el personal tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conforman la organización, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. Se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo, siguiendo el **principio de colaboración**.
- InteRed velará por la **confidencialidad** de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- InteRed seguirá los principios de **audiencia, imparcialidad y contradicción**, garantizando la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- InteRed tomará todas las medidas necesarias para garantizar la **protección ante posibles represalias** contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.

#### 4.- DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son formas de violencia sexual que actúan como mecanismo de subordinación y control de las mujeres, y conllevan vulneración de varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, a la no discriminación por razón de sexo y a la salud y seguridad de trabajo.

Si bien en la mayoría de los casos de violencia de género las víctimas son mujeres y niñas, no son las únicas que pueden sufrir agresiones debido a su género, incluyéndose también menores y personas que puedan sufrir discriminación por razones de identidad de género u orientación sexual.

**La ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y los define como:

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 06210990281B4AE...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 InteRed   
 educación transformadora  
 4C81B9A4519E4B7...

#### 4.1. Acoso Sexual:

*“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1).*

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el acoso sexual, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social considera el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo. Solución del contrato de trabajo.

A diferencia de otros tipos de acoso en los que se requiere una acción habitual o continuada, en este caso un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual dependiendo de la gravedad.

La Directiva 2002/73 clasifica las conductas de **acoso sexual** en dos tipos:

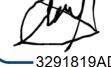
- **Acoso Sexual de intercambio o chantaje sexual:** Es el producido cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza como fundamento para perjudicarla laboral y profesionalmente, implícita o explícitamente. Se da por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

**Acoso sexual ambiental:** Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras partes (voluntariado, prestadoras de servicios, colaboradoras, proveedoras). De hecho, es común que se produzca entre personas del mismo nivel laboral o personas relacionadas con la organización que no forman parte de la misma.

Algunos ejemplos de **conductas de acoso sexual**:

- observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed** para educación transformadora

- b) invitaciones impudicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, *quid pro quo* o de intercambio);
- h) agresiones físicas.
- i) mostrar, dar o dejar mensajes o notas con connotaciones sexuales
- j) escritos, mensajes, dibujos acerca de la víctima en cualquier lugar del ámbito del trabajo;
- k) propagar rumores sexuales acerca de la víctima
- l) utilizar adjetivos inapropiados en el marco de una relación laboral, como “amor” “guapa” etc., que agravan el malestar de quien las recibe cuando existe una relación de poder/jerarquía.

#### Niveles de gravedad (orientativo)

Escala de gravedad	Descripción de las conductas
<b>LEVE</b>	Se corresponde con expresiones verbales, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, aproximaciones no consentidas).
<b>GRAVE</b>	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
<b>MUY GRAVE</b>	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:



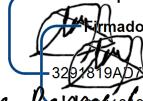
4C81B9A4519E4B7...



InteRed  
Educación transformadora

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de las conductas
LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Decir piropos.</li> <li>Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.</li> <li>Hablar sobre las propias habilidades/capacidades sexuales.</li> <li>Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas.</li> <li>Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.</li> <li>Hacer comentarios sexuales.</li> <li>Pedir citas reiterativas después de una negativa.</li> </ul>
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hacer gestos lascivos.</li> </ul>
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar acercamientos no consentidos.</li> </ul>
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.</li> <li>Preguntar sobre la vida sexual.</li> <li>Presionar postruptura</li> </ul>
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar gestos obscenos</li> </ul>
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse solas con la persona de forma innecesaria.</li> <li>Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos.</li> </ul>
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demandar favores sexuales.</li> <li>Realizar insinuaciones directas.</li> <li>Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter Ofensivo.</li> <li>Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.</li> </ul>
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.</li> </ul>
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, besar).</li> </ul>

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 32B1819ADDD84C7...  
 Firmado por:  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 B63B0990281B4AE...  
 B63B0990281B4AE...

Firmado por:  
  
 4C81B9A4519E4B7...  
 DocuSigned by:  
 Ruth Díaz Pitart  
 Ruth Díaz Pitart  
 4C81B9A4519E4B7...  
 4C81B9A4519E4B7...

