



# I PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN CADISLA

2024-2028

## Contenido

DATOS DE LA EMPRESA.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
PRINCIPIOS.....	5
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	8
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	8
CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GNERALES DE LA ENTIDAD.....	10
COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.....	11
PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD.....	12
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	12
OBJETIVOS.....	32
MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD.....	34
Responsable de Igualdad.....	35
Proceso de selección y contratación.....	36
Clasificación profesional.....	38
Formación.....	40
Promoción profesional.....	43
Condiciones de trabajo.....	44
Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.....	46
Infrarrepresentación femenina.....	52
Retribuciones.....	53
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	54
Lenguaje y comunicación no sexista.....	55
CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	59
MEDIOS Y RECURSOS.....	61
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	62
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	69
PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.....	72
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	73

## DATOS DE LA EMPRESA

DATOS CORRESPONDIENTES A PERIODO	1 de enero de 2022 A 31 de diciembre de 2022
----------------------------------	---

### Datos generales

Denominación social:	FUNDACIÓN CADISLA
Forma jurídica:	Fundación sin ánimo de lucro
CIF	G13548979
CNAE	8812 Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad
Dirección:	C/ Peñarroya, 19 13700 Tomelloso (Ciudad Real)
Comunidad Autónoma	Castilla La Mancha
Teléfono	926 501 263
E-mail:	informacion@fundacioncadisla.com
Página Web:	<a href="https://fundacioncadisla.com/">https://fundacioncadisla.com/</a>

### CENTROS DONDE SE PRESTAN SERVICIOS

- Tomelloso – Ciudad Real

## INTRODUCCIÓN

### MARCO LEGAL

Los Planes de Igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN CADISLA.

### ÁMBITO EUROPEO

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

### ÁMBITO ESTATAL

1. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. 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.
3. 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.
4. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
5. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
6. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
7. XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad,

## AGENDA 2030

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.



**AGENDA  
2030**

Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN CADISLA se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.



## PRINCIPIOS

El I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN CADISLA se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la asociación en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la entidad en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad, es:

- **Estratégico:** refuerza el enfoque en la entidad a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la entidad, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.
- **Participativo:** ha intervenido toda la entidad en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por esta, la representación legal de la plantilla y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la entidad.
- **Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- **Flexible:** está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del I Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todas las personas que trabajan en la entidad.



## DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN CADISLA y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la entidad ha sido negociado en el seno de una Comisión Paritaria formada por seis personas:

De una parte, como representación empresarial:

- Cristina Marín Blanco, Directora de Fundación Cadisla
- Silvia Raquel Alonso Vila, Responsable de RRHH.
- Pedro Antonio Gallego Berzosa

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras (RLP) del centro:

- Montserrat Serna Martínez, en representación de UGT.
- Yolanda Domínguez Valentín, en representación de UGT.
- Antonio Resa Escribano, en representación de UGT.

## ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

### Ámbito personal

El ámbito de aplicación del presente I Plan de Igualdad se circunscribe a la totalidad de las personas trabajadoras de las empresas del grupo, mujeres y hombres de cualquier nivel jerárquico, grupo profesional, categoría y/o puesto de trabajo.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el I Plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Si durante el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad se incorpora a las entidades personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los períodos de prestación de servicios.

### Ámbito territorial

El ámbito territorial es autonómico, ya que solo tiene un centro ubicado en Tomelloso, provincia de Ciudad Real, en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Los principios rectores de este I Plan de Igualdad que la Dirección de FUNDACIÓN CADISLA hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL	Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS	Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD	Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.



### Ámbito temporal

La vigencia del I Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 7 de mayo de 2024 hasta el 6 de mayo de 2028. Seis meses antes de finalizar la vigencia del Plan, se convocará a la Comisión Negociadora que dará inicio a las negociaciones de un nuevo Plan de igualdad.

