



PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO

II Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2024 -2028

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO	5
3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA	6
4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD	8
5. ANÁLISIS	9
5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas	9
5.2. Periodo de referencia de los datos analizados	11
5.3. Fecha de realización del diagnóstico	11
5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración	11
6. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS	12
6.1. Selección y contratación	12
6.2. Clasificación profesional	16
6.3. Formación	24
6.4. Promoción profesional	25
6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva	28
6.7. Infrarrepresentación femenina	34
6.8. Retribuciones	35
6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	37
6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género	38
6.11. Comunicación e imagen interna y externa	39
7. OBJETIVOS	41
7.1. Objetivos generales	41
7.2. Objetivos específicos	42
8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	46
9. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	62
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	62
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	68
12. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	69
13. GLOSARIO	70

1. INTRODUCCIÓN

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración del II Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectadas, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO cumple la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.
 2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras de 2024.

2. ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO

DATOS DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ASOCIACION NAVARRA NUEVO FUTURO					
NIF	G31058274					
Domicilio social	AVDA UGARRANDIA 8 BAJO HUARTE. Pamplona. Navarra.					
Forma jurídica	Asociación					
Responsable de la Entidad						
Nombre	ELENA VIZCAY AIZCOITIA					
Cargo	DIRECTORA					
E-mail	e.vizcay@nuevo-futuro.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	IOSEBA GUILLERMO SAYAS					
Cargo	RESPONSABLE GESTION DE PERSONAS					
E-mail	i.guillermo@nuevo-futuro.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Otro tipo de asistencia en establecimientos residenciales ncop					
CNAE	8799					
Descripción de la actividad	Otro tipo de asistencia en establecimientos residenciales ncop					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Navarra					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	307 (año 2024)					
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Mujeres	264	Hombres	43	Total	307
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

La Asociación Navarra Nuevo Futuro es una organización no gubernamental de desarrollo (ONGD) fundada en 1971 con el objetivo de dar respuesta a una necesidad social urgente en Navarra: la atención a la infancia y juventud en situación de vulnerabilidad. Desde entonces, ha evolucionado hasta convertirse en una entidad consolidada y de referencia en el ámbito de la protección infantil, manteniéndose fiel a los principios que inspiraron su creación y adaptando su labor a los retos sociales contemporáneos.

La esencia y razón de ser de la asociación se encuentra en la defensa activa de los Derechos de la Infancia, entendidos no solo como un conjunto de normativas jurídicas, sino como una responsabilidad colectiva orientada a garantizar condiciones de vida dignas, seguras y propicias para el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes. En este sentido, su misión institucional se define como la de promover que la infancia y juventud reciban el cuidado, afecto, protección y educación necesarios para propiciar o favorecer su desarrollo personal.

Este compromiso se traduce, de forma concreta, en el diseño, implementación y gestión de recursos especializados de acogida para menores bajo medidas de protección. Actualmente, la Asociación Navarra Nuevo Futuro gestiona un total de 78 plazas concertadas con el Gobierno de Navarra, distribuidas en 10 hogares residenciales destinados a menores que han sido separados de su entorno familiar por motivos de riesgo o desamparo. A estos dispositivos se suman 10 plazas más dentro del programa de Autonomía y Medio Abierto, dirigidas a adolescentes y jóvenes que, tras su paso por los hogares, continúan su proceso hacia la vida independiente, con un acompañamiento educativo y emocional adaptado a esta nueva etapa.

Estos recursos están atendidos por un equipo profesional multidisciplinar que trabaja desde un enfoque educativo, terapéutico y comunitario, orientado a favorecer la inclusión social, la autonomía y el bienestar emocional de los menores. La atención personalizada, el respeto a los ritmos individuales y la creación de vínculos significativos son pilares fundamentales del modelo de intervención de la entidad.

La actividad de la asociación no se limita únicamente a la gestión de hogares. Desde hace años, ha ampliado su intervención hacia el desarrollo de proyectos socioeducativos, tanto en el ámbito local como internacional. En Navarra, realiza programas preventivos y de promoción de derechos dirigidos a menores, familias y entornos escolares, con el fin de fortalecer factores de protección y prevenir situaciones de riesgo. A nivel

internacional, colabora con entidades locales en países como Haití, República Dominicana, Perú, Senegal o Portugal, contribuyendo a mejorar las condiciones de vida de la infancia más desfavorecida a través de proyectos de cooperación al desarrollo, educación y fortalecimiento institucional.

Además de su intervención directa, Asociación Navarra Nuevo Futuro ejerce un papel destacado en la sensibilización y movilización ciudadana. Un ejemplo emblemático de ello es la organización del Rastrillo de Nuevo Futuro, un evento solidario que desde hace más de 30 años reúne a miles de personas de toda Navarra en torno a la solidaridad con la infancia. Este evento no solo constituye una fuente importante de financiación para los proyectos de la entidad, sino que también refuerza el tejido social, promueve valores de cooperación y visibiliza la realidad de muchos niños y niñas que necesitan apoyo.

Con más de cinco décadas de experiencia, la Asociación ha sabido mantenerse firme en sus principios, al mismo tiempo que ha evolucionado para adaptarse a los nuevos desafíos sociales. Su estructura organizativa, compuesta por profesionales, voluntarios y una Junta Directiva comprometida, le permite operar con eficiencia, transparencia y cercanía. El trabajo en red con instituciones públicas, otras organizaciones del tercer sector y agentes comunitarios es otra de las claves de su intervención.

Estructura Organizativa de ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO

Antes de comenzar con los resultados del informe diagnóstico se representa a continuación la estructura organizativa de la empresa.



4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando, a través del presente Plan de Igualdad sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

En ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta 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 trato y 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, *a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones

estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

5. ANÁLISIS

Para realizar el diagnóstico hemos seguido lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. *Análisis de datos Cuantitativos:*

Cálculo de ratios en relación con la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

2. *Análisis de datos Cualitativos:*

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

Interpretación de los índices de datos cuantitativo:

- **Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
 - % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
 - % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
 - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres

- %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.
- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.
- Cuestionarios al departamento de personal
- Focus group
- Encuesta a la plantilla

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Convenio Colectivo de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación.

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa en 2024 y a la actividad desarrollada durante el año 2024 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado durante febrero/mayo de 2024.

5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

por una parte, la representación de la empresa:

- Elena Vizcay Azcoitia, Directora.
- Ioseba Guillermo Sayas, responsable de Gestión de Personas y Área Social.
- Ángela Erice García, Gestión de Personas.
- Sara Moleres Apilluelo, Gestión de Personas.

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

- Ana Asiain Bermejo, Educadora.
- Daniel Enrique Butler Rico, Técnico Cooperación Internacional.
- Erika Martínez García, Técnica Cooperación Internacional.
- Sara Legarda Egea, Educadora.

Además, ha participado en calidad entidad asesora GRUPO INERTEC SL.

6. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

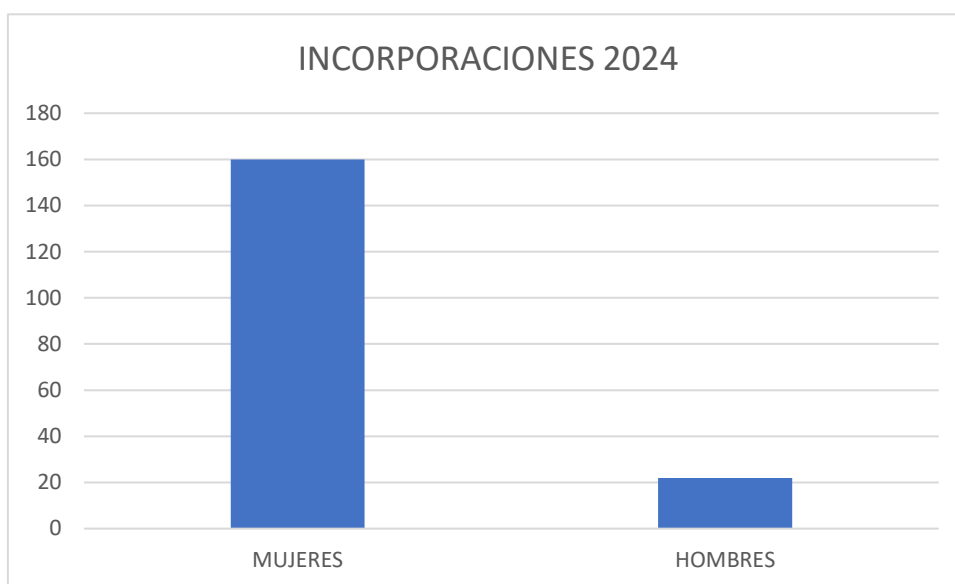
6.1. Selección y contratación

El sistema de cobertura de las diferentes posiciones está determinado por el convenio colectivo de aplicación (Convenio Colectivo del Sector de la Acción e Intervención Social de Navarra).

La gestión de los procesos de selección y contratación la realiza el/la responsable del departamento de Recursos Humanos en base a los criterios de cada puesto en cuestión según la definición del puesto de trabajo.

A continuación, se exponen los procesos de selección realizados en los últimos 4 años:

Incorporaciones por puesto en 2024				
Puestos	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
AUXILIAR EDUCATIVO	39	7	85%	15%
AUXILIAR HOGAR	10	0	100%	0%
EDUCADOR/A	103	15	87%	13%
PSICÓLOGO/A INTERVENCIÓN FAMILIAR	2	0	100%	0%
PSICÓLOGO/A TERAPEUTA	4	0	100%	0%
TÉCNICO/A PISOS TUTELADOS	1	0	100%	0%
TÉCNICO/A PERSONAS	1	0	100%	0%
TOTAL	160	22	88%	12%



Como se puede comprobar, hay más incorporaciones de mujeres que de hombres en la organización, debido a la naturaleza del sector, principalmente feminizado.

A la hora de realizar la selección y contratación de nuevo personal se recurre a métodos como la entrevista personal previa preselección de candidatos/as. La selección y contratación de candidatos/as se realiza bajo un equipo mixto en el que interviene personal de ambos sexos.

