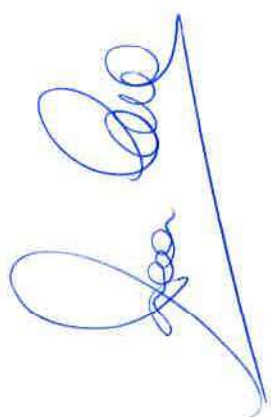
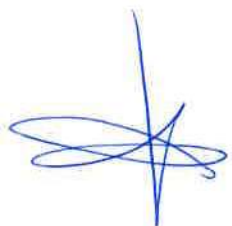


PLAN DE IGUALDAD 2026-2029



**FEDERACIÓN NACIONAL DE
ASOCIACIONES DE MUJERES
GITANAS KAMIRA**

ÍNDICE

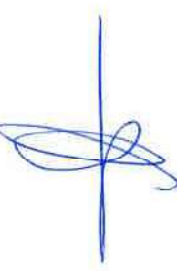
INTRODUCCIÓN NORMATIVA. -.....	3
PRESENTACIÓN. JUSTIFICACIÓN -.....	5
DEFINICIONES y PLANTEAMIENTO. -.....	6
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.-.....	10
ÁMBITO DE APLICACIÓN. -	11
COMPROMISO. -	12
INFORME DE DIAGNÓSTICO. –	13
Procesos de selección y contratación.....	24
Formación.....	25
Promoción profesional.....	25
Condiciones de trabajo.....	26
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	26
Retribuciones. Auditoría retributiva.....	27
Composición de la plantilla analizada.-	27
Resultados del análisis retributivo.-	27
Análisis por categorías profesionales. -.....	28
Valoración global. -.....	29
Medidas de seguimiento y mejora. Vigencia. -	29
Infrarrepresentación femenina.....	29
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	29
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD. -	31
MEDIDAS DEL PLAN, INDICADORES Y PLAZO DE EJECUCIÓN -.....	32
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS. -	40
CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. -. -	41
PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN. -	43

INTRODUCCIÓN NORMATIVA. -

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos sobre derechos humanos. En este sentido, destaca la **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948** y la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada** por la Asamblea General de las Naciones Unidas **en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983**.

En el ámbito internacional destacan los progresos obtenidos a partir de las **conferencias mundiales de las mujeres de Nairobi (1985) y Beijing (1995)** pues, a partir de ellas, se incluye la necesidad de aplicar la transversalidad (gender mainstreaming) en todas las políticas orientadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. De hecho, a partir del **Tratado de Ámsterdam de 1999** se estableció que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo, fuesen objetivos para integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus estados miembros.



Y a nivel de Estado, la propia **Constitución Española en su artículo 9** indica que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona, así como de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social”. Y en el **artículo 14** se establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

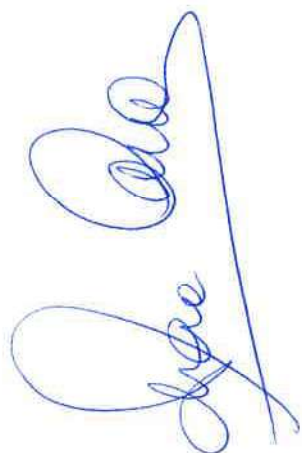
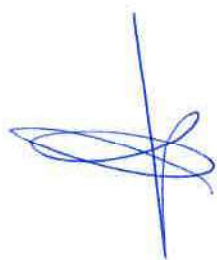


Por ello, comenzó a vivirse en nuestra sociedad un importante proceso de transformación del papel que, históricamente, la mujer tenía asignado y se apoyó con la aprobación de leyes como la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, también denominada Ley de Igualdad** que tiene por objeto “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”.

Gran avance, pues ese principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres conlleva la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y,

especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Y ello ha provocado que hoy día en el mundo laboral, en el mercado de trabajo y en las mismas relaciones laborales, las barreras jurídicas e ideológicas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres caminen hacia su desaparición.



PRESENTACIÓN. JUSTIFICACIÓN -

Ahora bien, la Federación nacional de asociaciones de mujeres gitanas KAMIRA desde que salió promulgada la Ley de Igualdad ha venido trabajando tanto en el diagnóstico de la situación de equilibrio entre ambos sexos en todos los ámbitos, como en el establecimiento de medidas que garanticen esa plena igualdad ya reconocida y, con ello, ha podido conocer que, en esa tendencia a eliminar desigualdades, aún conviven estereotipos de género en todas las áreas de la vida pública y privada y que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo aún produce resistencia y tensión.

Por lo que, siendo para KAMIRA su elemento diferenciador la atención a la diversidad, considerando la maternidad en la organización como un hecho relevante y con la intención de asegurar la igualdad en políticas y acciones, aun no estando obligadas a elaborar un **Plan de Igualdad** pues la entidad no cuenta con más de 50 trabajadores, decidimos hacerlo pues **supondrá una serie de beneficios para la Federación:**

- Aseguraremos el **cumplimiento de la legislación vigente** en cuanto a la obligación de adoptar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Al estar la igualdad presente en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la organización, en concreto en la selección, promoción, formación, desarrollo de la carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para las trabajadoras y trabajadores, generaremos un **buen ambiente de trabajo** que provocará que **disminuyan los accidentes laborales y mejore la salud laboral, que aminore el absentismo y la rotación del personal** y que mejore la **satisfacción personal en general**.
- Favoreceremos que al **personal cualificado**, independientemente de su sexo, le atraiga la contratación en la entidad y con ello, conseguiremos **altos niveles de innovación y de calidad**, por lo anteriormente expuesto y porque cuando la persona se siente valorada por sus capacidades y conocimientos tiende a motivarse y comprometerse con ese lugar.
- Al potenciar **acciones de discriminación positiva en los casos de mujeres con discapacidad o en aquellos que se sufra una doble discriminación**, afianzaremos la **atención a la diversidad**.
- **Incrementaremos la productividad** de las personas trabajadoras de la Federación pues disponer de unas **condiciones de trabajo respetuosas y sensibles a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, favorece esto.
- Y **mejoraremos la imagen de la Federación** en el mercado suponiendo una ventaja competitiva que incrementará y optimizará las relaciones con el tercer sector en general, empresas proveedoras y con la Administración que a veces lo requiere en las subvenciones.

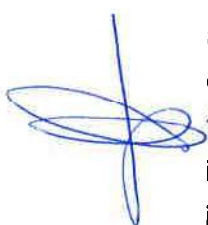
DEFINICIONES y PLANTEAMIENTO. -

En la Federación KAMIRA se entienden los siguientes conceptos tal que así:

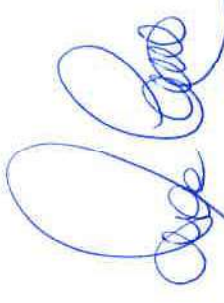
Plan de Igualdad. Conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones y el estado civil en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en la retribución, en las condiciones de trabajo y en la afiliación y participación en la representación de los trabajadores.

Discriminación directa. Es aquella situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Ejemplo: Pagar menos a una mujer por estar embarazada.



Discriminación indirecta. Es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. A diferencia de la directa, es sutil y se basa en el impacto desproporcionado más que en la intención. Ejemplo: Usar requisitos físicos irrelevantes como exigir una estatura mínima de 1,80 cm. para un trabajo de oficina o de almacén que no lo requiere, lo cual excluye indirectamente a más mujeres que hombres.



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 y crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de **acoso sexual o de acoso por razón de sexo**, se considera también discriminación por razón de sexo, comúnmente conocida como acoso ambiental, que impide subordinar ascensos, mejoras o condiciones laborales a comportamientos ofensivos.

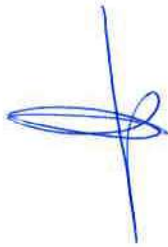
Discriminación por embarazo o maternidad. Trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias. Garantía que prohíbe cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acciones positivas. Medidas específicas a favor de las mujeres, de carácter temporal y dirigidas a corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, así como corregir prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales y laborales que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

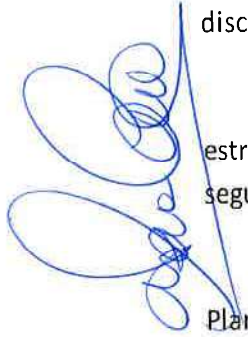
Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan situaciones patentes de desigualdad y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se reconocerán a las personas trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



Y, en función de esto, se especifica **CONCEPTO Y CONTENIDO del Plan de Igualdad en la Federación nacional de asociaciones de mujeres gitanas KAMIRA:**

El presente Plan de Igualdad de la Federación nacional de asociaciones de mujeres gitanas KAMIRA es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.



