

PLAN DE IGUALDAD

Fundación Nantik Lum



*Versión actualizada conforme al Anexo I, aprobado el 4 de noviembre de 2025,
que amplía la vigencia del anterior Plan de Igualdad*



Índice

1. Introducción
2. Identificación de la empresa
3. Objetivos del Plan de Igualdad
4. Medidas
5. Implantación y seguimiento PIO

1. Introducción

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal que se recoge en los textos internacionales más relevantes que regulan y garantizan los derechos humanos. La eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo que debe perseguirse desde todos los estamentos de la sociedad, sobre todo desde aquellos que por su influencia e impacto social deben servir de referente para los demás, como es el caso de Nantik Lum.

En el marco internacional, la igualdad aparece en diversos textos internacionales sobre derechos humanos:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979. Ratificada por España en 1984. En el ámbito laboral se explicita que los Estados deben adoptar medidas oportunas para “El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo” (Art.11, b) y “el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo” (Art.11, d), entre otras.
- Conferencia Mundial de la Mujer de Nairobi, 1985.
- Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing, 1995. A raíz de su celebración, se pone de relieve la importancia de la aplicación de la transversalidad en toda política dirigida a la consecución de la ya mencionada igualdad de oportunidades.

También en el marco europeo, la igualdad es un principio presente desde el Tratado de Ámsterdam de 1.999, que recoge que tanto la igualdad entre mujeres y hombres, como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo, son objetivos de obligada inclusión en toda política tanto de la Unión Europea como de sus Estados miembros.

Normativa en España, la Constitución de 1.978 la reconoce como valor fundamental en los art. 9 y art. 14. Además, la legislación española sobre la igualdad de género es abundante y muy específica, recordamos las normativas más relevantes y relacionada con los PIO:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

A pesar de todas estas normas de gran alcance, en la actualidad aún existen diferencias entre la igualdad real o efectiva y la igualdad formal o legal. Si bien, a pesar del reconocimiento de este derecho y la responsabilidad estatal de hacer cierto su cumplimiento, no se ha producido todavía un cambio social significativo que sirva de soporte reforzador, y fomente una auténtica igualdad.

Por esta razón, y añadido al cumplimiento normativo, las empresas socialmente responsables y comprometidas con la igualdad, deben ser partícipes de dicho cambio, y adoptar medidas encaminadas a eliminar cualquier forma de discriminación o desigualdad.

2. Identificación de la empresa

La Fundación Nantik Lum es una organización sin ánimo de lucro, con sede en Madrid y creada en 2003 por un grupo de profesionales preocupados por la mitigación de la pobreza y la exclusión social. Desde nuestra fundación, hemos trabajado incansablemente para empoderar a las personas de bajos ingresos, brindándoles las herramientas que necesitan para tener éxito y desempeñar un papel de liderazgo en su propio desarrollo. Usamos las microfinanzas para ayudar a las personas desatendidas a crear empleos, construir activos y elevar su nivel de vida.

En estos últimos 15 años hemos desarrollado proyectos de cooperación internacional, brindando acceso a servicios y educación financieras a personas y comunidades de bajos ingresos en diferentes países (México, Haití, República Dominicana y Ruanda); y hemos realizado una extensa investigación sobre microfinanzas.

Desde 2011, hemos implementado proyectos de acción social en España promoviendo las microfinanzas, el autoempleo y el emprendimiento inclusivo y social. Ofrecemos formación, asesoramiento y acceso a servicios financieros a personas excluidas y vulnerables.

La entidad cuenta, desde el 2019, con un plan de igualdad cuya vigencia trienal finaliza en 2021. Con la creación y puesta en marcha del primer plan de igualdad de la entidad, se han podido introducir y divulgar, a toda la plantilla, los principios y conceptos fundamentales sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres, haciendo especialmente hincapié en la comunicación inclusiva, tanto interna como externa.

Durante el último año y medio, la entidad ha profundizado cada vez más en la lacra social de la violencia de género, y específicamente en la violencia económica, detectando casos y situaciones reales de desigualdades de género en el área financiera.

