

PLAN DE IGUALDAD DE KARIT SOLIDARIOS POR LA PAZ (2025–2029)

1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

KARIT Solidarios por la Paz, como organización comprometida con la justicia social, la equidad y los derechos humanos, adopta este Plan de Igualdad como instrumento estratégico para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su estructura y funcionamiento. Aunque la plantilla contratada es reducida (dos personas a jornada completa y una media jornada), la entidad asume su responsabilidad conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro.

Este plan expresa la voluntad de crear un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y libre de discriminaciones por razón de sexo, identidad o expresión de género, asegurando condiciones equitativas, oportunidades reales y medidas para la conciliación corresponsable.

Se incorpora este plan como una herramienta transversal de mejora continua en la gestión interna de la entidad, con enfoque de género e interseccionalidad, y en consonancia con los principios éticos que rigen la acción social de KARIT Solidarios por la Paz.

Asimismo, se reconoce la importancia de alinear este plan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (especialmente el ODS 5: Igualdad de género), estableciendo compromisos medibles que permitan avanzar hacia una cultura organizacional más justa e inclusiva.

2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

- **Ámbito personal:** Abarca tanto a las tres personas actualmente contratadas por la entidad como al resto del equipo operativo que está formado por personas voluntarias. Las personas voluntarias quedan fuera del ámbito formal del plan, aunque se incluyen en acciones formativas y culturales.
- **Ámbito territorial:** El presente Plan de Igualdad se aplica exclusivamente al único centro de trabajo que la entidad tiene dado de alta ante la Seguridad Social, ubicado en la sede de Madrid (C/ Ayala, 33, CP 28001). Las tres personas trabajadoras están adscritas

formalmente a este centro, aunque dos de ellas desarrollan su actividad en modalidad de teletrabajo desde sus domicilios.

En consecuencia, el ámbito territorial del plan es estrictamente autonómico y corresponde a la Comunidad de Madrid, conforme a los criterios establecidos por la Dirección General de Trabajo.

La entidad dispone además de 16 delegaciones distribuidas en el territorio nacional; no obstante, se trata de espacios cedidos gestionados exclusivamente por personal voluntario, sin personas trabajadoras contratadas adscritas a los mismos. A continuación, se detallan dichas delegaciones con sus correspondientes direcciones:

1. MADRID: C/ Ayala, 33 CP.28001, Madrid.
 2. MURCIA: Avda. Monte Carmelo, 12. Polígono Infante Juan Manuel, CP. 30011, Murcia.
 3. ELDA: Avda, de los Álamos, 1 CP.03600, Elda (Alicante).
 4. ZARAGOZA: C/ J. Luis Albareda, 23 CP.50004, Zaragoza.
 5. BARCELONA: C/ San Hermenegild, 11 CP.08006, Barcelona.
 6. ONDA: Avda. Montendre, 18 CP 12200, Onda (Castellón).
 7. VILA-REAL: C/ La Ermita, 172 CP 12540, Vila-real (Castellón).
 8. VALLADOLID: C/Trilla, 1 CP 47008, Valladolid.
 9. CAUDETE: C/ El Molino, 2 CP 02660, Caudete (Albacete).
 10. QUART DE POBLET: C/ Madre Asunción, 10 CP 46930, Quart de Poblet (Valencia).
 11. MÁLAGA: Paseo de Limonar, 22 CP 29016, Málaga.
 12. SEVILLA: Pza. del Buen Suceso, 5 CP 41004, Sevilla.
 13. SALAMANCA: Paseo Rector Esperabé, 49-65 CP 37008, Salamanca.
 14. TERRASSA: C/ Independencia, 107 CP 08225, Terrassa.
 15. TÁRREGA: Plaça del Carme, 12 CP 25300, Tárrega (Lleida).
 16. JEREZ: Plaza del Carmen, 1 CP 11403, Jerez de la Frontera (Cádiz).
- **Ámbito temporal:** Este plan tiene una vigencia de **cuatro años a partir de la fecha de aprobación, y no será retroactivo**. Es decir, **desde el 7 de noviembre de 2025 hasta el 6 de noviembre de 2029**.