*[Vertical list of handwritten signatures in blue ink]*

*[Vertical handwritten text on the right margin]*

## CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GNERALES DE LA ENTIDAD

### La empresa

Fundación Cadisla es una entidad sin ánimo de lucro que se constituye para promover y desarrollar políticas de empleo a favor de las personas con enfermedad mental, discapacidad intelectual y/u otras discapacidades.

Inicia la andadura en enero de 2013, cuando se constituye como Centro Especial de Empleo, siendo ésta la mayor peculiaridad de la empresa.

Para el cumplimiento de esta misión, la Fundación tiene como fines:

- Crear y mantener empleo estable y de calidad para las personas con discapacidad con enfermedad mental, discapacidad intelectual y/u otras discapacidades.
- Realizar programas y actividades, que faciliten el pleno desarrollo socio-laboral de las personas con enfermedad mental, discapacidad intelectual y/u otras discapacidades.
- Promover, mediante la generación y transferencia del conocimiento sobre temas de empleo, la calidad de vida de las personas con discapacidad y de sus familias.
- Defender en el ámbito del empleo el interés general del colectivo de personas con discapacidad por encima de los intereses particulares.
- Cualquier otro fin orientado a promover iniciativas, proyectos y servicios que impulsen el conocimiento, la investigación, la innovación, la sensibilidad social, la integración laboral y la sostenibilidad en el desarrollo de la calidad de vida de cualquier persona con discapacidad y de sus familias.

En coherencia con los fines descritos, en el periodo de estudio correspondiente al año 2022, se contó con una plantilla de 60 personas, 89% de personas con discapacidad, algunas con discapacidad severa (discapacidad intelectual, discapacidad mental grave o crónica, discapacidad física superior al 65%) y trabajadoras y trabajadores con discapacidad física igual o superior.

### Servicios

El conjunto de actividades o servicios está estructurado en las siguientes áreas y programas:

1. Área Capacitación Socio-Laboral.
2. Área de Formación.
3. Centro Especial de Empleo

Fundación Cadisla trabaja día a día para la creación y mantenimiento de empleo estable de calidad, facilitando el pleno desarrollo sociolaboral de cualquier persona con discapacidad y de su familia.

## COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

Con la entrada en vigor de los RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro y sobre transparencia retributiva, FUNDACIÓN CADISLA ha iniciado un proceso de negociación para la elaboración un plan de igualdad adaptado a la normativa vigente.

Para ello, el 17 de abril de 2023, la empresa ha formalizado el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el objeto de adaptar su política de igualdad a la nueva normativa.



### COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

D./D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> DEL CARMEN NAVARRO HONRADO en calidad de PRESIDENTA de FUNDACIÓN CADISLA.

DECLARA su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa 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 empresa, desde la selección 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, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación, por primera vez, de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Y para los efectos que resulte oportuno, lo firma en Tomelloso a 17 de Abril de 2023



Fdo. M<sup>a</sup> del Carmen Navarro Honrado.

## PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente I Plan de Igualdad estará a disposición de la plantilla de la empresa. Se potenciará la difusión a través de los canales internos de comunicación de la empresa (tablón de anuncios, correo electrónico y por comunicación interna a la entrega de nóminas...).

## RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa en 2022 y a la actividad desarrollada en el mismo año.

El diagnóstico se ha realizado durante los meses de mayo y diciembre de 2023.

### Condiciones generales

#### SITUACIÓN DE LA PLANTILLA

El dato de 60 personas en plantilla se corresponde con todas las personas que han estado de alta en 2022 en Fundación Cadisla y éste es el dato que vamos a tomar como referencia para trabajar en el diagnóstico.

Pero si tomásemos la foto fija producida a 31 de diciembre de 2022, la plantilla es de 20 de mujeres (33,33%) y 40 de hombres (66,67%). Al estar por debajo del 40% el porcentaje de representación de mujeres en la empresa, nos encontramos ante una empresa masculinizada.



La brecha de género, que se halla restando la tasa femenina menos la masculina, es de -33,33%.

