



I Plan de Igualdad 2024-2025

diciembre de 2023

Índice

| | |
|--|-----------|
| INSTRUCCIÓN DEL PRESIDENTE DE LA CNMV POR LA QUE SE APRUEBA EL I PLAN DE IGUALDAD | 3 |
| Introducción | 4 |
| Partes que conciertan el Plan de Igualdad | 5 |
| Ámbito personal, territorial y temporal..... | 5 |
| Seguimiento y evaluación..... | 5 |
| Diagnóstico | 6 |
| Aspectos analizados:..... | 6 |
| Distribución de plantilla por niveles profesionales | 6 |
| Distribución en los niveles de directores y subdirectores | 6 |
| Análisis de procesos internos de selección para el acceso a puestos de subdirector..... | 7 |
| Análisis de los procesos internos de selección para el acceso a puestos de nivel 8 | 8 |
| Distribución de plantilla por edad | 9 |
| Distribución de plantilla por antigüedad..... | 10 |
| Análisis de bajas en la plantilla desde 01/01/2021 hasta 31/12/2022 | 10 |
| Análisis de reducciones de jornada..... | 11 |
| Formación por género (2020- 2023) | 12 |
| Formación por grupos profesionales (2022/2023) | 12 |
| Datos de contingencias por género | 13 |
| Diferencia salarial entre mujeres y hombres por niveles | 13 |
| Conclusiones | 14 |
| Objetivos..... | 17 |
| Medidas e indicadores | 0 |
| La Institución | 0 |
| La comunicación..... | 2 |
| Las personas | 3 |
| La formación..... | 6 |
| Mejora de los datos del diagnóstico para posteriores planes..... | 7 |

INSTRUCCIÓN DEL PRESIDENTE DE LA CNMV POR LA QUE SE APRUEBA EL I PLAN DE IGUALDAD

El artículo 12 del Reglamento de Régimen Interior de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), de 19 de diciembre de 2019, establece, en su apartado 4, que *“el Presidente podrá dirigir las actividades de los órganos jerárquicamente dependientes del mismo mediante instrucciones de servicio”*.

La presente Instrucción consolida el compromiso de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) con la igualdad de género, considerada un pilar fundamental para el progreso y la justicia social en el entorno laboral de nuestra Institución. El presente Plan emerge de un análisis detallado de la situación actual en materia de igualdad de género dentro de la CNMV. Entre sus principales objetivos, se encuentra la promoción activa de la igualdad de trato y oportunidades en todos los estratos organizativos, la aplicación de políticas de selección y promoción libres de discriminación de género, el impulso a la formación en igualdad de género y la adopción de medidas para asegurar un efectivo equilibrio de género.

Este Primer Plan de Igualdad de la CNMV es también el resultado de un proceso participativo y consensuado llevado a cabo por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, la cual, con fecha 21 de diciembre de 2023, ha acordado por unanimidad el contenido del Plan que motiva la aprobación de la presente instrucción. Cualquier modificación o actualización futura del Plan será objeto de negociación colectiva, asegurando así su continua adaptación y mejora a partir de su aplicación práctica y los posibles cambios legislativos que puedan surgir.

Por tanto, en uso de las facultades conferidas por el artículo 12.4 del Reglamento de Régimen Interior de la CNMV, se dicta la presente “Instrucción por la que se aprueba el Primer Plan de Igualdad en la CNMV”.

Madrid, a fecha de firma electrónica

EL PRESIDENTE

Rodrigo Buenaventura Canino

Introducción

El desarrollo de las Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres conlleva unos compromisos colectivos que van promoviendo actuaciones para favorecer la igualdad en todos los ámbitos, incluidas las relaciones laborales.

La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, y, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran sea real y efectiva.

Este principio fundamental, desarrollado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, determina la redacción del I Plan de Igualdad de Género de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, CNMV) que se concreta en un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar el diagnóstico de situación del Organismo.

El propósito es reducir y eliminar todas las posibles manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con la eliminación de los obstáculos y estereotipos sociales que impidan alcanzar estas metas.

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos.

Este Plan da cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10 y, concretamente:

- El ODS 5, abordando específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos y como elementos integrados, inseparables y que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental.
- El ODS 8, promoviendo el trabajo igualitario para las mujeres y hombres, además de homogeneizar las retribuciones para el trabajo del mismo valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.
- El Plan de Igualdad también incorpora los objetivos del ODS 10 para garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad causada por otros motivos.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad para la CNMV. Por ello se considera un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de las personas de la Institución.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo del Organismo para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, impulsar

mejoras en los procesos de participación de las mujeres en la toma de decisiones y materializar el compromiso de la CNMV con la igualdad.

Partes que conciertan el Plan de Igualdad

El I Plan de Igualdad Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la CNMV, se ha elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la CNMV.

Las Organizaciones Sindicales presentes en la Comisión Negociadora son CSIF y CC.OO. Asimismo, el delegado sindical de Barcelona, no adscrito a las anteriores organizaciones, ha estado presente en la Comisión.

Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal: Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad del personal que tenga una relación contractual laboral con la CNMV.

Ámbito territorial: Su ámbito territorial se extiende a todos los centros de trabajo de la CNMV.