3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

3.1 Metodología

Se ha elaborado un diagnóstico cuantitativo y cualitativo ajustado al tamaño y estructura real de la organización, mediante recogida de información directa sobre contratos, retribuciones, funciones, formación, condiciones laborales y comunicación interna. Se ha garantizado la confidencialidad en

todo el proceso y se ha tenido en cuenta la perspectiva de género. También se realizaron entrevistas estructuradas a las personas trabajadoras para incorporar sus percepciones y experiencias en el diagnóstico de igualdad.

3.2 Resultados

Conforme al art. 7.1 del RD 901/2020, el diagnóstico incluye los siguientes aspectos:

- Plantilla: 3 personas contratadas (3 mujeres).
- Puestos: las 3 son técnicas y con responsabilidades compartidas, una de ellas con responsabilidad de coordinación además.
- Jornada: completa para dos de ellas, media jornada para la otra trabajadora.
- Clasificación profesional: las 3 personas contratadas tienen la misma categoría profesional y funciones.
- Retribuciones: no existe brecha salarial. Todas las trabajadoras tienen el mismo sueldo salvo una que tiene un complemento salarial por coordinación.
- Formación: proporcional y accesible. No se ha impartido formación en igualdad ni prevención del acoso hasta ahora. No se dispone de registro ni plan formativo específico.
- Cultura organizativa: compromiso ético alto, ausencia de protocolos formales.
- Participación: sin representación legal de las personas trabajadoras.
- Flexibilidad y conciliación: no existen medidas formalizadas pero se practica flexibilidad horaria. Existe una práctica informal de conciliación con horarios adaptados. El teletrabajo facilita esto.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: no se han detectado casos, pero no existía protocolo previo formal ni canales habilitados.
- Selección y contratación: acceso igualitario, sin criterios de género. Proceso informal, sin convocatorias públicas, basado en entrevistas directas.
- Promoción: en caso de crecimiento, se garantizarán criterios transparentes, no obstante, no existe estructura jerárquica ni posibilidades reales de promoción actualmente.
- Salud laboral: se revisan condiciones ergonómicas, sin diferencias entre géneros. Se aplican condiciones pactadas informalmente, sin manuales internos.
- Infrarrepresentación femenina: no aplicable dado las condiciones explicadas anteriormente.

4. CONSTITUCIÓN Y LEGITIMACIÓN DE LA COMISIÓN SINDICAL

4.1 Ausencia de representación legal

Dado que en la entidad no existe representación legal de las personas trabajadoras (RLT), se procedió conforme al artículo 5 del Real Decreto 901/2020:

1. Se enviaron dos convocatorias separadas (días 2 y 17 de octubre de 2025) vía email a los sindicatos más representativos del sector (UGT y CCOO), solicitando la designación de persona representante para integrarse en la Comisión Sindical.
2. Al no recibir respuesta en el plazo legal de diez (10) días hábiles, se consideró agotado el procedimiento de convocatoria obligatoria.
3. Se constituyó de forma válida la comisión sindical con personas representantes de la entidad, garantizando el cumplimiento normativo el 5 de noviembre de 2025 .

La trabajadora **Dña. Esther Martín Lozano** no formó parte de la comisión negociadora ni del proceso de elaboración del Plan de Igualdad por encontrarse en situación de **baja médica** durante el periodo de trabajo del plan. Por tanto, **no firma el acta ni el documento final**, y su puesto en la comisión fue asumido exclusivamente por el resto de personas disponibles.

4.2 Composición de la comisión

- D. David Oliver Felipo (representante legal/presidencia de la junta directiva)
- Dña. Arlyn Medina Vázquez (vocal de junta directiva)
- Dña. Nieves García Cremades (técnica contratada)
- Dña. Miriam Martínez Villar (técnica contratada)

Consta acta firmada y se han acreditado todas las condiciones de legitimidad.

Nota aclaratoria: Dña. Esther Martín Lozano no participó en la presente comisión por encontrarse en baja médica en el periodo de elaboración del plan.

4.3 Funcionamiento

Adicionalmente, la Dirección se comprometió a facilitar a la comisión toda la documentación necesaria para el desarrollo del Plan, incluyendo contratos, nóminas, condiciones laborales y datos de organización del trabajo.

En la primera reunión, la comisión acordó el siguiente **reglamento interno**:

- Celebrar un mínimo de dos reuniones al año (habitualmente en junio y diciembre).
- Garantizar la confidencialidad de las deliberaciones y documentación en todo el proceso.
- Establecer un procedimiento de sustitución provisional para cualquier miembro que no pueda continuar en su función.
- Contar con asesoramiento técnico especializado en igualdad, con **voz pero sin voto**, para apoyar los trabajos de la comisión.
- Obligación de levantamiento de actas y custodia documental.

5. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN

Objetivo general

Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el seno de KARIT, garantizando un entorno libre de discriminación, respetuoso y facilitador del desarrollo personal y profesional.

Objetivos específicos

- Asegurar la equidad en condiciones laborales y retributivas.
- Incorporar un enfoque de género en la cultura organizativa.
- Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Fomentar la conciliación corresponsable.
- Promover la formación en igualdad y lenguaje inclusivo.
- Garantizar procesos de seguimiento y mejora continua.
- Desarrollar procedimientos internos de evaluación con perspectiva de género.

6. MEDIDAS Y ACCIONES

| Área | Medida | Responsable | Indicador | Plazo |
|------------------------|--|----------------------|---|---------|
| Cultura organizacional | Manual de lenguaje inclusivo; registro de distribución a nivel interno | Comisión de Igualdad | Manual firmado + 90 % de staff con copia | 6 meses |
| Prevención del acoso | Implantación de protocolo, canal de denuncias y correo activo | Representante legal | Protocolo registrado + 0 casos no resueltos | 3 meses |

| | | | | |
|----------------------|---|-------------------------|--|-----------|
| Conciliación | Flexibilidad pactada por escrito | Equipo de gestión | 100 % de plantilla con acuerdo interno por escrito | 6 meses |
| Formación | Talleres anuales + registro de asistencia | Comisión de Seguimiento | listas firmadas y evaluación ≥ 85 % de satisfacción | Anual |
| Seguimiento del plan | Revisión y seguimiento de plan | Comisión de Seguimiento | 1 informe con percepción de igualdad incluida | Junio |
| Evaluación | Informe y revisión anual | Comisión de Seguimiento | 1 informe con percepción de igualdad incluida | Diciembre |

Todas las medidas se acompañarán de registro documental y evaluación interna.

7. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

El seguimiento e implementación del plan será asumido por el personal contratado con apoyo de miembros de la junta directiva voluntaria. Se emplearán recursos ya existentes: equipos informáticos, correo institucional, plantillas compartidas y asesoría externa si fuera necesaria.

Se reserva una partida anual para formación especializada, en función de la disponibilidad presupuestaria.

8. CALENDARIO DE APLICACIÓN

Las medidas previstas se aplicarán progresivamente desde la aprobación del plan. Se establecerá un calendario interno semestral con revisiones periódicas.

| Mes | Acción prevista | Responsable |
|----------------|--|-------------------------|
| Noviembre 2025 | Aprobación y registro del Plan | Comisión de Igualdad |
| Diciembre 2025 | Comunicación a personal y voluntariado | Equipo de gestión |
| Febrero 2026 | Activación del protocolo de acoso | Representación legal |
| Mayo 2026 | Publicación del manual inclusivo | Comisión de Igualdad |
| Junio 2026 | Revisión y seguimiento del plan | Comisión de Seguimiento |
| Diciembre 2026 | Revisión del plan y seguimiento de la formación específica | Comisión de Seguimiento |

9. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se desarrollará un cuadro de indicadores cualitativos y cuantitativos revisado anualmente. Este cuadro contará con los siguientes indicadores:

- Existencia de protocolo activo.
- Número de sesiones formativas impartidas.
- Evaluación de la percepción de igualdad.
- Aplicación de medidas conciliadoras formales.
- Cumplimiento del calendario de ejecución.
- Respuesta a denuncias.
- Nivel de satisfacción.

- Proceso: Nº asistentes a formación / acuerdos firmados.
- Resultado: Nº de medidas ejecutadas en plazo.
- Impacto: Resultado encuesta de satisfacción anual ($\geq 80\%$).
- Otros: Nº solicitudes de conciliación gestionadas, nº de denuncias y resolución.

10. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN

1. Reuniones semestrales.
 - a. La Comisión de Seguimiento se reunirá, al menos, en junio y diciembre de cada año para analizar el estado de implementación, revisar indicadores y evaluar los avances. Estas reuniones servirán para detectar necesidades de ajuste o mejora.
 - b. Esta comisión, en representación de la entidad, estará formada por:
 - i. D. David Oliver Felipo.
 - ii. Dña. Arlyn Medina Vázquez.
 - iii. Dña. Nieves García Cremades.
 - iv. Dña. Esther Martín Lozano.
 - v. Dña. Miriam Martínez Villar.
2. Informes de seguimiento.
 - a. En cada reunión se elaborará un informe que incluirá:
 - i. Estado de ejecución de las medidas (cumplimiento de plazos, recursos utilizados).
 - ii. Resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos.
 - iii. Evaluación del clima laboral y percepción de igualdad (a través de encuestas, si las hay).
 - iv. Identificación de dificultades o bloqueos.
3. Análisis de evolución y eficacia.
 - a. Los informes se centrarán en evaluar:
 - i. El proceso: participación, recursos y ejecución.
 - ii. El resultado: medidas implementadas frente a las previstas.
 - iii. El impacto: cambios concretos en relaciones laborales, cultura interna, satisfacción.
4. Revisión y ajustes del Plan
 - a. El plan será ajustable en caso de:
 - i. Cambios relevantes en la plantilla o estructura.
 - ii. Modificaciones legislativas que lo afecten.
 - iii. Resultados de la evaluación que así lo recomienden.
 - iv. Para ello, se redactará anexo o adenda que recogerá las modificaciones aprobadas por la Comisión.
 - b. Además, recordar que el artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- i. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes:
 1. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 2. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
 3. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las no-aplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
 4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
 5. Cambios en plantilla, convenios, estructura, métodos de trabajo, inspecciones, resolución judicial, etc.
- ii. Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. Modificación del Plan

Cualquier modificación del Plan será acordada por la Comisión de Igualdad, dejando constancia escrita y fechada de la revisión o ajuste.

En caso de discrepancias derivadas de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, la entidad se acogerá al sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales vigente en la Comunidad de Madrid: la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA-FSP), conforme al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (código 28015365091995).

2. Vías de resolución ante discrepancias

Si no se logra un acuerdo interno, se recurrirá a la **Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA-FSP)**, conforme al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (código 28015365091995), o al mecanismo equivalente que corresponda según la normativa vigente.

Esta vía garantiza un proceso extrajudicial ágil y especializado para resolver desacuerdos en clave de igualdad.

También existen mecanismos extrajudiciales de resolución, conforme a la normativa laboral vigente.

3. Registro y documentación

Toda modificación, acuerdo o resolución derivada del proceso de conflicto será recogida en acta y anexada al Plan, garantizando la **transparencia, trazabilidad y coherencia** del documento.

12. FIRMA Y APROBACIÓN DEL PLAN

Firmado en Madrid, a 7 de Noviembre de 2025:

- D. David Oliver Felipo
- Dña. Arlyn Medina Vázquez
- Dña. Nieves García Cremades
- Dña. Miriam Martínez Villar

Nota aclaratoria: Dña. Esther Martín Lozano no participó en la elaboración y aprobación del plan por encontrarse en baja médica en el periodo de elaboración del plan.

13. ANEXOS

Anexo I: Acta de constitución de la comisión

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN SINDICAL DEL PLAN DE IGUALDAD.

En Madrid, a 5 de noviembre de 2025, se constituye formalmente la Comisión Sindical del Plan de Igualdad de KARIT Solidarios por la Paz, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y del Real Decreto 901/2020.

Asisten:

- D. David Oliver Felipo, presidente de la Junta Directiva y representante legal.
- Dña. Arlyn Medina Vázquez, vocal de la Junta Directiva.
- Dña. Nieves García Cremades, técnica contratada.
- Dña. Miriam Martínez Villar, técnica contratada.

Nota aclaratoria: Dña. Esther Martín Lozano no participó en la presente comisión por encontrarse en baja médica en el periodo de elaboración del plan.

Orden del día:

1. Constitución formal de la Comisión Sindical.
2. Lectura del procedimiento de convocatoria sindical (art. 5.3 RD 901/2020).
3. Aprobación del reglamento de funcionamiento.
4. Asignación de responsabilidades y calendario.

Acuerdos:

- Se valida la constitución de la comisión.
- Se aprueba reglamento de funcionamiento.
- Se acuerda redactar y registrar el Plan de Igualdad.
- Se delega la presentación del plan en REGCON en D. David Oliver Felipo.
- Las personas firmantes se reconocen mutuamente legitimidad para constituirse en Comisión Sindical, aprobar el diagnóstico y acordar el Plan de Igualdad.