En las entrevistas de trabajo no se producen diferencias entre hombres ni mujeres, todos tienen las mismas posibilidades y se realizan las mismas preguntas independientemente del género. Se prohíbe, además, las preguntas de carácter personal en ambos sexos a la hora de realizar la entrevista de personal por parte del equipo de dirección. No obstante, se evidencia que el personal de selección y contratación no posee una formación específica en igualdad de oportunidades por lo que se considera de interés en la implantación de medidas en el plan de igualdad.

Se constata que el volumen de candidatas femeninas se encuentra en mayor número al de candidaturas recibidas por hombres. Tanto hombres como mujeres superan las pruebas de acceso con la misma facilidad y no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las necesidades condiciones laborales que ofrece la empresa.

No existen diferencias de género entre las preferencias de la empresa en la selección y contratación de los perfiles requeridos, estando por tanto equilibrada y de acuerdo con

criterios establecidos por el/la responsable de cada departamento, aunque se reciban más currículum de mujeres.

A la hora de publicar cualquier tipo de candidatura, ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO verifica que no se utiliza ningún lenguaje sexista, así como imágenes que puedan introducir sesgos.

La empresa se asegura que la información llegue por igual a la plantilla (sin distinción de sexo para cualquier puesto ofertado).

A continuación, se exponen los siguientes datos sobre los procesos de selección:

	Sí	No
La empresa realiza la captación y selección de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RRHH.	☒	☐
Criterios de cada departamento.	☐	☐
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	☐	☐
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona de sexo menos representado	☐	☐
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	☐	☐
Equipo de recursos humanos	☒	☐
Responsables de los departamentos	☐	☐
Equipo externo a la empresa	☐	☐
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto	☐	☒
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad de oportunidades	☐	☒
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	☒	☐
Test psicotécnico	☐	☐
Otros:		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres que para hombres	☒	☐
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc....) se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.	☒	☐
En términos generales...		
Llegan más currícula de hombres que de mujeres	☐	☒
Llegan más currícula de mujeres que de hombres	☒	☐

	Sí	No
Llegan número similar de currícula de mujeres que de hombres	☐	☒
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	☐	☒
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	☒	☐
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	☒	☐
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	☐	☒
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	☒	☐
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	☒	☐
Se seleccionan más hombres que mujeres	☐	☒
Se seleccionan más mujeres que hombres	☒	☐
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	☐	☒
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo		
Prensa	☐	☐
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet.	☐	☐
La empresa se asegura que la información llegue por igual a todos los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	☒	☐
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	☐	☐
Se utiliza lenguaje no sexista	☒	☐

Cabe destacar que ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO no lleva a cabo ninguna contratación a través de empresas de trabajo temporal.

A continuación, se expone información sobre los últimos procesos de selección:

	Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
		09/04/2024		24/03/2024		19/02/2024		08/01/2024	
	Puesto	EDUCADOR/A		EDUCADOR/A		EDUCADOR/A		EDUCADOR/A	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		X
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		X

	Contenido no sexista	X		X		X		X	
	Contenido sexista		X		X		X		X
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios	0	0	0	0	0	0	0	0
	Por contactos	2	0	0	0				
	Por servicios de empleo	15	2	19	5	53	11	38	4
	De la propia organización	4	1	0	0	0	0	0	0
	Otros	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total candidaturas recibidas	21	3	19	5	53	11	38	4
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	21	3	11	2	15	2	12	0
	Personas contratadas	6	1	2	0	2	0	3	0
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
		X		X		X		X	

Se puede concluir que la organización ya dispone de un sistema de contratación y selección objetivo implantado. No obstante, a la hora de realizar una contratación con igualdad de condiciones en experiencia y formación, se tiene en cuenta el género subrepresentado.

6.2. Clasificación profesional

A continuación, en el siguiente apartado se muestra en grado de masculinización o feminización para cada una de las clasificaciones profesionales.

Realizando un análisis pormenorizado sobre la clasificación profesional según puestos de trabajo, obtenemos el siguiente resultado:

Título del Puesto	Nº. de Hombres	Nº. de Mujeres	Categorización
EDUCADOR/A	25	161	FEMINIZADO

AUXILIAR EDUCATIVO	11	54	FEMINIZADO
AUXILIAR HOGAR	0	22	FEMINIZADO
PSICÓLOGO/A - TERAPEUTA	0	9	FEMINIZADO
TÉCNICO DE PISOS TUTELADOS	3	3	IGUALDAD
TÉCNICO PERSONAS	0	1	FEMINIZADO
PSICÓLO/A INTERVENCIÓN FAMILIAR	0	2	FEMINIZADO
TECNICO COOPERACIÓN	1	1	IGUALDAD
OFICIAL ADMINISTRATIVO	0	2	FEMINIZADO
TÉCNICO DE GESTIÓN DE PERSONAS	0	1	FEMINIZADO
RESPONSABLE COMUNICACIÓN	0	1	FEMINIZADO
CONTABILIDAD	0	1	FEMINIZADO
COORDINACIÓN PROYECTOS	1	0	MASCULINIZADO
COORDINACIÓN TÉCNICA	0	1	FEMINIZADO
COORDINACIÓN PERSONAS	0	1	FEMINIZADO
COORDINADORA ARE	0	1	FEMINIZADO
TÉCNICO DE FORMACIÓN	1	1	IGUALDAD
DIRECCIÓN PERSONAS	1	0	MASCULINIZADO
GERENCIA	0	1	FEMINIZADO
DIRECCIÓN TÉCNICA	0	1	FEMINIZADO

Hay que tener en cuenta que el puesto con mayor concentración tanto de mujeres como de hombres es el de EDUCADOR/A

Cabe destacar que es una plantilla generalmente feminizada.

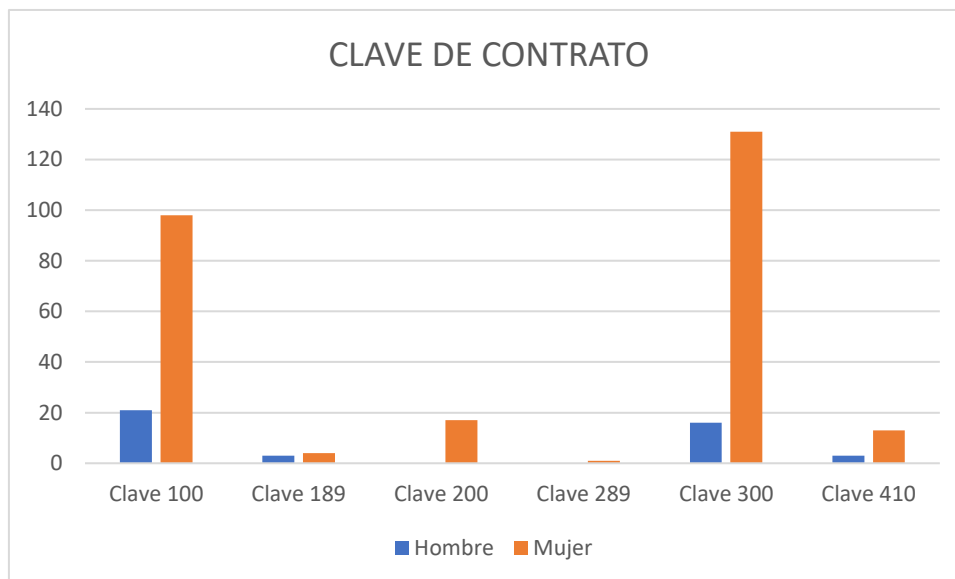
A continuación, vamos a exponer la leyenda de los tipos de contratos, según la información obtenida por clave de contrato:

Valor	Descripción
100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO
189	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
200	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO
289	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
300	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO
410	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD

En la siguiente Gráfica se muestran la clasificación de personal por clave de contrato:

				INDICE CONCENTRACION		INDICE DISTRIBUCION	
Clave de contrato	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer

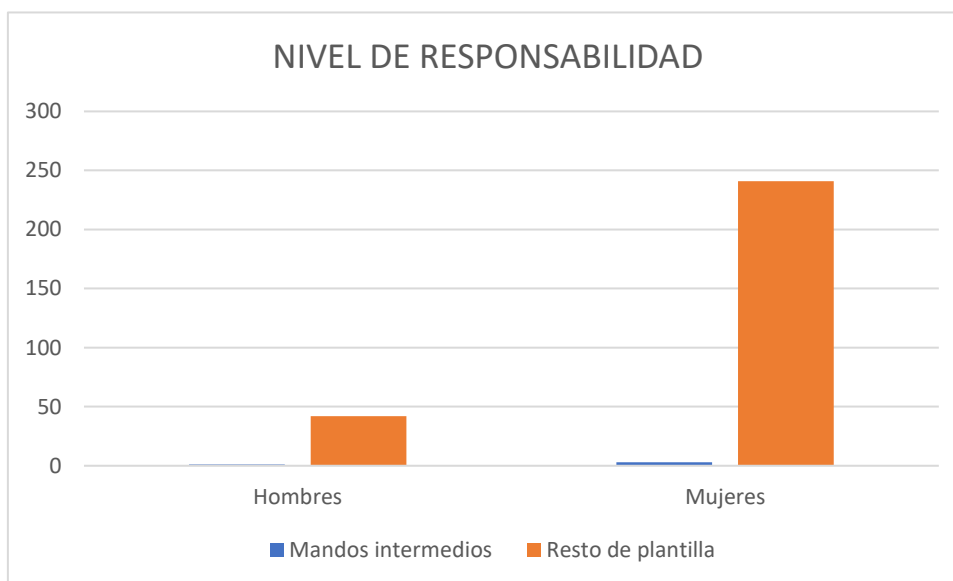
100	21	98	119	49%	37%	18%	82%
189	3	4	7	7%	2%	43%	57%
200	0	17	17	0%	6%	0%	100%
289	0	1	1	0%	0%	0%	100%
300	16	131	147	37%	50%	11%	89%
410	3	13	16	7%	5%	19%	81%
Total general	43	264	307	100%	100%	14%	86%



Se puede observar que la tendencia de mayor concentración de personas, mayoritariamente de mujeres, son con la clave 300 de contrato, es decir, con contrato indefinido fijo-discontinuo. También se observa gran cantidad de personas contratadas con la clave 100 de contrato, que se refiere a indefinido tiempo completo – ordinario. Por lo tanto, se puede concluir que predomina la contratación indefinida y que, por la naturaleza del sector, se observa que hay temporadas con mayor necesidad de contratación de personal.

