

PLAN DE IGUALDAD

PODEMOS.

2 de marzo de 2020

Índice

1. Introducción, 5
2. Antecedentes. Creación del Comité de Igualdad y elaboración del *Protocolo de sensibilización y actuación frente a conductas machistas y LGTBIfóbicas*, 7
3. Principios rectores y objetivos del *Plan de igualdad*, 9
 - 3.1 Principios, 9
 - 3.2 Objetivos, 10
4. Diagnóstico de situación, 12
 - 4.1 Metodología, 12
 - 4.2 Áreas de revisión, 13
 - 4.2.1 Características de la plantilla, 13
 - 4.2.1.1 Análisis de la plantilla en términos generales, 13
 - 4.2.1.2 Análisis de la plantilla por bloques de género, 16
 - 4.2.1.3 Análisis de la plantilla en términos de segregación ocupacional o sectorial, 18
 - 4.2.2 Retribuciones, 19
 - 4.2.2.1 Análisis de las retribuciones en términos generales, 19
 - 4.2.2.2 Análisis de las retribuciones por bloques de género, 19
 - 4.2.2.3 Brecha salarial, 21
 - 4.2.3 Formación, 21
 - 4.2.4 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, 22
 - 4.2.5 Prevención de las violencias machistas y LGTBIfóbicas, 23
 - 4.2.6 Sensibilización y comunicación, 24
 - 4.3 Conclusiones, 25

5. *Plan de igualdad*, 26

5.1 Perspectiva de género, 26

5.2 Contratación, promoción y participación, 27

5.3 Retribuciones y brecha salarial, 28

5.4 Formación, 29

5.5 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, 30

5.6 Violencias machistas y LGTBfóbicas, 30

5.7 Comunicación, 31

6. Evaluación y seguimiento, 33

7. Declaración de compromiso, 34

1. INTRODUCCIÓN

Podemos se define como un partido político de ámbito estatal que tiene como fines «promover la participación democrática de todas las personas en la decisión y ejecución de todas las políticas públicas», así como «promover la aplicación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en todos los ámbitos sociales, políticos e institucionales», siendo, por tanto, la defensa de la justicia social uno de sus principales ejes de actuación.

El *Plan de igualdad* de Podemos como organización cuenta como base con el *Documento político*, el *Documento organizativo*, el *Documento ético* y el *Documento de feminismos* que fueron aprobados en el Segundo Congreso de la organización. En estos documentos se recoge la importancia del feminismo no solo como uno de nuestros sustratos ideológicos, sino también como un principio rector a la hora de construir un partido político que apenas contaba con tres años de vida. Por esas fechas todavía no habían irrumpido las movilizaciones del 8M más numerosas, pero el éxito de la marcha del 7N, que logró hacer de las violencias machistas una cuestión de Estado, dejaba entrever la potencialidad de este movimiento para la transformación social. Nuestro *Documento de feminismos* hace alusión a la necesidad de entender el feminismo en esta organización como un eje vertebrador cuando afirma: «El país feminista que queremos precisa de un Podemos feminista que lo sea no solo en su discurso, sino en su funcionamiento; no solo en sus formas, sino en su fondo». Cuando hablamos de funcionamiento, y cuando hablamos de fondo, aludimos a muchos aspectos diferentes de la organización, y entre ellos, como no podía ser de otra manera, se encuentra la parte laboral de esta.

Desde los inicios de Podemos en 2014, las fechas electorales han marcado un calendario vertiginoso que había dificultado reflexionar pausadamente sobre la organización que queríamos construir internamente. Por ello, el Segundo Congreso fue el momento en el que se sentaron las bases formales de los que son los principios que guían la construcción de la organización. El feminismo, contando en este caso con un bloque propio para su discusión y el documento correspondiente, colocó en el centro de la reflexión la necesidad de estar presente en este proceso, como se recoge en el propio documento explícitamente en esta frase: «El Podemos que necesita este país solo puede ser feminista».

No obstante, sabemos que supone un reto construir una organización feminista. Es evidente que no es suficiente con enunciarse como tal, sino que hay que trabajar por abandonar lógicas aprendidas con un anclaje estructural de calado. Nuestro abordaje del feminismo como organización, por lo tanto, está fundamentado en el compromiso y en el anhelo de construcción de un partido feminista en todos los ámbitos, al mismo tiempo que valoramos como imprescindible la implementación de herramientas proactivas para la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres al asumir que el deseo de construir una organización feminista no es suficiente para que lo sea en la práctica. Como recoge nuestro *Documento organizativo* actualmente vigente: «El escenario político está fuertemente impregnado por lógicas masculinizadas —en ocasiones, demasiado agresivas— que tienden a invisibilizar de los espacios y de las prácticas con mayor proyección pública tanto a las mujeres como a las posiciones menos masculinizadas. Podemos no es una excepción y, eventualmente, también hemos asumido discursos y prácticas patriarcales que vulneran los derechos de participación de las compañeras. Necesitamos un Podemos más feminista, comprometiéndonos con dinámicas igualitarias que desplieguen medidas de acción positiva tendentes a corregir las inercias masculinizadas de la práctica política». En el mismo documento también se recoge la importancia del feminismo con las siguientes palabras: «La paridad en los órganos no es un techo, es un suelo, y debe ir más allá de los órganos. No debe haber ni un solo espacio en Podemos en el que no se tenga en cuenta la perspectiva de los feminismos. Debe haber un mínimo del 50 % de mujeres en todos los órganos, pero tenderemos a que haya más. Tiene que extenderse la paridad a las actividades y la visibilidad pública de Podemos, a las áreas y los equipos de trabajo».

2. ANTECEDENTES. CREACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD Y ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO DE SENSIBILIZACIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CONDUCTAS MACHISTAS Y LGTBIFÓBICAS

Con estas premisas en mente, la organización inició un proceso de negociación en verano de 2018 que culminó con la creación del Comité de Igualdad en septiembre de ese mismo año. Este órgano, de carácter permanente y paritario entre representantes de la organización y de la parte social, se rige por los estándares anteriormente mencionados en cuanto a composición de paridad radical. Asimismo, y como garantía adicional, la organización se compromete a que parte de sus representantes sean miembros de la Secretaría de Feminismos.

Tal y como figura en el artículo 3 del Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité, este «tiene como función principal la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de igualdad de Podemos». Concretamente, tiene las siguientes funciones específicas relacionadas con el *Plan de igualdad*:

- c) Apoyar o realizar un diagnóstico previo al *Plan de igualdad*; un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Podemos Estatal.
- d) Elaborar el *Plan de igualdad* de Podemos Estatal, que recogerá las directrices que deben orientar la actividad de esta organización en materia de igualdad.