Firman la presente acta en señal de conformidad:

Anexo II: Modelo de comunicación a sindicatos

Fecha de envío: 2 y 17 de octubre de 2025

Asunto: Convocatoria para la designación de persona representante en la Comisión del Plan de Igualdad de KARIT Solidarios por la Paz.

Contenido:

Estimadas compañeras, estimados compañeros:

Nos dirigimos a ustedes en nombre de la entidad **KARIT Solidarios por la Paz** para comunicarles que vamos a iniciar el proceso de elaboración y negociación de nuestro **Plan de Igualdad**, conforme a lo establecido en el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**.

Adjunto a este correo les remitimos formalmente una **carta de invitación para participar en la constitución de la Comisión Negociadora**, dado que en nuestra organización no existe representación legal de las personas trabajadoras.

Les agradeceríamos que, en caso de aceptar dicha participación, se pongan en contacto con nosotros a la mayor brevedad posible para concretar una fecha de reunión, así como para facilitar la designación de la persona representante correspondiente.

Quedamos a su disposición para cualquier consulta o aclaración adicional.

Reciban un cordial saludo,

Miriam Martínez.

Técnico en proyectos.

KARIT Solidarios por la Paz

Móvil +34 625188565

www.karitsolidarios.org

Anexo III: Diagnóstico completo

1. Introducción

El presente diagnóstico constituye la base del Plan de Igualdad de KARIT Solidarios por la Paz (2025–2029) y tiene como objetivo analizar la situación actual de la entidad en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se elabora de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula el contenido mínimo del diagnóstico en relación con los procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, conciliación, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico se ha desarrollado mediante la recopilación de información documental interna, entrevistas directas con la plantilla y análisis cualitativo de los procesos internos de gestión.

2. Metodología

Dada la dimensión reducida de la organización, con tres personas contratadas, se ha optado por una metodología mixta, combinando:

- Datos cuantitativos, referidos a estructura de plantilla, jornada, salarios, funciones y distribución de tareas.
- Datos cualitativos, obtenidos mediante entrevistas individuales y observación directa del entorno de trabajo.
- Análisis normativo, en relación con la igualdad de oportunidades, prevención del acoso y conciliación laboral.

Se ha garantizado la confidencialidad de la información y la participación voluntaria de las personas trabajadoras.

El diagnóstico se estructura siguiendo las áreas obligatorias establecidas en la normativa.

3. Resultados del diagnóstico

A. Plantilla y estructura organizativa:

- a. La entidad cuenta con tres personas contratadas, todas ellas mujeres, con perfiles técnicos y responsabilidades compartidas.
- b. Una de las trabajadoras desempeña además funciones de coordinación técnica, con responsabilidad adicional en la supervisión de proyectos y relaciones institucionales.
- c. La estructura organizativa es horizontal, con escasa jerarquización formal, lo que favorece la cooperación y la comunicación directa.
- d. Dado que sólo una de las tres personas contratadas realiza su trabajo de forma presencial y está adscrita al centro de trabajo de Madrid, no existe posibilidad de

realizar un diagnóstico desagregado por centros. Las otras dos personas desempeñan funciones telemáticas sin vinculación a un centro físico reconocido como tal.

B. Clasificación profesional y puestos de trabajo:

- a. Las tres trabajadoras pertenecen a la misma categoría profesional, con funciones de carácter técnico vinculadas a la gestión de proyectos de cooperación y educación para el desarrollo.
- b. La clasificación profesional es homogénea, sin diferencias jerárquicas relevantes, salvo el rol de coordinación mencionado, que implica una función transversal.
- c. No existen segregaciones horizontales ni verticales por razón de sexo.

C. Jornada y condiciones contractuales:

- a. Dos trabajadoras tienen jornada completa.
- b. Una trabaja a media jornada por acuerdo voluntario.
- c. Los contratos son estables y las condiciones laborales homogéneas.
- d. La entidad promueve la flexibilidad horaria y el teletrabajo, lo que permite un equilibrio positivo entre la vida personal y laboral.