Ámbito temporal: El periodo de vigencia del presente Plan será de dos años, desde el 1 de enero de 2024.

Seguimiento y evaluación

La definición e impulso de las medidas contempladas en este Plan, dirigidas a avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, exigen la implicación de la dirección y de toda la plantilla de la CNMV.

Para el seguimiento de la ejecución de las medidas y cumplimiento de los objetivos del I Plan se constituye una Comisión de Seguimiento y Evaluación.

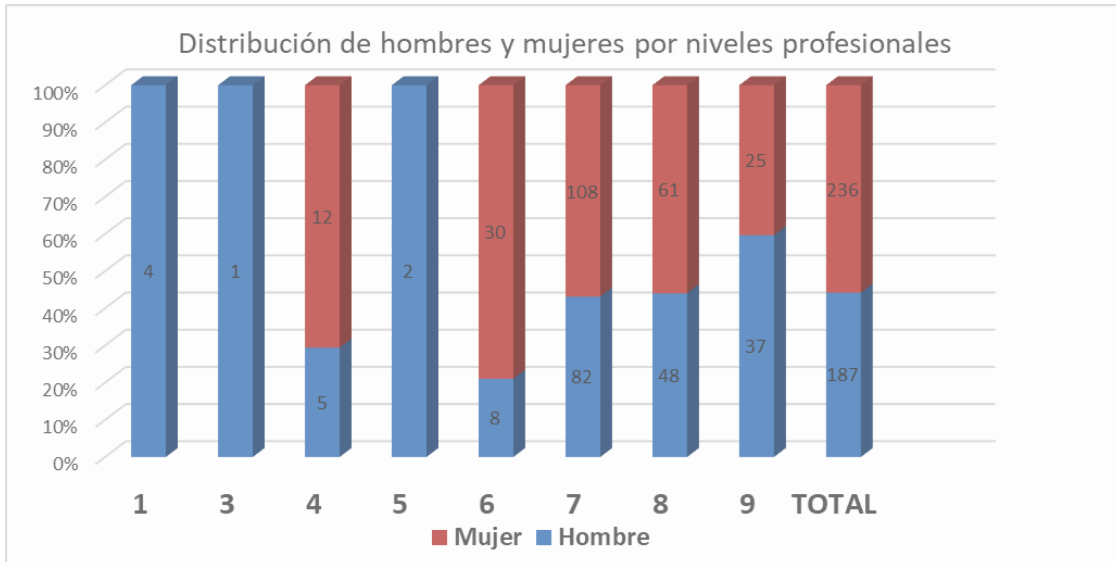
La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará integrada por la dirección de la CNMV y la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del acuerdo.

Diagnóstico¹

Aspectos analizados:

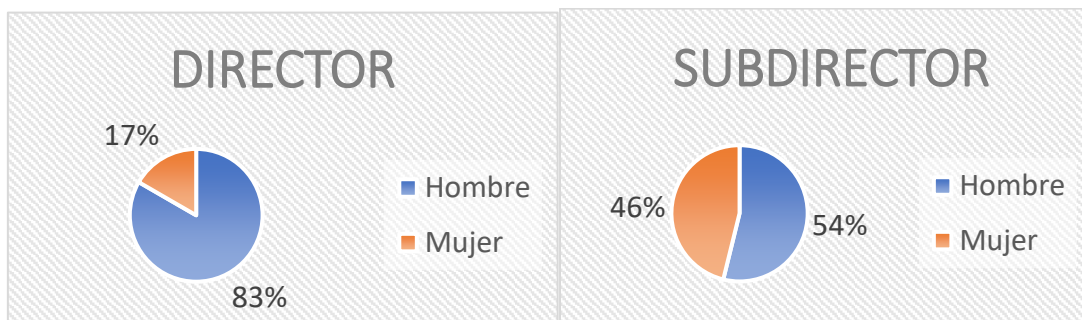
Distribución de plantilla por niveles profesionales

La plantilla se compone de 423 efectivos: 56% mujeres, 44% hombres (²)



| NIVEL | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 1 | TOTAL |
|--------|-----|-----|-----|-----|------|-----|------|------|-------|
| MUJER | 25 | 61 | 108 | 30 | 0 | 12 | 0 | 0 | 236 |
| HOMBRE | 37 | 48 | 82 | 8 | 2 | 5 | 1 | 4 | 187 |
| | 40% | 56% | 57% | 79% | 0% | 71% | 0% | 0% | 56% |
| | 60% | 44% | 43% | 21% | 100% | 29% | 100% | 100% | 44% |