Una vez formado, el Comité se puso a trabajar en dos direcciones en paralelo. Por un lado, se puso en marcha la elaboración de un *Plan de igualdad*, siendo su punto de partida el desarrollo de un diagnóstico de situación que proporcionara la radiografía más exacta posible de la organización en materia de igualdad de género. Por otro lado, se trabajó en la redacción de un *Protocolo de sensibilización, prevención y actuación frente a conductas machistas y LGTBifóbicas*. El *Protocolo* se publicó en julio de 2019 con unanimidad entre la representación de los trabajadores y la organización, siendo uno de los pocos documentos de estas características que no solo contempla las violencias machistas en el entorno laboral, sino que también incluye a las violencias LGTBifóbicas y las posibles discriminaciones que puedan sufrirse.

En relación con el *Plan de igualdad*, se ha trabajado, desde los inicios, en la búsqueda de un sistema integral que consiga paliar las potenciales desigualdades desde un punto de vista interseccional.

3. PRINCIPIOS RECTORES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1 PRINCIPIOS

El presente *Plan de igualdad* se ha elaborado inspirándose en los siguientes principios fundamentales relativos a la igualdad entre mujeres y hombres:

- **La paridad** es un principio de la organización **entendido como requisito imprescindible** a la hora de construir una sociedad más democrática. La organización tiene que contar con la presencia de un 50 % de mujeres y un 50 % de hombres.
- **La transversalidad del enfoque feminista**, entendiendo el género como categoría de análisis que ha de encontrarse en todas las reflexiones que tengan cabida en la organización. Además, este punto viene a evitar el aislamiento del feminismo en una temática sectorial, que pasa a ser incorporado en todas las áreas y los planes de la organización.
- **El reconocimiento de la interseccionalidad** como un eje fundamental para entender que no solo nos atraviesa el género, sino que existen otros ejes de opresión que dan lugar a situaciones de desigualdad específicas que requieren un tratamiento concreto. La importancia de la interseccionalidad se recoge en el *Documento de feminismos* especificada «como principio político imprescindible para el cambio real». La interseccionalidad implica, en primer lugar, el reconocimiento de la diversidad de las mujeres, pero también, más específicamente, el reconocimiento de que las distintas opresiones no se suman, sino que producen «experiencias de discriminación y desigualdad únicas y sustancialmente diferentes».
- **La defensa y protección de los derechos de las personas LGTBI** cuenta con un papel imprescindible a la hora de abordar la igualdad de género por las vinculaciones que guarda con la desigualdad entre mujeres y hombres, pero también por el compromiso ineludible de erradicación de todo tipo de LGTBIfobia en la organización en cualquier instancia y, concretamente, en el ámbito laboral. Tampoco se puede olvidar la necesaria transversalidad de un enfoque de género en las medidas destinadas a paliar la LGTBIfobia.
- **La lucha contra las violencias machistas, asumiendo que son múltiples y que se manifiestan de diversas formas.** El compromiso de esta organización es de tolerancia cero con cualquier forma de violencia machista que sufran las mujeres por el hecho de ser mujeres. Esta línea se

verá más desarrollada en puntos como el tratamiento del *Protocolo de prevención, sensibilización y actuación frente a conductas machistas y LGTBfóbicas*.

- **La despatriarcalización de la organización** como proceso de transformación que nos permita replantearnos todos los aspectos de la organización desde una reflexión crítica que cuente con enfoque de género. Este compromiso parte de asumir que las prácticas interiorizadas llevan consigo un importante sesgo de género, y que, por lo tanto, es necesario hacer un esfuerzo proactivo por revertir dinámicas que colocan a las mujeres en una situación desfavorable respecto a los hombres.
- **La defensa de un modelo de sociedad que garantice la sostenibilidad de la vida y que esa vida sea digna de ser vivida.** Trasladado al ámbito laboral, esto implica garantizar el derecho a compatibilizar el empleo con cualquier otra actividad de índole personal que no pase necesariamente por los cuidados a terceros, sino que dé importancia al autocuidado y, además, facilite con medidas activas la conciliación para momentos concretos de la vida, como son la crianza o la enfermedad de familiares.
- **Una prevención y sensibilización que se aleje de las miradas punitivistas** y ponga en el centro la importancia de la pedagogía, el compromiso y la concienciación como camino para la transformación no solo interna de la organización, sino también de la sociedad en su conjunto, en cuanto aportación que podemos realizar como agentes de la sociedad.
- Entender que **desde la esfera laboral contamos con un valor fundamental a la hora de promover la participación política de las mujeres** por entender que esta ha sido mermada por una desigualdad estructural a lo largo de la historia. Por lo tanto, el fomento de la participación laboral femenina en la organización es un objetivo y un principio que guía las medidas de actuación de Podemos.

3.2 OBJETIVOS

Como ya se ha destacado, en Podemos, la igualdad entre hombres y mujeres ha sido no solo uno de sus ejes principales de actuación en lo político, sino también un elemento básico en la gestión de los recursos humanos, por lo que este *Plan* se desarrolla con la firme intención de lograr los siguientes objetivos:

- Garantizar el derecho a desconexión, entendiendo que es una necesidad que no solo perjudica a las mujeres, sino que, a largo plazo, dificulta lógicas organizativas que atiendan a la

conciliación, el autocuidado y el principio rector de nuestra organización de poner la vida en el centro.

- Reforzar los mecanismos de comunicación interna basados en la formalidad, de tal modo que la información relevante llegue también a las mujeres, quienes suelen estar menos integradas en las lógicas informales por estar estas masculinizadas.
- Eliminar las situaciones de desigualdad, facilitando la incorporación y la permanencia de las mujeres al trabajo, disminuyendo la parcialidad de sus contratos, favoreciendo su acceso a la formación impartida por la organización y garantizando un sistema retributivo que no genere discriminación alguna por razón de género.
- Realizar formaciones que permitan la sensibilización y prevención de la plantilla no solo de situaciones que perpetúan la desigualdad de género, sino también del feminismo como herramienta tanto social como teórica para abordar las problemáticas y cuestiones del día a día.
- Alcanzar la paridad en todos los equipos de las diferentes áreas y departamentos, partiendo de la idea de que la presencia de mujeres no solo es positiva para fomentar la igualdad de género, sino también para el conjunto de la organización. Este aspecto requiere poner en cuestión tanto la segregación vertical como la horizontal.
- Reducir las situaciones de mayor vulnerabilidad social de las mujeres de la organización como consecuencia de situaciones laborales más precarias, como son las medias jornadas o la reducción de jornadas.
- Erradicar las diferentes violencias machistas que se pueden dar en toda organización reforzando el compromiso ya existente contra todo tipo de situación de desigualdad que afronten las trabajadoras.