La entidad, a medida que está profundizando sus conocimientos en esta área de intervención social, asimismo está buscando recursos que permitan encontrar soluciones y herramientas prácticas de utilidad para las mujeres atendidas.

Desde el 2016 la Fundación gestiona el programa CREA, un programa de inserción socio laboral dirigido a mujeres en exclusión social o en riesgo de exclusión social (formación y acompañamiento personalizado). A través de este programa hemos acompañado en los últimos años a casi 500 mujeres formándolas y ofreciéndoles las herramientas adecuadas para su inclusión y para su fortalecimiento personal y su independencia financiera.

El programa cuenta con la colaboración de los espacios de igualdad de la ciudad de Madrid donde se realizan las actividades grupales. Entre las entidades colaboradoras contamos con la colaboración del Espacio Emma para la orientación laboral de las mujeres.

En colaboración con este espacio, gestionamos el proyecto de BAE Autoempleo, un programa híbrido que permite empoderar a las mujeres desde un acompañamiento personalizado y herramientas para la búsqueda de empleo y autoempleo. Las actividades tienen un enfoque de género basado en la teoría feminista.

A través de la colaboración con una estudiante de postgrado de la Universidad Juan Carlos, se ha realizado un estudio titulado “Influencia de los estereotipos de género en la salud financiera de las mujeres”.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	FUNDACIÓN NANTIK LUM					
NIF	G83662098					
Domicilio social	PASEO DE LA CASTELLANA 89, bajo- 28046 - MADRID - MADRID					
Forma jurídica	Inscrita con el Nº 28-1289 en el Registro de Fundaciones					
Año de constitución	2003					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Juan Riva de Aldama					
Cargo	Presidente de la Fundación					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Paola Pozzi					
Cargo	Técnica de proyectos					
Telf.	692 007 045					
e-mail	paolapozzi@nantiklum.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Acción Social en España a través de las microfinanzas y el emprendimiento inclusivo.					
CNAE						
Descripción de la actividad	Desde el año 2011 desarrollamos proyectos y programas de Acción Social en España a través de las microfinanzas y el emprendimiento inclusivo. Ofrecemos formación, asesoramiento y acceso a financiación a personas en situación de vulnerabilidad. Nuestro objetivo es acompañar a estas personas en su proceso de inclusión a través del autoempleo.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad de Madrid y Madrid ciudad, además de colaboraciones en proyectos con otras CCAA de España					
DIMENSIÓN - año 2020						
Personas Trabajadoras	Mujeres	12	Hombres	6	Total	18
Centros de trabajo	Sede en Paseo de la Castellana 89. Madrid Sede secundaria en Vallecas, en Espacio Luz Vallecas en calle Melquiades Biencinto, 7, 28053 Madrid					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No, no hay un Departamento de RRHH, sino más bien un área de administración que gestiona los aspectos relacionados con nóminas, seguridad en el trabajo y administración financiera de proyectos.					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Certificado de participación en el programa Iguálate "Soy una entidad que apuesta por la igualdad" Premio a la Diversidad otorgado por CEPAIM					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres		Total	No hay

Ámbito personal, territorial y temporal del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad se aplicará de forma integral, tanto en la estructura orgánica como en la dinámica cotidiana de trabajo de NANTIK LUM. Será un documento marco que consolide el compromiso con la igualdad para mujeres y hombres en la organización.

Este Plan de Igualdad será un documento accesible y se difundirá a todas las personas que forman parte de la entidad, así como publicado en la web de NANTIK LUM dentro de la estrategia de difusión del principio de equidad a (clientes, colaboraciones...)

Este Plan de Igualdad será suscrito tanto por la organización en su totalidad por los órganos de dirección estratégica de la entidad y, especialmente por las personas trabajadoras.

Este plan ha sido aprobado en 2022 y tendrá una vigencia indefinida*, siendo revisado anualmente para incorporar aquellos ajustes que se consideren necesarios.