Si realizamos un análisis del personal y cómo se clasifica en órganos de dirección mandos intermedios y resto de la plantilla desagregados por sexo obtenemos:

	Hombre	(IC) Hombre	(ID) Hombre	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Total
Mandos intermedios	1	2%	25%	3	1%	75%	4
Resto de plantilla	42	98%	15%	261	99%	85%	283
Total general	43			264			127

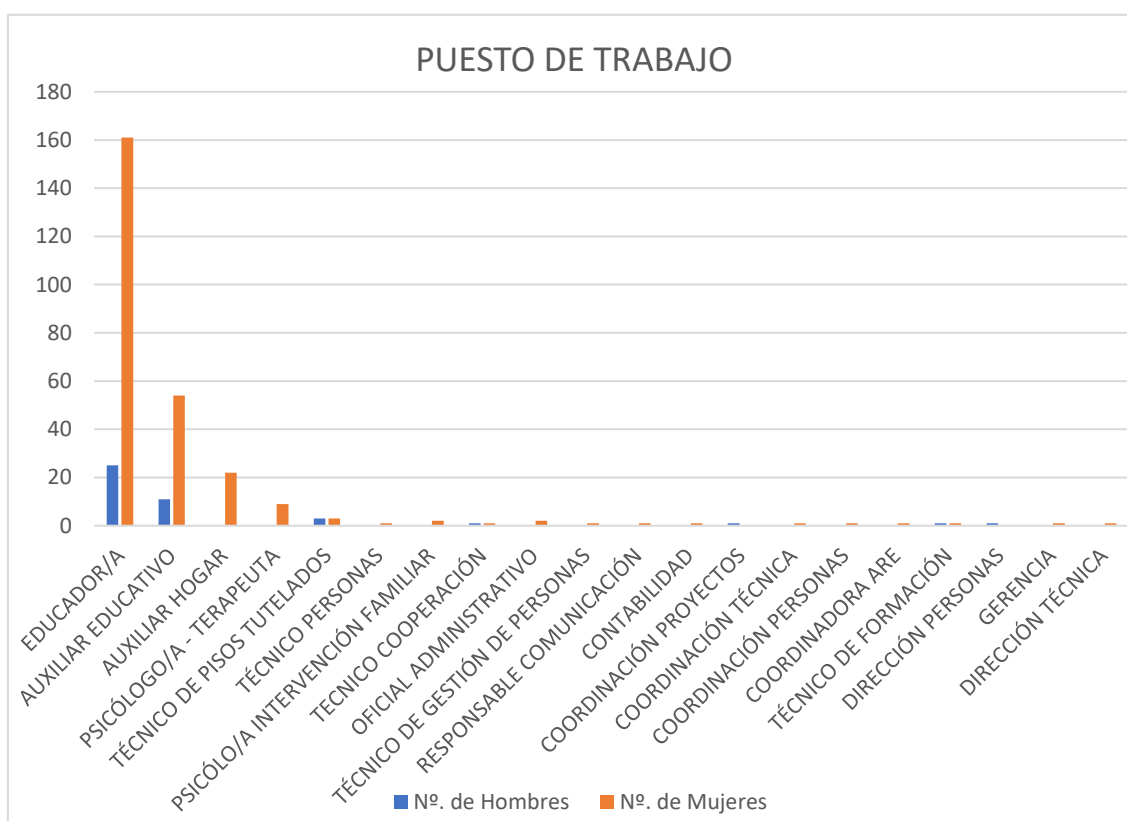


A la vista de los resultados, podemos concluir que hay gran cantidad de mujeres que representan los puestos de mandos intermedios.

En cuanto a la clasificación profesional por puesto de trabajo ocupado por los trabajadores/as se muestra en la siguiente tabla la segregación por sexo:

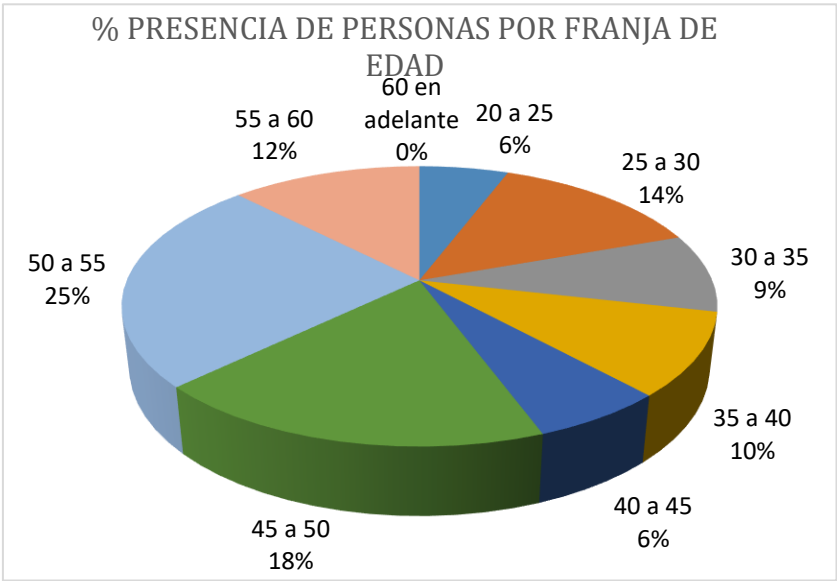
DEPARTAMENTO	Hombre	(IC) Hombre	(ID) Hombre	Mujer	(IC) Mujer	(ID) Mujer	Total	Carácter
EDUCADOR/A	25	58%	13%	161	61%	87%	1	FEMINIZADO
AUXILIAR EDUCATIVO	11	26%	17%	54	20%	83%	18	FEMINIZADO
AUXILIAR HOGAR	0	0%	0%	22	8%	100%	11	FEMINIZADO
PSICÓLOGO/A - TERAPEUTA	0	0%	0%	9	3%	100%	61	FEMINIZADO
TÉCNICO DE PISOS TUTELADOS	3	7%	50%	3	1%	50%	1	IGUALDAD
TÉCNICO PERSONAS	0	0%	0%	1	0%	100%		FEMINIZADO
PSICÓLO/A INTERVENCIÓN FAMILIAR	0	0%	0%	2	1%	100%	4	FEMINIZADO
TECNICO COOPERACIÓN	1	2%	50%	1	0%	50%	1	IGUALDAD
OFICIAL ADMINISTRATIVO	0	0%	0%	2	1%	100%	1	FEMINIZADO

TÉCNICO DE GESTIÓN DE PERSONAS	0	0%	0%	1	0%	100%	3	FEMINIZADO
RESPONSABLE COMUNICACIÓN	0	0%	0%	1	0%	100%	5	FEMINIZADO
CONTABILIDAD	0	0%	0%	1	0%	100%	1	FEMINIZADO
COORDINACIÓN PROYECTOS	1	2%	100%	0	0%	0%	4	MASCULINIZADO
COORDINACIÓN TÉCNICA	0	0%	0%	1	0%	100%	4	FEMINIZADO
COORDINACIÓN PERSONAS	0	0%	0%	1	0%	100%	3	FEMINIZADO
COORDINADORA ARE	0	0%	0%	1	0%	100%	1	FEMINIZADO
TÉCNICO DE FORMACIÓN	1	2%	50%	1	0%	50%	5	IGUALDAD
DIRECCIÓN PERSONAS	1	2%	100%	0	0%	0%	1	MASCULINIZADO
GERENCIA	0	0%	0%	1	0%	100%	1	FEMINIZADO
DIRECCIÓN TÉCNICA	0	0%	0%	1	0%	100%	1	FEMINIZADO
Total general	25			102			127	



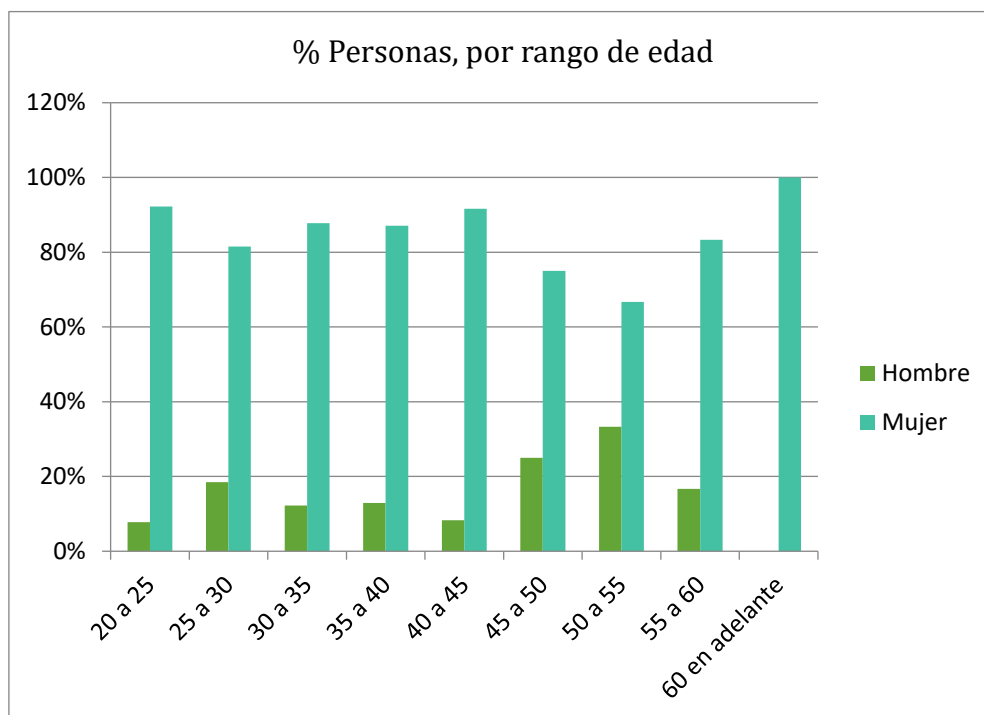
Se observa que la mayor parte de personal tanto masculino como femenino se encuentra en las funciones de EDUCADOR/A