Para ello, se fijan los objetivos concretos de Igualdad a alcanzar, exponiendo las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los **EJES TRANSVERSALES** en los que hemos basado la reflexión inicial de nuestro Plan de Igualdad han sido:

- Tratamiento con perspectiva de género en los protocolos de acceso al empleo, contratación, reclutamiento y selección.
- Análisis de la perspectiva de género en materia de clasificación profesional, promoción y formación.

- Análisis de la política retributiva con la misma perspectiva.
- Innovación en las fórmulas de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Desarrollo y puesta en marcha de protocolos en materia de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Incorporación de la perspectiva de género en los protocolos de Prevención de Riesgos Laborales, con especial atención a las situaciones de embarazo.
- Desarrollo de acciones de comunicación, sensibilización y formación en materia de igualdad y conciliación.
- Desarrollo de una política activa para víctimas de violencia de género.

Y las **FASES** para llevar a cabo de forma eficiente el **PLAN DE IGUALDAD** definiendo qué se quiere alcanzar, quién lo hará y cómo, han sido, son y serán las siguientes:

Fase 1: Iniciativa y compromiso. En esta fase se adquirió un compromiso por parte de la Federación KAMIRA para actualizar su política en concordancia con el principio de igualdad de oportunidades y se creó la **Comisión Negociadora**.

Fase 2: Diagnóstico. Bianualmente, apoyándose en el ya efectuado en 2024 así como en la redacción de la memoria anual de la entidad, se realizará diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre. Esta contendrá tres partes principales:

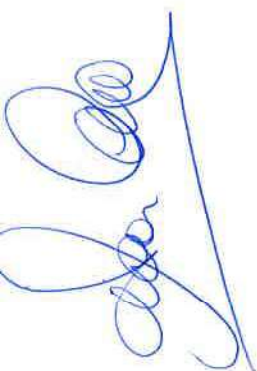
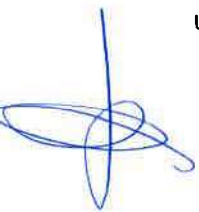
1. Planificación del trabajo: se planificará y establecerá la metodología de recogida de información.
2. Recogida de información: se recabará información aplicando tanto métodos cuantitativos (organigrama de la federación KAMIRA y registros) como cualitativos (entrevistas, encuestas, etc.).
3. Análisis de la información y formulación de propuestas: se procesará y se analizará la información recogida.

Fase 3: Programación. Esta fase supone el diseño de las políticas de igualdad ajustadas a la realidad de la Federación KAMIRA y pasa por definir los objetivos en base a la información extraída del diagnóstico (situaciones discriminatorias detectadas), establecer las áreas de actuación priorizando las más necesarias (las medidas más dificultosas de aplicar se atenderán en segundo orden) y concretar las medidas a implementar en el marco del Plan de Igualdad teniendo en cuenta los obstáculos que puedan impedirlos, las personas destinatarias de las mismas y el impacto de género, calendarizando las actuaciones y especificando los recursos necesarios para su ejecución, así como los mecanismos de seguimiento y los indicadores de evaluación.

Fase 4: Ejecución. En esta etapa, tras comunicar al personal de la Federación KAMIRA las actuaciones a llevar a cabo, se ejecutarán las medidas establecidas-acciones previstas y se activarán los mecanismos de seguimiento (realización de informes periódicos de seguimiento, valoración y control de cada una de las acciones) con la finalidad de conocer los resultados, identificar obstáculos, detectar la viabilidad y la aceptación de las medidas y, con ello, hacer recomendaciones a considerar.

También en esta fase se informará a los socios y colaboradores, a las redes en las que participamos y a las empresas proveedoras del compromiso de la Federación KAMIRA con las políticas de Igualdad.

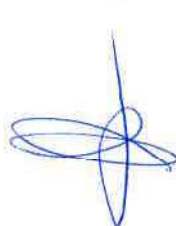
Fase 5: Evaluación. En esta última fase del Plan de Igualdad se evaluará el grado de consecución de los objetivos establecidos, se identificarán obstáculos y las necesidades o situaciones que aún no han sido resueltas estableciendo líneas orientadas para el desarrollo de nuevas acciones y, con ello, comprobaremos la viabilidad del Plan de Igualdad y su efectividad y se podrán diseñar e identificar nuevas áreas de mejora a implementar en un futuro. Para ello, previamente se señalarán los indicadores de evaluación, concretarán los instrumentos de recogida de información y definirán los tipos de evaluación que se utilizarán.



DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.-

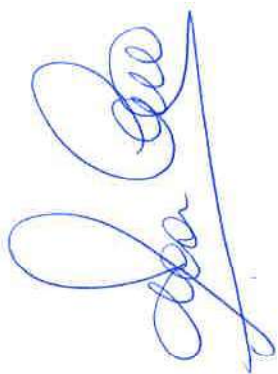
Las partes que han negociado, acordado y suscripto el presente Plan de Igualdad han sido las siguientes:

- **Por la parte empresarial: Dña. Carmen Santiago Reyes, con DNI: 07864997-D,** en calidad de presidenta y representante legal de la Federación Nacional de Asociaciones de Mujeres Gitanas KAMIRA, con CIF: G-82391814 y domicilio social en c/ Jesús María nº 6 4ª de Córdoba (14003)
- **Por la parte social:** conforme a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020 al no existir RLT en ese momento se procedió a convocar a los sindicatos más representativos de los que se personó Dña. Carmen Donoso Toscano, en representación de UGT y qué, finalmente, ha sido asesora del Plan puesto que en el transcurrir de las reuniones de negociación se eligió a la trabajadora **Dña. Susana Cano Montero con DNI: 30541319-X** como una de las representantes legalmente legitimada de las personas trabajadoras (RLT) del mismo UGT.



En **ANEXOS 1**, se adjunta:

- **Acta de constitución Comisión Negociadora.**
- **Acta de selección RLT.**



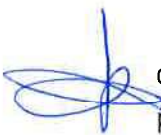
ÁMBITO DE APLICACIÓN. -

Ámbito territorial.

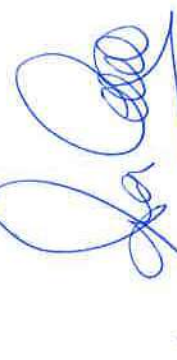
El presente Plan de Igualdad se aplicará en el único centro de trabajo formalmente constituido por la Federación nacional de asociaciones de mujeres gitanas KAMIRA, sito en **Córdoba** (c/ Jesús María nº 6 4ª, 14003), **al que se encuentra adscrita la totalidad de la plantilla** mediante un mismo Código de cuenta de Cotización.

Ámbito personal.

Sin perjuicio de lo anterior, puesto que las medidas previstas en el presente Plan resultarán aplicables a todo el personal de la entidad cualquiera que sea su modalidad contractual y categoría profesional. Y atendiendo a que la Federación, al estar formada por asociaciones de mujeres gitanas de diferentes comunidades autónomas del territorio español, desarrolla actuaciones y presta servicios en distintas provincias del territorio nacional. Por lo que señalamos que el Plan resultará igualmente aplicable aun cuando se esté en otras provincias o comunidades autónomas realizando actuaciones o prestando servicios de la entidad.



Sobre las actividades que la Federación desarrolla en esas otras provincias, indicar que estas son de forma ocasional, vinculadas a las entidades colaboradoras miembro, programas subvencionados o acciones específicas de defensa de los derechos de la población gitana, en las que KAMIRA ha sido pionera en España.



No obstante, **dichas actuaciones no implican la existencia de una estructura organizativa permanente ni de plantilla estable adscrita fuera del ámbito territorial definido en el presente Plan de Igualdad (Córdoba)**, por lo que el ámbito de aplicación del mismo se corresponde con el centro de trabajo y plantilla incluidos en el diagnóstico realizado.

Ámbito temporal. Vigencia del Plan.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años desde la fecha de su aprobación con una revisión intermedia a los dos años.

Esto es, el presente Plan tiene vigencia desde 19/05/2026 al 19/05/2030.

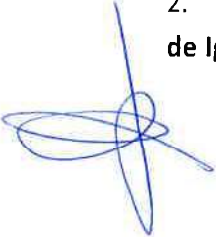
COMPROMISO. -

La Federación nacional de asociaciones de mujeres gitanas KAMIRA, al desarrollar su Plan de Igualdad, manifiesta su **compromiso firme y expreso** con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

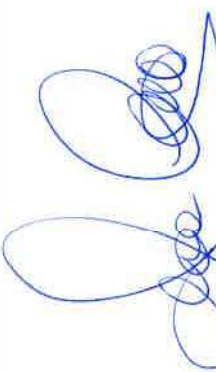
Este compromiso implica la integración transversal de la perspectiva de género en la cultura organizativa, en los procesos internos de gestión y en la toma de decisiones, garantizando condiciones de trabajo basadas en el respeto, la equidad y la no discriminación.