**“Versión actualizada conforme al Anexo I, aprobado el 4 de noviembre de 2025, que amplía la vigencia del Plan de Igualdad 2022-2025”*

Principales conclusiones del diagnóstico de igualdad por materias

Metodología

En junio 2021, al activarse el proceso de creación del IIº PIO de las entidad y a falta de RLT, se presentó a los sindicatos más representativos del sector CCOO y UGT una invitación formal (realizada a través de Burofaxes) para que participasen a las mesas de negociaciones, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.4 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en concordancia con el artículo 5.3 de la citada Ley.

En consecuencia, de la negativa de las dos organizaciones a participar a la mesa de negociaciones y con el fin de elaborar un plan de igualdad compartido, se ha empleado una metodología participativa, creando, por un lado, un grupo de trabajo compuesto de personal interno de la entidad, especialmente comprometido con la igualdad y, por el otro lado, se ha consultado a toda la plantilla sobre la igualdad, a través de un cuestionario anónimo.

Asimismo, la Fundación, en el marco del Programa iguálate recibió (durante el trimestre octubre - diciembre 2021) asesoramiento externo por parte de la Consultora de igualdad Luz Casanova que nos entregó, al finalizar el acompañamiento, el sello Igualdad Luz Casanova por nuestra participación y compromiso con la igualdad.

La elaboración del diagnóstico se ha realizado en el seno de la Grupo de trabajo del Plan de Igualdad. La persona encargada de realizar la recogida de información y análisis de esta ha sido Paola Pozzi, técnica de proyectos de la Fundación Nantik Lum y Responsable del Plan de igualdad desde el 2019 (primer plan de igualdad) que cuenta con formación y experiencia en Planes de igualdad.

La creación de las propuestas de medidas del PIO ha sido realizada por parte de Paola Pozzi en colaboración con la Consultora Luz Casanova y aprobadas en enero 2022.

Asimismo, se ha aprobado el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo tendrá vigencia cuatrienal al par del PIO.

El Plan de Igualdad, se compone de los siguientes ejes estratégicos, repartidos en 7 áreas de intervención:

1. ÁREA CULTURA ORGANIZACIONAL
2. ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
3. ÁREA PROMOCIÓN INTERNA
4. ÁREA FORMACIÓN Y DESARROLLO
5. ÁREA CONDICIONES DE TRABAJO
6. ÁREA CONCILIACIÓN y CORRESPONSABILIDAD
7. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

3. Objetivos del plan de igualdad

A partir del análisis de situación realizado, Nantik Lum se propone impulsar un Plan de Igualdad con el objetivo de:

- Integrar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola en su estructura organizacional y prácticas de la gestión de personas.

A partir de la consecución de los siguientes objetivos específicos:

- Definir sistemas y criterios claros en áreas cuyas formas de actuación no están sistematizadas, como acceso al empleo, promoción o retribuciones.
- Asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajustan a criterios de igualdad para hombres y mujeres.
- Establecer directrices dirigidas a excluir medidas que afecten negativamente a la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal y/o familiar.
- Establecer medidas eficaces que nos permitan conocer y combatir cualquier comportamiento o conducta que pueda ser considerado como un supuesto de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo mediante la implantación de un Protocolo para la Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de género.

Medidas



1. Área de mejora: cultura organizacional

Objetivo:

Transversalizar el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización de la FNL

Medida 01

Promover y difundir el compromiso con la igualdad de oportunidades tanto interna como externamente.

Descripción

1. Incorporar el compromiso con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad en la documentación generada por la Fundación: informes, materiales de difusión, presentaciones, web, etc.
 2. Crear un procedimiento de comunicación en el que se sistematice el uso inclusivo del lenguaje en todos los documentos creados desde FNL.
 3. Incluir la existencia del plan de igualdad en todos los documentos de acogida de personal contratado o voluntario.
 4. Realizar acciones de sensibilización y/o formación sobre el valor de la igualdad de oportunidades como principio guía de la FNL al incorporarse en la misma.
-

Personas destinatarias

- o Totalidad de la plantilla.
-

Cronograma de implementación

- o Documento interno
-

Responsables

- o Responsable comunicación
 - o Responsable RRHH
 - o Comisión de seguimiento igualdad
-

