

FUNDACIÓN SIGLO22
PLAN DE IGUALDAD

Plan de Igualdad

2026

Plan de Igualdad de la Fundación Siglo22 - 2026



Contenido

<i>¿Qué es la Estrategia de Género 360?</i>	3
<i>Ficha de identificación de la organización</i>	4
<i>Compromiso Institucional y promoción de la negociación</i>	5
<i>Diagnóstico de la situación</i>	7
<i>Objetivo general y áreas de actuación</i>	8
<i>Medidas de actuación por área</i>	10
<i>Calendarización, vigencia y presupuesto</i>	14
<i>Comisión de Igualdad, seguimiento y evaluación</i>	15
<i>Aprobación</i>	16

1

¿Qué es la Estrategia de Género 360?

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establecen la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad para las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

La Fundación Siglo22, con 8 personas en plantilla y 3 personas voluntarias, no se encuentra dentro de dicho umbral y, por tanto, no tiene obligación legal de contar con un Plan de Igualdad. No obstante, de forma coherente con su misión fundacional: el fomento de la igualdad de género a través de la educación y las tecnologías de la información y la comunicación, Siglo22 asume voluntariamente este compromiso y aprueba el presente Plan, concebido como una herramienta sencilla, flexible y adaptada a su tamaño y estructura.

Este documento recoge la identificación de la organización, el compromiso institucional y la promoción de la negociación, un diagnóstico simplificado de la situación de partida, el objetivo general y las áreas de actuación, las medidas concretas a implementar, su calendarización, los recursos asignados y el sistema de seguimiento y evaluación.

2

Ficha de identificación de la organización

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Fundación Siglo22
CIF	G86165347
Domicilio social	c/Eugenio Salazar, 5, 1, Oficina 1. 28002, Madrid.
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	2011
Responsable de la Entidad	
Nombre	Gema de Pablo González
Cargo	Presidenta
Telf.	619108829
e-mail	gdepablo@siglo22.net
Responsable de Igualdad	
Nombre	Nuria de Pablo Sánchez
Cargo	Agente de Igualdad – directora de Comunicación e Internacional
Telf.	682663126
e-mail	ndepablo@siglo22.net
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Innovación educativa e Igualdad de género
CNAE	8559 - Otra educación n.c.o.p.
Descripción de la actividad	Proyectos de innovación educativa y de igualdad de género.
DIMENSIÓN	
Personas trabajadoras	Mujeres: 3 · Hombres: 5 · Total: 8
Centros de trabajo	1

3

Compromiso Institucional y promoción de la negociación

Mediante el presente Plan y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 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, la Fundación Siglo22, C.I.F. G86165347 y domicilio social c/Eugenio Salazar, 5, Planta 1, Oficina 1, 28002 (Madrid), CNAE 8559 - Otra educación n.c.o.p., Convenio Colectivo aplicable "oficinas y despachos", promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que Gema de Pablo González, presidenta del patronato de la Fundación Siglo22, ostenta **legitimación** por parte de Fundación Siglo22 para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el **ámbito de negociación** del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con 1 centro de trabajo, sito en Madrid, 8 personas trabajadoras y tres voluntarias, sin representación sindical.

3º Que las **materias objeto de negociación** de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación]

4º Que la organización señala como **domicilio a efectos de comunicaciones** c/Eugenio Salazar, 5, Planta 1, Oficina 1, 28002 (Madrid) y como **persona de contacto** a Nuria de Pablo Sánchez, ndepablo@siglo22.net, 682663126.

4

Diagnóstico de la situación

Dado su reducido tamaño, el diagnóstico se ha realizado mediante un análisis cualitativo sencillo de la situación actual, a partir de los datos de plantilla y de la información aportada por la dirección y la Agente de Igualdad, en lugar de una auditoría cuantitativa exhaustiva propia de organizaciones de mayor dimensión.