Si estudiamos la edad de la plantilla presente en ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO la gráfica por edades de la plantilla es la siguiente:



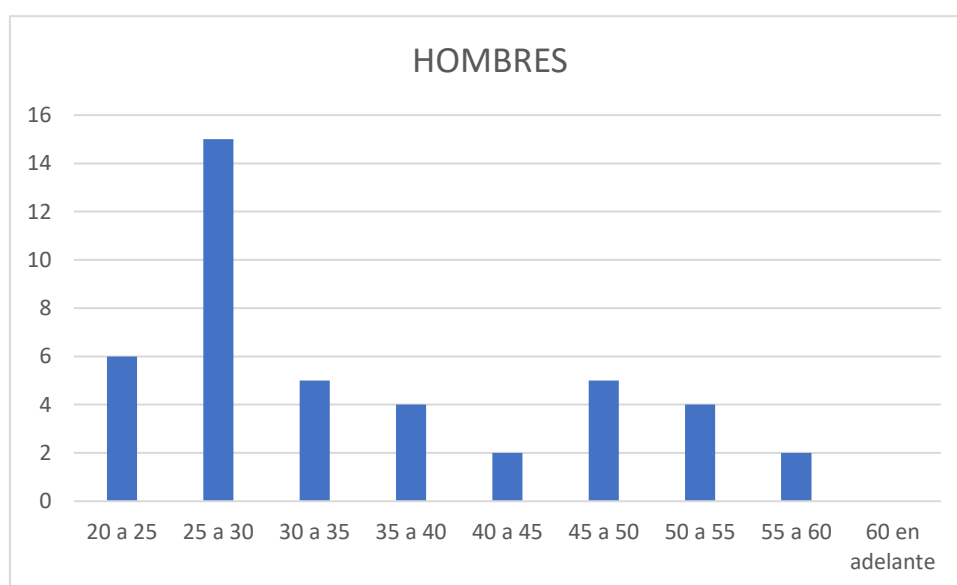
Si hacemos un estudio pormenorizado de las edades de la plantilla segregada por género obtenemos la siguiente información:

				INDICE CONCETRACION		INDICE DISTRIBUCION	
Franjas de edad	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
20 a 25	6	71	77	14%	27%	8%	92%
25 a 30	15	66	81	35%	25%	19%	81%
30 a 35	5	36	41	12%	14%	12%	88%
35 a 40	4	27	31	9%	10%	13%	87%
40 a 45	2	22	24	5%	8%	8%	92%
45 a 50	5	15	20	12%	6%	25%	75%
50 a 55	4	8	12	9%	3%	33%	67%
55 a 60	2	10	12	5%	4%	17%	83%
60 en adelante	0	9	9	0%	3%	0%	100%
Total general	43	264	307	100%	100%	14%	86%

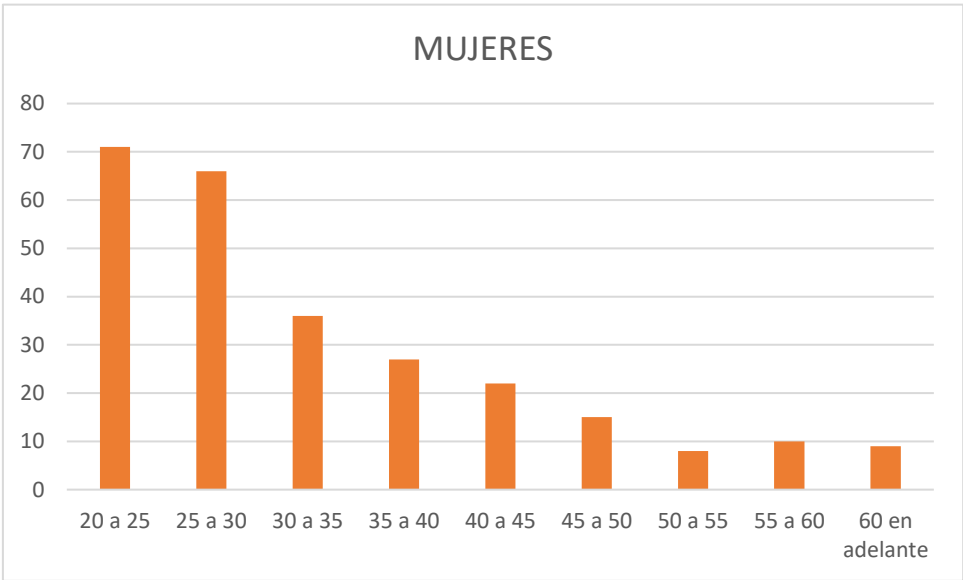


Se observa que ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO existe una proporción equilibrada con respecto a la edad de las de las personas trabajadoras.

Analizando en profundidad las edades del género masculino podemos concluir que predomina el personal joven, en la franja de edad de entre 25 y 30 años.

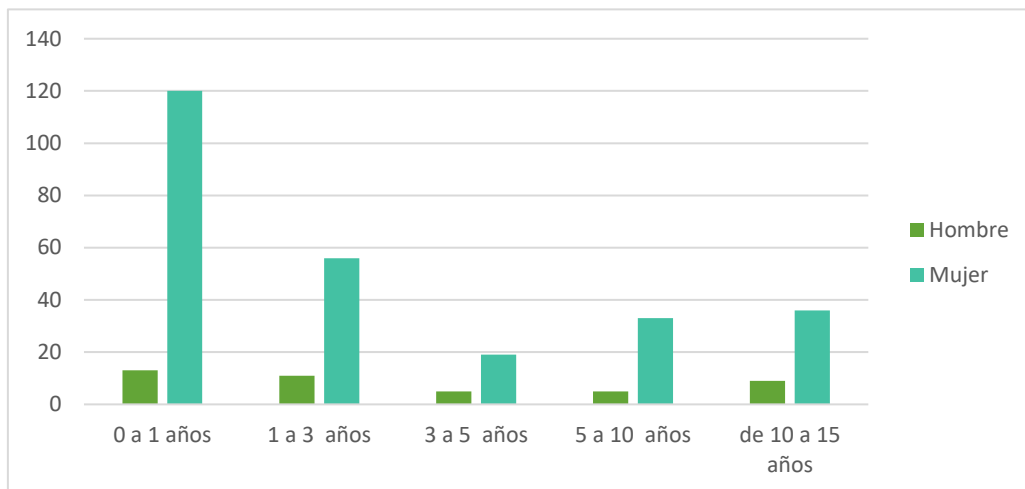


En el género femenino, predomina la franja de edad de 20 a 25 años.



Si estudiamos la antigüedad de la plantilla desde la perspectiva de género, podemos concluir que la mayor parte del personal dispone de una antigüedad de menos de 1 año. Esto es debido a la naturaleza del sector ya que la actividad es muy estacional y cuenta con un elevado índice de rotación.

				INDICE CONCENTRACION		INDICE DISTRIBUCION	
Franja antigüedad	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
0 a 1 años	13	120	133	30%	45%	10%	90%
1 a 3 años	11	56	67	26%	21%	16%	84%
3 a 5 años	5	19	24	12%	7%	21%	79%
5 a 10 años	5	33	38	12%	13%	13%	87%
de 10 a 15 años	9	36	45	21%	14%	20%	80%
Total general	43	264	307	100%	100%	14%	86%



6.3. Formación

En la empresa, el proceso de detección y planificación de la formación se realiza de manera coordinada con el comité de empresa, garantizando la participación de la representación legal de la plantilla en la definición de las acciones formativas. Anualmente, el comité de empresa recaba las necesidades formativas de la plantilla, sin distinción de sexo ni categoría, y elabora una propuesta de plan anual de formación. Dicha propuesta es valorada y discutida conjuntamente con la empresa, lo que permite una planificación más ajustada a las necesidades reales del personal y alineada con los objetivos organizativos. Este modelo participativo contribuye a asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y a fomentar el desarrollo profesional de toda la plantilla. Para canalizar de forma adecuada las propuestas formativas, se ha constituido un Comité Específico de Formación, compuesto por representantes de la empresa y de la parte social, que se encarga de identificar, valorar y priorizar las necesidades formativas detectadas en todas las áreas.

Una vez diseñado el Plan de Formación anual, se comparten las acciones formativas disponibles con toda la plantilla.

Cabe destacar que, en el diseño del plan:

- Se procura que la formación se imparta en horario laboral, con el fin de garantizar la participación de todo el personal.
- Se ofrece la posibilidad de acceder a formación no directamente relacionada

con el puesto de trabajo, atendiendo además a la disponibilidad horaria de las personas, para favorecer la asistencia de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

A continuación, se exponen las formaciones realizadas para la plantilla en 2024:

Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar AQUÍ el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres		Modalidad (presencial / online)
		Nº	%	Nº	%	
AUTOPROTECCION Y CONTENCIÓN	44	37	84%	7	16%	Presencial
TRABAJO EN EQUIPO	44	37	84%	7	16%	Presencial
IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS MACHISTAS, TRATA...	44	37	84%	7	16%	Presencial
AUXILIARES DE HOGAR - ERGONOMIA	10	10	100%	0	0%	Presencial

Para el establecimiento de las acciones formativas, el Comité específico de formación comprueba las formaciones mínimas de cada uno de los/las empleados /as para garantizar la formación mínima según puesto de trabajo ocupado.