4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

4.1 METODOLOGÍA

Con el propósito de conocer la realidad de Podemos respecto a la política de igualdad en el seno de su plantilla, se elaboró un diagnóstico de situación que tuvo como base las siguientes herramientas:

- Se llevó a cabo un profundo análisis de la plantilla de la organización, compuesta por 185 trabajadores y trabajadoras pertenecientes a su estructura nacional, a la estructura de los distintos Consejos Ciudadanos Autonómicos y de los Consejos Ciudadanos Municipales de Madrid y Vitoria.
- Se realizaron encuestas voluntarias *online* entre los citados 185 trabajadores y trabajadoras, que permitieron conocer su grado de percepción y su posición en materia de igualdad. Las encuestas fueron enviadas mediante una lista de correo que contenía un enlace anónimo, y consistía en un total de 58 preguntas tipo test, de elección múltiple y de rellenar, que fueron contestadas por 143 personas.
- Se celebraron cuatro entrevistas grupales dirigidas a grupos de cinco personas, todas ellas pertenecientes a la plantilla de la estructura estatal, que intentaban ser un reflejo lo más representativo posible de la realidad de la organización. La elección de los entrevistados y las entrevistadas se hizo teniendo en cuenta el género, la tipología de contrato, la tipología de jornada, la categoría funcional y la antigüedad.
- Finalmente, se hizo una entrevista a la persona responsable de las áreas de Gerencia y Recursos Humanos para comparar la percepción de los trabajadores y las trabajadoras con los planteamientos de las áreas de dirección de la organización.

Una vez analizada toda la información cualitativa y cuantitativa extraída de las herramientas expuestas, y siempre bajo el prisma de la perspectiva de género, se elaboró el citado **diagnóstico de situación**, a partir del cual se llegó a diversas conclusiones en materia de igualdad, distribuidas en las siguientes áreas de revisión.

4.2 ÁREAS DE REVISIÓN

4.2.1 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

4.2.1.1 ANÁLISIS DE LA PLANTILLA EN TÉRMINOS GENERALES

Plantilla desagregada por sexo

	Total	Porcentaje
Mujeres	84	45,4 %
Hombres	101	54,6 %

Distribución de la plantilla por tipos de contratos

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	25	13,5 %	31	16,7 %	56
Temporal a tiempo parcial	9	4,9 %	11	5,9 %	20
Indefinido a tiempo completo	39	21,1 %	50	27 %	89
Indefinido a tiempo parcial	11	5,9 %	9	4,9 %	20
TOTAL	84	45,4 %	101	54,6 %	185

Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregado por sexo

	Total	Porcentaje
Mujeres	50	45,9 %
Hombres	59	54,1 %

Si analizamos los datos que figuran en estas tablas, vemos como la plantilla, en términos generales, está ligeramente desequilibrada a favor de los hombres, a pesar de que la organización reconoce en sus documentos oficiales su voluntad manifiesta de alcanzar como objetivo el 50 %-50 %, esto es, la paridad absoluta.

Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	3	1,6 %	9	4,9 %	12
De 6 meses a 1 año	6	3,2 %	12	6,4 %	18
De 1 a 2 años	29	15,7 %	25	13,5 %	34
De 2 a 3 años	17	9,2 %	20	10,8 %	37
De 3 a 4 años	21	11,3 %	29	15,7 %	50
Más de 4 años	8	4,3 %	6	3,2 %	14
TOTAL	84	45,4 %	101	54,6 %	185

A tenor de estos datos, durante el último año se ha disparado la masculinización de la plantilla si se tiene en cuenta que solo se han incorporado nueve mujeres, en contraposición a los veintiún trabajadores varones que han entrado a formar parte de la organización.

Estas cifras no solo son preocupantes *per se*, sino que, analizando los datos de años anteriores, la diferencia numérica entre hombres y mujeres era menor. Por lo tanto, lejos de mejorar o mantenerse, la organización se ha masculinizado llamativamente y con cierta rapidez a lo largo del último año.

Distribución de la plantilla por categorías funcionales

Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Júnior	0	0 %	1	0,5 %	1
Gestor	11	5,9 %	17	9,2 %	28
Técnico	68	36,8 %	71	38,4 %	139
Coordinador	4	2,2 %	10	5,4 %	14
Responsable	1	0,5 %	2	1,1 %	3
TOTAL	84	45,4 %	101	54,6 %	185

Según estos datos, la plantilla de Podemos está conformada mayoritariamente por técnicos o técnicas, sin que, aparentemente, salvo en las categorías de coordinador/coordinadora, gestor/gestora y responsable, se vea una desproporción manifiesta en cuestión de género. Es en las franjas más altas de responsabilidad en las que la presencia masculina es más manifiesta, por lo que, analizándolo en términos generales, existe cierta masculinización jerárquica.

Distribución de la plantilla por tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Parcial	20	10,8 %	20	10,8 %	40
Completa	64	34,6 %	81	43,8 %	143
TOTAL	84	45,4 %	101	54,6 %	185

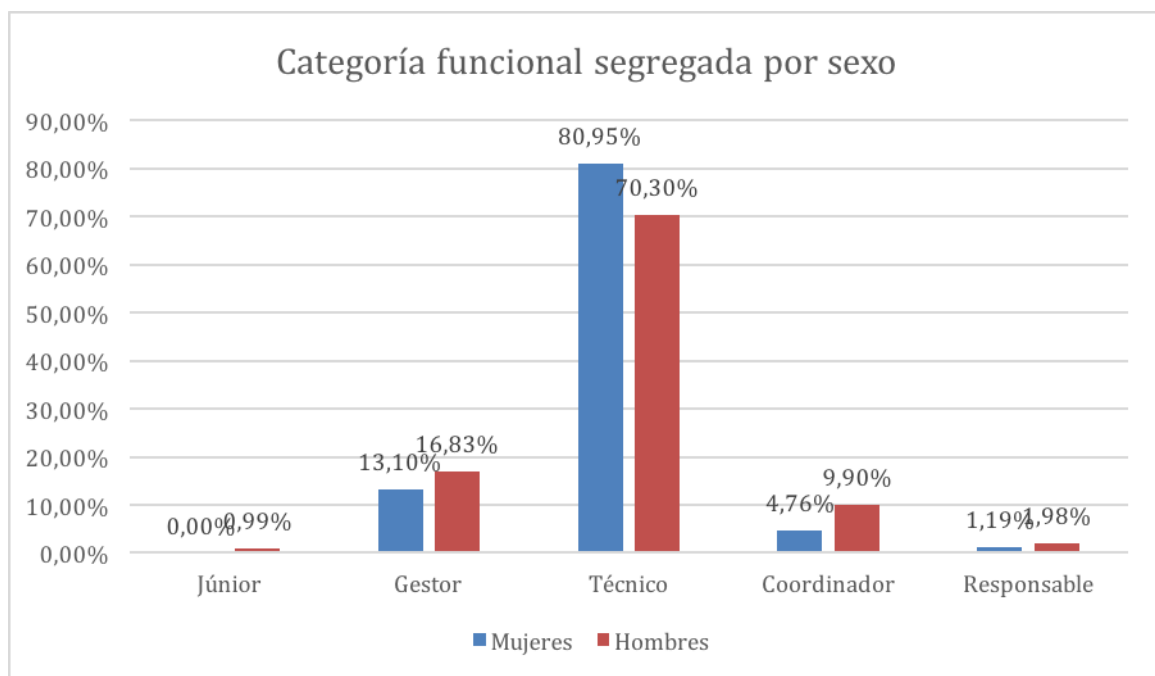
En este caso, el estudio de la plantilla en esta categoría nos dibuja una organización bastante equilibrada en cuanto a la presencia masculina y femenina en los tramos de jornadas más reducidas, mientras que en el ámbito de la jornada completa, en este análisis, en términos generales, hay una diferencia de diez puntos a favor de los hombres de la organización.