Recursos asociados

- o [Cursos de la escuela virtual IM y otras entidades \(recurso gratuito\)](#)
 - o Formación con Consultorías externas
 - o Acciones de sensibilización realizada por personal interno, inversión de tiempo para la preparación e impartición de talleres a personal FNL
 - o Tiempo para crear el procedimiento de comunicación con lenguaje inclusivo
-

Indicadores

- o Nº documentos modificados/creados en los cuales aparece compromiso igualdad, punto 1
- o Procedimiento/guía de comunicación en el cual se sistematiza el uso inclusivo del lenguaje en todos los documentos de la FNL realizado
- o Documentos de acogida del personal y de voluntariado en el cual se menciona el PIO, se incorpora el principio de igualdad y el compromiso de la FNL con la igualdad modificados

Objetivo:

Transversalizar el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización de la FNL.

Medida 02

Hacer participe la plantilla y mantenerla informada sobre el trabajo en materia de igualdad que realiza la FNL.

Descripción

1. Puesta en funcionamiento de un mecanismo de participación que permita a la plantilla devolver feed-back sobre los efectos reales de las medidas adoptadas a través del mail de igualdad@nantiklum.org
 2. Divulgar ruta carpeta compartida abierta al personal en el que se puedan consultar los documentos relacionados con la apuesta por la igualdad de FNL.
 3. Difundir el plan de igualdad a toda la plantilla de la entidad, incluyendo al voluntariado: mailing y reuniones
 4. Difusión de la existencia del PIO y sus avances en los canales de difusión propios de la organización RRSS, Boletines
-

Personas destinatarias

- o Totalidad de la plantilla
-

Cronograma de implementación

- o Documento interno
-

Responsable

- o Responsable comunicación
 - o Comisión de seguimiento igualdad
-

Recursos asociados

- o Tiempo de dedicación de la comisión de igualdad.
 - o Tiempo de dedicación de responsable comunicación (planificación del trabajo a cargo de la responsable comunicación)
-

Indicadores

- o Reunión del 18/19 enero 2022 en la cual se presenta el PIO
- o Mail con PDF PIO enviado a toda plantilla y voluntariado

Objetivo:

Transversalizar el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización de la FNL.

Medida 03

Elaboración de proyectos y programas con un enfoque transversal de género, tanto en la fase del diseño como en la puesta en marcha y valoración de estas las siguientes medidas.

Descripción

1. Crear una herramienta de comprobación (check-list) de la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos adaptada a FNL y/o documento formulaciones
2. Formar en incorporación de perspectiva de género en el diseño de proyectos a las personas encargadas de la formulación de proyectos y programas y ejecución de los programas (esto también se contempla en el área de formación).
3. *Double check* de persona de la comisión de seguimiento igualdad en la fase de formulación de proyectos con enfoque de género tanto nacionales como europeos

Personas destinatarias

- o Totalidad de la plantilla.

Cronograma de implementación

- o Documento interno

Responsable

- o Personal técnico encargado de la formulación de proyectos
- o Responsable igualdad
- o Comisión de igualdad de seguimiento

Recursos asociados

- o Herramienta check list para las formulaciones
- o Formación especializada en Formulación de proyectos con enfoques de género, con Consultorías especializadas

Indicadores

- o herramienta de seguimiento Check list creada
- o personal interno de NL que se encarga de la formulación de proyectos formado
- o N. de proyectos donde se ha utilizado en enfoque de género en la formulación

Herramienta:

- o Excel en el cual aparecen los proyectos que se han formulados con enfoque de género

Objetivo:

Garantizar procesos de selección y contratación de personal objetivos y transparentes, estableciendo mecanismos que contribuyan a reducir posibles resultados desiguales para mujeres y hombres.

Medida 04

Sistematización de los principios y prácticas para la selección y contratación de personal desarrollados por FNL, que sea conocido y accesible a todas las personas implicadas en el proceso.