Además, para que se lleve a cabo, se requiere asignar **responsabilidades de la actuación (1) y del seguimiento y la evaluación (2)**, quedando constituidas de tal forma:

1. La ejecución material de las medidas previstas, impulsar iniciativas y dinamizar las actuaciones en el Plan corresponderá a la **dirección-presidencia de la entidad o a la persona que esta designe**.
2. Se acuerda la constitución de una **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad** integrada de forma paritaria por:

- 
- La representación de la entidad.
 - La representación de las personas trabajadoras que han participado en la negociación del Plan.

Cuyas funciones serán:

- 
- Velar por el cumplimiento efectivo de los principios recogidos en el Plan de Igualdad.
 - Realizar el seguimiento periódico de los objetivos e indicadores establecidos.
 - Evaluar el grado de ejecución y eficacia de las medidas implantadas.
 - Proponer, en su caso, acciones correctoras o mejoras.
 - Participar en los procesos de revisión del Plan cuando proceda.

Ahora bien, ambos entes actuarán en coordinación reuniéndose con carácter ordinario, al menos una vez al año y, con carácter extraordinario, cuando alguna de las partes lo solicite por causa justificada.

INFORME DE DIAGNÓSTICO. –

METODOLOGÍA.-

El diagnóstico de situación en materia de igualdad de la Federación nacional de asociaciones de mujeres gitanas KAMIRA se ha elaborado siguiendo una metodología mixta, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas extraídas de (herramientas utilizadas):

- Análisis de datos internos de la entidad (base de datos de RRHH).
- Revisión documental (plan estratégico, protocolo de actuación para la prevención del acoso, boletines internos, política de información y comunicación, política de contratación y selección, procedimiento de acogida, plan de formación, etc.).
- Análisis del registro retributivo y auditoría salarial.
- Revisión de documentación pública (página web de la Federación ejemplos de anuncios de ofertas de trabajo, etc.).

Periodo de referencia de los datos

Años 2024–2026 (con diagnóstico previo de 2024 y actualización en 2026).

Fecha de recogida de información

Primer trimestre de 2026.

Fecha de realización del diagnóstico

Año 2026 (previo a la aprobación del Plan de Igualdad 2026–2029).

Personas que han intervenido

- Dirección de la entidad.
- Representación legal de las personas trabajadoras.
- Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
- Asesoramiento externo de experta en Planes de igualdad de UGT: Dña. Carmen Donoso Toscano.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA.-

DATOS DE LA EMPRESA					
Razón social	Federación Nacional de Asociaciones de Mujeres Gitanas KAMIRA				
NIF	G-82391814				
Domicilio social	C/ Jesús María nº 6, 4ª, 14003 Córdoba				
Forma jurídica	Asociación / Federación				
Año de constitución	1999 (7 de junio)				
Responsable de la Entidad					
Nombre	Carmen Santiago Reyes				
Cargo	Presidenta y representante legal de la entidad				
Telf.	957471833				
e-mail	santiagoreyes@telefonica.net				
Responsable de Igualdad					
Nombre	Susana Cano Montero				
Cargo	Trabajadora y Representante legal de las personas trabajadoras				
Telf.	629332784				
e-mail	susanacano@federacionkamira.com				
ACTIVIDAD					
Sector Actividad	Acción social / tercer sector				
CNAE	9499 Otras actividades asociativas ncoop				
Descripción de la actividad	Entidad sin ánimo de lucro que trabaja en la promoción de la igualdad de oportunidades, la inclusión social y la mejora de las condiciones de vida de la población gitana, especialmente de las mujeres.				
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Estatul, con actuaciones en diferentes provincias.				
DIMENSIÓN					
Personas Trabajadoras	Mujeres	33	Hombres	7	Total 40
Centros de trabajo	1 en Córdoba				
Facturación anual (€)	Del año 2025: 818.210,69 €				
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS					
Dispone de departamento de personal	Sí, recayendo la gestión en la dirección.				
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Premios Córdoba en Igualdad de Diputación (2025), Premio Todos por Córdoba del Ayuntamiento (2021), Andalucía + social (2020) y Meridiana (2016)				
R. Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	3	Hombres		Total 3

DESCRIPCIÓN GENERAL.-

La Federación KAMIRA es una entidad del tercer sector con amplia trayectoria en la intervención social con población gitana, destacando su enfoque en mujeres. Su estructura organizativa es reducida y centralizada, con un único centro de trabajo en Córdoba, aunque desarrolla actuaciones en distintos territorios gracias a las colaboraciones establecidas con las asociaciones federadas.

ORGANIGRAMA.-

La estructura organizativa de la Federación nacional de asociaciones de mujeres KAMIRA, es la siguiente:



ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA.-

La plantilla de KAMIRA conformada actualmente por 33 mujeres y 7 hombres, presenta una **clara feminización (82'5% mujeres)**, coherente con la naturaleza de la entidad. Así pues, predominan las mujeres en todos los niveles incluida en la presidencia y la junta directiva de la entidad.

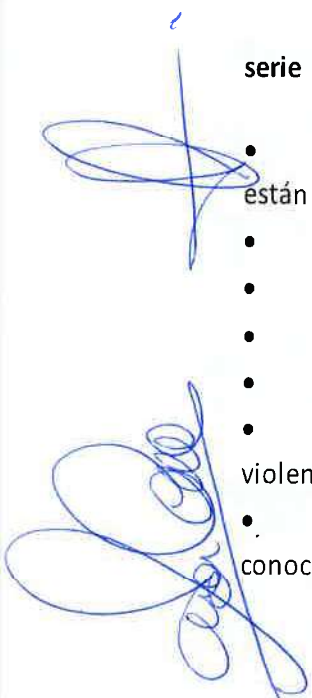
En cuanto a la contratación que se realiza es preferentemente indefinida aunque con presencia de parcialidad. Actualmente son 19 las personas trabajadoras contratadas de forma indefinida.

No se detectan desigualdades relevantes en condiciones laborales por sexo pues la estructura responde más a la misión social que a discriminación alguna.

En **ANEXOS 2**, se adjunta distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral (grupo profesional, puesto), la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS.-

Para realizar el análisis que nos ocupa, **se ordenó la información en torno a una serie de ejes estratégicos** que nos permitieron:

- 
- Ver las condiciones laborales, físicas y de Prevención de Riesgos laborales que se están llevando a cabo.
 - Estar al tanto de la distribución de la plantilla.
 - Analizar si es igualitario el acceso, formación, desarrollo y promoción del personal.
 - Comprobar la igualdad retributiva.
 - Evidenciar si es posible la conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla.
 - Supervisar la salud laboral y que se previene adecuadamente el acoso sexual, la violencia de género y otras posibles situaciones discriminatorias.
 - Saber cuál es el impacto que producen las acciones de la entidad en la sociedad al conocer cómo se comunica, qué imagen proyecta y lenguaje utiliza.

Estos ejes de los que hablamos son los siguientes:

Eje 1: Condiciones generales de trabajo.

Analizamos las **condiciones laborales y el entorno de trabajo** con el objetivo de garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y asegurar el bienestar de la plantilla. También evaluamos las condiciones físicas de los puestos de trabajo y la adecuación de los espacios para todas las personas de la organización, así como las políticas

de **prevención de riesgos laborales**, incorporando la perspectiva de género cuando es necesario.

Con ello, extraemos que **la Federación KAMIRA garantiza condiciones laborales basadas en la igualdad de trato y la ausencia de discriminación** en aspectos como la tipología contractual, jornada, horarios, bajas o despidos.

Y en materia de prevención de riesgos laborales, la entidad **realiza las actuaciones obligatorias conforme a la normativa vigente**, facilitándole a las nuevas incorporaciones un **Manual de Acogida** que incluye información sobre prevención, seguridad y actuación.

Puntos fuertes: KAMIRA cumple con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y vela por mejorar las condiciones físicas de los puestos de trabajo atendiendo a adaptar estas y los espacios, a las necesidades de la plantilla.

Eje 2: Procesos de selección, contratación y bajas definitivas.

Este eje analiza los **procedimientos de acceso y salida de la organización**, garantizando que se desarrollen con criterios objetivos, transparentes y libres de discriminación por razón de sexo en todas sus fases.

En relación con los procesos de selección y contratación, **la Federación KAMIRA cuenta con un procedimiento de gestión de recursos humanos** que establece criterios técnicos y objetivos para la cobertura de puestos de trabajo, incluyendo la definición previa de funciones, competencias y requisitos. Asimismo, se promueve el uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y se evita la formulación de preguntas de carácter personal o familiar durante las entrevistas.

En cuanto a las bajas definitivas (finalización de contratos, despidos, dimisiones, etc.), la entidad aplica criterios ajustados a la normativa laboral vigente, sin que se hayan detectado diferencias en función del sexo en los motivos o condiciones de finalización de la relación laboral.