InteRed   
 InteRed educación transformadora

#### 4.2. Acoso por razón de Sexo (o sexista):

*“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2).*

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

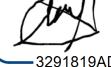
- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como
- d) el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- e) Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa

Algunos ejemplos de **conductas de acoso por razón de sexo**:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) uso generalizado de un lenguaje o terminología sexualmente explícito, provocativo o peyorativo por motivo de la orientación sexual o identidad de género.
- h) la agresión física.
- i) paternalismo o escasa confianza en las capacidades técnicas y/o políticas de las mujeres del equipo por el hecho de ser mujeres.

En ambos casos se recogen una serie de conductas verbales, no verbales y físicas en las que no hay consentimiento. Además, dichas conductas pueden darse en entornos y formatos digitales, respondiendo a lo que se entiende como violencias digitales (*sexting, sextorsion*, etc).

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:

Ruth Durán Pitart  
 InteRed transformadora  
 educación transformadora

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de las conductas
LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irrationales) a una persona en función de su sexo.</li> <li>Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.</li> <li>Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio).</li> <li>Utilizar humor sexista.</li> <li>Ridiculizar, menoscabar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.</li> <li>Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).</li> </ul>
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.</li> </ul>
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Provocar acercamientos</li> </ul>
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo</li> </ul>
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre</li> </ul>
	FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.</li> <li>Realizar un acercamiento físico excesivo.</li> <li>Mandar mensajes con tono amenazante.</li> </ul>
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.</li> <li>Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.</li> </ul>
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).</li> </ul>

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:

Ruth Durán Pitart   
 educación transformadora

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.</li> </ul>
FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.</li> </ul>

#### **4.3. Ciberacoso o acoso virtual:**

El ciberacoso o acoso virtual es acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que se da en el ámbito digital y en entornos virtuales. En el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se refleja que las entidades deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Además la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

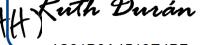
Incluimos por tanto aquellas situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que puedan producirse durante el trabajo, en relación con él o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones realizadas por medio de tecnologías de la relación, información y comunicación (TRICs). El concepto ciberacoso alude al uso de los diferentes medios digitales con el objetivo de acosar a una persona de forma reiterada, en este, caso en el espacio de trabajo o existiendo una relación laboral; las motivaciones para llevar a cabo un acoso mediante medios digitales pueden ser muy diversas, pudiéndose con fines sexuales, intentando causar un sometimiento psicológico, etc. Ejemplos de ciberacoso serían:

- Enviar fotos, videos o grabaciones inapropiadas a tus espacios digitales como el correo, redes sociales, etc.
- Insultar, hacer comentarios degradantes o cualquier otro tipo de acto que atente contra la dignidad de la víctima en un espacio digital.
- Distribuir en Internet una imagen (sexting sin consentimiento, sexspreading, etc) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos).
- Divulgar por Internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, persigue, etc. a una persona.
- Controlar el ordenador de la víctima y/o sus redes sociales.

Aunque estos hechos no se den dentro del horario laboral (por ejemplo, envío de WhatsApp al acabar la jornada), si la relación entre persona acosada y acosadora solo es laboral y no se extiende a un plano más personal, se entiende que este ciberacoso tiene una vinculación directa con el ámbito laboral.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**   
 educación transformadora

## 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Con la elaboración de este protocolo, InteRed adquiere la responsabilidad de prevenir y evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y de poner a disposición de las personas voluntarias y contratadas los mecanismos de actuación pertinentes. Para ello, este protocolo recoge **medidas preventivas, medidas proactivas** (de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables) y **medidas reactivas**.