Distribución en los niveles de directores y subdirectores

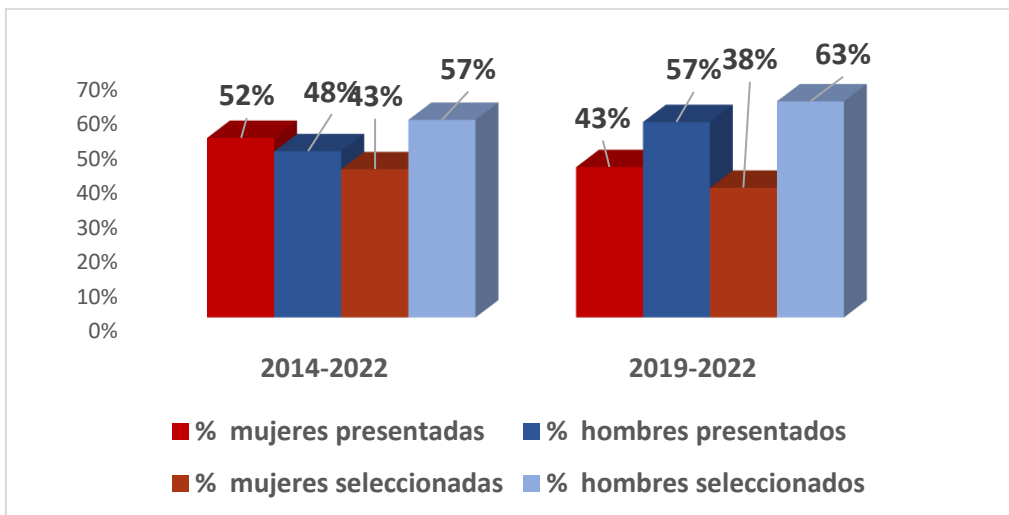


¹ Los datos ofrecidos, salvo que se especifique otra fecha, son a 31 de diciembre de 2022.

² Datos de la plantilla de la CNMV sin incluir los miembros del Consejo y Directores sujetos al Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

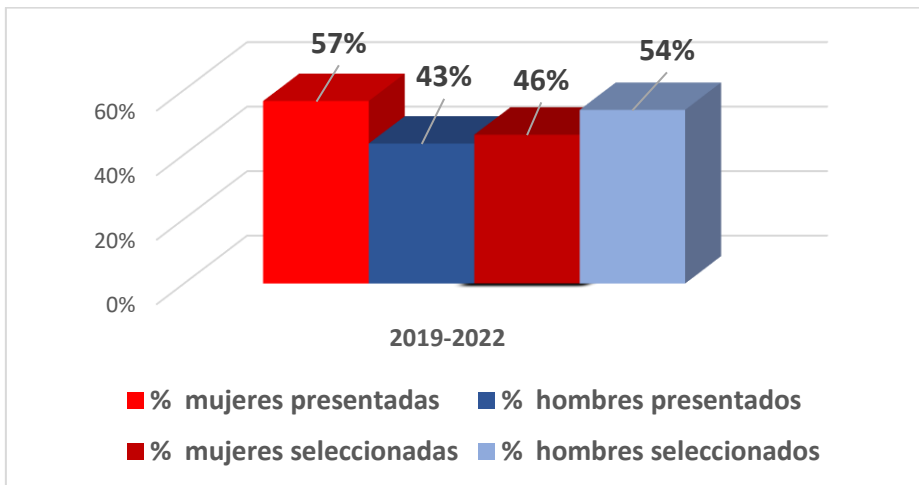
| | MUJER | | HOMBRE | | TOTAL |
|-------------|-------|-----|--------|-----|-------|
| DIRECTOR | 2 | 17% | 10 | 83% | 12 |
| SUBDIRECTOR | 24 | 46% | 28 | 54% | 52 |

Análisis de procesos internos de selección para el acceso a puestos de subdirector



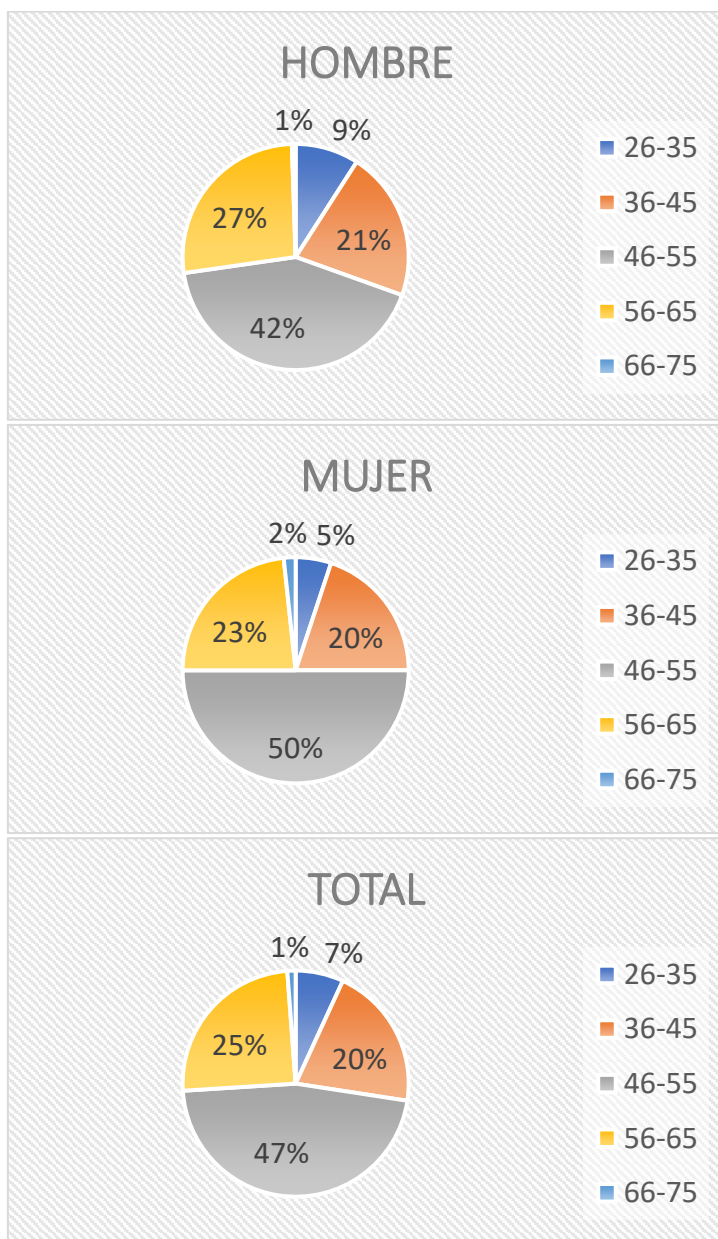
| | Mujeres presentadas | Mujeres seleccionadas | Hombres presentados | Hombres seleccionados | TOTAL C. INTERNAS NIVEL 9 |
|-------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------------|
| 2014 - 2022 | 52% | 43% | 48% | 57% | 21 |
| 2019 - 2022 | 43% | 38% | 57% | 63% | 8 |