4.2.1.2 ANÁLISIS DE LA PLANTILLA POR BLOQUES DE GÉNERO

Hasta ahora hemos considerado la plantilla en términos absolutos, donde se aprecian pocas diferencias (salvo en algunas excepciones) entre hombres y mujeres. Sin embargo, una mirada más precisa, analizando la estructura de la plantilla por géneros, en relación con unos determinados parámetros seleccionados sobre las anteriores tablas (tipo de contrato, tipo de jornada y categoría funcional), nos da como resultado una radiografía muy distinta de la organización y del sesgo de género en ella.

Los datos que arroja la comparación en la composición del conjunto de la plantilla por composición de género y tipología de contrato muestran una composición bastante pareja entre los porcentajes de trabajadores y trabajadoras que desarrollan su trabajo con contratos temporales, ya sean estos a tiempo parcial o a tiempo completo. La temporalidad afecta a un 40,47 % de las mujeres y a un 41,58 % de los hombres de la organización.

En cuanto a los contratos indefinidos, existe una prevalencia masculina en la contratación indefinida a tiempo completo, mientras que, en la contratación indefinida a tiempo parcial, no solo predominan las mujeres, sino que además el salto entre géneros es el mayor de todas las categorías (4,19 %).

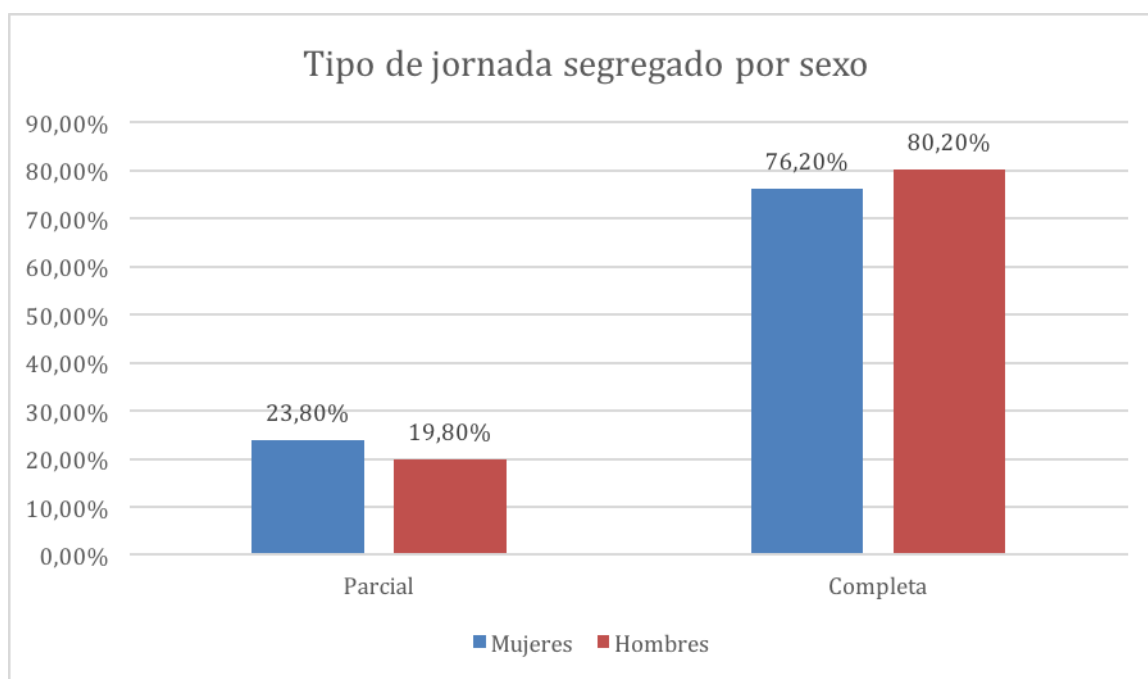


El desglose de las contrataciones por categorías funcionales marca una profunda diferencia en la composición de las contrataciones estudiadas por género.

Las categorías o dedicaciones más altas en la organización las desempeñan casi un 6 % de las mujeres contratadas y casi un 12 % de los hombres. Esto supone un desfase del doble porcentual de hombres que de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad.

La categoría intermedia de técnico o técnica es la que acapara un mayor porcentaje de plantilla en ambos géneros, pero con una diferencia porcentual de casi 11 puntos entre mujeres (80,95 %) y hombres (70,30 %), lo que hace que la presencia femenina esté más desequilibrada en este tipo de puestos.

En conclusión, no solo hay menos mujeres contratadas que hombres, sino que, en categorías con mayor responsabilidad, el porcentaje de estas es mucho menor. Esta evidente masculinización jerárquica de la organización tiene, como veremos más adelante, una consecuencia lógica en materia salarial: si un porcentaje mayor de los trabajadores en términos relativos accede a los puestos más altos y, por lo tanto, a los mejor retribuidos, eso se traducirá, necesariamente, en cierta brecha salarial a favor de la plantilla masculina.



La desagregación dentro de cada bloque de género de las diferentes tipologías de contrato nos dibuja una mayor presencia de mujeres, respecto del total del grupo, en las jornadas parciales.

El gráfico nos muestra que el 23,8 % de las trabajadoras tienen jornada parcial, mientras que esta situación afecta al 19,8 % de los varones. Una diferencia porcentual entre géneros del 4 %.

En cuanto a la jornada completa, existe una preponderancia masculina, con una diferencia porcentual del 4 % a favor de los hombres. Así las cosas, la parcialidad en la jornada tiene un claro sesgo de género,

en tanto en cuanto la plantilla femenina predomina en las jornadas parciales a la par que la plantilla masculina predomina en la jornada a tiempo completo, lo que no hace sino acrecentar la distancia entre unas y otros.

En conclusión, no solo existen menos mujeres que hombres trabajando en la organización, sino que, además, trabajan menos horas.

4.2.1.3 ANÁLISIS DE LA PLANTILLA EN TÉRMINOS DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL O SECTORIAL

Por otra parte, analizada la plantilla desde diferentes enfoques, y tanto en términos absolutos como relativos y desagregados por géneros, no solo encontramos que existe cierta masculinización de la organización desde el punto de vista jerárquico (es decir, los hombres ocupan las categorías funcionales más altas y, por ende, también acceden —como veremos más adelante— a las escalas salariales mejor retribuidas), sino que, además, podríamos asegurar que esa masculinización también afecta a determinadas áreas técnicas que están mayoritariamente copadas por varones, con una escasa presencia femenina o, directamente, con la ausencia total de mujeres en ese tipo de puestos.