A continuación, se adjunta información relativa a la formación de ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO:

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	☒	☐
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad de oportunidades.	☐	☒
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir	☒	☐
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	☐	☒
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	☒	☐

Cabe destacar, que toda la plantilla tiene la formación mínima requerida para su puesto de trabajo.

6.4. Promoción profesional

Cuando en ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO se realiza una promoción dentro de la empresa, únicamente se tiene en cuenta la descripción de los perfiles profesionales y su adecuación a los requisitos impuestos en el perfil de puesto de trabajo, así como su formación requerida.

A continuación, se exponen los datos relativos a las promociones realizadas en los últimos años en ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO:

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	0	0	0%	0	0%
Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Nivel directivo (responsable hogar)	2	2	100%	0	0%
Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Promoción con cambio de categoría	2	2	100%	0	0%
Nº de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Por designación de la empresa	2	2	100%	0	0%
Nº de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	1	1	100%	0	0%

A continuación, se expone información cualitativa sobre las promociones en ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO:

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	☒	☐
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	☒	☐
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	☐	☒
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	☒	☐
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad de oportunidades.	☐	☒
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	☒	☐

Podemos concluir que, en los últimos años, no ha habido gran número de promociones en la empresa

La promoción interna en la empresa se regula mediante un procedimiento consensuado entre la dirección y el comité de empresa, con el fin de garantizar la transparencia, objetividad e igualdad de trato en todos los procesos. Cada vez que se abre una posibilidad de promoción, la decisión se toma en el seno de una mesa paritaria formada por representantes de la empresa y del comité, que evalúan las candidaturas conforme a los criterios establecidos previamente en dicho procedimiento. Esta dinámica permite prevenir sesgos discriminatorios y asegurar que las decisiones en materia de promoción respondan a méritos, capacidades y criterios previamente acordados por ambas partes.

La gestión de las promociones internas se realiza en coordinación con el Comité de Empresa, garantizando la transparencia, la equidad y el cumplimiento de los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. Este órgano participa activamente en el seguimiento de los procesos de promoción, velando porque se desarrollen de forma objetiva y no discriminatoria, y contribuyendo a que se valoren adecuadamente las trayectorias profesionales y las competencias del personal.

Cabe destacar que en la organización se dan las mismas oportunidades a hombres que a mujeres para poder promocionar a puestos con responsabilidad tales como puestos de directivos como mandos intermedios no habiendo ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Compromiso con la Inclusión

En ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO, creemos en la igualdad de oportunidades y en el valor de la diversidad. Por ello, nos comprometemos a fomentar la inclusión en nuestra plantilla, garantizando que nuestros procesos de promoción interna sean justos,

equitativos y accesibles para todas las personas trabajadoras, sin distinción alguna. Apostamos por un entorno laboral donde el talento y el mérito sean los únicos criterios determinantes para el crecimiento profesional.

6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

La Auditoría Salarial tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La presente Auditoría Salarial tendrá la vigencia del plan de igualdad, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Con motivo de cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO ha realizado la Auditoría Salarial para el periodo del 2024 (año natural) de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo.

Para la elaboración de este informe se ha utilizado un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) en la empresa con perspectiva de género y con perspectiva global, utilizando la herramienta SVPT facilitada por el Ministerio de la presidencia, relaciones con las cortes e igualdad junto con el Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. Esta herramienta permite:

- Disponer de un sistema cuantitativo o analítico de puntuación por factores permite evaluar los puestos desde su descripción según distintos criterios, denominados factores, previamente seleccionados y claramente definidos y nivelados.
- Definir factores objetivos con unos pesos asociados a los mismos (normalizados en una base global de puntuación).
- Obtener una puntuación del puesto de trabajo, la cual se obtiene sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes y, por tanto, permite cuantificar la diferencia de valor entre los puestos (valor relativo del puesto).
- Establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos, exhaustivos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos desde la creación de

una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

Este sistema analítico, recomendado legalmente en el RD 902/2020, la UE (European Institute for Gender-Equality) y por la OIT, es el de más amplio consenso y adecuación técnica por cuanto supone un procedimiento de asignación de puntos por factores objetivos y neutros que evitan la discriminación salarial de las mujeres, así como la no aplicación de potenciales estereotipos o sesgos sociales que puedan generar discriminaciones directas o indirectas.

Además, esta herramienta permite a ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO:

- Obtener objetivamente una puntuación por factores, para determinar la puntuación y posicionamiento de los puestos de trabajo de una organización.
- Es un método para establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos.
- Permite determinar un marco organizativo desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.
- La puntuación cuantitativa y objetiva aplicada es en base a 1.000 puntos, obteniendo todos los puestos valoraciones numéricas según las nivelaciones de los factores.
- Si bien es posible la aplicación de un sistema estándar para algunas organizaciones, se caracteriza por ser un modelo abierto y adaptable a las realidades de cada organización, según sus necesidades estratégicas y estructura organizacional, y coherente con las responsabilidades y funciones más representativas.

Se ha escogido la herramienta SVPT del Ministerio para la valoración de puestos, ya que es un sistema que en su diseño ha tenido en cuenta lo establecido por el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores y por el art. 4 del RD 902/2020, cuando exponen que:

“Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Esta metodología para la valoración de puestos, integra los criterios necesarios y especificados en el RD 902/2020 para una correcta valoración de puestos:

- Adecuación: implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria.

- **Totalidad:** supone que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- **Objetividad:** significa que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Además, este modelo también incluye lo previsto en el art. 4 del RD 902/2020, respecto a aquellos otros factores y condiciones que podrán ser relevantes, si bien con carácter no exhaustivo, partiendo del principio del art. 8 de la mencionada norma al especificar que la valoración ha de ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características significativas.

El sistema de valoración de puestos de trabajo se ha realizado en enero de 2025, teniendo en cuenta el periodo de referencia comprendido entre el 1/1/2024 hasta el 31 /12/2024 realizada por People and Culture Manager.

Para poder consultar los factores y subfactores utilizados para la valoración, se ha utilizado la herramienta facilitada por el ministerio. Esta información se encuentra contenida en los Anexos del presente documento.

A continuación, se muestran los puestos de la organización valorados conforme a la herramienta del Ministerio, en el que se plasman los puntos obtenidos para cada uno de los puestos según la herramienta, así como la agrupación en la que se engloban.

En la siguiente tabla se muestran los diversos puestos agrupados según SVPT.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 6	DIRECCIÓN PERSONAS(531)
	GERENCIA(531)
	DIRECCIÓN TÉCNICA(531)
Agrupación 5	EDUCADOR(484)
	AUXILIAR EDUCATIVO(441)
	PSICÓLOGO/A - TERAPEUTA(462)
	TÉCNICO DE PISOS TUTELADOS(462)
	TÉCNICO PERSONAS(445)
	PSICÓLO/A INTERVENCIÓN FAMILIAR(462)
	OFICIAL ADMINISTRATIVO(408)
	TÉCNICO DE GESTIÓN DE PERSONAS(445)
	RESPONSABLE COMUNICACIÓN(414)
	TECNICO COOPERACIÓN(425)
	COORDINACIÓN PROYECTOS(472)

	COORDINACIÓN TÉCNICA(482)
	COORDINACIÓN PERSONAS(482)
	COORDINADORA ARE(488)
	TÉCNICO DE FORMACIÓN(435)
Agrupación 4	CONTABILIDAD(399)
Agrupación 2	AUXILIAR HOGAR(249)

A continuación, después de haber realizado la valoración se engloba a cada uno de los trabajadores/as dentro de su escala para poder analizar las diferencias en las retribuciones de los puestos de igual valor.

Posteriormente se realiza el registro retributivo promedio y mediana equiparadas por agrupaciones de puesto de igual valor. Si el resultado es mayor de 25% la organización obligatoriamente debería tomar acciones para paliar la brecha. Si los resultados salen positivos (+) quiere decir que la brecha está a favor del género masculino y si son negativos (-) se encuentran a favor del género femenino.

A continuación, se expone el resultado de registro retributivo promedio equiparado por agrupación de escalas de puestos de igual valor:

ESCALA	Nº PERSONAS	% DIFERENCIA SALARIAL PROMEDIO POR ESCALAS DE AGRUPACION DE PUESTOS DE IGUAL VALOR
ESCALA 02		0%
Hombre	0	No existen diferencias significativas, porque no hay hombres en esta escala.
Mujer	22	
ESCALA 04		0%
Hombre	0	No existen diferencias significativas, porque no hay hombres en esta escala.
Mujer	1	
ESCALA 05		70%
Hombre	42	Sí existen diferencias significativas.
Mujer	239	
ESCALA 06		-19%
Hombre	1	No existen diferencias significativas.
Mujer	2	

Según los datos obtenidos sobre los datos retributivos, teniendo en cuenta la valoración de puestos, observamos que existe una diferencia salarial (70%) en la escala 05, donde se encuentra concentrada la mayoría de la plantilla.

Esta diferencia a favor de los hombres se debe a que, a pesar de ser una plantilla feminizada, existen más mujeres con contratos inferiores en temporalidad y jornada, a diferencia que los hombres. Por lo tanto, se concluye que no existe discriminación, sino de una diferencia por situaciones contractuales específicas. Este tipo de situaciones se suelen dar con frecuencia en los sectores con gran cantidad de rotación de contratos según la carga de trabajo en diferentes temporadas y siendo este un sector feminizado, la diferencia siempre perjudica a las mujeres.

En cuanto a los resultados de registro retributivo mediana equiparada por agrupación de escalas de puestos de igual valor es la siguiente:

ESCALA	Nº PERSONAS	% DIFERENCIA SALARIAL MEDIANA POR ESCALAS DE AGRUPACION DE PUESTOS DE IGUAL VALOR
ESCALA 02		0%
Hombre	0	No existen diferencias significativas, porque no hay hombres en esta escala.
Mujer	22	
ESCALA 04		0%
Hombre	0	No existen diferencias significativas, porque no hay hombres en esta escala.
Mujer	1	
ESCALA 05		1%
Hombre	42	No existen diferencias significativas.
Mujer	239	
ESCALA 06		-19%
Hombre	1	No existen diferencias significativas.
Mujer	2	

Según los resultados obtenidos en el registro retributivo, se valora que no existe ninguna diferencia salarial significativa (más del 25%) en la mediana, entre mujeres y hombres, en ninguna de las ESCALAS. Esto quiere decir, que se ha equiparado el salario teniendo en cuenta las situaciones contractuales de la plantilla.