Análisis de los procesos internos de selección para el acceso a puestos de nivel 8



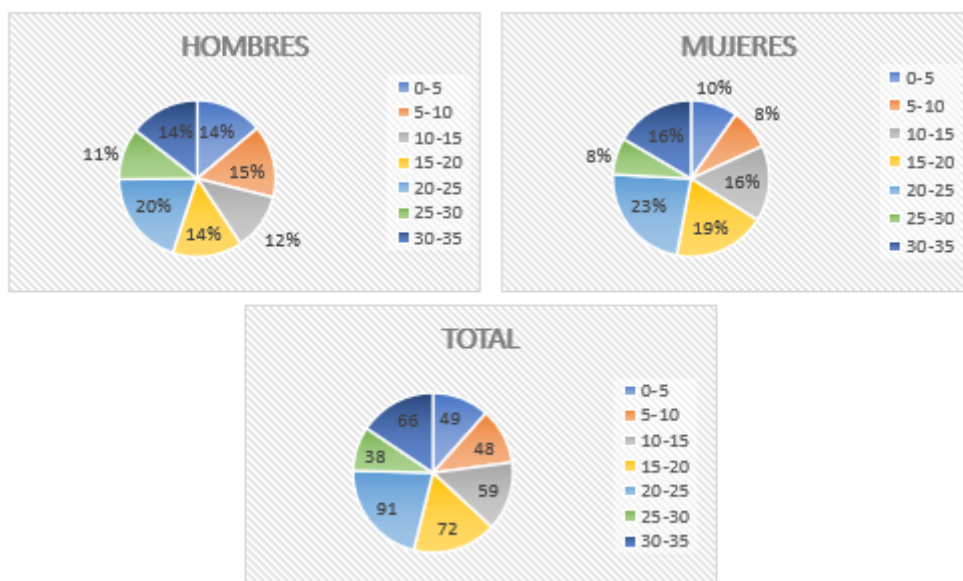
| | Mujeres presentadas | Mujeres seleccionadas | Hombres presentados | Hombres seleccionados | TOTAL C. INTERNAS NIVEL 8 |
|-------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------------|
| 2019 - 2022 | 57% | 46% | 43% | 54% | 13 |

Distribución de plantilla por edad



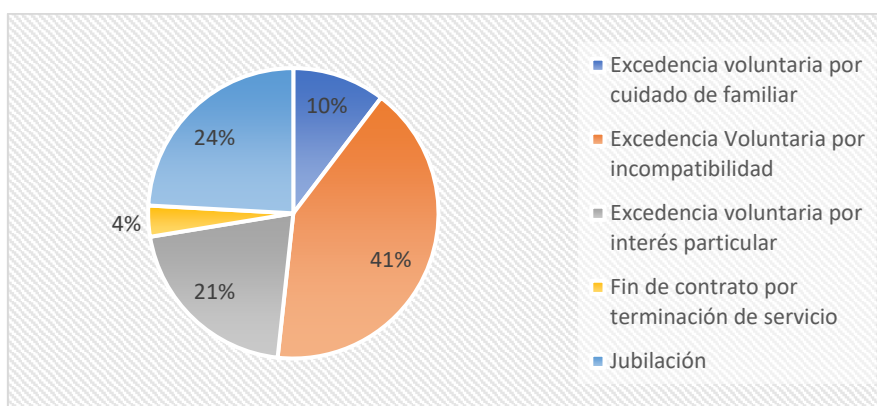
| RANGO EDADES | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
|--------------|------------|------------|------------|
| 26-35 | 17 | 12 | 29 |
| 36-45 | 40 | 47 | 87 |
| 46-55 | 79 | 118 | 197 |
| 56-65 | 50 | 55 | 105 |
| 66-75 | 1 | 4 | 5 |
| TOTAL | 187 | 236 | 423 |