D. Retribuciones:

- a. El análisis retributivo confirma que no existe brecha salarial. Sistema utilizado: comparación de salarios por puesto y función.
- b. Todas las trabajadoras perciben el mismo salario base, con la única diferencia de un complemento por coordinación asignado a la persona que ejerce dicha función.
- c. No se aplican incentivos, pluses de antigüedad ni otros complementos de libre asignación.
- d. Las retribuciones se ajustan al convenio aplicable y a criterios de responsabilidad.
- e. Plan de actuación: revisión anual, garantía de equidad, tabla salarial igualitaria.

E. Formación:

- a. El acceso a la formación es proporcional y equitativo.
- b. No obstante, hasta el momento no se ha impartido formación específica en materia de igualdad o prevención del acoso, ni existe un plan formativo formalizado.
- c. La organización facilita la participación en actividades formativas relacionadas con la cooperación, la gestión de proyectos o la intervención educativa, y se prevé incluir la formación en igualdad como parte del presente plan.

F. Selección y contratación:

- a. Los procesos de selección son igualitarios y no discriminatorios, basados en criterios de competencia técnica y experiencia profesional.
- b. Dada la dimensión de la entidad, se realizan de forma informal, mediante entrevistas directas, sin convocatorias públicas.
- c. Se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y se evita cualquier sesgo por razón de género, edad, nacionalidad o situación familiar.

G. Promoción profesional:

- a. Actualmente no existe estructura jerárquica ni niveles de promoción definidos.
- b. En caso de ampliación de la plantilla, se prevé implantar criterios transparentes y objetivos para la asignación de responsabilidades o la creación de nuevos puestos.
- c. El plan contempla la elaboración de un protocolo interno de promoción cuando el crecimiento organizativo lo requiera.

H. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

- a. Aunque no existen medidas formalizadas, se aplica una flexibilidad horaria amplia y un uso habitual del teletrabajo, que permiten adaptar la jornada a las necesidades personales.
 - b. La conciliación se aborda mediante el acuerdo y la confianza, sin que se haya detectado conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares.
 - c. El plan formalizará estas prácticas en un documento interno aprobado por la dirección.
- I. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:
- a. No se han registrado casos ni denuncias de acoso.
 - b. Sin embargo, no existía un protocolo formal ni canales de comunicación específicos.
 - c. El presente plan incorpora un Protocolo de Prevención y Actuación (Anexo IV) que establece los procedimientos, garantías y canales de denuncia, así como la obligación de mantener la confidencialidad y evitar represalias.
- J. Salud laboral:
- a. Las condiciones laborales son adecuadas y se garantiza la seguridad y bienestar de las trabajadoras.
 - b. Se revisan periódicamente las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo, sin diferencias por razón de género.
 - c. No se identifican desigualdades ni riesgos específicos derivados del sexo.
- K. Infrarrepresentación femenina:
- a. Este apartado no resulta aplicable, ya que la totalidad de la plantilla está compuesta por mujeres.
 - b. El reto futuro de la organización será incorporar una mirada de diversidad e inclusión, fomentando la igualdad de oportunidades también en el acceso de hombres a puestos técnicos, con el fin de avanzar hacia una plantilla diversa.

4. Conclusiones

- No se observan brechas salariales ni desigualdades estructurales por razón de sexo.
- Existen áreas de mejora en la formalización de políticas internas, especialmente en materia de conciliación y prevención del acoso.
- Se recomienda incorporar formación específica en igualdad y acoso sexual como prioridad anual.
- El crecimiento organizativo requerirá definir en el futuro criterios de promoción y evaluación profesional.
- Este diagnóstico constituye la base del Plan de Igualdad y servirá como referencia para el seguimiento, evaluación e implementación de las medidas recogidas en los anexos posteriores.

Anexo IV: Protocolo de prevención del acoso

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (KARIT 2025)

1. Finalidad

Garantizar un entorno seguro, respetuoso y libre de acoso, con procesos claros y confidenciales para prevenir, detectar, investigar y resolver situaciones de acoso.

2. Ámbito de aplicación

Aplica a todas las personas trabajadoras, personal voluntario con tareas regulares, así como a cualquier persona vinculada a la entidad.

3. Principios

- **Confidencialidad** absoluta durante el proceso.
- **Atención prioritaria y celeridad.**
- Presunción de veracidad de quien denuncia y **derecho a defensa.**
- **Protección frente a represalias** para todas las personas implicadas.

4. Canales de denuncia

- Correo electrónico exclusivo: ambienteseguro@karitsolidarios.org
- Presentación escrita ante el/de la representante legal o la persona instructora designada.