El presente protocolo es de **aplicación para todas las personas que trabajan en la organización, con independencia del carácter voluntario o retribuido que les vincule a la misma, así como para quienes colaboran o prestan servicios con InteRed**. Todas ellas, en función de papel que desempeñen, se comprometen a implantar este protocolo y a tomar las medidas necesarias para su cumplimiento; compromiso que se establecerá con la incorporación de una cláusula en los contratos y en los compromisos de voluntariado, a fin de asegurar que se cumplan con los estándares mínimos de prevención frente al abuso y acoso sexual:

- Miembros del Patronato de la Fundación: Presidenta, Vicepresidenta, Secretaria, y Vocales.
- Cargos directivos: Personas contratadas con el fin de dirigir la organización.
- Representantes legales en los distintos territorios y países.
- Personal contratado bajo cualquier nivel sujeto a contrato laboral.
- Estudiantes en prácticas, tanto en sede como en terreno.
- Voluntariado en todos los lugares y sedes de la organización.
- Prestadores de servicios habituales
- Personas de otras organizaciones que se integran en los equipos de trabajo de InteRed

Se aplicará en todos los centros o lugares donde se presten sus servicios, incluyendo:

- cualquier sitio o momento en el cual las personas se hallen por razones profesionales o laborales (viajes, jornadas de formación, encuentros, etc.),
- en los trayectos entre el domicilio y lugar de trabajo
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4C81B9A4519E4B7...



InteRed  
Educación transformadora

Reconocemos que es de difícil uso para nuestra población beneficiaria, aliados/as y socias locales presentes en los distintos países donde InteRed trabaja, pero InteRed se compromete a impulsar con ellas procesos de sensibilización y formación en prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Para intentar paliar este problema, InteRed pone a disposición de las organizaciones socias locales el correo de la Comisión de Igualdad, que será dado a conocer a las organizaciones socias. Este sistema garantizará la protección de la persona víctima o testigo, así como su anonimato.

Este problema en los países en los que trabajamos merece un tratamiento específico que requiere la existencia de **protocolos específicos** con canales predefinidos ad hoc y que debe ser coherente con los marcos legales de los respectivos países.

## **6.- MEDIDAS PREVENTIVAS**

El principal objetivo de la prevención sería el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente favorecedor de estas actuaciones.

InteRed impulsará las actuaciones de **prevención** mediante la **información, sensibilización y formación** frente a cualquier tipo de acoso con el objetivo de erradicar del entorno de la organización estos comportamientos.

Para ello, asumirá los siguientes compromisos en la adopción de medidas preventivas con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la organización:

- **Informar** a toda la organización de la no tolerancia y rechazo a cualquier comportamiento de acoso. Se informará de este protocolo a toda persona que inicie actividad laboral con IR (nuevas incorporaciones), desde Recursos Humanos, como parte del paquete de acogida. Cada delegación nacional e internacional, difundirá dicho Protocolo y lo compartirá tanto con el personal contratado como voluntario y con las Organizaciones Socias Locales. En el caso de las DDII adaptarán el Protocolo a sus contextos.
- **Sensibilizar y formar** en materia de acoso sexual, y acoso por razón de sexo a toda la organización, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- **Disponer de un protocolo** para atender, tramitar y resolver las denuncias que pudieran producirse, garantizando la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas en todo momento.

## **7.- ROLES Y RESPONSABILIDADES**

### **7.1. Rol de la comisión interna confidencial**

Para garantizar el cumplimiento de este protocolo y para tramitarlo se establece **como punto focal ("Comisión interna confidencial")** a las siguientes personas parte de la Comisión de Igualdad:



- La responsable de género de InteRed
- La persona representante legal de los y las trabajadoras
- La persona responsable de RR.HH.

En el caso de que una de las personas de la comisión interna fuera la acusada por acoso, quedaría inmediatamente fuera del proceso de acompañamiento y análisis del caso.

InteRed podrá contar también con el apoyo externo de una asesoría experta que gestione la totalidad de este procedimiento, para que ayude a acompañar y abordar el tratamiento del caso, pudiendo en caso de ser necesario sustituir a la comisión interna.

En el caso de que fuera necesario, se podrán establecer **personas focales en las oficinas de los países en que InteRed, como entidad de cooperación internacional, trabaja** (como las Delegadas de InteRed), formando al menos una persona de la Comisión interna parte del proceso de acompañamiento e investigación del caso junto al punto focal del país en cuestión.