Distribución de plantilla por antigüedad



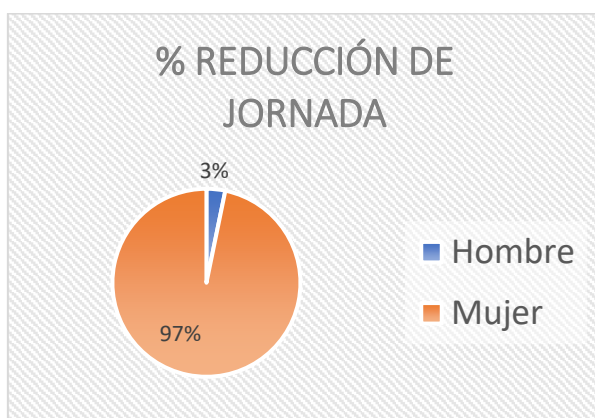
| ANTIGÜEDAD | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
|------------|--------|-------|-------|
| 0-5 | 26 | 23 | 49 |
| 5-10 | 28 | 20 | 48 |
| 11-15 | 22 | 37 | 59 |
| 16-20 | 27 | 45 | 72 |
| 21-25 | 37 | 54 | 91 |
| 26-30 | 20 | 18 | 38 |
| 30-35 | 27 | 39 | 66 |

Análisis de bajas en la plantilla desde 01/01/2021 hasta 31/12/2022



| CAUSA BAJA | HOMBRE | MUJER | TOTAL | % DEL TOTAL |
|---|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Excedencia voluntaria por cuidado de familiar | 2 | 1 | 3 | 10% |
| Excedencia Voluntaria por incompatibilidad | 5 | 7 | 12 | 41% |
| Excedencia voluntaria por interés particular | 4 | 2 | 6 | 21% |
| Fin de contrato por terminación de servicio | | 1 | 1 | 3% |
| Jubilación | 5 | 2 | 7 | 24% |
| Total | 16 | 13 | 29 | 100% |

Análisis de reducciones de jornada



| % DE REDUCCIÓN DE JORNADA | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
|---------------------------|----------|-----------|-----------|
| 0-10 | | 1 | 1 |
| 50-60 | | 1 | 1 |
| 60-70 | | 5 | 5 |
| 70-80 | | 1 | 1 |
| 80-90 | | 5 | 5 |
| 90-99 | 1 | 17 | 18 |
| TOTAL | 1 | 30 | 31 |

Formación por género (2020- 2023)

| | PLANT 31.07 | Nº TOTAL PARTICIPANTES | | Nº TOTAL EMPLEADOS FORMADOS | | % EMPLEADOS FORMADOS CON RESPECTO A SITUACIÓN PLANTILLA | |
|-------------|----------------|------------------------|---------|-----------------------------|---------|---|---------|
| 2023 | 436 | 1.977 | | 382 | | 88% | |
| | | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| | | 1.158 | 819 | 217 | 165 | 240 | 196 |
| | | 58,6% | 41,4% | 56,8% | 43,2% | 90,4% | 84,2% |
| 2022 | 443 | 1.036 | | 359 | | 81% | |
| | | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| | | 586 | 450 | 198 | 161 | 245 | 198 |
| | | 56,6% | 43,4% | 55,2% | 44,8% | 80,8% | 81,3% |
| 2021 | 444 | 866 | | 319 | | 72% | |
| | | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| | | 480 | 319 | 175 | 144 | 243 | 201 |
| | | 55,4% | 36,8% | 54,9% | 45,1% | 72,0% | 71,6% |
| 2020 | 436 | 530 | | 294 | | 67% | |
| | | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES |
| | | 345 | 185 | 183 | 111 | 240 | 196 |
| | | 65,1% | 34,9% | 62,2% | 37,8% | 76,3% | 56,6% |

Formación por grupos profesionales (2022/2023)

| | PLANT | TOTAL Nº EMPLEADOS FORMADOS | | DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO | | | | PARTICIPANTES |
|--|-------|-----------------------------|----------------------|-------------------------|-----------|---------|-----------|---------------|
| | | TOTAL Nº EMPLEADOS | % EMPLEADOS FORMADOS | MUJERES | % MUJERES | HOMBRES | % HOMBRES | |
| DIRECCIÓN | | 13 | 3,4% | 5 | 2,3% | 8 | 4,8% | 53 |
| TÉCNICOS | | 319 | 83,5% | 175 | 80,6% | 144 | 87,3% | 1.688 |
| ADMINISTRATIVOS Y OPERADORES INFORMÁTICOS | | 48 | 12,6% | 37 | 17,1% | 11 | 6,7% | 233 |
| PERSONAL DE SERVICIOS | | 2 | 0,5% | 0 | 0,0% | 2 | 1,2% | 3 |
| TOTALES | 436 | 382 | 88% | 217 | - | 165 | - | 1.977 |