5. Fases del procedimiento

| Fase | Descripción | Plazo Máximo |
|-----------------------------|--|----------------|
| Admisión de denuncia | La persona instructora verifica formalmente la denuncia y activa el protocolo. | 5 días hábiles |

| | | |
|---|--|-------------------------|
| Solución informal | Se propone mediación si la persona denunciante lo desea. | 10 días hábiles |
| Apertura de investigación formal | Si no procede la vía informal, se da inicio a la investigación con audiencias. | 10 días hábiles |
| Medidas cautelares | Se pueden aplicar medidas provisionales (cambio de turno, separación temporal, etc.). | Inmediato |
| Audiencia | Comparecencia de denuncia, denunciado/a y posibles testigos; con derecho a acompañamiento. | Durante investigación |
| Informe | La instructora elabora un informe con hechos, valoración y propuestas. | 10 días tras audiencias |
| Decisión final | La Dirección decide con base en el informe y comunica por escrito. | 3 días tras informe |
| Seguimiento | Evaluación a un mes vista para verificar la eficacia y bienestar. | 1 mes tras resolución |

6. Medidas posibles según resolución

- Aviso o amonestación verbal/escrita.
- Reasignación de funciones o separación temporal.
- Suspensión temporal.

- Propuesta de despido en casos graves.
- Formación obligatoria en igualdad y prevención de acoso.

7. Garantías y derechos

- Derecho a la información sobre el estado del proceso.
- Derecho a recurrir la resolución (vía interna o judicial).
- Prohibición de represalias.
- Conservación de documentos en archivo confidencial durante 5 años.

8. Formación y sensibilización

Se impartirá un taller anual para toda la plantilla y personal voluntario regular sobre acoso, igualdad y uso del protocolo.

Anexo V: Plan de medidas ampliado

Adjuntamos una tabla detallada con todas las medidas por área, objetivos, indicadores, responsables y cronograma. El formato es editable para facilitar la revisión anual.

| Área | Medida | Responsable | Indicador | Plazo |
|----------------------|--|-------------------------|--------------------------------------|--------------------|
| Cultura organizativa | Manual de lenguaje inclusivo | Comisión de Igualdad | Manual aprobado y difundido | 6 meses |
| Prevención del acoso | Implementación de protocolo formal | Equipo de gestión | Protocolo en vigor y correo activado | 3 meses |
| Plan de igualdad | Formalización de flexibilidad horaria | Equipo de gestión | Acuerdo interno | 6 meses |
| Formación | Sesiones formativas internas en igualdad | Comisión de Seguimiento | Asistencia registrada | Anual |
| Evaluación | Informe de seguimiento anual | Comisión de Seguimiento | Informe validado | Diciembre cada año |

Anexo VI: Calendario detallado y responsables

| Mes | Acción prevista | Responsable |
|----------------|--|-------------------------|
| Noviembre 2025 | Aprobación y registro del Plan | Comisión de Igualdad |
| Diciembre 2025 | Comunicación a personal y voluntariado | Equipo de gestión |
| Febrero 2026 | Activación del protocolo de acoso | Representación legal |
| Mayo 2026 | Publicación del manual inclusivo | Comisión de Igualdad |
| Junio 2026 | Revisión y seguimiento del plan | Comisión de Seguimiento |

Anexo VII: Acta de aprobación y firmas en todas las páginas

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

En Madrid, a 7 de noviembre de 2025, se reúne la Comisión Sindical del Plan de Igualdad de KARIT Solidarios por la Paz, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y del Real Decreto 901/2020.

Asisten:

- D. David Oliver Felipo, presidente de la Junta Directiva y representante legal.
- Dña. Arlyn Medina Vázquez, vocal de la Junta Directiva.
- Dña. Nieves García Cremades, técnica contratada.
- Dña. Miriam Martínez Villar, técnica contratada.

Nota aclaratoria: Dña. Esther Martín Lozano no participó en la aprobación del Plan de Igualdad y la Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad por encontrarse en baja médica en el periodo de elaboración del plan.

Orden del día:

1. Aprobación del Plan de Igualdad.
2. Constitución formal de la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad.

Acuerdos:

- Se valida la constitución de la comisión.
- Se aprueba el Plan de Igualdad.
- Se delega la presentación del plan en REGCON en D. David Oliver Felipo.