Son funciones tanto de la comisión interna como de la asesoría externa:

- Recibir las comunicaciones y denuncias relativas al presente documento.
- Prestar y gestionar ayuda de emergencia a la persona afectada (médica, psicológica, legal) en caso de agresión grave o muy grave.
- Iniciar un proceso de investigación inicial de los hechos denunciados que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas.
- Determinar si se trata de una falta leve, grave, o muy grave, o bien no admitir a trámite la denuncia, en el caso de que la hubiera.
- Garantizar que la persona sea tratada con seriedad, eficacia, agilidad y total confidencialidad en todo el proceso.
- Elaborar un informe para la Dirección con las conclusiones del caso investigado, que incluirá los indicios y los medios de prueba en el caso de se disponga de ellas. El informe de valoración debe incluir, como mínimo, la siguiente información:
  - Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
  - Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).
  - Tipificación del caso (archivo, falta leve, grave o muy grave).
  - Conclusiones.
  - Medidas propuestas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.
- Cuando el conflicto surja en el marco de una de las organizaciones socias con las que trabajamos, proponer las líneas de actuación en base a protocolos específicos, y ponerlo en conocimiento de los canales que estas organizaciones tengan establecidos al efecto, siguiendo los protocolos de atención integral establecidos en los países.

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

D83B9992B19A45...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4C81B9A4519E4B7...



InteRed  
Educación transformadora

En todo caso, desarrollarán su labor con la máxima sensibilidad, sigilo y respeto a los derechos de cada una de las partes implicadas, tanto denunciante como persona denunciada, y evitando la revictimización de la persona afectada.

Ninguna persona de la comisión interna o asesoría externa podrá tener vinculación de consanguinidad, afinidad o trato de favor ni con la persona presuntamente acosada ni acosadora. En caso contrario, será sustituida.

Si la comunicación del hecho es presentada por una tercera persona, deberá informarse a la víctima (persona afectada), que deberá confirmar la existencia o no de la situación denunciada.

## 7.2. Otros roles y responsabilidades

### Personas empleadas, voluntarias o con alguna vinculación contractual con InteRed:

Deben informar de cualquier sospecha o caso de abuso o acoso sexual y/o por razón de sexo, así como firmar una cláusula de conocimiento y acatamiento del presente protocolo dentro del Manual de Acogida. InteRed mantendrá una política de tolerancia 0 ante cualquier tipo de situación de acoso y ante posibles complicidades por parte de otras personas trabajadoras que conozcan de dicha situación.

### Comisión de Igualdad:

Es responsable de promover las acciones de sensibilización y formación sobre acoso sexual y por razón de sexo en la organización, así como difundir, dar a conocer el Protocolo en la organización, y realizar su seguimiento y evaluación.

### Dirección y Equipo Directivo:

Son responsables de promover que las personas a su cargo conozcan el presente procedimiento y de desarrollar mecanismos para crear y mantener un ambiente seguro en la organización.

### Gestión de Recursos Humanos:

Las personas que realicen estas tareas se asegurarán de que los procesos de selección incluyan: referencias a los compromisos recogidos en el presente protocolo en los anuncios de trabajo/voluntariado, preguntas relacionadas con su contenido durante la entrevista, se pedirán referencias de anteriores puestos si se considera necesario, incluyendo preguntas sobre la conducta y el comportamiento previo. Se comprobarán los antecedentes penales, de acuerdo con lo que permite la legislación. Se solicitará el Certificado de delitos de naturaleza sexual, emitido por el Ministerio de Justicia. El personal contratado o voluntario o personas vinculadas con InteRed serán informadas sobre este protocolo durante el proceso de acogida/bienvenida a la organización.

## **8.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y FASES (MEDIDAS PROACTIVAS Y REACTIVAS)**

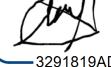
### 8.1. Comunicación

Signed by:



3BCC9D50A85549...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)

DocuSigned by:



4C81B9A4519E4B7...



InteRed  
Educación transformadora

El objetivo de esta fase es asesorar y acompañar a la persona afectada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede.

