

## PLAN DE IGUALDAD ESPÁVILA 2026-2030

### A. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

El marco legislativo, europeo e internacional continúa consolidando la igualdad como principio esencial. A los instrumentos ya citados (CEDAW, Beijing, Ley Orgánica 3/2007, Carta de Derechos Fundamentales de la UE) se suman:

- La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 y su continuidad prevista para 2026-2030.
- La Agenda 2030, especialmente ODS 4, 5, 8 y 10, que continúan siendo referentes directos para Espávila.
- Las transformaciones laborales post-pandemia, que destacan la importancia de la conciliación, la salud laboral y la digitalización con perspectiva de género.

Espávila reafirma su compromiso de integrar la igualdad como principio transversal en su misión, visión y valores.

### B. ANTECEDENTES

Desde su creación, Espávila incorpora prácticas de igualdad, especialmente en conciliación y participación equitativa.

Tras el **primer Plan 2020-2022** y el **segundo Plan 2023-2025**, los avances han sido constantes:

- Mayor sistematización de registros con enfoque de género.
- Sensibilización en violencia de género.
- Uso ya consolidado de lenguaje inclusivo.
- Flexibilidad laboral como seña de identidad.
- Aprobación del plan de acoso

El nuevo plan 2026-2030 se plantea **mantener y ampliar** las medidas existentes, además de reforzar la formación y la prevención.

### C. DIAGNÓSTICO ACTUALIZADO 2026

El diagnóstico mantiene los siete ámbitos analizados previamente, con actualizaciones clave:

#### 1. Características organizativas

- Espávila mantiene una estructura horizontal.
- La igualdad continúa integrada en la documentación estratégica.
- No se considera necesaria una comisión de igualdad debido al tamaño reducido.

#### 2. Situación de mujeres y hombres en la organización

- Persisten porcentajes mayoritarios de mujeres tanto en plantilla como en personas atendidas.
- Se mantiene la paridad en espacios directivos.

#### 3. Acceso, reclutamiento y selección

- Se continúan prácticas transparentes y equilibradas.
- El sesgo por sectores feminizados en perfiles profesionales sigue siendo un reto estructural del mercado laboral.

#### 4. Formación

- Existe una participación equilibrada.
- **Debe incorporarse formación reglada o acreditada en igualdad para todo el personal** (debilidad detectada).

#### **5. Carrera profesional**

- Estructura horizontal que limita promoción vertical pero favorece la participación equitativa.

#### **6. Política retributiva**

- No se detectan brechas salariales ni discriminaciones.

#### **7. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- La conciliación y el teletrabajo son puntos fuertes.

### **D. PLAN DE ACCIONES 2026-2030**

#### **Objetivo general**

Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Espávila mediante acciones que consoliden logros previos, incorporen nuevas necesidades detectadas y profundicen en la integración del enfoque de género.

#### **Objetivos específicos y acciones 2026-2030**

##### **1. Fortalecer la sensibilización en igualdad en el tejido empresarial**

###### **Acciones:**

- Mantener la labor de sensibilización en prospecciones, especialmente en sectores masculinizados.
- Incorporar materiales actualizados y guías breves para empresas si fuera preciso.

##### **2. Garantizar formación interna obligatoria en igualdad**

*(Acción prioritaria tras incumplimiento parcial 2023-2025)*

###### **Acciones:**

- Diseñar un plan anual de formación acreditada en igualdad de género. Incluir módulos sobre diversidad, masculinidades igualitarias, enfoque interseccional y prevención de violencia...
- Registro de participación en las formaciones.

##### **3. Consolidar la conciliación y ampliar medidas**

###### **Acciones:**

- Mantener flexibilidad horaria, teletrabajo y adaptaciones por situaciones familiares.
- Explorar medidas adicionales: permisos recuperables, jornadas intensivas en periodos concretos.

##### **4. Integrar la perspectiva de género en la gestión organizativa**

###### **Acciones:**

- Mantener la desagregación por sexo de todos los indicadores.
- Actualizar anualmente la política de igualdad.

##### **5. Potenciar una comunicación interna y externa igualitaria**

###### **Acciones:**

- Revisar anualmente la imagen corporativa con perspectiva de género.
- Garantizar lenguaje no sexista en todos los documentos y publicaciones.

##### **6. Reforzar la prevención de violencia de género y acoso**

**Acciones:**

- Revisión, si procede del **Protocolo formal de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo** de la entidad.
- Revisar y reforzar si fuera necesario la prevención de violencia de género y acoso en las reuniones de Junta Directiva.
- Establecer canales internos confidenciales de consulta y derivación.

**7. Eliminar posibles elementos intimidatorios y promover un clima laboral seguro**

**Acciones:**

- Revisión anual de los espacios de trabajo desde una perspectiva de seguridad, ergonomía y bienestar emocional.

**8. Impulsar la participación equilibrada en todos los ámbitos organizativos**

**Acciones:**

- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en grupos de trabajo, comités, reuniones clave y actividades externas.
- Aplicar medidas de acción positiva cuando sea necesario.

**E. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (2026-2030)**

- Evaluación intermedia en 2028 del grado de cumplimiento por parte del equipo al completo.
- Informe final en 2030, que sirva de base para el Plan siguiente.

**Indicadores clave:**

- % de personal formado en igualdad.
- Nº de medidas de conciliación aplicadas.
- Presencia equilibrada por sexo en actividades y responsabilidades.
- Nº de acciones de sensibilización en violencia de género.
- Reforzar la prevención de violencia de género si fuera precisa.