Datos de contingencias por género

Contingencias Comunes

Incluye los datos relativos a procesos cuyo hecho causante haya sido una enfermedad común o un accidente no laboral

| Año | Genero | Nº trabajadores | N Bajas | Incidencia % | Incidencia respecto al 100% plantilla |
|------|--------|-----------------|---------|--------------|---------------------------------------|
| 2020 | Hombre | 205 | 15 | 7,30% | 3,35% |
| 2020 | Mujer | 243 | 34 | 14,00% | 7,59% |
| 2021 | Hombre | 206 | 12 | 5,80% | 2,64% |
| 2021 | Mujer | 249 | 45 | 18,00% | 9,89% |
| 2022 | Hombre | 203 | 28 | 13,80% | 6,21% |
| 2022 | Mujer | 248 | 68 | 27,30% | 15,08% |

Contingencias Profesionales

incluye los datos relativos a procesos cuyo hecho causante haya sido una contingencia profesional

| Año | Genero | Nº expedientes | AT Sin Baja | AT Ini Baja | Incidencia % | Incidencia expedientes respecto al 100% plantilla |
|------|--------|----------------|-------------|-------------|--------------|---|
| 2020 | Hombre | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| 2020 | Mujer | 21 | 20 | 1 | 8,62% | 4,69% |
| 2021 | Hombre | 1 | 1 | 0 | 0,48% | 0,22% |
| 2021 | Mujer | 1 | 1 | 0 | 0,40% | 0,22% |
| 2022 | Hombre | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| 2022 | Mujer | 4 | 3 | 1 | 1,61% | 0,89% |

Diferencia salarial entre mujeres y hombres por niveles

| NIVEL | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------|--------|--------|--------|--------|
| 9 | -6,01% | -6,48% | -7,16% | -7,20% |
| 8 | -1,27% | -0,88% | -2,16% | -3,05% |
| 7 | 1,28% | 1,12% | 1,12% | 1,08% |
| 6 | 6,20% | 0,15% | 0,83% | 2,15% |
| 5 | 16,48% | 16,48% | *% | *% |
| 4 | 10,57% | 0,60% | 1,05% | 9,24% |

Conclusiones

A Generales:

- Existe una distribución global equilibrada de hombres y mujeres.
- Respecto a la distribución por grupos profesionales y niveles merecen especial atención los siguientes aspectos:
 - Existe una composición desequilibrada a nivel global en el grupo directivo, que precisa seguir fomentando las carreras de las mujeres en los niveles de este grupo, en claro contraste con la base de la plantilla.
 - Existe una mayor presencia masculina entre las personas que ostentan la posición de Dirección de departamento.
 - En el grupo de subdirectores existe una mayor presencia masculina y, aunque la situación está cercana al equilibrio, se precisa aun de un esfuerzo para llegar a niveles de mayor paridad, situación que se deberá armonizar con los principios de igualdad, mérito y capacidad.
 - El grupo administrativo cuenta con presencia mayoritaria femenina.

B. Proceso de selección, contratación, formación y promoción

- Selección y contratación

- Se aprecia en la estructura de la plantilla que hasta 10 años de antigüedad existe una ligera sobrerrepresentación masculina. Por el contrario, en la plantilla con antigüedad superior, con carácter general, se revierte la situación.

- Formación

- El acceso de la mujer a la formación es equilibrado.
- El interés por la formación no parece tener brecha de género. En 2023 se aprecia una predisposición ligeramente superior hacia la formación por parte de las mujeres.

- Promoción

- En términos generales, en los procesos de promoción vertical el número de mujeres y hombres presentados es equilibrado, pero en cuanto a las personas seleccionadas, es superior el número de hombres.
- En los procesos de selección para el acceso a puestos de subdirector se detecta una aparente desigualdad en la selección de mujeres respecto a hombres. No obstante, en un tercio de los procesos analizados no concurren candidaturas femeninas a los mismos.
- Se aprecia desigualdad, en las promociones verticales, en el grupo profesional de técnicos, ya que el número de hombres seleccionados es notablemente superior al número de mujeres, a pesar de que el número de candidatas era mayor.

Se detecta una posible falta de motivación de las mujeres para acceder a determinados puestos directivos.

C. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

Según los datos, se observa que, en los niveles de mayor nivel retributivo, las mujeres tienen cierto déficit salarial en relación con los hombres. En el nivel 9 supera el 7% en el año 2022. En el siguiente nivel retributivo, el nivel 8, esta diferencia es de un 3%, igualmente a favor de los hombres.

En el resto de los niveles retributivos se constata un ligero desequilibrio a favor de la mujer, que en el caso de los niveles 4 asciende al 10%.

D. Condiciones de trabajo

Existe una mayor participación de la mujer en las medidas de ampliación horaria negociadas colectivamente, por existir esta ampliación para el grupo de Administrativos, que está compuesto mayoritariamente por mujeres.

E. Situación en PRL

Si bien el enfoque de la prevención de riesgos laborales es neutro, se establecen medidas preventivas a todos los niveles con perspectiva de género, para aquellas situaciones particulares ligadas a embarazo y a nacimiento y cuidado de menor.

Analizados los datos relativos a contingencias comunes y profesionales, no pueden extraerse conclusiones claras, aunque se observa una mayor incidencia de estas en mujeres.

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

Existe una evidente desigualdad en cuanto a las personas que han optado por la reducción de jornada.