**Cualquier persona puede comunicar una sospecha o el conocimiento de un hecho (del que ha sido testigo) de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en InteRed sobre un caso que haya vivido, presenciado o escuchado sin temor a represalias.** El personal contratado o voluntario o con alguna vinculación contractual con InteRed, tiene la responsabilidad y el derecho de informar de cualquier sospecha sobre acoso sexual y/o por razón de sexo y no debe investigar las sospechas por cuenta propia.

Los mecanismos de comunicación, así como las siguientes fases del procedimiento, deben cumplir con los principios básicos mencionados anteriormente:

- **Seguridad:** evitar crear o aumentar los riesgos para quienes comuniquen o presenten un caso, así como para otras partes involucradas. Adoptar además medidas cautelares que protejan a la persona afectada durante el proceso, especialmente si la persona agresora y la persona acosada comparten espacios de trabajo, físicos y digitales.
- **Confidencialidad:** imponer prácticas estrictas de intercambio de información, es decir, limitar el número de personas que tienen acceso a la información entregada; usar nombres en clave cuando se mencione a las personas involucradas y omitir información que pueda revelar su identidad; y mantener los datos de carácter personal o sobre la identidad separados de la denuncia y/o de otros informes vinculados.
- **Transparencia:** contar con medidas para asegurar la confidencialidad a quienes presenten un caso, explicando claramente cómo se compartirá la información, con quién y con qué propósito, incluidas las investigaciones que se llevarán a cabo y los recursos de asesoramiento disponibles.
- **Accesibilidad:** los mecanismos de comunicación deben ser fáciles de usar y eliminar las posibles barreras para su uso (por ejemplo, el idioma o el tiempo requerido para su cumplimentación).
- **Celeridad:** resolver la situación en un plazo máximo de 40 días laborables para no revictimizar a la persona afectada.

InteRed establece el siguiente procedimiento interno a seguir en caso de acoso sexual o por razón de sexo: la persona afectada (o testigo/a) podrá iniciar el procedimiento interno de actuación, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial. La comunicación se formulará cuando estén sucediendo los hechos o una vez sucedidos, respetando los tiempos de decisión de la persona, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan.

Si la persona afectada está de acuerdo, el punto focal o una persona elegida por la persona afectada deberá informarle de cuáles son sus opciones, acompañarla para recibir atención médica o psicológica en caso de que sea necesario y acompañarla a iniciar su proceso de denuncia.

Las vías por las que puede iniciarse el procedimiento interno de comunicación son:

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:

Ruth Durán Pitart   
 educación transformadora

- A través del correo electrónico habilitado por la Comisión de Igualdad (al que sólo la Responsable de Género tiene acceso): [comisiondeigualdad@intered.org](mailto:comisiondeigualdad@intered.org)
- Verbalmente a una de las personas de la Comisión interna, al punto focal de las oficinas en terreno, o ante una persona del equipo con quien sienta confianza.
- Por escrito, mediante formulario, a alguna de las personas de la Comisión interna o al punto focal de las oficinas en terreno.

La Comisión interna convocará lo antes posible una **reunión para analizar el caso**, evaluar los riesgos inmediatos e identificar los próximos, y adoptar medidas preventivas y cautelares, como la separación entre acusante y acusada, dentro de las **72 horas laborables siguientes a la recepción de la comunicación**. Para ello podrá acceder a cualquier lugar de la organización y en cualquier momento, y recabar las declaraciones que considere necesarias.

En la reunión participarán: las personas integrantes de la Comisión interna (y/o punto focal del país en caso de las DDII) y, si fuera necesario, una persona experta externa.

Se devolverá a la persona acusante la información analizada y se le informará de sus derechos y de cómo continúa el procedimiento en caso de que decida formalizar y denunciar. En caso de que sea una tercera persona quien realiza la comunicación, se contactará a la persona afectada para confirmar o rechazarla.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

**1-Que la persona afectada decida presentar denuncia** y se rellene el documento anexo (ver documento Anexo 2).

**2-Que la persona afectada decida no presentar denuncia y desde la Comisión interna**, a partir de la información recibida, **se considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso**. En este caso, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, se adoptarán medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, así como las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios percibidos. La Comisión podrá hacer un estudio en profundidad de la situación y, de confirmarse la sospecha, se podrán aplicar medidas preventivas proporcionales como la separación de la persona que presuntamente acosa a la posible víctima, o evitar la coincidencia en la presencialidad.