No obstante, **se observa la necesidad de sistematizar el registro de las causas de baja y su análisis desagregado por sexo**, con el fin de detectar posibles patrones o desigualdades indirectas.

Puntos fuertes de KAMIRA: Existencia de procedimientos definidos de selección y contratación basados en criterios objetivos, uso de lenguaje inclusivo o en las ofertas de empleo y ausencia de discriminación detectada en los procesos de acceso y salida de la entidad.

Eje 3: Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.

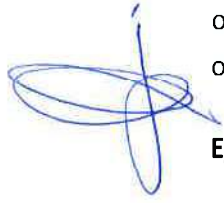
Este eje analiza la **distribución de la plantilla en función de la clasificación profesional, categorías, puestos de trabajo y niveles de responsabilidad**, con el objetivo de identificar posibles situaciones de segregación horizontal o vertical por razón de sexo.

En la Federación KAMIRA la plantilla presenta una clara feminización estando la mayoría de los puestos ocupados por mujeres, tanto en niveles técnicos como en puestos de responsabilidad y de dirección. La Junta Directiva está compuesta íntegramente por mujeres, lo que evidencia una alta participación femenina en la toma de decisiones.

En este contexto, no se detecta infrarrepresentación femenina, sino más bien una **representación coherente con la naturaleza y fines de la entidad**. No obstante, se identifica como área de mejora la necesidad de fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado (hombres), especialmente en aquellos puestos donde su presencia es minoritaria, con el fin de avanzar hacia una mayor diversidad en la plantilla.

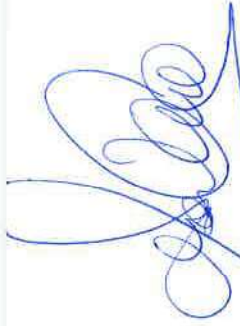
Asimismo, la clasificación profesional se basa en criterios objetivos vinculados a las funciones y responsabilidades de cada puesto, sin que se hayan detectado diferencias por razón de sexo.

Puntos fuertes de KAMIRA: Alta presencia de mujeres en todos los niveles organizativos, incluida la dirección, ausencia de segregación vertical y aplicación de criterios objetivos en la clasificación profesional.



Eje 4: Promoción profesional.

Estudiamos si los **procesos** de promoción atienden a criterios objetivos, transparentes y en se llevan a cabo en igualdad de condiciones **para** mujeres y hombres, de cara a evitar desigualdades en el acceso a **ocupar puestos de mayor responsabilidad**.



Y observamos que la Federación KAMIRA cuenta con procedimientos definidos, aprobados por el equipo directivo, que establecen criterios claros y objetivos para cubrir puestos de trabajo de los que previamente se han difundido a la plantilla en anuncios en los que se han especificado funciones, competencias y formación requerida, lo que contribuye a garantizar la transparencia del proceso y que esté accesible a todo trabajador.

Puntos fuertes de KAMIRA: Se promueve la formación de la plantilla preferentemente en horario laboral.

Eje 5: Formación.

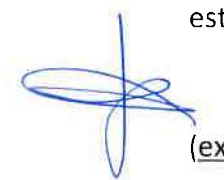
Este eje analiza **que la formación se desarrolle libre de discriminación**, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se trata de un aspecto clave para evitar desigualdades en el desarrollo profesional.

Ante esto la Federación KAMIRA procura el desarrollo profesional y personal de la plantilla y la mejora continua de la organización a través de formación que se intenta que se realice preferentemente dentro de la jornada laboral.

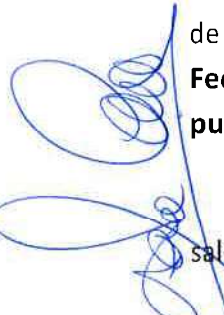
Puntos fuertes de KAMIRA: Se promueve la formación de la plantilla preferentemente en horario laboral.

Eje 6: Política retributiva. Resultados de la auditoría retributiva (expuestos en el diagnóstico), **así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020.**

En el siguiente eje se analiza si la organización garantiza un **trato igualitario en materia retributiva descartando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo**. Y es que aplicar la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en materia retributiva, implica que no existan diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres **ya sea en un mismo trabajo o un trabajo de igual valor**, entendido este último como aquel que, pese a no ser idéntico a otro, requiere de capacidades y esfuerzos equivalentes, supone iguales responsabilidades y está sometido a similares condiciones.



Atendiendo a este concepto, la entidad ha realizado una auditoría retributiva (expuesta más abajo, en el diagnóstico) conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En ella, se ha realizado un diagnóstico/análisis del registro salarial de 2025 que no evidencia la existencia de brecha salarial significativa entre mujeres, por lo que podemos decir que en **la Federación KAMIRA cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres pues la retribución es indiferente al sexo.**



Puntos fuertes de KAMIRA: Auditoría retributiva que muestra una estructura salarial equilibrada.

Señalar, que **la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad y será objeto de revisión periódica durante su periodo de aplicación, así como cuando se produzcan modificaciones sustanciales en la estructura organizativa o retributiva de la entidad.**

Eje 7: Ejercicio del derecho de corresponsabilidad.

Conciliar implica equilibrar las distintas esferas de la vida: la **laboral** (actividad remunerada), la **familiar** (cuidados y responsabilidades domésticas no remuneradas) y la **personal** (tiempo dedicado al desarrollo individual). Sin embargo, en la actualidad, las responsabilidades de cuidado y las medidas de conciliación siguen siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres, lo que puede afectar a su desarrollo profesional.

Por ello, la **política de Federación KAMIRA** en este ámbito **se orienta tanto a garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación evitando cualquier situación que suponga un perjuicio o limitación en su disfrute, como a impulsar medidas que faciliten la compatibilidad entre la vida laboral, familiar y personal** de ambos sexos. Todo ello con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de favorecer el desarrollo profesional en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Puntos fuertes de KAMIRA: Entre las medidas que la Federación aplica o puede aplicar para favorecer la conciliación se encuentran:

- Vacaciones superiores a las establecidas por convenio colectivo.
- Jornada continua en periodos más amplios que los previstos por convenio.
- Licencias retribuidas para asistencia a exámenes de formación reglada.
- Permiso retribuido por lactancia.
- Ayudas individuales para la formación.
- Teletrabajo.
- Organizar el trabajo de forma más flexible y respetuosa con las necesidades personales y familiares.

Eje 8: Salud laboral desde la perspectiva de género.

Este eje tiene como objetivo **analizar las condiciones de salud laboral y prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género**, garantizando la protección de la salud de toda la plantilla y teniendo en cuenta las posibles diferencias en función del sexo.

La Federación KAMIRA cumple con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, desarrollando las actuaciones necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Asimismo, se facilita a las nuevas incorporaciones un Manual de Acogida que incluye información relevante en materia de prevención.

En relación con la perspectiva de género, se contempla la necesidad de incorporar de forma más sistemática este enfoque en la **evaluación de riesgos**, especialmente en **situaciones específicas como el embarazo, la maternidad o las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo**.

Igualmente se promueve un entorno laboral saludable, basado en el respeto, la igualdad de trato y la prevención de cualquier tipo de discriminación.

Puntos fuertes de KAMIRA: Cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, existencia de medidas de información y acogida, y compromiso con la mejora continua de las condiciones de trabajo incorporando progresivamente la perspectiva de género.

Eje 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

De acuerdo con la normativa vigente en materia de igualdad, las organizaciones deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, garantizando procedimientos adecuados para su prevención y actuación pues estas conductas vulneran la dignidad de las personas, generan entornos laborales hostiles y constituyen una forma de discriminación. Así pues, **este eje analiza la existencia de actitudes sexistas, conductas discriminatorias o situaciones de acoso en el entorno laboral, así como los mecanismos establecidos para prevenir, detectar y actuar ante estas situaciones.**

Y, con ello, **la Federación KAMIRA cuenta con un Código de Prevención del Acoso y un Protocolo de actuación**, cuyo objetivo es garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación. Este protocolo establecerá los procedimientos de actuación ante posibles situaciones de acoso, definiendo las responsabilidades de las personas implicadas y contemplando diferentes vías de actuación interna, como la resolución entre las partes, la intervención de una persona o personas designadas al efecto o la presentación de una denuncia interna para su investigación.

Puntos fuertes de KAMIRA: Compromiso institucional con un entorno laboral seguro y respetuoso al contar con vías internas de resolución y denuncia ante posibles situaciones de acoso. Además de que se ha elaborado un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que se difundirá a toda la plantilla.

Eje 10: Violencia de género.