Descripción

Actualizar los documentos relativos a la selección y contratación de personal, en el que se sistematice el **proceso teniendo en cuenta los siguientes aspectos:**

1. **Identificar las personas encargadas** de los **procesos** de selección y contratación de personal, procurando la presencia paritaria de mujeres y hombres (por lo menos 2 personas)
2. **Incorporar el compromiso con la igualdad y la existencia de un plan en las ofertas de trabajo y uso inclusivo del lenguaje**
3. **Crear herramientas de seguimiento (Excel)** que contemple las ofertas publicadas, el número de personas presentadas y los resultados del proceso.
4. **Completar la descripción de los puestos de trabajo DPT** de toda la organización
5. Establecer sistema de **criterios objetivos y cuantificables** para la selección (Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo)
6. **Sistematización de las preguntas a realizar en las entrevistas de trabajo.**

Personas destinatarias

Personas candidatas a ocupar un puesto de trabajo en la entidad
Personal de la entidad responsable de los procesos de selección

Cronograma de implementación

- o Documento interno

Responsables

- o Responsable RRHH
- o Dirección
- o Grupo de trabajo
- o Comisión de seguimiento igualdad

Recursos asociados

Tiempo dedicación del personal responsables de los procesos de selección, incorporación y seguimiento del proceso mismo (recopilación datos).

Creación de grupo de trabajo y tiempo necesario para la creación de Guía selección y contratación (puntos 4,5,6) y para capacitación personal interno en Gestión/herramientas de RRHH

Indicadores

- Identificación de min. 2 personas participantes en la selección
- N. Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo publicadas
- Guía para la selección de candidaturas creada (guion de entrevistas, criterios de selección, etc.)
- Herramienta de seguimiento datos de los procesos de selección y contratación creada:
 - nº de mujeres y hombres que han presentado candidaturas con respecto al total de las personas;
 - nº de mujeres y hombres contratados y contratadas con respecto al total de las personas que se han presentado.
- Nº de DPT revisados y adaptados

2. Área de mejora: proceso de selección y contratación

Objetivo:

Garantizar procesos de selección y contratación de personal objetivos y transparentes, libre de sesgos de género y fomentando el equilibrio entre mujeres/hombres en la entidad.

Medida 05

Contribuir a minimizar el impacto de los condicionamientos de género y posibles sesgos inconscientes en las personas encargadas de la gestión de personal y en los procesos de selección/contratación y activar acciones positivas para una presencia equilibrada hombres y mujeres

Descripción

1. Formación de las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal en la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de igualdad.
 2. **Aplicar acciones positivas** para lograr un mayor número de candidaturas que se encuentre subrepresentado y **control de los canales de publicación de la oferta de empleo** que podrían limitar (a uno de los dos sexos) el acceso a la oferta misma (infrarrepresentación)
-

Personas destinatarias

Personal de la entidad responsable de los procesos de selección

Cronograma de implementación

- Documento interno
-

Responsable

- o Responsable RRHH
 - o Dirección
 - o Comisión de seguimiento igualdad
-

Recursos asociados

- o Cursos de la escuela virtual EVI del IM
<https://www.escuelavirtualigualdad.es/index.php?action=programaCorto&codcurso=C8828>
-

Indicadores

- o Nº Acciones de formación en IG realizadas
 - o Nº de personas responsables de los procesos de selección formadas en IG
 - o Nº acciones positivas creadas y aplicadas
-

Objetivo:

Alcanzar un proceso de promoción objetivo y transparente, regido por criterios que garanticen las mismas oportunidades a mujeres y hombres.

Medida 06

Desarrollar procesos de promoción interna accesibles e informados en los que se recoja la descripción de criterios objetivos y transparentes.

Descripción

1. **Sistematizar los mecanismos para la movilidad interna** a través de la creación de un procedimiento de promoción interna que incorpore:
 - **Identificación de las personas encargadas** de la selección
 - **Comunicación** oferta interna a través de los canales habitualmente utilizados
 - **Clarificación de los criterios** para la selección de las candidaturas de paso de un puesto profesional a otro;
 - Adaptación de la **clasificación profesional del personal** a la categoría más elevada en función de las tareas que se estén realizando.
 - **Revisión de la asignación de tareas a la nueva categoría profesional** con criterios no sexistas, y establecer los cambios en caso necesario.
 - **Comunicación** a toda la plantilla del nuevo cargo de la persona promocionada
 - **Publicar** los procesos de promoción o cambio de funciones en la carpeta compartida creada para garantizar la transparencia de los procesos.