Principales conclusiones:

- Composición de un órgano de gobierno (patronato) con gran presencia de mujeres (6 mujeres / 2 hombres; 75% / 25%).
- Presencia de mujeres en puestos de máxima responsabilidad (Presidencia, Agente de Igualdad, dirección de internacional y comunicación), lo que favorece la incorporación transversal de la perspectiva de género.
- Hasta la fecha, se registra una plantilla con ausencia de paridad (3 mujeres / 5 hombres; 37,5% / 62,5%).
- No se registra discriminación por sexo, género, etnia o edad en la contratación, acceso y promoción de la plantilla.
- Ausencia de representación sindical, al tratarse de una plantilla reducida; la negociación del Plan se realiza directamente con la organización.
- Se dispone de un protocolo escrito de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, pero no se dispone, hasta la fecha, de un registro retributivo formalizado.
- Las medidas de conciliación (flexibilidad horaria, teletrabajo) se aplican de manera informal, sin estar recogidas por escrito.
- No se han detectado, a priori, indicios de discriminación retributiva, si bien no existe hasta la fecha una auditoría salarial que lo confirme.

Este diagnóstico simplificado sirve de base para establecer las áreas de actuación y medidas del presente Plan, y se someterá a revisión si la organización experimenta cambios significativos en su plantilla.

5

Objetivo general y áreas de actuación

Garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Fundación Siglo22, integrando el principio de igualdad en sus políticas y prácticas de gestión de personas, y consolidando una cultura organizativa libre de discriminación por razón de sexo o género.

Área de actuación	Objetivo específico
1. Selección y contratación	Garantizar procesos de selección objetivos, libres de sesgos de género.
2. Clasificación profesional	Asegurar criterios de valoración de puestos neutros y no discriminatorios.
3. Formación	Garantizar el acceso igualitario a la formación y sensibilizar en igualdad.
4. Promoción profesional	Garantizar el acceso a la promoción interna en condiciones de igualdad.
5. Condiciones de trabajo y auditoría salarial	Detectar y corregir posibles diferencias retributivas no justificadas.
6. Corresponsabilidad	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina	Alcanzar el equilibrio de plantilla y evitar la concentración por sexo. Mantener la alta presencia de mujeres en órganos de gobierno y puestos de máxima responsabilidad.
8. Retribuciones	Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

9. Prevención del acoso	Mantener abiertas las vías de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo acordadas en el protocolo.
10. Lenguaje y comunicación no sexista	Promover una comunicación no sexista e informar de los derechos ante la violencia de género.

6

Medidas de actuación por área

Para cada área de actuación se establece a continuación una medida concreta, sencilla y proporcionada al tamaño de la organización, junto con su indicador de seguimiento, la persona o área responsable y el plazo previsto.

1. Selección y contratación

Medida: Incluir en las ofertas de empleo lenguaje inclusivo y el compromiso de igualdad de oportunidades, y asegurar que las personas que participan en la selección conocen los criterios de no discriminación.

Indicador: % de ofertas publicadas con lenguaje inclusivo.

Responsable: Agente de Igualdad, con el apoyo de la Presidencia.

Plazo: Continuo desde la aprobación del Plan.

2. Clasificación profesional

Medida: Revisar las descripciones de los puestos existentes para confirmar que los criterios de clasificación (responsabilidad, formación, experiencia) son objetivos y no reproducen estereotipos de género.

Indicador: Número de descripciones de puesto revisadas.

Responsable: Presidencia y Agente de Igualdad.

Plazo: Primer semestre de vigencia del Plan.

3. Formación

Medida: Impartir una acción formativa anual en igualdad de oportunidades y lenguaje inclusivo dirigida a toda la plantilla, registrando la participación desagregada por sexo.

Indicador: % de plantilla formada, desagregado por sexo.

Responsable: Agente de Igualdad.

Plazo: Anual.

4. Promoción profesional

Medida: Aplicar criterios objetivos y transparentes, comunicados a toda la plantilla, en cualquier proceso de promoción interna.

Indicador: Número de promociones internas, desagregado por sexo.

Responsable: Presidencia.

Plazo: Continuo.

5. Condiciones de trabajo y auditoría salarial

Medida: Elaborar un registro retributivo y una auditoría salarial simplificada que compare las retribuciones medias por sexo y por puesto.

Indicador: Diferencia porcentual media de retribución por sexo y puesto equivalente.

Responsable: Presidencia.

Plazo: Bienal.

6. Corresponsabilidad

Medida: Recoger por escrito y difundir las medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo existentes, asegurando que se aplican por igual a mujeres y hombres.