Este eje aborda las **medidas dirigidas a prevenir, detectar y actuar ante situaciones de violencia de género que puedan afectar a las personas trabajadoras, así como a garantizar el apoyo y la protección de las posibles víctimas.**

La Federación KAMIRA, en coherencia con su misión y valores, **mantiene un compromiso firme con la erradicación de la violencia de género, promoviendo acciones**

de sensibilización y facilitando información sobre los derechos laborales de las víctimas, así como sobre los recursos disponibles.

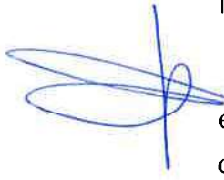
Si bien no se dispone actualmente de un protocolo específico interno en esta materia, se contempla como línea de mejora la formalización de medidas que permitan dar una respuesta estructurada ante posibles situaciones, incluyendo la adaptación de condiciones laborales, la confidencialidad y el acompañamiento.

Asimismo, la entidad promueve un entorno seguro y de confianza que facilite la comunicación de posibles situaciones y el acceso a apoyo.

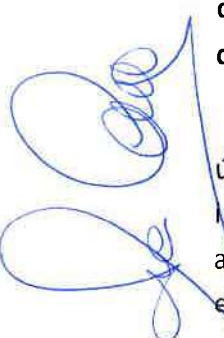
Puntos fuertes de KAMIRA: Compromiso institucional con la igualdad y la lucha contra la violencia de género, experiencia en intervención social en este ámbito y sensibilización de la plantilla.

Eje 11: Comunicación e identidad corporativa.

La comunicación e identidad corporativa en la Federación KAMIRA constituye un elemento estratégico fundamental para la transmisión de su misión, visión y valores, así como para la proyección de una imagen coherente con su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



La comunicación corporativa se entiende como el conjunto de mensajes que la entidad proyecta hacia sus distintos públicos, tanto internos como externos, con el objetivo de establecer una conexión efectiva y generar confianza, reputación y credibilidad. En este sentido, **KAMIRA orienta su comunicación a reflejar su identidad como organización comprometida con la igualdad, la inclusión social y la no discriminación.**



Desde esta perspectiva, la comunicación organizacional no se limita únicamente a acciones de difusión o publicidad, sino que constituye un proceso integral en el que interactúan los elementos internos (componentes que interrelacionan a todo el personal, buscando la motivación, el compromiso y la alineación operativa) y externos (componentes dirigidos a audiencias fuera de la organización -clientes, proveedores, medios, sociedad- cuyo objetivo es construir reputación y relaciones sólidas) de la entidad.

Por un lado, la comunicación interna vertical favorece la participación, la motivación y la cohesión del equipo humano, promoviendo canales bidireccionales, transparentes y accesibles que faciliten tanto el flujo ascendente (aportaciones, sugerencias) como descendente (información operativa). Asimismo, la comunicación

horizontal entre el personal del mismo nivel jerárquico contribuye a reforzar un clima laboral basado en la igualdad y el respeto.

Por otro lado, la comunicación externa incluye la proyección de la identidad visual de la entidad (logotipo, imagen corporativa, materiales), las relaciones institucionales, la presencia en medios de comunicación y redes sociales, así como las acciones de sensibilización y visibilización que desarrolla la Federación. Todo ello se orienta a consolidar una imagen coherente con los principios de responsabilidad social corporativa y con el compromiso ético de la entidad en materia de igualdad.

En este sentido, la responsabilidad social corporativa entendida como el compromiso que los miembros de una sociedad, ya sea como persona individual o como miembros de algún grupo tienen, tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto en los ámbitos social, laboral y medioambiental; **se integra de forma transversal en la identidad de KAMIRA, implicando la consideración del impacto de sus actuaciones en la plantilla, las personas destinatarias, las entidades colaboradoras, la comunidad donde opera, el medioambiente y la sociedad en general.** Este enfoque conlleva la incorporación de la perspectiva de género en todas sus acciones, promoviendo condiciones de igualdad tanto en el ámbito interno como en su proyección externa.

La coherencia entre lo que la entidad es internamente y lo que comunica externamente resulta clave para fortalecer su credibilidad, reforzar su posicionamiento y consolidar su papel como referente en la promoción de la igualdad de oportunidades.

Puntos fuertes de KAMIRA: La entidad se encuentra en proceso de elaboración de un protocolo de información y comunicación basado en el proceso PC_01 (Comunicación e información pública y transparencia), que regulará la gestión de la información interna y externa, garantizando la transparencia, la participación y la protección de datos. Asimismo, KAMIRA mantiene una presencia activa en distintos canales de comunicación y espacios de visibilización (redes sociales, campañas, eventos, plataformas), desde los que promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Todo ello se refuerza con una trayectoria reconocida mediante diversos premios en materia de igualdad y compromiso social.

En base a lo expuesto, se analizó con perspectiva de género distintos aspectos de la entidad con la intención de identificar situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta que pudieran existir, resultando el siguiente **informe valorado** en el que se incluye la **auditoria retributiva:**

Procesos de selección y contratación

KAMIRA realiza la selección y contratación del personal según criterios establecidos en un procedimiento de Gestión de Recursos Humanos, por lo que todas las medidas que se explican a continuación están en funcionamiento.

El proceso de selección consta de las siguientes fases:

a) Reclutamiento: Previo análisis de las tareas y competencias del puesto a seleccionar (análisis y descripción del puesto existente), se deciden los criterios de selección y cuál es el medio de difusión de la oferta más adecuado para recibir candidaturas (Servicio de Empleo, portales online de empleo, prensa, colegios profesionales, Empresas de Trabajo Temporal, otras asociaciones o empresas, etc.) permitiendo al personal de la entidad presentarse a los puestos vacantes.

En cuanto al canal y contenido de la convocatoria de la oferta de empleo, se atiende a que se evite el uso de imágenes o lenguaje sexistas y se utilizan vías de comunicación interna de la entidad asegurando que llega la información a la totalidad de la plantilla.

b) Criba de currículum: por un lado, se hace un análisis cuantitativo valorando criterios con una puntuación asignada y, por otro, se hace un análisis más cualitativo valorando aspectos como la policompetencia, valor añadido, potencial, etc. En el caso de las promociones internas, además se tendrá en cuenta la evaluación del desempeño, que servirá para valorar las competencias. Se procurará que el equipo encargado de esta fase sea paritario entre hombres y mujeres y con formación en igualdad.

c) Realización de entrevistas y pruebas prácticas personales: Una vez elegidos los currículos para entrevistar, las entrevistas serán realizadas por la Dirección Técnica y/o Gerencia en colaboración con el personal Técnico y/o Responsables del servicio o proyecto en cuestión, pudiendo todas las personas participar en la realización o diseño de las preguntas y las pruebas prácticas relacionadas con el puesto de trabajo a seleccionar que, obviamente, serán similares para mujeres y para hombres y se realizarán evitando cuestiones de carácter personal o familiar. También se procurará como en la fase anterior, que en todo momento que el equipo de selección sea paritario entre hombres y mujeres y que posea formación en igualdad.

d) Valoración y decisión: Una vez realizadas las pruebas se decidirá, consensuándose entre todos, qué persona candidata es la idónea atendiendo a los criterios antes descritos, teniendo en cuenta que, en caso de falta de consenso, primará el criterio de la gerencia.

Aun lo expuesto, consideramos vital señalar que, en términos generales, a KAMIRA llegan más candidaturas a puestos de mujeres que de hombres, siendo las mujeres las que superan con mayor facilidad el proceso de selección y siendo ellas, por tanto, más seleccionadas que los hombres, aspecto que conlleva que la selección entre hombres y mujeres no esté equilibrada. En este sentido, anotar nuevamente que la entidad está comprometida con procurar la contratación de hombres para compensar la ratio de mujeres.

Por lo que, **en conclusión en cuanto a los procesos de selección y contratación** se ha observado que están bien definidos, siendo objetivos y transparentes, que usan criterios técnicos y, por tanto, no se detecta discriminación.

Formación.

La entidad no lleva actualizado el registro de este aspecto, sin embargo, asegura que todas las personas de la empresa tienen las mismas horas de formación para su desarrollo personal y que han tenido formación sobre igualdad entre mujeres y hombres, así como se les indica y procura que las formaciones sean dentro de la jornada laboral, se les motiva para que en el interés por formarse en habilidades directivas haya paridad entre sexos y se provee que en la impartición de la formación se tenga en cuenta y se promuevan aspectos de igualdad y se use lenguaje inclusivo.

Como propuesta de mejora en el Plan de Igualdad, será el **registro de formación segregado por sexo**.

Por lo que, **en conclusión en cuanto a la formación**, se atiende a un acceso igualitario a la misma que se realiza preferentemente en horario laboral favoreciendo la conciliación.

Promoción profesional.