**3-Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la Comisión interna**, a partir de la información recibida, **considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso**. En este supuesto, se debe cerrar el caso y no se debe hacer ninguna otra acción.

En caso de presentar denuncia, seguirá la correspondiente fase:

## 8.2. Presentación, recepción de la denuncia interna e investigación

Su objetivo es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como para proponer medidas de intervención.

La investigación se inicia a partir de la denuncia presentada por la persona afectada. **La denuncia se debe presentar por escrito** según modelo interno que se adjunta como Anexo 2. La persona que hace la denuncia sólo ha de aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y

Signed by:



3BCC9D50A855491...

Firmado por:



Firmado por:  
3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:



Ruth Durán Pitart  
4C81B9A4519E4B7



InteRed  
Educación transformadora

corresponde a la persona presuntamente acosadora probar que hubo consentimiento y que no realizó las conductas denunciadas, recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Según lo que se establece en el principio de confidencialidad, la comisión asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad. Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Las **funciones de la comisión** en esta fase de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Adoptar medidas cautelares inmediatas de protección de la víctima.
- Entrevistarse en primer lugar con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se debe informarla del procedimiento y de las vías posibles de actuación y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se pedirá que se haga un relato adicional de los hechos, evitando en todo momento la revictimización.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a los y las posibles testigos.

Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

Una vez recibida la denuncia, se iniciará el procedimiento formal con el fin de investigar las conductas ocurridas, la gravedad de los hechos así como las medidas a tomar.

**Medidas Cautelares:** con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante, la comisión propondrá a Dirección las **medidas cautelares necesarias, con especial atención a la separación de la presunta víctima y la persona denunciada**, conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7...  
 3291819AD7D84C7...

**InteRed** transformadora educación transformadora

**Aclaración:** Convenio de Acción e intervención social tipifica el **acoso sexual siempre como falta grave o muy grave** con la aplicación de las siguientes sanciones: suspensión de empleo y sueldo entre 15-30 días, inhabilitación para el ascenso a un grupo superior, y/o despido.

Además, la **LOGILS** sostiene que quien solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con pena de prisión de 6-12 meses o multa de 10-15 meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de 12-15 meses. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de 1-2 años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de 18-24 meses.

El objetivo del procedimiento formal es investigar y dar respuesta a las posibles situaciones: de acoso en función de su gravedad. La comisión interna recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima, y en función del caso, contará con una asesoría externa.

En este momento, la Comisión comunicará de forma confidencial la situación a la Dirección de InteRed para que se adopten en su caso, medidas cautelares y preferiblemente, el alejamiento de la persona denunciante y denunciada con el objetivo de impedir que continúe produciéndose la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Comisión interna con el posible apoyo de una persona externa utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada y darle audiencia. La persona denunciada podrá solicitar la presencia de terceras personas trabajadoras, a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso, garantizando la confidencialidad y agilidad del trámite.

Se dispondrá de un plazo de **20 días laborables** desde la recepción de la denuncia que identifica esa falta leve, grave o muy grave para la realización del informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se indicará las conclusiones en su caso, las circunstancias agravantes o

Signed by:



3BCC9D50A85549...

Firmado por:



3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:



4C81B9A4519E4B7...



InteRed  
Educación transformadora

atenuantes observadas y procederá, en su caso a establecer una recomendación sobre las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la organización de forma inmediata.

### 8.3. Resolución y comunicación a las partes

Una vez se haya resuelto la investigación, se contará con la Dirección de InteRed para adoptar las medidas que correspondan (por ejemplo, sanciones disciplinarias, amonestación por escrito, etc., según el resultado de la investigación) y plantear la resolución del caso. Esta resolución se emitirá a los **30 días laborables desde el inicio del procedimiento**, ampliables como máximo hasta 40 por circunstancias especiales debidamente explicadas.