En los casos de una presencia muy elevada de hombres respecto a la de mujeres, encontramos áreas como Finanzas (77,7 % de hombres y 33,3 % de mujeres), Informática (88,8 % de hombres y 11,1 % de mujeres), Redes (87,5 % de hombres y 12,5 % de mujeres) y Organización y Programa (77,7 % de hombres y 33,3 % de mujeres). La cosa empeora notablemente en otros espacios, como Audiovisuales, Seguridad, Internacional o Secretaría General, en la que el 100 % de la plantilla está compuesta por varones. La masculinización en estos ámbitos es más que evidente.

Por otra parte, del mismo modo que hay áreas tremendamente masculinizadas, encontramos otras en las que sucede justamente lo contrario: son las mujeres las que ocupan, de una forma llamativa, o bien la totalidad de los puestos, o bien su mayor parte. Esto sucede en Producción (80 % de mujeres y 20 % de hombres), Gerencia (75 % de mujeres y 25 % de hombres) o Políticas Sociales (100 % de mujeres). Son áreas, por tanto, que están fuertemente feminizadas.

Si analizamos ambas situaciones en conjunto, podemos llegar a una conclusión destacable en materia de igualdad, y es que parece ser que aquellas tareas más técnicas o con un componente más político acaban siendo monopolizadas por hombres, mientras que las mujeres predominan en ámbitos de gestión o vinculados a lo social, por lo que existe un claro sesgo de género a la hora de distribuir funciones.

Finalmente, áreas como Economía, Comunicación, Análisis, Recursos Humanos, Sociedad Civil o Legal se encuentran totalmente equilibradas, sin que exista sesgo de género alguno.

4.2.2 RETRIBUCIONES

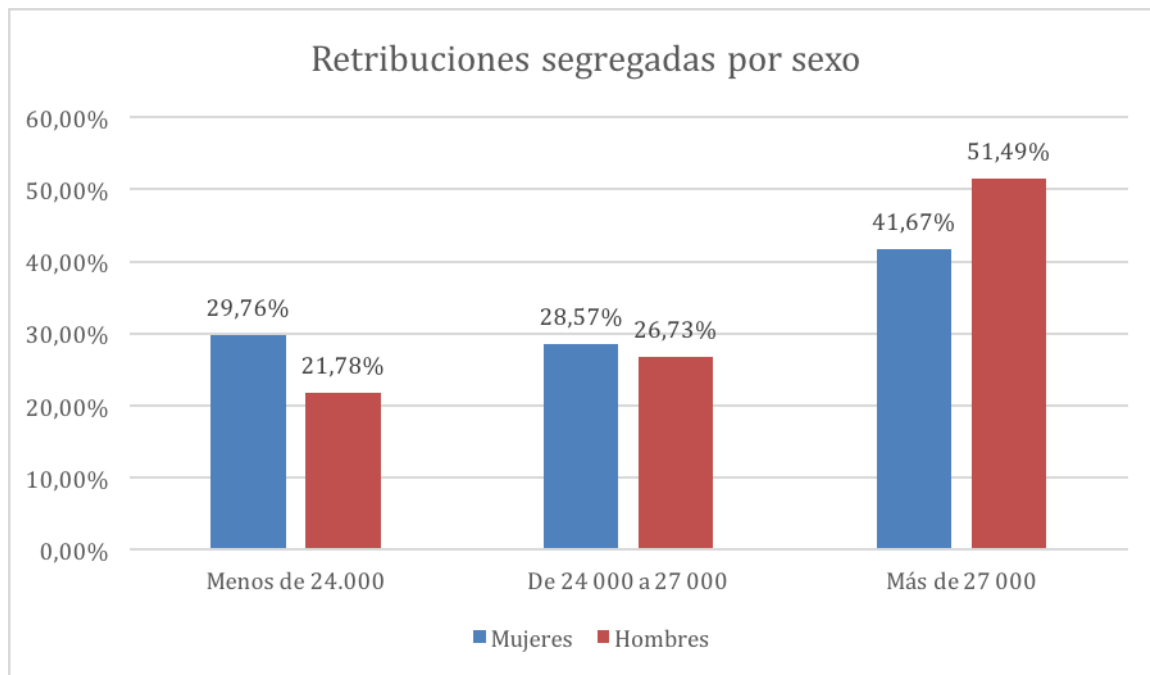
4.2.2.1 ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES EN TÉRMINOS GENERALES

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
12 000-15 000 € anuales	16	8,6 %	18	9,7 %	34
15 001-18 000 € anuales	1	0,5 %	0	0 %	1
18 001-21 000 € anuales	5	2,7 %	2	1,1 %	7
21 001-24 000 € anuales	3	1,6 %	2	1,1 %	5
24 001-27 000 € anuales	24	13 %	27	14,6 %	51
27 001-30 000 € anuales	19	10,3 %	31	16,7 %	50
30 001-33 000 € anuales	15	8,1 %	18	9,7 %	33
33 001-36 000 € anuales	1	0,5 %	2	1,1 %	3
Más de 36 000 € anuales	0	0 %	1	0,5 %	1
TOTAL	84	45,4 %	101	54,6 %	185

A tenor de lo que muestra esta tabla, se ve un desfase en favor de los trabajadores en las escalas más altas en detrimento de las trabajadoras, quienes reciben, por norma general, un salario situado en las franjas medias.

4.2.2.2 ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES POR BLOQUES DE GÉNERO

Al igual que sucedía en el bloque relativo a las características de la plantilla, la valoración y las conclusiones cambian sustancialmente al ajustar la mirada y desglosar los bloques retributivos en tres franjas, estudiando la composición de cada bloque de trabajadores por género en relación con ellas.



El primer paso para poder comparar de verdad el sesgo de género en las retribuciones a los trabajadores y las trabajadoras es separar hombres de mujeres y ver cuál es la estructura salarial en cada uno de los grupos, para pasar posteriormente a compararlas y ver las diferencias.

Con esta mirada, obtenemos este dibujo de la organización al dividir la escala salarial en tres bloques:

Hombres		Mujeres
21,78 %	Hasta 24 000 €	29,86 %
26,73 %	24 000-27 000 €	28,77 %
51,48 %	Más de 27 000 €	41,36 %

La retribución entre los hombres es claramente ascendente. Casi el 22 % de los hombres ocupan las escalas salariales más bajas, su número asciende hasta el 27 % en la franja media y el 51 % de ellos se encuentran en los niveles retributivos más altos. La mitad de los hombres contratados por la organización se sitúan en la franja salarial más alta.

En el caso de las mujeres, la situación es diferente. Un 30 % de ellas ocupan las escalas más bajas. Un 29 %, la franja media, en la que se iguala más o menos el porcentaje de hombres y mujeres con esa

retribución. Y solo tienen acceso a la franja alta un 41 % de ellas, como se ve, muy por debajo del porcentaje de hombres; existe entre ambos géneros una llamativa diferencia de 10 puntos en esta categoría.

Finalmente, analizadas las variables de trabajo de los apartados 4.2.1 y 4.2.2 (**las condiciones laborales y las condiciones retributivas**) y puestas en relación las unas con las otras, podemos concluir que la plantilla no solo está ligeramente masculinizada en cuanto al número de trabajadores, sino que, además, estos ocupan proporcionalmente posiciones más altas en la estructura de la organización y están mejor retribuidos. De la misma manera, cuentan con una mayor presencia en las jornadas completas y en los contratos indefinidos a jornada completa.