No se tienen registros de los años anteriores, pero, en general, en el ejercicio de la promoción profesional dentro de la entidad se establece un procedimiento objetivo y transparente bajo criterios demostrables de valía profesional e informando a toda la plantilla de la posibilidad de presentar candidaturas de la existencia de promoción interna, fomentando que el sexo minoritario, en este caso son hombres, presenten sus perfiles. Dentro de la promoción, los puestos exigen una dedicación exclusiva en su desarrollo, siendo exigible la disponibilidad para viajar en el puesto de Dirección Técnica y formación en igualdad entre mujeres y hombres a toda la plantilla,

teniendo requerimientos objetivos en cuanto al desempeño del puesto de trabajo y no por razón de sexo.

De esta manera, aunque se produce un desequilibrio entre hombres y mujeres en la promoción, siendo este a favor de las mujeres por la mencionada feminización de la entidad, esto se debe a que la mayoría de las personas trabajadoras son mujeres y no a discriminación alguna.

Por lo que, **en conclusión en cuanto a la promoción profesional** se prioriza la promoción interna basada en experiencia y competencias, dotando al sistema de la máxima objetividad sin sesgos detectados.

Condiciones de trabajo.

No existen diferencias sustanciales entre hombres y mujeres en cuanto a la duración de la jornada laboral ni en sus respectivas retribuciones. Todas las condiciones de trabajo están enmarcadas y expuestas en el **Reglamento interno de KAMIRA** en el que no se realiza distinción entre mujeres y hombres.

Por lo que, **en conclusión en cuanto a las condiciones de trabajo** se observa igualdad en la contratación, jornada y condiciones, así como se cumple la PRL, por lo que las condiciones son equitativas.

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

No se tiene registro de las personas que se han beneficiado de excedencias o reducciones de la jornada para el cuidado de menores o familiares. Sin embargo, dentro del Reglamento interno de KAMIRA se explica el procedimiento para tal fin.

Como propuesta de mejora para la entidad, será el llevar el **registro de las personas beneficiarias de tales derechos**.

Por lo que, **en conclusión en cuanto a la conciliación personal familiar y laboral** se observa que KAMIRA plantea medidas flexibles (teletrabajo, jornada, permisos) y que la cultura organizativa es favorable a esto.

Retribuciones. Auditoría retributiva.

Teniendo en cuenta lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia salarial, **se realizó sobre los datos retributivos correspondientes al periodo comprendido entre enero y diciembre de 2025, auditoría retributiva** de la que se exponen los siguientes datos:

Composición de la plantilla analizada.-

Durante el periodo analizado (año 2025) la plantilla estuvo compuesta por:

- **Mujeres:** 49.
- **Hombres:** 14.

De lo que se observa una **clara feminización de la plantilla**, lo cual es relevante para la interpretación de los datos retributivos pero **coherente con la naturaleza social y asistencial de la entidad**.

Resultados del análisis retributivo.-

El análisis incluye:

- Estudio de **salario base**.

Por el que si miramos la **retribución media** tenemos la siguiente:

- **Media mujeres:** 17.046,33 €.
- **Media hombres:** 16.590,98 €.
- **Diferencia:** +3% a favor de las mujeres.

Y si se realiza la **mediana retributiva** tenemos:

- **Mediana mujeres:** 16.576 €.
- **Mediana hombres:** 16.575,94 €.
- **Diferencia:** prácticamente inexistente.

Lo que muestra una ligera diferencia a favor de las mujeres, pero, como ya hemos dicho, debido a que el mayor número de puestos de trabajo son ocupados por mujeres, por lo que, en términos globales podemos decir que hay una **alta homogeneidad salarial** en la estructura retributiva.

- Análisis de los **complementos salariales**.

Si realizamos la **media de los complementos salariales** tenemos lo siguiente:

- **Media mujeres:** 1.460,86 €.
- **Media hombres:** 874,63 €.
- **Diferencia:** +67% a favor de las mujeres.

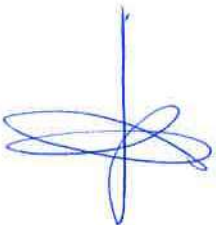
No obstante, esta diferencia debe interpretarse teniendo en cuenta la naturaleza de la entidad que deriva en una fuerte presencia de mujeres en la plantilla, que a su vez, ocupan funciones técnicas y de coordinación, así como que estén más tiempo y se añadan complementos vinculados a responsabilidades específicas, antigüedad u otras. Pero en resultado, podemos concluir que no se aprecian indicios de discriminación salarial por razón de sexo.

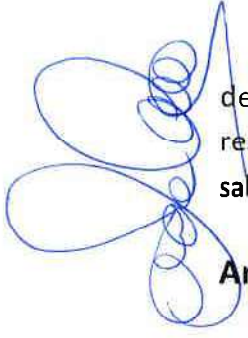
- Valoración de **percepciones extrasalariales**.

Puesto que no existe práctica de percepciones extrasalariales, no se observan diferencias entre mujeres y hombres.

- Resumen de **retribuciones totales**:

Al atender a las retribuciones totales siguientes:

- 
- **Media mujeres:** 18.507,19 €.
 - **Media hombres:** 17.465,60 €.
 - **Diferencia:** +6% a favor de las mujeres.
 - **Mediana mujeres:** 17.032,11 €.
 - **Mediana hombres:** 16.691,56 €.
 - **Diferencia:** +2% a favor de las mujeres.



Observamos lo ya comentado, hay una ligera diferencia a favor de las mujeres debido a que hay más por la naturaleza de la entidad pero, en conclusión, los resultados muestran una política retributiva **equilibrada, sin existencia de brecha salarial desfavorable para las mujeres**.

Análisis por categorías profesionales. -

A través del análisis de los puestos, se observa que determinadas categorías presentan presencia exclusiva o mayoritaria de mujeres, por lo que existen puestos sin representación masculina en el periodo analizado. Por lo que las diferencias retributivas detectadas, no se deben al sexo de las personas trabajadoras sino a esa distribución

ocupacional, funciones desempeñadas y complementos asociados a responsabilidades específicas

Valoración global. -

Tras ver que no se identifican desigualdades por razón de sexo y las diferencias observadas responden a factores objetivos y no discriminatorios, se concluye que **la entidad aplica criterios retributivos coherentes, equilibrados y homogéneos y no existen indicios de brecha salarial de género** en perjuicio de las mujeres.

Medidas de seguimiento y mejora. Vigencia. -

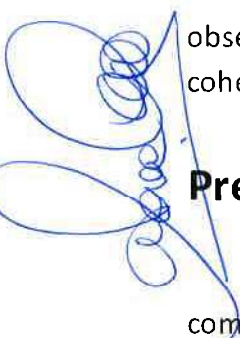
La entidad se compromete a mantener actualizado el registro retributivo, realizar revisiones periódicas de la política salarial, analizar las retribuciones desde la perspectiva de género, garantizar criterios objetivos y transparentes en la asignación de complementos salariales e incorporar el seguimiento retributivo al sistema de evaluación del Plan de Igualdad.

Por otra parte, esta auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad y será revisada periódicamente durante su aplicación o cuando se produzcan modificaciones relevantes en la estructura organizativa o salarial de la entidad.

Infrarrepresentación femenina.



Al tratarse de una entidad ampliamente feminizada donde más del 80% de la plantilla está compuesta por mujeres, no existe infrarrepresentación femenina.



Por lo que, **en conclusión en cuanto a la infrarrepresentación femenina** la observamos que no existe y que, al contrario, existe un predominio femenino coherente con la actividad de la entidad.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

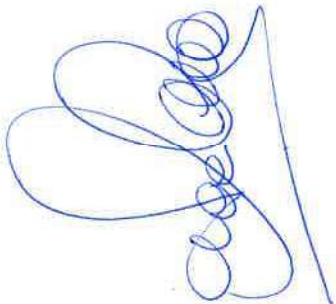
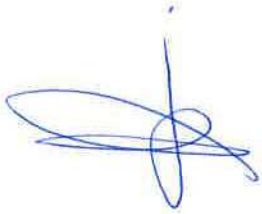
En cuanto a la **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, existe un compromiso institucional claro manifiesto en que KAMIRA ha elaborado un protocolo al respecto (**ANEXO 3**) complementado con el protocolo de prevención por acoso sexual por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (**ANEXO 4**) que se difundirá a toda la plantilla.

CONCLUSIONES.-

En cuanto a las conclusiones alcanzadas, los principales problemas detectados se concretan en que falta formalizarse algunos protocolos como el de comunicación, existe un sistema de RRHH que no tiene una estructura estable y se requieren sistematizar datos con indicadores. Siendo, por tanto, los ámbitos prioritarios de atender los que respectan al seguimiento, evaluación y a la formación en igualdad para llegar a consolidar la igualdad de forma real en la entidad, sistematizando la gestión con perspectiva de género y mejorando esa cultura organizativa.