La Dirección comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada cómo se ha resuelto el problema informándoles de las conclusiones de la investigación, las acciones disciplinarias que se desprendan de lo acontecido, las medidas correctoras y las sanciones:

- a) Si se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al acoso sexual o por razón de sexo, y tipificada en la normativa legal o convencional o régimen interno de actuación existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- b) Si del análisis del caso se concluyera que ha existido una falta grave o muy grave de acoso sexual o por razón de sexo (agresión, agravantes...) se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda, se aplicarán las sanciones establecidas en el Convenio colectivo para el personal contratado y en el caso del voluntariado la expulsión de la Organización.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

Si el resultado del expediente fuera sobreseimiento, porque se considere que no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, aunque la denuncia haya sido realizada de buena fe, se supervisará la situación posterior de las personas intervenientes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias y los posibles daños causados a la persona denunciante, y se archivará la denuncia.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. En tal caso, la organización a través de la Comisión interna reafirma su compromiso a la hora de derivarla a la instancia que corresponda y brindarle acompañamiento. En cualquier caso, si se tratara de un delito contemplado en la legislación del país la organización estudiará sus posibles responsabilidades y obligaciones de poner en conocimiento el caso ante la administración de justicia.

Ver en **Anexo 3, el Diagrama de Actuación.**

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 3291819AD7D84C7...  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 B63B0990281B4AE...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 4C81B9A4519E4B7...

**InteRed**   
 educación transformadora

## **9.- DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS**

InteRed reconocerá y garantizará a las víctimas de violencia sexual (donde se incluye el acoso sexual) los siguientes derechos:

1. A la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.
2. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y las personas representantes de las y los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre InteRed y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.
3. Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
5. Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su condición de víctima para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo, por lo que entre las sanciones se puede aplicar el desplazamiento a otro centro de la persona que ha acosado. Como medida sancionadora se debe separar físicamente a la presunta persona implicada de la afectada, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la persona afectada de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la organización.
6. En tales supuestos, la organización estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
7. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre 6 y 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la

Signed by:  
  
 3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
 Rosario Jiménez Parras (Resp. RRHH)  
 3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
 Ruth Durán Pitart  
 educación transformadora  
 4C81B9A4519E4B7...

continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

8. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

## **10.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

InteRed, a través de la Comisión de Igualdad, velará por el seguimiento y la evaluación de este procedimiento. La Comisión realizará cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del protocolo en la organización. Este informe se presentará a la Dirección y Patronato de InteRed y se publicarán en la Web de InteRed los datos correspondientes al seguimiento de la efectividad del Protocolo, siempre garantizando la confidencialidad de los datos.

Los indicadores desagregados por sexo que se utilizarán son:

1. Número de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
2. Número de personas trabajadoras, voluntarias o con relación contractual que han hecho una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
3. Número de personas trabajadoras, voluntarias o con relación contractual que han hecho una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo.
4. Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización y formación que se han llevado a cabo (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).
5. Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo durante el año.
6. Relación entre el número de comunicaciones resueltas y las recibidas, y entre el número de denuncias resueltas y las recibidas.

## **11.- PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del protocolo es de obligado cumplimiento para toda la plantilla, voluntariado y personas con una relación contractual con InteRed. El protocolo entrará en vigor a partir del **mes de diciembre de 2024**.

Se dará difusión a todo el personal de la organización por medio de los canales habituales de la organización: listas de correos, boletines, página web, etc.

## **12.- PERÍODO DE VIGENCIA**

El presente Protocolo tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad, sin perjuicio de que se pueda modificar a solicitud expresa por parte de la entidad o de la representación de las personas trabajadoras (legal o sindical). En cualquier caso, el protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

Signed by:  
  
3BCC9D50A855491...

Firmado por:  
  
3291819AD7D84C7...

DocuSigned by:  
  
Ruth Durán Pitart  
InteRed   
Educación transformadora

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.
- Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo o sexual.