4.2.2.3 BRECHA SALARIAL

A la hora de calcular la brecha salarial se ha analizado la composición de la plantilla por retribución, por tipo de contrato y por categoría funcional, y se ha obtenido un valor de brecha de 3,12.

Si bien este valor es muy inferior a la media nacional, sigue siendo insuficiente.

4.2.3 FORMACIÓN

Formación del último año

Formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Curso de Inglés Diplomático	1	1,8 %	2	3,6 %	3
Curso de Finanzas	1	1,8 %	5	8,9 %	6
Curso de Cuadros de Mandos	2	3,6 %	4	7,1 %	6
Curso de LibreOffice	7	12,5 %	5	8,9 %	12
Máster en Comunicación No Verbal	0	0 %	1	1,8 %	1
Máster en Dirección de RR. HH.	1	1,8 %	0	0 %	1
Máster en Gestión Integral de	1	1,8 %	0	0 %	1

Eventos					
Curso avanzado de Redes	0	0 %	1	1,8 %	1
Curso avanzado en Derecho Penal	2	3,6 %	0	0 %	2
Curso de Diseño Cinema 4D	0	0 %	1	1,8 %	1
Taller de Producción estatal	10	17,8 %	12	21,4 %	22
TOTAL	25	44,6 %	31	55,4 %	56

Una vez analizados los datos contenidos en la tabla, podemos concluir que las formaciones tienen un sesgo de género. En los cursos pensados para perfiles profesionales específicos o técnicos, con la excepción del curso avanzado en Derecho Penal, predominan claramente los hombres sobre las mujeres; mientras que existe una presencia femenina superior a la masculina en el curso de LibreOffice (claramente asociado a labores de gestión y administración), lo cual podría estar íntimamente relacionado con una posible feminización sectorial de ese tipo de áreas.

Solo escapan a esta realidad los másteres en Dirección de Recursos Humanos y en Gestión Integral de Eventos, enfocados a puestos de coordinación, que han sido recibidos exclusivamente por dos mujeres y claramente en relación con su labor específica dentro de la organización. Esto es, las mujeres solo reciben más formación que los hombres en áreas profesionales con menor responsabilidad o en aquellos casos en los que dichos cursos van dirigidos a un o una profesional muy concreto.

4.2.4 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Siguiendo la información recogida tanto en las entrevistas presenciales como en las entrevistas o encuestas online, resulta destacable que los trabajadores y las trabajadoras de la organización no conocen de forma específica las medidas a las que pueden acogerse dentro de este ámbito. Muchas y muchos reconocen que este desconocimiento se debe a que sus propias circunstancias personales nunca han propiciado una necesidad de estas características, lo cual, por otra parte, también puede deberse a la media de edad de la plantilla, en la que predominan trabajadores y trabajadoras sin cargas familiares. Sea como fuere, son los propios trabajadores y trabajadoras quienes reconocen cierta responsabilidad en este desconocimiento.

No obstante, los y las profesionales pertenecientes a determinadas áreas de la organización reconocen que, debido a la naturaleza de su trabajo y la consiguiente interrelación de esta con la actualidad política, encuentran ciertas dificultades a la hora de separar sus momentos de ocio de los de desempeño profesional. Aunque muchos y muchas entienden que, dedicándose a estas áreas, es difícil que en algunos momentos ambas cuestiones no lleguen a solaparse, agradecerían una mejor planificación por parte de la organización con el fin de paliar el perjuicio que esto les ocasiona.

Por otra parte, si bien es cierto que son pocos y pocas quienes se han acogido a alguna medida de conciliación, hay una valoración positiva muy generalizada de la flexibilidad de horario que la organización ofrece a su plantilla, así como de la posibilidad de teletrabajo en aquellos casos en los que las características del puesto así lo exijan, o por circunstancias especiales que den pie a que, en un momento dado, para el trabajador o la trabajadora sea más práctico y cómodo trabajar desde su casa.

Asimismo, aquellas personas que sí se han acogido a alguna medida de conciliación reconocen que no han tenido ningún tipo de problema a la hora de solicitarla y que los cauces con los que cuenta la organización para ello son adecuados, efectivos y prácticos.

Como consecuencia de este desconocimiento común reconocido por la propia plantilla, esta considera oportuno que desde las áreas de Gerencia y Recursos Humanos se facilite de forma más activa información a trabajadores y trabajadoras acerca de esta cuestión, y que se les informe previamente de las medidas de conciliación a las que pueden acogerse.

Finalmente, si bien es cierto, como veíamos anteriormente, que las jornadas reducidas de trabajo predominan más entre las mujeres que entre los hombres, por lo recogido tanto en las entrevistas presenciales como en las entrevistas o encuestas online, no se aprecia que haya una vinculación directa entre este hecho y la política de la organización en materia de conciliación familiar, o, al menos, las mujeres participantes no lo entienden así. Sin embargo, también es cierto que esta correlación es inevitable, habida cuenta de la feminización consustancial al mundo de los cuidados, y que, por lo tanto, puede suceder que, en algunos casos, esta situación no sea percibida por las propias trabajadoras y la asuman como normal.

4.2.5 PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS MACHISTAS Y LGTBIFÓBICAS

Como se ha mencionado anteriormente, el Comité de Igualdad elaboró en septiembre de 2018 un ***Protocolo de sensibilización, prevención y actuación frente a conductas machistas y LGTBifóbicas***,

cuya existencia es conocida, prácticamente, por la totalidad de la plantilla, según se desprende de las entrevistas presenciales y de las entrevistas y encuestas online. Sin embargo, muchas de las personas que sí lo conocen reconocen o no haberlo leído o no saber cómo acceder a él. Aunque, al igual que en cuestiones de conciliación, los trabajadores y las trabajadoras reconocen cierta responsabilidad en dicho desconocimiento, sí entienden que el *Protocolo* no es todo lo accesible que debiera, y que correspondería a las áreas de Gerencia y Recursos Humanos darle mayor difusión y facilitar su acceso a través de vías como Telegram, su colocación en un tablón o incorporando una cláusula en los contratos que informe al respecto.

Por otra parte, la plantilla también considera adecuado que se den formaciones específicas en materia de violencias machistas y LGTBifóbicas con un carácter informativo y preventivo. Estas formaciones, en su opinión, deberían ir destinadas a los trabajadores, para que estos conozcan el verdadero alcance del concepto «violencias machistas y LGTBifóbicas»; a las trabajadoras, para que sepan identificar este tipo de conductas y pierdan el miedo a denunciarlas al conocer el verdadero nivel de protección del *Protocolo*; así como a los coordinadores y a las coordinadoras, o a las personas que tengan personal a su cargo, por la situación de cercanía y confianza que los propios trabajadores y trabajadoras sienten respecto a ellos y ellas, y con el fin de facilitar posibles denuncias si se diesen casos que las motivasen.