Así pues, la propuesta de actuación se concreta en:

- Definir indicadores de seguimiento.
- Reforzar formación en igualdad.
- Revisar periódicamente datos de plantilla.



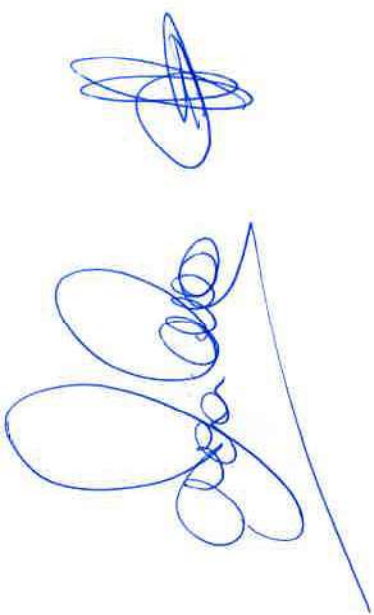
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD. -

Objetivo general

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión y funcionamiento de la Federación Nacional de Asociaciones de Mujeres Gitanas KAMIRA, promoviendo la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo y fomentando una cultura organizativa basada en la igualdad efectiva.

Objetivos específicos

- Incorporar de forma transversal la perspectiva de género en las políticas y actuaciones de la entidad.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.
- Promover una comunicación interna y externa inclusiva y no sexista.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Prevenir y actuar frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación.
- Sensibilizar y formar al personal en materia de igualdad de género.



MEDIDAS DEL PLAN, INDICADORES Y PLAZO DE EJECUCIÓN -

Tras la realización del informe de diagnóstico, la Federación KAMIRA ha establecido un conjunto de medidas dirigidas a corregir posibles desigualdades detectadas y a reforzar la integración del principio de igualdad en la organización.

Las medidas del plan se han estructurado por diferentes áreas de actuación y cuentan con indicadores de seguimiento que permitirán evaluar su grado de ejecución y eficacia:

Ficha de Medida	
Área de actuación	Igualdad de oportunidades
Medida	Incorporación transversal de la perspectiva de género en todos los proyectos
Objetivos que persigue	• Integrar la igualdad en todas las actuaciones • Garantizar impacto igualitario
Descripción detallada de la medida	Se incorporará la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de todos los proyectos de la entidad
Personas destinatarias	Toda la plantilla y personas vinculadas al proyecto
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Dirección / Persona responsable del Plan de Igualdad
Recursos asociados	Recursos internos de la entidad
Indicadores de seguimiento	• Nº de proyectos revisados. • Inclusión de perspectiva de género.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Sensibilización
Medida	Realización de actividades con motivo del 8 de marzo y 25 de noviembre
Objetivos que persigue	• Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de género

	- Promover una cultura organizativa igualitaria - Visibilizar la importancia de la igualdad en la entidad
Descripción detallada de la medida	Se desarrollarán actividades anuales coincidiendo con fechas clave (8 de marzo y 25 de noviembre), tales como talleres, campañas internas, difusión de materiales o acciones de participación, dirigidas a la sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Dirección / Persona responsable del Plan de Igualdad
Recursos asociados	Recursos internos de la entidad y, en su caso, colaboración externa para actividades formativas o de sensibilización
Indicadores de seguimiento	- Número de actividades realizadas - Nivel de participación

Ficha de Medida	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Garantizar procesos de selección objetivos y no discriminatorios
Objetivos que persigue	- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. - Evitar sesgos de género en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Se aplicarán criterios objetivos en los procesos de selección, utilizando lenguaje inclusivo en las ofertas, evitando preguntas de carácter personal y garantizando transparencia en todas las fases del proceso.
Personas destinatarias	Personas candidatas y plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsable	Dirección
Recursos asociados	Procedimientos internos de RRHH.
Indicadores de seguimiento	- Número de procesos realizados. - Registro de candidaturas desagregado por sexo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Revisión y adaptación de las ofertas de empleo para garantizar un lenguaje inclusivo y no sexista
Objetivos que persigue	• Garantizar procesos de selección igualitarios • Evitar sesgos de género en la atracción de talento • Favorecer la diversidad en las candidaturas
Descripción detallada de la medida	Se revisarán todas las ofertas de empleo publicadas por la entidad para asegurar el uso de lenguaje inclusivo y la ausencia de estereotipos de género. Se establecerán pautas internas para la redacción de ofertas y se sensibilizará al personal responsable de selección.
Personas destinatarias	Personas candidatas y personal responsable de selección
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Dirección / Persona responsable del Plan de Igualdad
Recursos asociados	Procedimientos de RRHH.
Indicadores de seguimiento	• Número de ofertas revisadas. • Número de personas participantes.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	Establecimiento de criterios objetivos y transparentes para los procesos de promoción interna
Objetivos que persigue	• Garantizar igualdad de oportunidades en la promoción • Reducir posibles sesgos de género • Fomentar el desarrollo profesional equitativo
Descripción detallada de la medida	Se definirán criterios claros, públicos y basados en méritos para la promoción interna. Se garantizará la difusión de las vacantes y se realizará seguimiento de los procesos con perspectiva de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Dirección / Persona responsable del Plan de Igualdad

Recursos asociados	Procedimientos de RRHH.
Indicadores de seguimiento	- Número de procesos de promoción realizados. - Número de participantes desagregados por sexo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Incorporación de formación en igualdad de género para la plantilla
Objetivos que persigue	- Sensibilizar en materia de igualdad. - Promover una cultura organizativa igualitaria. - Mejorar la capacitación en igualdad.
Descripción detallada de la medida	Se diseñarán e impartirán acciones formativas específicas en igualdad de género dirigidas a toda la plantilla, incluyendo contenidos sobre igualdad de oportunidades, lenguaje inclusivo y prevención de discriminación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Dirección / Responsable del Plan
Recursos asociados	Formación interna o externa especializada
Indicadores de seguimiento	- Número de acciones formativas. - Número de personas participantes.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación en prevención del acoso
Objetivos que persigue	- Prevenir conductas discriminatorias. - Fomentar entornos laborales respetuosos.
Descripción detallada de la medida	Se desarrollarán acciones formativas dirigidas a toda la plantilla sobre prevención del acoso, preferentemente dentro de la jornada laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anual

Responsable	Dirección / Responsable del Plan
Recursos asociados	Formación interna o externa especializada
Indicadores de seguimiento	- Número de acciones formativas. - Número de personas participantes.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Igualdad retributiva
Medida	Revisión periódica del registro retributivo con perspectiva de género
Objetivos que persigue	- Detectar posibles brechas salariales. - Garantizar la igualdad retributiva. - Mejorar la transparencia salarial.
Descripción detallada de la medida	Se analizará el registro retributivo de forma periódica para identificar posibles desigualdades entre mujeres y hombres, proponiendo medidas correctoras si fuera necesario.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Dirección / Persona responsable del Plan
Recursos asociados	Análisis retributivo por sexo
Indicadores de seguimiento	- Brecha salarial por sexo (%) - Número de revisiones realizadas.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Conciliación
Medida	Promoción de medidas de conciliación
Objetivos que persigue	- Facilitar el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar. - Fomentar la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Se promoverán medidas de flexibilidad organizativa como teletrabajo, adaptación de jornada, permisos y otras acciones que faciliten la conciliación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de	Durante la vigencia

implantación	
Responsable	Dirección
Recursos asociados	Recursos organizativos internos
Indicadores de seguimiento	- Número de medidas implantadas. - Uso de las mismas.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Conciliación
Medida	Difusión y fomento de las medidas de conciliación existentes en la entidad
Objetivos que persigue	- Facilitar el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar. - Fomentar la corresponsabilidad. - Incrementar el uso de medidas por parte de los hombres.
Descripción detallada de la medida	Se realizarán acciones de difusión interna sobre las medidas de conciliación disponibles, fomentando su uso equilibrado entre mujeres y hombres y resolviendo dudas sobre su aplicación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Dirección
Recursos asociados	Recursos organizativos internos
Indicadores de seguimiento	Número de personas informadas.