2. Realizar la **valoración de los puestos de trabajo VPT** en el que se recoja las competencias, responsabilidades, esfuerzo, etc. De todos los puestos de trabajo, con el objetivo de registro plan en REGCON (de cara al plan igualdad III)

Personas destinatarias

- Toda la plantilla.
-

Cronograma de implementación

- Documento interno
-

Responsable

- Dirección
 - Comisión de trabajo para la creación de Guía de sistematización procesos selección interna
 - Comisión de seguimiento igualdad
 - Asesoría externa - externalización
-

Recursos asociados

Grupo de trabajo y tiempo necesario para la sistematización del punto 1

Recursos económicos para servicios de consultoría externa género

HERRAMIENTA DEL MINISTERIO para la VPT

<https://www.igualdadempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

Indicadores

- Documentos de sistematización del proceso de promoción interna creado
- Existencia de mecanismos de registro adecuados para el desarrollo de esta medida:
 - revisión de la clasificación profesional (ver convenio colectivo);
 - registro de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo o responsabilidades (ficha de DPT)
- Nº de personas que se han reclasificado. Análisis por proyecto/área, grupo profesional y sexo

3. Área de mejora: formación y desarrollo profesional de la plantilla

Objetivo:

Garantizar el acceso igualitario a programas formativos y al desarrollo profesional de toda la plantilla de FNL.

Medida 07

Programa de formación y desarrollo profesional

Descripción

1. Detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con el puesto ocupado o a proyección de desarrollo (entrevistas y/o encuesta)
 2. Diseño de un plan formativo para la plantilla y recursos necesarios
 3. Implementar un plan de formación individualizado anual con el objetivo de desarrollo profesional y el talento de la plantilla.
 4. Las acciones formativas se realizan en horario laboral o se utilizan sistemas de compensación horaria.
 5. Registro unificado de las formaciones realizadas por el personal y seguimiento del plan de formación individualizado
-

Personas destinatarias

- Toda la plantilla de Nantik Lum
-

Cronograma de implementación

- o Documento interno
-

Responsable

- Responsable RRHH
 - Dirección
 - Comisión de seguimiento de igualdad
-

Recursos asociados

- Tiempo necesario para poder mantener conversaciones con el equipo sobre inquietudes profesionales y necesidades y crear itinerarios
 - Tiempo necesario para organizar los recursos formativos (búsqueda de formación para la plantilla, planificación calendario formativo, seguimiento acciones formativas etc.) y crear plan de formación
 - Tiempos necesarios para capacitación o autoformación en RRHH
-

Indicadores

- Plan de formación creado
 - N.º horas y tipo de formaciones
 - N.º de personas desagregadas por sexo, temática y puesto de trabajo
-

Herramienta:

- Documento de Registro de actividades de formación (N.º de personas desagregadas por sexo y puesto de trabajo, N.º de horas y tipo de formación)
-

Objetivo:

Garantizar el acceso igualitario a programas formativos a toda la plantilla de FNL.

Medida 08

Programa de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y en incorporación de la perspectiva de género.

Descripción

Definir y concretar, en el marco de la política de formación, las acciones necesarias, ya sea formación u otros mecanismos pedagógicos, en materia de igualdad de género, así como transversalizar la misma en todas aquellas de carácter competencial o relativas al desempeño del puesto de trabajo.

- o Las acciones formativas se realizan en horario laboral o se utilizan sistemas de compensación horaria.
 - o Se incluirán en el Plan de formación de NL acciones o módulos formativos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - o Registro unificado de las formaciones realizadas por el personal y seguimiento del plan de formación individualizado (ver medida 7)
-

Personas destinatarias

- Toda la plantilla de Nantik Lum
-

Cronograma de implementación

- o Documento interno
-

Responsable

- Responsable RRHH
 - Comisión de seguimiento de igualdad
-

Recursos asociados

- [Formación básica en igualdad, Escuela virtual EVI de IM](#)
 - Se requiere presupuesto para formación IG si es externa y de pago (FUNDAE)
 - Tiempo para la organización e impartición de las sesiones formativas, si éstas son impartidas por personal interno
-