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

Actualmente, en ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO se aplica lo descrito en el E.T. Art. 34. Jornada

“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en la empresa.”

Además, se están llevando a cabo las siguientes medidas de conciliación personal y laboral, las cuales son prácticas informales analizadas con respecto a nuestro convenio. Estos son;

- Horario flexible de entrada y salida.

Para poder hacernos una idea de la clave de contrato de los trabajadores previo a estudiar las reducciones de jornada podemos concluir lo siguiente según la clasificación del modelo 145.

Pero antes se realiza la definición de cada una de las claves.

LEYENDA:

1. Soltero/a, viudo/a, divorciado/a o separado/a legalmente, con hijos solteros menores de 18 años o incapacitados judicialmente que convivan exclusivamente con el perceptor, sin convivir también con el otro progenitor, siempre que proceda consignar al menos un hijo o descendiente en el apartado "2. Hijos y otros descendientes...".
2. Casado/a y no separado/a legalmente cuyo cónyuge no obtenga rentas superiores a 1.500 euros anuales, excluidas las exentas.
3. Perceptor cuya situación familiar es distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos; casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1500 euros anuales, ..., etc.). (Marque también esta casilla si no desea manifestar su situación familiar).

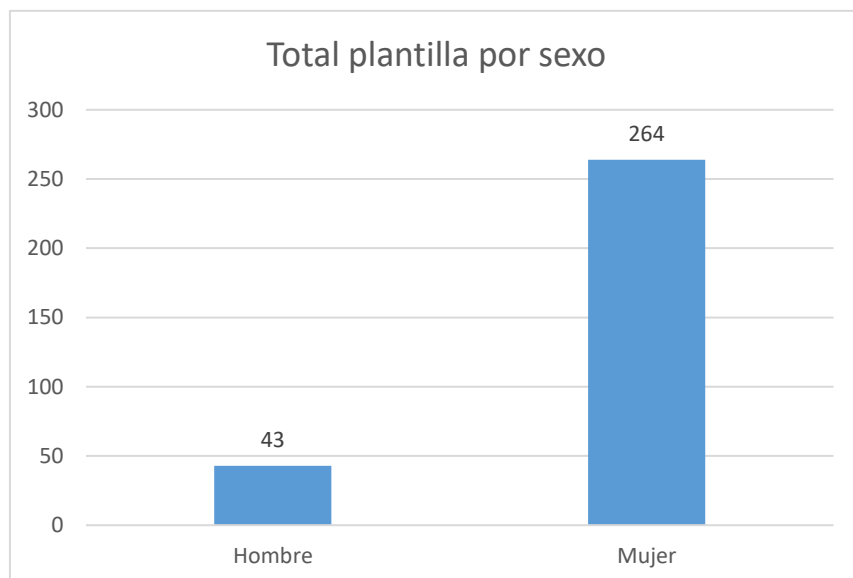
Según los datos obtenidos sobre la situación familiar de cada persona empleada, todas las personas se acogen a la opción 3 del modelo 145.

En el marco del análisis de medidas de conciliación, se detecta la necesidad de revisar y mejorar los márgenes actuales establecidos para la reducción de jornada por cuidado de hijos/as o familiares a cargo. En este sentido, se propone como medida de mejora en

el futuro Plan de Igualdad la ampliación del rango de reducción de jornada, permitiendo solicitar reducciones desde un mínimo del 1% hasta un máximo del 99%. Esta propuesta responde a la voluntad de adaptar las condiciones laborales a las necesidades reales y diversas de la plantilla, especialmente en aquellos casos en los que una reducción inferior al mínimo legal del 10% —previsto actualmente por el Estatuto de los Trabajadores— permitiría una mejor compatibilización de la vida personal, familiar y laboral. La medida busca, por tanto, ofrecer mayor flexibilidad y corresponsabilidad, garantizando el derecho a la conciliación de forma más individualizada y efectiva.

6.7. Infrarrepresentación femenina

A continuación, se expone de manera general la representación del nº de hombres y mujeres en la organización segregados por sexo:



Como podemos observar a lo largo de los datos, en ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO existe una plantilla feminizada, propio de la naturaleza del sector. El sexo femenino representa un 86% respecto al masculino, representado por un 14%.



6.8. Retribuciones

El objeto del registro retributivo es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO aplica el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, y se realiza a través del registro retributivo y auditoría salarial, los cuales se presentan en el siguiente informe.

En este apartado trataremos los resultados del registro retributivo, según exige el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

En el presente informe se plasman los resultados de la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional. A su vez, esta información al completo está disponible para la RLT (representación legal de los trabajadores/as). El acceso a este registro se facilitará a la plantilla en caso de solicitud, a través de la citada representación legal de las personas trabajadoras.

Para la elaboración del siguiente registro retributivo se han tenido en cuenta todos los datos relativos al periodo anual completo del año 2024 (salario base, complementos y percepciones extrasalariales) incluyendo a todas las personas de la organización y todas las situaciones contractuales.

Su cálculo ha tenido en cuenta todos los conceptos de salario base, complementos y percepciones extrasalariales, de forma que se puedan comparar de manera normalizada y anualizada.

A cada uno de estos conceptos retributivos se le ha dado un carácter de normalización y anualización según la guía de elaboración de Planes de Igualdad facilitada por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer. De esta manera, los resultados de las comparativas son equitativos por el nº de días trabajados y % de la jornada realizada.

Hay que tener en cuenta que, cuando el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (art 28.3 del E.T) si no existe justificación alguna, la organización deberá tomar medidas obligatoriamente para paliar la brecha salarial ya que se considera u motivo de discriminación por razón de sexo.

Antes de presentar los resultados indicamos los conceptos de complementos y percepciones extrasalariales que además del salario base se han tenido en cuenta para este análisis:

COMPLEMENTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES
SALARIO BASE
Antigüedad
PLUS NOCTURNIDAD
PLUS TURNICIDAD
COMPLEMENT PSICÓLOGO/TERAPEUTA
AD PERSONAM
PLUS GUARDIA O EXPECTATIVA
COMPLEMENTO DIRECCIÓN DE ÁREA
GUARDIA TÉCNICA
COMPLEMENTO DIRECCIÓN SERVICIO
PLUS DISPONIBILIDAD
PLUS FESTIVOS Y DOMINGOS
PLUS RESPONSABLE HOGAR
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN RASTRIL
PLUS COORDINACIÓN ARE
Guardia Técnica
COMPLEMENTO COORDINACIÓN 1
COMPLEMENTO COORDINACIÓN 2
PLUS FESTIVOS ESPECIAL SIGNIFI
PLUS INTERVENCIÓN FAMILIAR
Plus Equipo Directivo

Para una mayor interpretación de los resultados, cuando el % de diferencia es positivo se encuentra a favor del género femenino, cuando el % está en negativo la diferencia salarial se encuentra a favor del género masculino.

Los resultados obtenidos para el análisis de la diferencia salarial por puesto promedio equiparado son:

Categoría/Grupo Profesional	N ° Hombres	N ª Mujeres	% Diferencia Promedio
GRUPO 01	1	2	-19%
GRUPO 02	31	186	74%
GRUPO 03	11	76	25%

En cuanto a los resultados de la diferencia salarial mediana equiparada los resultados son:

Categoría/Grupo Profesional	N ° Hombres	N ª Mujeres	% Diferencia Promedio
GRUPO 01	1	2	-19%
GRUPO 02	31	186	5%
GRUPO 03	11	76	-14%

A la vista de los resultados de las tablas anteriores, teniendo en cuenta los datos retributivos por grupos profesionales según convenio, observamos diferencias salariales significativas en el valor. Específicamente en los grupos 02 (74%) y 03 (25%), ambas diferencias a favor de los hombres.

Estas diferencias, al igual que en las escalas, se debe a que, a pesar de ser una plantilla feminizada, existen más mujeres con contratos inferiores en temporalidad y jornada, a diferencia que los hombres. Por lo tanto, se concluye que no existe discriminación, sino de una diferencia por situaciones contractuales específicas. Este tipo de situaciones se suelen dar con frecuencia en los sectores con gran cantidad de rotación de contratos según la carga de trabajo en diferentes temporadas y siendo este un sector feminizado, la diferencia siempre perjudica a las mujeres.

Por lo tanto, se puede concluir que existen diferencias salariales por situaciones contractuales específicas y no por un factor discriminatorio por sexo.

6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

En ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO se dispone de Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y se dispone de un procedimiento formal e informal para el tratamiento de los casos que puedan producirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso, o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el 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).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Sin perjuicio del derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social o ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todas las actividades realizadas en la empresa son supervisadas para velar por la protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

Las principales medidas que ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO lleva a cabo son:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planifica en ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO realiza la correspondiente planificación preventiva o adopta las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

3. Información y formación: ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO facilita al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

4. Vigilancia de la salud: ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos: ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO garantiza de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, se tienen en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y se adoptan las medidas preventivas y de protección necesarias.

Por tanto, podemos concluir que en la organización no hay ninguna diferenciación en las medidas implantadas en cuestión de seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género.

Además, se recibe todos los años por parte de la mutua el estudio de siniestralidad desde la perspectiva de género.

No obstante, se recomienda realizar un estudio de clima laboral y riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.

6.11. Comunicación e imagen interna y externa

En ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO disponemos de una comunicación fluida en la que utilizamos las siguientes vías:

- Se utiliza el correo electrónico y base de datos
- Teléfono
- Cuestionarios de obtención de la información

- Página web
- Reuniones presenciales
- Videoconferencias

Todos estos métodos son conocidos y empleados por toda la plantilla de manera habitual, además se dispone de canal de comunicación para prevenir casos de acoso laboral tal y como se describe en el anexo 1.