Indicador: Número de personas, por sexo, que se acogen a medidas de conciliación.

Responsable: Presidencia.

Plazo: Primer semestre de vigencia del Plan.

7. Infrarrepresentación femenina

Medida: Revisar anualmente la distribución de la plantilla por sexo y categoría profesional, aplicando medidas correctoras en la selección si se detectan desequilibrios relevantes.

Indicador: % de mujeres y hombres por categoría profesional.

Responsable: Agente de Igualdad.

Plazo: Anual.

8. Retribuciones

Medida: Incorporar la perspectiva de igualdad retributiva en cualquier revisión salarial, documentando los criterios objetivos aplicados.

Indicador: Registro retributivo actualizado y accesible a la plantilla.

Responsable: Presidencia.

Plazo: Continuo, con revisión bienal.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Medida: Evaluar y renovar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso, así como su canal de consulta o denuncia confidencial y una persona de referencia.

Indicador: Protocolo aprobado y difundido; número de consultas o denuncias gestionadas.

Responsable: Presidencia y Agente de Igualdad.

Plazo: Primer semestre de vigencia del Plan.

10. Lenguaje y comunicación no sexista

Medida: Revisar la comunicación corporativa (web, redes sociales, documentos) para asegurar un uso no sexista del lenguaje, e informar a la plantilla de sus derechos laborales en caso de violencia de género.

Indicador: Guía breve de lenguaje inclusivo elaborada y difundida.

Responsable: Comunicación y Agente de Igualdad.

Plazo: Primer año de vigencia del Plan.

7

Calendarización, vigencia y presupuesto

Fase	Periodo previsto
Aprobación y difusión del Plan	3.er trimestre de 2026
Implementación de las medidas	2026 – 2027, según el plazo de cada medida
Seguimiento anual	Cada mes de julio (2027 y sucesivos)
Evaluación final y revisión	3.er trimestre de 2028

El Plan tendrá una vigencia de dos años (2026-2028), prorrogable de forma tácita salvo revisión expresa o cambios relevantes en la organización, en particular, si la plantilla alcanzara las 50 personas trabajadoras, lo que activaría la obligación legal conforme al Real Decreto 901/2020.

Presupuesto

El Plan se elabora e implementa con los propios recursos de Siglo22 (Agente de Igualdad, dirección y equipo), por lo que no genera un coste económico adicional significativo más allá del tiempo dedicado por el personal implicado. Si se decide reforzar alguna medida con formación externa u otras acciones específicas, se presupuestará de forma puntual antes de su ejecución.

8

Comisión de Igualdad, seguimiento y evaluación

El seguimiento del Plan corresponde a la Comisión de Igualdad, integrada por:

Nombre	Rol en la Comisión
Gema de Pablo González	Presidencia – impulso institucional
Mariano Sanz Prieto	Representación de la organización
Nuria de Pablo Sánchez	Agente de Igualdad – coordinación y seguimiento técnico
Ascensión Rodríguez Jiménez	Representación de la plantilla – responsable de RRHH

Seguimiento y evaluación

- Seguimiento continuo por la Agente de Igualdad, con informe anual a la Comisión y a la Presidencia.
- Evaluación final al término de la vigencia (2028), comparando los resultados con el diagnóstico inicial.
- Los indicadores de evaluación son los definidos para cada medida en el apartado 6.
- El Plan podrá revisarse anticipadamente si cambian de forma significativa las circunstancias de la organización.

9

Aprobación

Reunida en la Fundación Siglo22 a fecha 30 de enero de 2026, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Siglo22, compuesta:

En representación de la empresa por:

Gema de Pablo González, presidenta del Patronato

Mariano Sanz Prieto, Gerente

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

Nuria de Pablo Sánchez, Agente de Igualdad y directora de Internacional y comunicación

Ascensión Rodríguez Jiménez, responsable de Recursos Humanos

Acuerda

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

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

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, 30 de enero de 2026

Firma: Gema de Pablo González

Firma: Nuria de Pablo Sánchez

Contigo cambiamos de Siglo...

El Plan de Igualdad es el punto de partida. Con Estrategia de Género 360 ayudamos a que la igualdad se convierta en una estrategia transversal, medible y transformadora.



¿Qué cambiarías para el próximo siglo?



Fundación Siglo22