G. Infrarrepresentación femenina

El colectivo de la plantilla en el que se da una situación de infrarrepresentación femenina más acusada es en el grupo de personal de servicios (niveles 1 y 3) en el que no existen empleadas.

H. Prevención contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo o de orientación sexual

En la CNMV existe un protocolo contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo o de orientación sexual que pretende, no solo la actuación correctiva antes las denuncias recibidas, sino también preventiva y de concienciación sobre las actitudes que se pretenden erradicar.

Objetivos

La misión del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, mujeres y hombres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo represente un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro del Organismo. Esta misión se logrará a través de los siguientes objetivos:

- El compromiso de la Dirección y de todas las personas trabajadoras de la CNMV por garantizar los principios de igualdad en cada una de las actuaciones de la organización.
- Fomentar una cultura de igualdad en la Institución mediante la transmisión de los valores de igualdad a todos los niveles, tanto internos como externos, así como mediante el uso de lenguaje no sexista en todos los ámbitos de la CNMV.
- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y, en concreto, en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, en la formación y en la promoción profesional.
- Continuar los esfuerzos para una presencia equilibrada entre ambos géneros en la CNMV.
- Fomentar el equilibrio en la corresponsabilidad en el reparto de las obligaciones familiares y en el acceso equiparado a las medidas de conciliación.
- Difundir y potenciar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin que supongan un menoscabo para las personas que los ejerzan.
- Proteger a aquellas personas pertenecientes a colectivos que se consideran de especial vulnerabilidad, como las mujeres víctimas de violencia de género o las personas con discapacidad, y otros colectivos que pudieran ser considerados especialmente vulnerables. Seguir trabajando en las medidas de protección de la maternidad y paternidad.
- Potenciar, a través del I Convenio Colectivo de la CNMV, las medidas transversales de igualdad que su texto pre-acordado incorpora.

Medidas e indicadores

La Institución

| LINEA 1: LA INSTITUCIÓN | | | | | |
|--|---|---|-----------------|------------------------|--|
| | MEDIDA | INDICADOR | PLAZO EJECUCIÓN | RESPONSABLE | PRIORIZACIÓN Y PLAZO EVALUACION ³ |
| Objetivo específico 1.1. Incorporar el principio de igualdad a la gestión de la organización de la CNMV | | | | | |
| 1.1.1. | Garantizar, siempre que la naturaleza de la contratación lo permita, la inclusión de cláusulas y criterios de igualdad en las contrataciones realizadas a empresas externas | Porcentaje de expedientes de contratación con cláusulas de igualdad | 2024-2025 | Secretaría General | IV Semestral |
| 1.1.2. | Incluir, donde resulte procedente por el objeto, la variable sexo en las encuestas, estudios o estadísticas que realice la CNMV | Porcentaje de documentos generados con la variable sexo incluida | 2024 – 2025 | Comunicación | IV Semestral |
| 1.1.3. | Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en los protocolos de vigilancia de la salud | Nº de evaluaciones de riesgo realizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género | 2024-2025 | Vicesecretaría General | IV Semestral |

³ Prioridad I Ejecución de la medida a la mayor brevedad o en un tiempo inferior a 4 meses.

Prioridad II Ejecución de la medida entre 5 meses y 1 año.

Prioridad III Ejecución de la medida entre 1 año y 2 años.

Prioridad IV No es de aplicación establecer un plazo. Lo adecuado será una ejecución continua.

Objetivo específico 1.2. Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan

| | | | | | |
|---------------|---|---|-----------------------|------------------------|--------------|
| 1.2.1. | Realizar el seguimiento y evaluación del Plan por la Comisión de Igualdad, con una periodicidad, al menos, semestral. | Nº de reuniones | 2024-2025 | Vicesecretaría General | IV Semestral |
| 1.2.2. | Difundir el Plan internamente. | Acciones de difusión, tipo y número de canales de difusión utilizados | Primer trimestre 2024 | Comunicación | I Semestral |

La comunicación

| LINEA 2: LA COMUNICACIÓN | | | | | |
|---|---|---|-----------------|--|---------------------------------|
| | MEDIDA | INDICADOR | PLAZO EJECUCIÓN | RESPONSABLE | PRIORIZACIÓN Y PLAZO EVALUACIÓN |
| Objetivo específico 2.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio | | | | | |
| 2.1.1. | Revisar permanentemente los contenidos de la intranet (Atenea) y la web externa de la CNMV para incluir la perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas | Nº de contenidos revisados y modificados | 2024-2025 | Comunicación | IV Semestral |
| 2.1.2. | Crear un apartado específico de igualdad en Atenea de la CNMV, con información, encuestas y novedades sobre igualdad de género. | Actuación desarrollada | 2024 | Vicesecretaría General | II Semestral |
| 2.1.3 | Incluir en la acogida de las nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de igualdad y sus medidas. | Nº personas que han recibido esta información | 2024-2025 | Vicesecretaría General | IV Semestral |
| Objetivo específico 2.2. Eliminar el sexismo y los estereotipos de género | | | | | |
| 2.2.1. | Desarrollar campañas de sensibilización interna dirigidas a eliminar el sexismo y los estereotipos de género | Acciones de difusión Tipo y número de canales de difusión utilizados | 2024-2025 | Vicesecretaría General Comunicación | IV Semestral |
| 2.2.2. | Realizar las acciones posibles con motivo del 8M, así como conmemorar y difundir hitos relacionados con la igualdad y la diversidad. | Nº publicaciones/eventos realizados al año. | 2024-2025 | Comunicación | IV Semestral |