Indicadores

- Plan de formación igualdad creado
- Nº de personas, por nivel jerárquico, área funcional y sexo, que ha recibido formación.
- Nº de horas de formación recibidas por sexo.
- Grado de satisfacción de las personas participantes

Herramienta:

- Documento de Registro de actividades de formación (N.º de personas desagregadas por sexo, puesto de trabajo y temática de la acción formativa)
 - Cuestionario de satisfacción de la formación (si la formación es interna)
-

4. Área de mejora: condiciones de trabajo, clasificación profesional y retribución

Objetivo:

Garantizar el acceso igualitario a programas formativos a toda la plantilla de FNL.

Medida 09

Incidir en la mejora de las condiciones laborales en el ámbito de trabajo de la FNL

Descripción

1. Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo VPT desde la perspectiva de género que garantice la asignación de la misma retribución a trabajos del mismo valor.
 2. Adaptación de la clasificación profesional del personal a la categoría más elevada en función de las tareas que se estén realizando.
 3. Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad.
 4. **Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional**, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupan.
-

Personas destinatarias

- o Totalidad de la plantilla
-

Cronograma de implementación

- o Documento interno
-

Responsable

- o Se aconseja la creación de **un grupo de trabajo** que se compone por Dirección General Dirección administrativa, y Persona responsable de RRHH (en definición de puesto)
 - o Seguimiento comisión de igualdad
-

Recursos asociados

- o Tiempo de dedicación del personal interno para la realización de las acciones previstas
 - o Posible necesidad de contratar a Consultora externa en relación con el asesoramiento acerca de cómo realizar una VPT y auditoría retributiva
-

Indicadores

- o Por definir
-

5. Área de mejora: conciliación y corresponsabilidad

Objetivo:

Establecer directrices concretas y organizadas, dirigidas a excluir situaciones que afecten negativamente a la conciliación de la vida personal y/o familiar.

Medida 10

Sistematizar todas aquellas medidas de conciliación y corresponsabilidad que FNL viene realizando. Dicho documento ha de ser accesible para el conocimiento de la plantilla.

Descripción

1. Recoger las medidas desarrolladas por la FNL en un **catálogo de medidas de conciliación** que existen en la empresa.
 - i. Flexibilidad horaria.
 - ii. Adaptación en la duración de la jornada.
 - iii. Cambios y ajustes de horas de trabajo.
 - iv. Teletrabajo.
 - v. Banco de horas.
2. Establecer mecanismos objetivos para la aprobación de las solicitudes de conciliación.
3. Incorporar el documento creado a la carpeta compartida de documentación relacionada con el plan de igualdad accesible para toda la plantilla.
4. En cuanto a aquellas medidas de flexibilidad como puede ser el teletrabajo, garantizar la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

Personas destinatarias

- Totalidad de la plantilla

Cronograma de implementación

- Documento interno

Responsable

- Dirección
- Responsable administrativo en colaboración con responsable RRHH
- Comisión de seguimiento igualdad

Recursos asociados

- Tiempo necesario para la gestión de las actividades

Indicadores

- Catálogo de medidas de conciliación creado
- Documento de criterios para la aprobación de solicitudes de Hombres (plan de Conciliación y corresponsabilidad).
- Datos desagregados por sexo sobre las diferentes medidas solicitadas.
- Material divulgativo sobre el concepto de la corresponsabilidad que esté disponible para la plantilla (viñetas, flyers, etc.)

6. Área de mejora: acoso sexual o por razón de sexo

Objetivo:

Subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.

Medida 11

Aplicar acciones preventivas y reactivas frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción

1. Divulgación del protocolo a toda la plantilla por mail y/o por reuniones
2. introducir en los acuerdos de colaboración con personal voluntario referencia al protocolo

Personas destinatarias

- o Totalidad de la plantilla

Cronograma de implementación

- o Documento interno

Responsable

- o Dirección
- o Responsable Administración y Riesgos Laborales
- o Responsable Igualdad

Recursos asociados

- o Tiempo necesario para la gestión de las actividades y para la autoformación del personal implicado

Indicadores

- o Protocolo finalizado y divulgado a la plantilla y al voluntariado
- o Canal de activación quejas (email) Patricia Alguero - Responsable administrativa y Riesgos laborales: patriciaalguero@nantiklum.org

Implantación y seguimiento P10



1. Implantación y seguimiento PIO

El órgano responsable de la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad de la Fundación Nantik Lum estará formado por:

- Comisión de Seguimiento, como parte representativa de la plantilla.
- Responsable de Igualdad
- Dirección.