Las personas firmantes se reconocen mutuamente legitimidad para constituirse en Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y firman la presente acta en señal de conformidad:

Documento firmado en todas sus páginas por:

- D. David Oliver Felipo
- Dña. Arlyn Medina Vázquez
- Dña. Nieves García Cremades
- Dña. Miriam Martínez Villar

Lugar y fecha: Madrid, 7 de Noviembre de 2025

Anexo VIII: Relación de centros de trabajo

Tal y como se explica en el apartado “2: Ámbitos de aplicación”, la ONG cuenta con un centro de trabajo en la C/Ayala nº33 de Madrid, con el CP. 38001. Además de esto, la ONG utiliza las diferentes sedes de la ONG para cuestiones postales, oficiales, etc.

Este plan ha sido presentado ante la Comunidad de Madrid al ser competente en tanto que la entidad solo tiene un centro de trabajo con personas contratadas en su territorio. Esta cuestión fue además confirmada por personal técnico de dicho organismo en contacto directo con la entidad. En estas delegaciones no existen personas contratadas ni con código de cuenta de cotización, sino que todas son voluntarios y voluntarias. Los Códigos de Cuenta de Cotización de las trabajadoras se encuentran en Madrid.

Las delegaciones de la entidad, por otra parte, son las siguientes:

1. MADRID: C/ Ayala, 33 CP.28001, Madrid.
2. MURCIA: Avda. Monte Carmelo, 12. Polígono Infante Juan Manuel, CP. 30011, Murcia.
3. ELDA: Avda, de los Álamos, 1 CP.03600, Elda (Alicante).
4. ZARAGOZA: C/ J. Luis Albareda, 23 CP.50004, Zaragoza.
5. BARCELONA: C/ San Hermenegild, 11 CP.08006, Barcelona.
6. ONDA: Avda. Montendre, 18 CP 12200, Onda (Castellón).
7. VILA-REAL: C/ La Ermita, 172 CP 12540, Vila-real (Castellón).
8. VALLADOLID: C/Trilla, 1 CP 47008, Valladolid.
9. CAUDETE: C/ El Molino, 2 CP 02660, Caudete (Albacete).
10. QUART DE POBLET: C/ Madre Asunción, 10 CP 46930, Quart de Poblet (Valencia).
11. MÁLAGA: Paseo de Limonar, 22 CP 29016, Málaga.
12. SEVILLA: Pza. del Buen Suceso, 5 CP 41004, Sevilla.
13. SALAMANCA: Paseo Rector Esperabé, 49-65 CP 37008, Salamanca.
14. TERRASSA: C/ Independencia, 107 CP 08225, Terrassa.
15. TÁRREGA: Plaça del Carme, 12 CP 25300, Tárrega (Lleida).
16. JEREZ: Plaza del Carmen, 1 CP 11403, Jerez de la Frontera (Cádiz).

En las delegaciones contamos con la siguiente relación de socios:

| Delegación | Voluntarios | Voluntarias | Otros* | Total socios/as en Delegación |
|------------|-------------|-------------|--------|-------------------------------|
| Barcelona | 5 | 10 | 0 | 15 |
| Caudete | 2 | 2 | 1 | 5 |
| Elda | 67 | 180 | 5 | 252 |

| | | | | |
|-----------------------------|-----|-----|----|------|
| Jerez de la Frontera | 10 | 20 | 0 | 30 |
| Madrid | 72 | 130 | 13 | 215 |
| Málaga | 35 | 60 | 3 | 98 |
| Murcia | 43 | 83 | 1 | 127 |
| Onda | 32 | 52 | 4 | 88 |
| Quart de Poblet | 9 | 32 | 1 | 42 |
| Salamanca | 9 | 6 | 1 | 16 |
| Sevilla | 12 | 25 | 2 | 39 |
| Tárrega | 9 | 5 | 0 | 14 |
| Terrassa | 3 | 1 | 1 | 5 |
| Valladolid | 6 | 19 | 2 | 27 |
| Vila-real | 54 | 63 | 24 | 141 |
| Zaragoza | 48 | 124 | 2 | 174 |
| TOTALES | 416 | 802 | 60 | 1288 |

*En este apartado se incluyen organismos oficiales como instituciones, asociaciones, empresas, ayuntamientos, diputaciones o colegios entre otros.