Las personas

| LINEA 3: LAS PERSONAS | | | | | |
|--|---|---|-----------------------|------------------------|--------------|
| | MEDIDA | INDICADOR | PLAZO DE EJECUCIÓN | RESPONSABLE | PRIORIZACIÓN |
| Objetivo específico 3.1. Evitar la segregación horizontal y vertical | | | | | |
| 3.1.2. | Garantizar la presencia paritaria de mujeres y hombres en los órganos de selección | % de personas que constituyen cada tribunal y órgano de selección desagregado por sexo. | 2024-2025 | Vicesecretaría General | IV Semestral |
| 3.1.3 | Incorporar en la página web de CNMV-Empleo y en la Intranet (Atenea) el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades en los procesos de selección. | Realizado: sí/no | Primer trimestre 2024 | Vicesecretaría General | I Semestral |
| Objetivo específico 3.2. Eliminar el sexismo y los estereotipos de género | | | | | |
| 3.2.1. | Creación y difusión de un decálogo para promocionar un lenguaje inclusivo | Aprobación y difusión | 2024 | Comunicación | II Semestral |
| | Medidas de difusión, concienciación y comunicación | | | Secretaría General | |
| 3.2.2. | | | | | |
| Objetivo específico 3.3. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos | | | | | |
| 3.3.1. | Incluir acciones positivas en los criterios de desempate en las candidaturas, al final del proceso de adjudicación de puestos en procesos de provisión, cuando exista infrarrepresentación. | Nº de ocasiones en las que se ha incluido. | 2024-2025 | Vicesecretaría General | IV |

| | | | | | |
|--|---|---|-----------------------|------------------------|-----------------|
| | | | | | Semestral |
| 3.3.2 | Establecer medidas para incentivar activamente que se presenten suficientes candidaturas femeninas a puestos de dirección. | Nº desagregado por sexo de personas presentadas y seleccionadas | 2024-2025 | Secretaría General | IV Semestral |
| 3.3.3 | Datos desagregados sobre la selección, contratación y promoción | Nº desagregado por sexo de personas presentadas y seleccionadas | 2024-2025 | Vicesecretaría General | IV Semestral |
| 3.3.4 | Fomentar, en colaboración con asociaciones y grupos de interés, la participación de las empleadas de CNMV en charlas divulgativas de sus profesiones en colegios y otros centros educativos y universitarios. | Nº de empleadas inscritas/ colaboraciones anuales realizadas | 2024-2025 | Vicesecretaría General | IV Semestral |
| Objetivo específico 3.4. Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género | | | | | |
| 3.4.1. | Ubicación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo en un lugar específico para el plan de igualdad de fácil acceso con información periódica a trabajadores. | Actividad realizada Nº de veces que se ha informado a la plantilla | Primer trimestre 2024 | Vicesecretaría General | I Semestral |
| 3.4.2 | Formación en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla. | Nº de personas formadas al año | 2024-2025 | Formación | IV Semestral |

| | | | | | |
|-------|---|---|-----------|------------------------------------|--------------|
| 3.4.3 | Incluir el protocolo de acoso en la documentación/información a facilitar a las nuevas incorporaciones. | Nº de personas que han recibido esta información al año | 2024-2025 | Vicesecretaría General | IV Semestral |
| 3.4.4 | La CNMV promoverá la difusión de medidas de lucha contra la violencia de género. | Nº de campañas / acciones | 2024-2025 | Comunicación Secretaría General | IV |

La formación

LINEA 4: FORMACIÓN

| | | | | | |
|------|---|--|-----------|--------------------|-----------------|
| 4.1. | Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión con perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género. | Actividad realizada Nº de veces que se ha utilizado | 2024-2025 | Formación | IV Semestral |
| 4.2 | Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad. | Actividad realizada Nº de veces que se ha utilizado | 2024-2025 | Formación | IV Semestral |
| 4.3 | Incluir temas de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente. | Nº de personas que han recibido esta información al año. | 2024-2025 | Formación | IV Semestral |
| 4.4 | Ofrecer formación en habilidades directivas y liderazgo femenino | Nº de personas que han participado al año | 2024-2025 | Secretaría General | IV Semestral |

Mejora de los datos del diagnóstico para posteriores planes

LINEA 5: Mejora de los datos del diagnóstico para posteriores planes

| | | | | | |
|------|---|------------------------------------|-----------|---|------------------|
| 5.1. | Analizar los ámbitos de mejora del diagnóstico del Plan de Igualdad | Áreas de mejora identificadas. | 2024-2025 | Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. | II Semestral |
| 5.2 | Disponer de una herramienta para la automatización de los datos e informes de RRHH. | Tener la herramienta en producción | 2025 | Secretaría General | III Semestral |