Se revisan de manera asidua todas las comunicaciones antes de su publicación, así como el lenguaje y las imágenes utilizadas.

No obstante, se considera de interés disponer de un manual de comunicación desde la perspectiva de género para poner a disposición de las personas que vayan a realizar cualquier tipo de comunicado externo e interno.

6.12. Violencia de género

En ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO no se han dado casos de violencia de género hasta ahora, no obstante, la organización como se ha mencionado anteriormente dispone de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, así como las sanciones imponibles según las catalogadas por RD 5/2000 ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

En el caso de producirse:

- Se dispone de canales de denuncia como se ha mencionado en el protocolo
- Se realiza el procedimiento formal e informal en cada caso.
- Se dispone de asesoramiento legal para el tratamiento de los casos originados.
- Se actúa conforme al convenio de aplicación.
- Se valoran las acciones conforme a movilidad geográfica y funcional.

En la organización existen políticas específicas de contratación dirigidas a personas víctimas de violencia de género, con el objetivo de favorecer su inserción sociolaboral y contribuir activamente a la reparación de las situaciones de desigualdad estructural que atraviesan. Estas políticas contemplan medidas de acción positiva en los procesos de selección, garantizando la confidencialidad, el acompañamiento adecuado y la adaptación de las condiciones laborales cuando sea necesario, de acuerdo con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

7. OBJETIVOS

7.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del II Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todos los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

7.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

- **Selección y contratación:**

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
- Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
- Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

- **Clasificación profesional:**

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
- Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

- **Formación:**

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida y sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas.
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.

- **Promoción profesional:**

- Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
- Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
- Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:**
 - Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
 - Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
 - Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
 - Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
 - Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
 - Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
- **Infrarrepresentación femenina**
 - Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
 - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
 - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

- **Retribuciones:**

- Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
- Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

- Prevenir comportamientos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO
- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.
- Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo de los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
- Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.

- **Salud laboral desde la perspectiva de género:**

- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

- **Comunicación e imagen interna y externa:**

- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.
- Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.
- Que toda la información que se envía por parte de la organización llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo
- Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
- Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del II Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
- Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.

- **Violencia de género:**

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Área 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
- Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección y contratación. - Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales de las entidades.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
- Aumentar la presencia del género menos representado en niveles de puestos y áreas donde se dan mayores desigualdades. - Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida N° 1	Elaboración de un "Procedimiento de Selección con perspectiva de género".
Objetivos que persigue	Mantener la composición equilibrada de la plantilla en cuanto a género y garantizar la igualdad de oportunidades tanto en los procesos de incorporación externa como en las promociones internas.
Descripción detallada de la medida	Se desarrollará y difundirá un procedimiento único para la selección de personal externo y la promoción interna que incorpore la perspectiva de género y aplique criterios objetivos de valoración basados exclusivamente en los méritos y capacidades de las personas candidatas, evitando cualquier diferenciación por razón de sexo. El documento incluirá: - Principios de transparencia y publicidad. - Requisitos y perfiles de puesto definidos con lenguaje no sexista. - Métodos de evaluación estandarizados y neutros. - Participación equilibrada de mujeres y hombres en los comités de selección/promoción. - Registro estadístico desagregado por sexo y tipo de puesto.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y las personas candidatas externas.

Cronograma de implantación	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
Responsable	Dirección y Administración
Recursos asociados	Tiempo y recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	▪ N° de personas informadas del procedimiento. ▪ N° total de procesos de selección y de promoción realizados. ▪ N° de candidaturas externas e internas recibidas. ▪ N° de mujeres y hombres preseleccionados/as y contratados/as o promocionados/as. ▪ Resultados desagregados por tipo de puesto (operario/a, técnico/a, mando intermedio, directivo/a, etc.).

Área 2: FORMACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
• Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación. • Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación. • Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida y sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas. • Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
• Equilibrar la formación entre hombres y mujeres.	

FORMACIÓN	
Medida N° 2	Incluir en el Plan de formación anual, acciones en materia de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que incluyan las necesidades de la plantilla.
Objetivos que persigue	Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de oportunidades
Descripción detallada de la medida	Recopilar las necesidades de la plantilla mediante la cumplimentación de cuestionarios y realizar acciones formativas accesibles a toda la plantilla. Las personas trabajadoras podrán participar en dichas acciones de manera voluntaria según su disponibilidad e interés,

	promoviendo la sensibilización en materia de igualdad en todos los niveles de la organización.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y Dirección
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el segundo trimestre del año 2026 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Dirección y Administración
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos y software para realización de encuestas.
Indicadores de seguimiento	▪ N° de acciones formativas/ N° de personas formadas por sexo y categoría profesional ▪ N° de personas que deben percibir la formación ▪ Verificar su inclusión en el plan de formación anual ▪ Informe del cuestionario realizado

Área 3: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
• Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones. • Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo. • Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
• Bajar el porcentaje de brecha salarial si la hubiera.	

RETRIBUCIONES	
Medida N° 3	Vigilar y procurar disminuir, en la medida de lo posible, las diferencias salariales, aunque no superen el 25%.
Objetivos que persigue	Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres

Descripción detallada de la medida	Seguimiento y revisión del Registro Retributivo y realización de la Auditoría Salarial para la valoración de puestos y el estudio de brecha para puestos de igual valor. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo a partir del primer trimestre del año 2026 y después, anual hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Dirección y Administración
Recursos asociados	Tiempo y recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Fecha de Análisis estadístico y documento que acredite (Registro Retributivo y Auditoría Salarial)

AUDITORÍA SALARIAL	
Medida N° 4	Revisión de la valoración de puestos con perspectiva de género
Objetivos que persigue	- Detectar y corregir posibles sesgos de género en los sistemas de valoración y clasificación profesional. - Garantizar la equidad retributiva entre mujeres y hombres en puestos de igual valor. - Promover una estructura organizativa basada en criterios objetivos y no discriminatorios.
Descripción detallada de la medida	La empresa revisará su sistema de valoración de puestos para asegurar que los criterios aplicados no reproduzcan desigualdades por razón de género. Esta revisión se realizará con perspectiva de género, con formación específica para el personal que lo determine, identificando posibles infravaloraciones de tareas asociadas tradicionalmente a roles feminizados. Se utilizará una herramienta objetiva y neutra en cuanto al género, y se contará con la participación de la Comisión de Igualdad. El objetivo es asegurar la equidad salarial y la transparencia en la estructura retributiva y de clasificación profesional.

Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo desde el 2026 y cada año hasta finalizar el plan
Responsable	Dirección y Administración
Recursos asociados	Tiempo y recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	Fecha de Análisis estadístico y documento que acredite (Registro Retributivo y Auditoría Salarial)

Área 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS
- Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla. - Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral. - Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos. - Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
Ajustar el porcentaje de las jornadas a las necesidades específicas de las personas empleadas en relación con su situación personal.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida N° 5	Se realizará una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal y elaborar paquete de medidas.
Objetivos que persigue	Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación laboral, personal y familiar.
Descripción detallada de la medida	Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación laboral, personal y familiar para elaborar un paquete de medidas específicas en materia de conciliación. Para ello se hará un

	estudio de viabilidad con las conclusiones que se obtengan de los cuestionarios realizados por la plantilla.
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2026 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Dirección y Administración
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos y herramienta online para hacer encuestas.
Indicadores de seguimiento	▪ Encuesta realizada ▪ N° de personas que contestan ▪ Informe/estudio de resultados de la encuesta ▪ Documento especificando las medidas

Área 5: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS CUALITATIVOS
• Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales. • Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores. • Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género. • Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
• Mejorar el porcentaje de salud con perspectiva de género.

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Medida N° 6	

	Incluir las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales.
Objetivos que persigue	Tener en cuenta la perspectiva de género en la salud laboral y al desarrollar las políticas de prevención de riesgos laborales.
Descripción detallada de la medida	Incluir las variables relacionadas con el sexo, 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 posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia, y anualmente hasta la finalización de la vigencia del plan.
Responsable	Dirección y Servicio de Prevención Ajeno
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos y herramientas de valoración de riesgos.
Indicadores de seguimiento	▪ Evaluación de los riesgos desde la perspectiva de género para todos los puestos de trabajo.

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Medida N° 7	Realizar y difundir el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia.
Objetivos que persigue	Implantar medidas específicas para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
Descripción detallada de la medida	Elaboración, en coordinación con el comité y el Servicio de Prevención Ajeno, de un protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural. Este protocolo deberá estar finalizado antes del 31 de marzo de 2026 y contemplará:

	• Medidas específicas de prevención para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. • Criterios para la adaptación, cambio o suspensión del puesto según la valoración del riesgo. • Seguimiento individualizado de los casos, con identificación de la categoría profesional de la trabajadora y la naturaleza del riesgo detectado. • Revisión anual de los criterios de riesgo según la evolución de los puestos de trabajo. • Coordinación con la Mutua para la correcta gestión de los casos.
Personas destinatarias	Mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2026 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad, coordinándose con el Servicio de Prevención Ajeno.
Responsable	Dirección y Servicio de Prevención Ajeno
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos y herramientas de valoración de riesgos.
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de protocolos realizados y actualizados anualmente. ▪ Nº de embarazos y periodos de lactancia registrados / Categoría profesional / Riesgo evaluado. ▪ Nº de adaptaciones, cambios o suspensiones de puesto realizadas. ▪ Difusión del protocolo y accesibilidad para la plantilla. ▪ Coordinación y actuaciones conjuntas con la Mutua

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Medida N° 8	Hacer un seguimiento de la accidentabilidad en base al género y de las adaptaciones de puestos o tareas por riesgos en el embarazo
Objetivos que persigue	Realizar el seguimiento de la accidentabilidad de la plantilla y de las adaptaciones de puestos o tareas por riesgos en el embarazo.
Descripción detallada de la medida	Incluir las variables relacionadas con el sexo, en la recogida y tratamiento de los datos de accidentabilidad y en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales. Conocer el número de adaptaciones al puesto de trabajo realizadas, condicionadas a posibles riesgos de embarazo.
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2026 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad, coordinándose con el Servicio de Prevención Ajeno.
Responsable	Dirección y Servicio de Prevención Ajeno
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos y herramientas de valoración de riesgos y de accidentabilidad.
Indicadores de seguimiento	- Nº de mujeres embarazadas y mujeres en periodo de lactancia / Nº de veces que se les ha adaptado el puesto, cambiado de puesto, suspendido el puesto - Nº de accidentes / sexo

Área 6: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS
- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización. - Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización. - Que toda la información que se envía por parte de la organización llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo - Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.

• Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del II Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo. • Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.
OBJETIVOS CUANTITATIVOS
• Análisis porcentual y estadístico de la sensibilización en igualdad a través del lenguaje inclusivo

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Medida N° 9	Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los medios de comunicación de la empresa.
Objetivos que persigue	Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades a través de la difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa a toda la plantilla.
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
Responsable	Dirección y Comisión de Seguimiento.
Recursos asociados	Tiempo, medios de difusión y comunicación y recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	▪ N° total de comunicaciones realizadas ▪ Documento que acredite la comunicación a toda la plantilla ▪ Medios de difusión utilizado

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Medida N° 10	Comunicar y difundir a toda la plantilla a través de los medios de comunicación de la empresa:

	- Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo - Paquete de medidas de conciliación - Medidas específicas para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia
Objetivos que persigue	Difundir e informar a toda la plantilla de todas las medidas y procedimientos establecidas en cuanto al acoso sexual y por razón de sexo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
Descripción detallada de la medida	Comunicar, difundir y publicar a toda la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el paquete de medidas de conciliación a través de los medios de comunicación que disponga la empresa y asegurando su recepción y conocimiento.
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
Responsable	Dirección y Comisión de Seguimiento.
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos y medios de difusión y comunicación.
Indicadores de seguimiento	- Documento que acredite la comunicación a toda la plantilla - Medios de difusión utilizado - Evaluación de la plantilla sobre la comunicación que han recibido.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Medida N° 11	Fomento del uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa
Objetivos que persigue	- Eliminar expresiones sexistas y estereotipos de género en los documentos, comunicaciones y materiales de la empresa. - Promover una cultura organizacional igualitaria, respetuosa y sensible a la diversidad de género y otras identidades.

	Garantizar la utilización de un lenguaje que visibilice a todas las personas y no reproduzca discriminaciones por razón de género, identidad o expresión.
Descripción detallada de la medida	Se implantará el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas sus comunicaciones internas y externas. Para ello, se elaborará y difundirá una guía práctica de lenguaje igualitario, se revisarán los documentos y plantillas más habituales, y se ofrecerá formación específica al personal. Además, se incluirán cláusulas de lenguaje inclusivo en contratos con proveedores/as de comunicación y se realizará un seguimiento anual por parte de la Comisión de Igualdad.
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Primer trimestre de 2026
Responsable	Dirección y Comisión de Seguimiento.
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos y medios de difusión y comunicación.
Indicadores de seguimiento	- Documento que acredite la comunicación a toda la plantilla - Guía práctica.

Área 7: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS CUALITATIVOS	
Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	
Análisis porcentual y estadístico de la sensibilización en violencia de género	

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida N° 12	Colaborar activamente con administraciones públicas y entidades especializadas para participar en programas de inserción sociolaboral dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género, facilitando su acceso al empleo en la empresa.

Objetivos que persigue	Favorecer la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género mediante la colaboración con entidades y programas especializados.
Descripción detallada de la medida	En el marco del compromiso de la Asociación Navarra Nuevo Futuro con la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de las mujeres, se destaca la existencia de un convenio de colaboración con Gaztelan para el acompañamiento e inserción sociolaboral de mujeres en situación de violencia de género. La entidad manifiesta su voluntad de continuar trabajando en esta línea, reforzando la cooperación y buscando nuevas oportunidades que permitan dar continuidad y estabilidad a este tipo de acciones.
Personas destinatarias	Mujeres víctimas de Violencia de Género
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el segundo trimestre del año 2026 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Dirección y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	▪ Tiempo, recursos humanos, medios de difusión.
Indicadores de seguimiento	▪ Convenio de colaboración con administraciones, asociaciones. ▪ Solicitud de empleo

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida N° 13	Desarrollar acciones de sensibilización y formación interna para toda la plantilla sobre violencia de género, con el fin de fomentar un entorno laboral seguro, respetuoso y comprometido con la igualdad.
Objetivos que persigue	Promover la sensibilización y el compromiso de la plantilla frente a la violencia de género, fomentando un entorno laboral seguro e igualitario.
Descripción detallada de la medida	La empresa llevará a cabo acciones de sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla sobre la violencia de género, con el objetivo de aumentar el conocimiento, prevenir actitudes discriminatorias y fomentar un entorno laboral seguro, respetuoso e igualitario. Estas acciones podrán incluir talleres, campañas informativas, charlas con profesionales especializados o materiales de difusión interna, adaptados al perfil del personal. La formación se priorizará en áreas clave como recursos humanos y mandos intermedios.
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el segundo trimestre del año 2026 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Dirección y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	▪ Tiempo, recursos humanos, medios de difusión.
Indicadores de seguimiento	▪ Formaciones ▪ Encuestas de valoración. ▪ Actividades en efemérides

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida N° 14	Consensuar, elaborar y difundir un procedimiento de actuación para la atención a las Víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección.
Descripción detallada de la medida	Consensuar y elaborar un paquete de medidas que establezcan un procedimiento de actuación para la atención a las Víctimas de violencia de género. Difundirlo informando también a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad.
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el segundo trimestre del año 2026 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Dirección y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	▪ Tiempo, recursos humanos, medios de difusión.
Indicadores de seguimiento	▪ Procedimiento elaborado ▪ N° de veces que se ha aplicado ▪ % de la plantilla entre la que se ha difundido

Área 8: NUEVAS MASCULINIDADES

NUEVAS MASCULINIDADES	
Medida N° 15	Diseñar e implementar acciones de sensibilización sobre nuevas masculinidades y corresponsabilidad.
Objetivos que persigue	Fomentar una cultura organizacional que promueva masculinidades igualitarias, libres de estereotipos, y que refuerce la corresponsabilidad en el entorno laboral y familiar.
Descripción detallada de la medida	Desarrollo de acciones informativas y talleres de sensibilización sobre nuevas masculinidades dirigidas a toda la plantilla, especialmente a los hombres. Estas acciones abordarán temas como: • Desaprendizaje de roles tradicionales asociados al género masculino. • Promoción de modelos positivos de masculinidad no violenta, corresponsable y empática. • Igualdad en la conciliación y corresponsabilidad en los cuidados. • Prevención de actitudes micromachistas en el entorno laboral. Estas acciones se integrarán dentro del Plan de Formación y Sensibilización de Igualdad, con carácter voluntario pero recomendadas en los planes de mejora de clima laboral.
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el segundo trimestre del año 2026 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Dirección y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	▪ Facilitadores/as especializados/as en género, materiales didácticos, tiempo de trabajo, y presupuesto a acordar.
Indicadores de seguimiento	▪ N° de acciones realizadas / N° de participantes por sexo. ▪ Evaluación de satisfacción de las actividades. ▪ Inclusión en canales de comunicación interna. ▪ Registro de mejoras en la percepción sobre corresponsabilidad y roles de género.

CALENDARIZACIÓN MEDIDAS																									
AÑO	2025/2026												2026/2027												
MEDIDAS/ MESES	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	
ÁREA DE ACTUACIÓN 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																									
1																									
ÁREA DE ACTUACIÓN 2: FORMACIÓN																									
2																									
ÁREA DE ACTUACIÓN 3: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL																									
3																									
4																									
ÁREA DE ACTUACIÓN 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																									
5																									
ÁREA DE ACTUACIÓN 5: SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO																									
6																									
7																									
8																									
ÁREA DE ACTUACIÓN 6: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN																									
9																									
10																									
11																									
ÁREA DE ACTUACIÓN 7: VIOLENCIA DE GÉNERO																									
12																									
13																									
14																									
ÁREA DE ACTUACIÓN 6: NUEVAS MASCULINIDADES																									
15																									

9. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito es local, ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO cuenta con un centro de trabajo en Pamplona, Navarra.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 2 años, desde 04 de julio de 2024 hasta 03 de julio de 2027.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del III Plan de igualdad de ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del II Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Comisión de Seguimiento de Igualdad.

A continuación, se exponen las personas que formarán parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO:

Por una parte, la representación de la empresa:

- Elena Vizcay Azcoitia, Directora.
- Ioseba Guillermo Sayas, responsable de Gestión de Personas y Área Social.
- Ángela Erice García, Gestión de Personas.
- Sara Moleres Apilluelo, Gestión de Personas.

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

- Ana Asiain Bermejo, Educadora.
- Daniel Enrique Butler Rico, Técnico Cooperación Internacional.
- Erika Martínez García, Técnica Cooperación Internacional.
- Sara Legarda Egea, Educadora.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **6 meses**, realizándose **una evaluación final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad** se reunirá de forma ordinaria cada 6 meses, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el II Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del II Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACIÓN NAVARRA NUEVO FUTURO	
Medida	
Responsable	
Fecha de implementación	
Fecha de seguimiento	

Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de las desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del II Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del II Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del II Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			

Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto

¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- Prioridades de acción y calendario de actuación.
- Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren 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 la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, 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 la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

12. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación.

Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

13. GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

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. (LOIEMH, art. 7.2)

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. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO: La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

CONCILIACIÓN: Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

CORRESPONSABILIDAD: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

INDICADOR DE GÉNERO: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores. Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: La perspectiva de género es una forma de ver y comprender la sociedad que permite identificar y visibilizar las relaciones de poder entre los géneros, y cuestionar la discriminación, las desigualdades y la exclusión hacia las mujeres, lesbianas, gays, travestis, trans, bisexuales, entre otras.

LENGUAJE SEXISTA: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

VIOLENCIA DE GÉNERO: Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada (ONU, 1993).