En relación con esta última cuestión, la plantilla considera que la vía del formulario prevista por el *Protocolo* para iniciar el proceso es fría y poco personal, y, para contrarrestar esta cuestión, preferirían añadir, además, otros pasos que les resultan más cercanos, como los ya mencionados de poder informar también a sus respectivos coordinadores y coordinadoras.

4.2.6 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

En este ámbito, analizadas las dinámicas internas de la organización, así como las opiniones y demandas de la plantilla planteadas en las entrevistas presenciales y en las entrevistas y encuestas online, se perciben ciertas carencias informativas y formativas. Estas afectan no solo a los ámbitos anteriormente expuestos (conciliación laboral, familiar y personal, y prevención de las violencias machistas y LGTBifóbicas), sino también a la posibilidad de promoción interna y a la existencia de vacantes. Los trabajadores y las trabajadoras reclaman, de forma muy generalizada, más implicación por parte de la organización en estas tres áreas y reconocen ciertas lagunas que habría que solucionar.

4.3 CONCLUSIONES

La valoración de este **diagnóstico de situación** ofrece una serie de problemas claramente identificados:

- La existencia de una plantilla masculinizada, con una diferencia de casi 10 puntos entre hombres y mujeres. Esta desigualdad se ha agravado especialmente en el último año.
- La masculinización de la plantilla es especialmente notoria en las franjas de mayor responsabilidad.
- Se observa una desigualdad en la distribución de la plantilla entre tipos de jornada, con más hombres que mujeres a jornada completa y más mujeres que hombres a jornada parcial.
- Existe una clara segregación horizontal, se observa que los equipos técnicos tienden a estar masculinizados.
- Esto se extiende a la formación técnica, en la que predominan los hombres.
- En cuanto a la conciliación de la vida laboral y personal, si bien en las entrevistas se ha obtenido que la plantilla está satisfecha, queda patente el problema de la desconexión fuera del horario laboral, que afecta a todas las personas integrantes de la plantilla por igual.
- De las entrevistas se sustrae con claridad un problema de comunicación, pues existe una brecha comunicativa entre lo que la organización informa y lo que perciben los trabajadores. Especialmente, llama la atención el desconocimiento del *Protocolo de sensibilización, prevención y actuación frente a conductas machistas y LGTBifóbicas*.

A partir de todas estas conclusiones expuestas, se establecerán los procesos de mejora que compondrán el *Plan de igualdad* de Podemos, con el fin de cumplir con los parámetros de igualdad y paliar la posible existencia de desigualdades entre mujeres y hombres.

5. PLAN DE IGUALDAD

En aplicación de lo dispuesto en los artículos 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Podemos elabora el siguiente *Plan de igualdad* en aras de «respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral», para lo que se adoptarán una serie de «medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres».

Esta labor concreta se ha encomendado al Comité de Igualdad de la organización, cuyo Reglamento de Funcionamiento Interno especifica, en su artículo 3, apartado e), que es labor de dicho Comité «elaborar el *Plan de igualdad* de Podemos, que recogerá las directrices que deben orientar la actividad de esta organización en materia de igualdad».

Para ello, la organización llevará a cabo las acciones que se detallan a continuación.

5.1 PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo general: garantizar un ambiente laboral y una cultura organizacional feministas e igualitarios, que incorporen la perspectiva de género a todos sus ámbitos.

Objetivos específicos:

- Introducir la perspectiva de género en todas las áreas, mecanismos, formas de gestión y dinámicas de trabajo propias de la organización.
- Tener en cuenta en la contratación haber cursado estudios de género o contar con trayectoria activista en el feminismo.
- Formar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de género a las personas responsables de la selección y gestión de personal.
- Formar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de género a los y las miembros de la plantilla que tengan entre sus funciones la coordinación de trabajadores o trabajadoras.

- Formar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de género a todos los trabajadores y las trabajadoras que componen la plantilla de la organización.
- Facilitar formaciones que implementen perspectiva de género a la temática de los distintos equipos.

Para su cumplimiento, se tendrán en cuenta los siguientes **indicadores**:

- Nivel de calado en las dinámicas internas de la organización de la perspectiva de género, obtenido a través de entrevistas o cuestionarios.
- Nivel de satisfacción de los trabajadores y, especialmente, de las trabajadoras que componen la plantilla respecto a la efectiva incorporación de la perspectiva de género al funcionamiento interno de la organización, obtenido a través de entrevistas o cuestionarios.
- Análisis de las nuevas contrataciones en relación con el conocimiento previo en materia de igualdad.
- Evaluación y seguimiento del número de formaciones que se realizan en materia de igualdad, que deberán ser un mínimo de tres: una de feminismo básico, otra de feminismo para responsables y otra de feminismo para personas que gestionen personal.

5.2 CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN

Objetivo general: potenciar la igualdad de género en la contratación, promoción y participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles de la organización.

Objetivos específicos:

- Incorporar, de forma efectiva, criterios de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación por razón de género en los procesos de selección para acceder a la organización, aplicando los parámetros paritarios defendidos por la organización en sus documentos organizativos.
- Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de género en el desarrollo profesional de la plantilla, favoreciendo el acceso de mujeres a todas las categorías y

funciones de la organización, especialmente a aquellas en las que se encuentren infrarrepresentadas.

- Garantizar la difusión de los distintos procesos de promoción interna y vacantes que surjan en el seno de la organización, asegurándose de que estas lleguen por igual a mujeres y hombres.
- Adoptar medidas de acción positiva encaminadas a evitar la segregación ocupacional.

Para su cumplimiento, se tendrán en cuenta los distintos **indicadores**:

- Revisar la proporción en cuestión de género de la plantilla en general, así como de todos los puestos y categorías funcionales en particular.
- Revisar la proporción de mujeres y hombres que han promocionado dentro de la organización y la tipología de la promoción (proceso selectivo/designación directa) asociada a cada caso.
- Revisar la proporción de mujeres y de hombres que ocupan puestos de responsabilidad dentro de la organización.

5.3 RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL

Objetivo general: aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones sin que exista desigualdad por razón de género desde el punto de vista salarial.

Objetivos específicos:

- Garantizar que las retribuciones medias de hombres y mujeres sean iguales.
- Fomentar el acceso de mujeres a las escalas retributivas más altas para acabar con la brecha salarial asociada a la segregación jerárquica.
- Equiparar la presencia de mujeres y de hombres en las escalas retributivas más bajas para acabar, también, con la brecha salarial asociada a la segregación jerárquica, fomentando la promoción de las mujeres en dichas escalas.

Para su cumplimiento, se tendrán en cuenta los siguientes **indicadores**:

- Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y de hombres en la organización.

- Realizar análisis del salario percibido por cada uno de los trabajadores y las trabajadoras que pertenecen a cada una de las áreas o departamentos de la organización.
- Revisar el porcentaje de mujeres y de hombres de la organización que acceden a escalas retributivas más altas.
- Revisar el porcentaje de mujeres y de hombres en las escalas retributivas más bajas.

5.4 FORMACIÓN

Objetivo general: evitar la desigualdad por razón de género en el acceso a la formación ofertada por la organización.