Las funciones de este órgano serán:

- Colaborar con las personas responsables de áreas en la implantación de las medidas y en el seguimiento de estas.
- Recoger sugerencias y aportaciones de las personas trabajadoras, voluntarias o socias para analizarlas y proponer soluciones.
- Identificar dificultades en la implementación y elementos de mejora en el desarrollo del Plan.
- Hacer revisión de la implementación de las medidas recogidas en el plan.

Este órgano se reunirá cada semestre (junio, diciembre) para dar seguimiento al desarrollo e implementación de las medidas, a los resultados conseguidos, además, de reflexionar sobre las dificultades detectadas.

2. Evaluación anual, final y revisión PIO

La evaluación se llevará a cabo de forma anual, a partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento. La evaluación nos permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, **cuyos objetivos principales son:**

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.

- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

El procedimiento de evaluación y seguimiento se llevará a cabo a través de las siguientes áreas y en relación con los indicadores diseñados.

La evaluación final se llevará a cabo durante el último trimestre de vigencia del plan:

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

Evaluación de impacto

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Como complemento a la información recogida para el análisis, se realizará **un proceso de consulta a la plantilla**, en el que se valore:

- Grado de conocimiento de las áreas y medidas asociadas a las mismas diseñadas en el plan. Este elemento permitirá evaluar el alcance del plan y la calidad de los protocolos de comunicación y difusión interna de la Asociación.
- Aplicación de las medidas diseñadas: evaluación del diseño vinculado a necesidades reales de la plantilla para su ajuste y modificación.
- Satisfacción de las personas trabajadoras en relación con los contenidos y medidas del Plan de Igualdad.

3. Procedimiento de modificación

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad será la comunicación a la Comisión de Igualdad para su estudio y el consiguiente reporte a la Directiva y/o a la plantilla para la resolución de las problemáticas que puedan surgir en el proceso de implementación del plan.

Contacto comisión seguimiento PIO de Fundación Nantik Lum:

<mailto:igualdad@nantiklum.org>

La Fundación Nantik Lum ha logrado el sello “Soy una entidad que apuesta por la igualdad”, otorgado por la Fundación Luz Casanova, entidad que la ha asesorado en la elaboración del presente Plan de Igualdad de Oportunidades en la Empresa.





Nantik Lum
MICROFINANZAS Y EMPRENDIMIENTO

Fundación Nantik Lum
Paseo de la Castellana, 89, bajo
28046 Madrid
www.nantiklum.org

Plan de Igualdad

ANEXO 1

Fundación Nantik Lum



Vigencia del plan de igualdad

En Madrid, a 4 de noviembre de 2025.

Reunida la dirección de la Fundación Nantik Lum, y en referencia al Plan de Igualdad de la entidad, aprobado para el período 2022-2025, se acuerda lo siguiente:

Primero. Mantener en vigor el contenido íntegro del Plan de Igualdad vigente, sin modificación de sus principios, diagnóstico, objetivos ni medidas.

Segundo. Establecer que, a partir de la fecha del presente anexo, la vigencia del Plan será de carácter indefinido, sin perjuicio de las revisiones o actualizaciones parciales que puedan realizarse cuando se considere oportuno o por cambios relevantes en la organización.

Y para que conste, se firma el presente anexo, que pasará a formar parte integrante del Plan de Igualdad de la Fundación Nantik Lum

Lucía Medina Ruiz-Mateos
Directora de la Fundación Nantik Lum



Fundación Nantik Lum
C.I.F.: G-83662098



Fundación Nantik Lum
Paseo de la Castellana, 89, bajo
28046 Madrid
www.nantiklum.org