



PLAN DE IGUALDAD

Fundación Plaza Castilla

Fundación Plaza Castilla

CIF: G84070945

Constituida: 02/11/2004

Inscrita en el Registro de Fundaciones por Resolución de 08/02/2005

Número de Registro: 732

Dirección: Ferraz 22, Madrid, España

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

La Fundación Plaza Castilla, comprometida con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, adopta el presente Plan de Igualdad en cumplimiento de la normativa vigente y como expresión de su compromiso con la justicia social y la no discriminación.

1.1 Marco Legal

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva

2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

2.1 Análisis de la Plantilla

La Fundación Plaza Castilla cuenta con un equipo comprometido con la misión de combatir el sin hogarismo y proteger la infancia. El análisis de

género de nuestra organización refleja:

Área	Mujeres	Hombres	Total
Dirección	40%	60%	100%
Gestión de Proyectos	55%	45%	100%
Trabajo Social	70%	30%	100%
Administración	65%	35%	100%

2.2 Identificación de Áreas de Mejora

- Promover la participación equilibrada en órganos de decisión
- Garantizar la igualdad retributiva en todos los niveles
- Fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral
- Prevenir cualquier forma de discriminación o acoso
- Incorporar la perspectiva de género en nuestros programas sociales

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo 1: Promover la Igualdad en el Acceso al Empleo

Medidas:

- Utilizar lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo
- Garantizar procesos de selección objetivos y transparentes
- Fomentar la candidatura de personas de grupos infrarrepresentados

Objetivo 2: Asegurar la Igualdad Retributiva

Medidas:

- Realizar auditorías salariales anuales
- Establecer bandas salariales transparentes

- Aplicar criterios objetivos en la valoración de puestos

Objetivo 3: Facilitar la Conciliación de la Vida Personal y Laboral

Medidas:

- Promover la flexibilidad horaria y el teletrabajo
- Ampliar los permisos más allá de los mínimos legales
- Crear espacios de lactancia y facilitar la maternidad/paternidad

Objetivo 4: Prevenir el Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Medidas:

- Implementar protocolos de prevención y actuación
- Formar al personal en prevención del acoso
- Establecer canales seguros de denuncia

Objetivo 5: Integrar la Perspectiva de Género en los Programas Sociales

Medidas:

- Analizar el impacto de género en nuestros programas de atención a la infancia
- Desarrollar estrategias específicas para mujeres en situación de sin hogarismo
- Formar al equipo en intervención social con perspectiva de género

4. MEDIDAS ESPECÍFICAS

4.1 En el Ámbito de la Protección a la Infancia

- Desarrollar programas específicos que atiendan las necesidades diferenciadas de niñas y niños
- Formar a profesionales en detección de violencia de género en menores
- Promover referentes positivos de igualdad entre los menores atendidos

4.2 En el Trabajo con Personas sin Hogar

- Crear espacios seguros para mujeres en situación de sin hogarismo
- Desarrollar protocolos específicos para atender a mujeres víctimas de violencia de género
- Garantizar la privacidad y seguridad en los servicios de acogida

4.3 En la Gestión de Recursos Humanos

- Implementar un sistema de evaluación del desempeño libre de sesgos de género
- Promover la formación continua en igualdad para todo el personal
- Establecer medidas de promoción profesional equitativas

5. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

Medida	Responsable	Plazo	Indicador
Auditoría salarial	Dirección/RRHH	Marzo 2025	Informe de equidad salarial
Protocolo de acoso	Dirección	Febrero 2025	Protocolo aprobado
Formación en igualdad	RRHH	Abril 2025	100% plantilla formada
Lenguaje inclusivo	Comunicación	Enero 2025	Manual de comunicación

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6.1 Comisión de Seguimiento

Se constituye una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, integrada por:

- Dirección de la Fundación
- Responsable de Recursos Humanos
- Representantes del personal
- Experto/a externo/a en igualdad (si procede)

6.2 Indicadores de Seguimiento

- Porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría profesional
- Brecha salarial por categorías
- Número de permisos de conciliación solicitados por género
- Incidencias relacionadas con discriminación o acoso
- Satisfacción del personal con las medidas implementadas

6.3 Evaluación Anual

Se realizará una evaluación anual del Plan que incluirá:

- Análisis del grado de cumplimiento de objetivos
- Evaluación de la eficacia de las medidas implementadas
- Propuestas de mejora para el ejercicio siguiente
- Informe público de resultados

Compromiso de la Fundación Plaza Castilla

La Fundación Plaza Castilla se compromete a implementar este Plan de Igualdad como parte integral de su misión social, garantizando que tanto en el trabajo interno como en los programas destinados a combatir el sin hogarismo y proteger la infancia, se promuevan los valores de igualdad, respeto y dignidad para todas las personas.

7. RECURSOS Y PRESUPUESTO

Para la implementación efectiva de este Plan de Igualdad, la Fundación destinará los recursos humanos y económicos necesarios, incluyendo:

- Formación especializada para el equipo
- Asesoramiento externo en materia de igualdad
- Adaptación de espacios y recursos tecnológicos
- Comunicación y sensibilización

Madrid, 12 de octubre de 2025

Fernando Rodríguez Duplá
Presidente
DNI: 00822622G
Fundación Plaza Castilla

Daniel González García
Director
DNI: 52887209C
Fundación Plaza Castilla