Objetos específicos:

- Garantizar la existencia de una oferta formativa a trabajadores y trabajadoras para favorecer su desarrollo profesional en la organización sin que exista discriminación por razón de género.
- Informar a la plantilla de la formación impartida por la organización, asegurándose de que tanto hombres como mujeres tengan el mismo acceso a dicha información.
- Facilitar a las trabajadoras el acceso a procesos formativos relacionados con áreas profesionales en las que las mujeres estén infrarrepresentadas.
- Fomentar la celebración de procesos formativos en horario laboral para que estos sean compatibles con las responsabilidades personales y familiares.

Para su cumplimiento, se tendrán en cuenta los siguientes **indicadores:**

- Análisis del porcentaje de hombres y de mujeres que acceden a los cursos de formación ofertados por la organización.
- Estudio de la tipología de los cursos formativos ofertados por la organización en relación con las distintas categorías funcionales y el número de trabajadores o trabajadoras que conforman dichas categorías.
- Análisis del porcentaje de cursos formativos impartidos fuera del horario laboral.

5.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Objetivo general: facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la organización fomentando un equilibrio adecuado entre sus necesidades personales y el desarrollo de su vida profesional sin que existan diferencias entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

- Ajustar la gestión y el funcionamiento de la organización a las necesidades de conciliación de trabajadores y trabajadoras, identificando dichas necesidades.
- Mejorar los cauces de comunicación e información respecto a las medidas de conciliación a las que trabajadores y trabajadoras pueden acogerse en aplicación de la legislación vigente.
- Adoptar las medidas oportunas para evitar la feminización de las medidas de conciliación, así como fomentar su utilización por parte de los hombres de la plantilla a través de campañas de corresponsabilidad.
- Garantizar la celebración de reuniones de trabajo y desplazamientos asociados a la labor profesional dentro de la jornada laboral o limitar el uso de herramientas de comunicación con la plantilla como Telegram o similares fuera del horario laboral para garantizar la total desconexión de trabajadores y trabajadoras.

Para su cumplimiento, se tendrán en cuenta los siguientes **indicadores:**

- Análisis del porcentaje de hombres y de mujeres que han disfrutado de medidas de conciliación.
- Análisis de reuniones de trabajo o desplazamientos vinculados a la propia labor profesional que tienen lugar fuera del horario laboral y a quiénes afectan.
- Revisión de los fichajes en el reloj para asegurarse de que las actividades laborales se realizan dentro de la jornada laboral.

5.6 VIOLENCIAS MACHISTAS Y LGTBIFÓBICAS

Objetivo general: prevenir y erradicar las violencias machistas y LGTBifóbicas en el seno de la organización.

Objetivos específicos:

- Difundir a la totalidad de la organización *el Protocolo de sensibilización, prevención y actuación frente a conductas machistas y LGTBIfóbicas*.
- Garantizar la aplicación del *Protocolo de sensibilización, prevención y actuación frente a conductas machistas y LGTBIfóbicas* sin incurrir en el punitivismo.
- Formar y sensibilizar en materia de violencias machistas y LGTBIfóbicas a las personas responsables de la gestión de personal.
- Formar y sensibilizar en materia de violencias machistas y LGTBIfóbicas a los y las miembros de la plantilla que tengan entre sus funciones la gestión de personal o tengan trabajadores o trabajadoras a su cargo.
- Formar y sensibilizar en materia de violencias machistas y LGTBIfóbicas a todos los trabajadores y las trabajadoras que componen la plantilla de la organización.
- Generar espacios de confianza a los que solo puedan asistir mujeres y en los que se pueda tratar el tema de acoso en confianza.

Para su cumplimiento, se tendrán en cuenta los siguientes **indicadores**:

- Evaluación del grado de conocimiento de todas las personas que componen la organización del contenido del *Protocolo de sensibilización, prevención y actuación frente a conductas machistas y LGTBIfóbicas*.
- Número de formaciones o campañas realizadas dirigidas a todos los ámbitos de la organización en materia de violencias machistas y LGTBIfóbicas.
- Número de denuncias interpuestas por personas que hayan sufrido o presenciado una situación que pueda ser considerada como un tipo de violencia machista o LGTBIfóbica.

5.7 COMUNICACIÓN

Objetivo general: garantizar que toda la información relativa al plan y las políticas de igualdad de la organización llegue a toda la plantilla.

Objetivos específicos:

- Difundir el presente *Plan de igualdad* entre todos los trabajadores y las trabajadoras que componen la plantilla de la organización.
- Difundir los distintos documentos políticos y protocolos internos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación por razón de género y de feminismos entre todas las personas que componen la organización. Es decir, el *Documento de feminismos*, el *Protocolo de reacción ante asesinatos machistas* y el *Protocolo de comunicación feminista*.

Para su cumplimiento, se tendrán en cuenta los siguientes **indicadores**:

- Evaluación del grado de conocimiento de la plantilla tanto del contenido del Plan como del contenido de los documentos y protocolos anteriormente citados.

6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Comité de Igualdad de Podemos, creado en septiembre de 2018, en aplicación del artículo 3 e) del Reglamento del Comité de Igualdad, tiene como funciones «impulsar y evaluar la aplicación del *Plan de igualdad*, colaborando en su puesta en práctica, elaborando propuestas de mejora y proponiendo criterios para su completo desarrollo». Así las cosas, corresponde a dicho Comité vigilar el cumplimiento de los objetivos propuestos y garantizar la correcta ejecución de las medidas acordadas, promoviendo los cauces necesarios para su íntegra aplicación.

Para ello, el citado Comité de Igualdad realizará un informe de evaluación anual, además de un seguimiento continuado de la aplicación del *Plan*, con la intención de conocer el grado de consecución de las medidas propuestas y la relación existente entre los objetivos planteados y los resultados obtenidos, así como para analizar los recursos, la metodología y los procedimientos utilizados.

Asimismo, cuando las circunstancias así lo exijan o las nuevas características de la plantilla así lo demanden, se prevé la revisión del presente *Plan* por parte del Comité de Igualdad con el fin de adecuar las medidas actualmente propuestas a las nuevas especificidades de la organización.

7. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

Podemos, como fuerza política que ha de estar en la vanguardia de la lucha por la igualdad, se compromete, con la elaboración del presente *Plan*, a continuar con el establecimiento y desarrollo de políticas laborales que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; a ser ejemplo de cómo se puede evitar la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género; así como al impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política organizacional y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización (desde la selección de personal a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación), asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo esta como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ponen a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

En cuanto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se llevarán a la práctica a través de la implantación de este *Plan de igualdad* los principios enunciados que supongan mejoras respecto a la situación actual, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, se contará con un comité paritario y colegiado entre la representación de trabajadores y trabajadoras y representantes de la organización (Comité de Igualdad de Podemos) que supervisará no solo el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino todo el proceso de desarrollo, implementación y evaluación del *Plan de igualdad*.

Fdo. Rocío Esther Val Val (Gerente)

Madrid, 2 de marzo de 2020