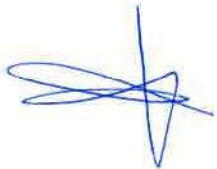
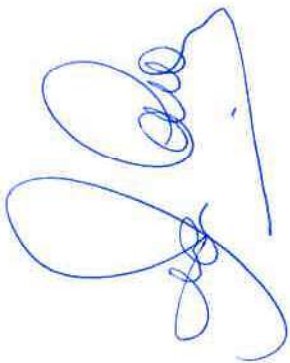
Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención. Salud laboral.
Medida	Información sobre medidas de Prevención de Riesgos Laborales
Objetivos que persigue	Garantizar un entorno seguro.
Descripción detallada de la medida	Se difundirán las medidas de prevención que emite la empresa de prevención externa frente a los distintos puestos de trabajo, asegurando su conocimiento y aplicación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Responsable	Dirección / Comisión de seguimiento
Recursos asociados	Medidas de PRL entregadas por empresa externa
Indicadores de seguimiento	- Acciones de difusión realizadas. - Confirmación de recepción.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso
Medida	Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	- Asegurar el conocimiento del protocolo. - Prevenir situaciones de acoso. - Informar sobre los canales de actuación.
Descripción detallada de la medida	Se difundirá el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla, asegurando su conocimiento y aplicación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Anual
Responsable	Dirección / Persona responsable del Plan
Recursos asociados	Protocolo interno
Indicadores de seguimiento	- Acciones de difusión realizadas. - Confirmación de recepción.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación
Medida	Elaboración de pautas de comunicación inclusiva y no sexista
Objetivos que persigue	- Garantizar el uso de lenguaje inclusivo - Evitar estereotipos de género en la comunicación - Alinear la imagen de la entidad con el principio de igualdad
Descripción detallada de la medida	Se elaborará un documento interno que recoja pautas para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en todos los canales de comunicación (documentos, web, redes sociales, convocatorias, materiales, etc.), asegurando su difusión y aplicación en la

	entidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Primer año
Responsable	Persona responsable del Plan de Igualdad
Recursos asociados	Recursos internos de la entidad y documentación técnica en igualdad
Indicadores de seguimiento	• Documentos elaborados. • Difusión realizada.

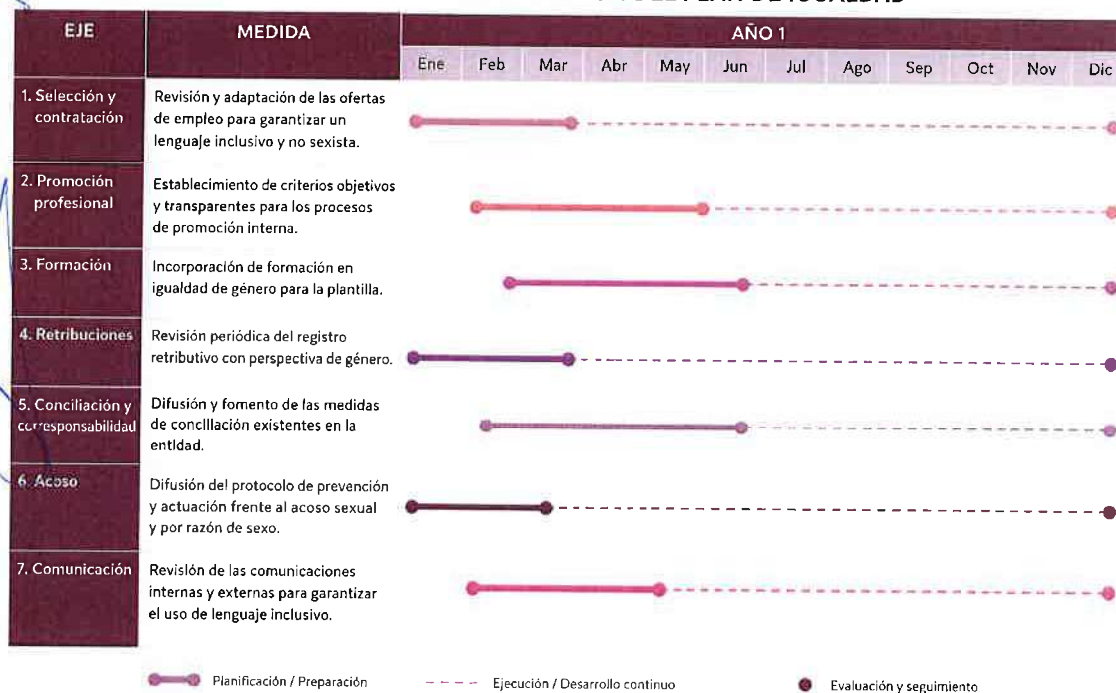
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS. -

Para la implantación, seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, la Federación KAMIRA destinará los recursos humanos y materiales necesarios en función de su estructura organizativa. En particular:

- La dirección de la entidad facilitará los recursos necesarios para el desarrollo, seguimiento y evaluación de las medidas contempladas garantizando que se disponga de los medios necesarios para ejecutar las acciones formativas, campañas de sensibilización y actividades previstas en el plan. Pudiendo recurrirse, cuando proceda, a apoyo técnico externo para actividades formativas o de sensibilización.
- La dirección-presidencia de la entidad o la persona a quien delegue la responsabilidad del desarrollo del Plan, asumirá la coordinación de las actuaciones previstas.
- La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad velará su cumplimiento para lo que realizará seguimiento periódico de objetivos e indicadores establecidos, evaluando el grado de ejecución y eficacia de las medidas implantadas, proponiendo acciones correctoras o mejoras y revisando procesos cuando proceda.

Con ello, se podrá atender al siguiente cronograma de Implantación:

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



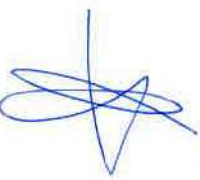
CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. -. -

El presente Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de cuatro años desde la fecha de su aprobación**, esto es desde 19/05/2026 al 19/05/2030.

Durante este periodo se desarrollarán progresivamente las medidas contempladas en el mismo, realizándose un **seguimiento periódico del grado de ejecución de las actuaciones previstas y de su impacto en la organización**.

Las acciones de carácter periódico contempladas en el plan, tales como actividades formativas, campañas de sensibilización o revisión de protocolos, **se desarrollarán con carácter anual**, de acuerdo con el calendario de actuaciones establecido.

En cuanto al seguimiento, este se realizará por la comentada **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad** integrada de forma paritaria por:

- 
- La representación de la entidad.
 - La representación de las personas trabajadoras que han participado en la negociación del Plan.

Que se reunirá con carácter ordinario, al menos una vez al año y, con carácter extraordinario, cuando alguna de las partes lo solicite por causa justificada.



Asimismo, se realizará **una revisión intermedia a los dos años de su vigencia**, con el fin de analizar los resultados obtenidos, valorar el grado de cumplimiento de las medidas y, en su caso, introducir los ajustes necesarios.

El seguimiento del Plan se realizará mediante los **indicadores definidos para cada una de las medidas**, elaborándose los correspondientes informes que permitan valorar:

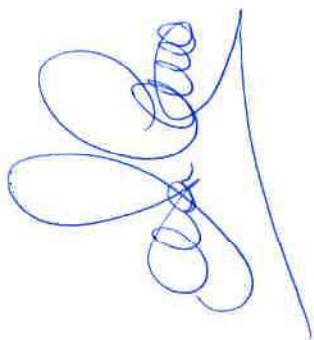
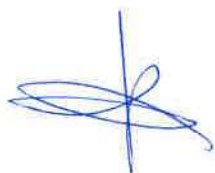
- El grado de ejecución de las actuaciones previstas.
- Los resultados obtenidos en materia de igualdad.
- La necesidad de introducir mejoras o nuevas medidas.

Sin perjuicio de lo anterior, el Plan deberá **revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:**

- Cuando se produzcan modificaciones sustanciales en la estructura organizativa de la entidad.
- Cuando se detecten desviaciones significativas en los objetivos previstos.
- Cuando se produzcan cambios normativos que afecten a su contenido.
- En caso de fusión, absorción o modificación jurídica relevante de la entidad.

Cualquier proceso de revisión o modificación del Plan deberá **negociarse en el seno de la Comisión de Seguimiento** comentada, respetando los principios de legitimación y composición establecidos en el Real Decreto 901/2020.

La **evaluación final del Plan** se realizará al término de su vigencia mediante la elaboración de un nuevo diagnóstico de situación que permita comparar la evolución de la entidad en materia de igualdad.

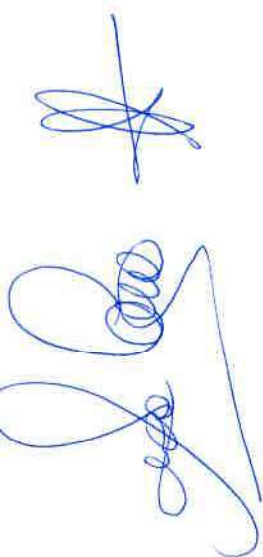


PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

Las discrepancias que pudieran surgir en la interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán analizadas en el seno de la Comisión de Seguimiento comentada.

La Comisión dispondrá de un plazo máximo de 15 días naturales para intentar alcanzar una solución consensuada.

En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes podrán acudir a los sistemas de mediación y resolución autónoma de conflictos laborales que resulten de aplicación en el ámbito territorial del centro de trabajo, sin perjuicio de las acciones administrativas o judiciales que pudieran corresponder.



1

Love