En Fundación Cadisla siguiendo datos absolutos de 2022, el índice de feminización es de 0,50 o lo que es lo mismo, nos encontramos que por cada mujer empleada en la empresa hay 2 hombres.

Como se ha mencionado anteriormente estamos ante una empresa masculinizada, pero no se produce lo que se denomina infrarrepresentación femenina (ocurre cuando hay menos del 25% de mujeres).

### PLANTILLA POR SEXO

En resumen de lo dicho anteriormente:

	Plantilla por sexo	% Plantilla	BG	Índice Feminización
Mujer	20	33,33%		
Hombre	40	66,67%		
Total general	60	100,00%	-33,33%	0,50

### PLANTILLA POR EDAD

La edad de las personas de la plantilla se concentra en los puntos medios-altos, es decir de 45 a 54 años, con un 49%, siendo la proporción de personas mayores de 54 del 23% y las menores de 45 del 28%. Por tanto, es una empresa con la plantilla equilibrada, que se concentra en las edades medias-altas.

La edad media de la plantilla es de 49,22 años. En cuanto a la media de edad de mujeres y hombres, estas tienen una media de edad 2,4 años inferior, siendo la media de edad de las mujeres de 47,32 y la de los hombres de 50,02.

La edad media refleja dos aspectos muy importantes a tener en cuenta: por un lado, la situación que afecta al sector en el que va habiendo entrada de personal joven que pueda garantizar la permanencia del mismo, y por otro lado la edad media de la plantilla cercana a los cincuenta años determina la juventud de la plantilla en la empresa, y la proyección que pueden tener dentro de la misma.

La plantilla de esta entidad está en una franja adulta consolidada. Se deduce que cuentan con la estabilidad de trabajo y contadas oportunidades de promoción. Dado el carácter social de la entidad entra en coherencia con el público mayoritario al que da empleo.

### PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

En cuanto al nivel de estudios, el 47% de la plantilla tiene no tiene estudios reglados (29% mujeres y 71% hombres) y el 31% cuenta con estudios básico (Graduado escolar o ESO).

La plantilla femenina destaca en cuanto a titulación superior: el 20% de la plantilla femenina tiene estudios universitarios frente al 3% de la masculina y el 5% del total de mujeres tiene Grado Superior, no contando con ningún hombre con esta titulación.

#### PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El personal en Fundación Cadisla, tiene una vinculación laboral de tipo indefinida en un 57% de las contrataciones, un 35% de tipo temporal y un 8% de fijos discontinuos.

El índice de concentración no es muy similar entre los dos sexos; el 50% de las mujeres de la entidad cuenta con un contrato indefinido, frente al 60% de hombres. El otro 50% de las mujeres están con contratos temporales, y en los hombres el 28%. En cuanto a la modalidad fijo discontinuo no hay mujeres y un 13% de los hombres de la plantilla. Hay mayor incidencia de contratos temporales entre las mujeres.

La proporción entre mujeres y hombres por tipo de contrato es dispar en los contratos indefinidos, con un 29% de mujeres frente al 71% de hombres. También en los fijos discontinuos, ya que no hay representación femenina y el 100% son varones. En los contratos temporales, la diferencia es mínima, con un 48% de mujeres y un 52% de hombres.

#### PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

Fundación Cadisla tiene tendencia a la jornada completa con un 67% de las contrataciones. El resto corresponden contratos a jornada completa y un 25% a tiempo parcial y un 5% ND. Eso sí, el 80% de las mujeres de la plantilla están en jornada completa, versus el 60% de hombres. Los hombres cuentan con más versatilidad a la hora de tener más variedad de contratos por tipos de jornadas (parcialidad y ND)

#### PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

La antigüedad aporta información muy relevante desde la perspectiva de género. La empresa lleva funcionando desde 2013, hace 10 años, aunque los datos del presente informe son de su año 9º desde la constitución.

Más de un tercio de la plantilla (38%, del cual 52% son mujeres y 48% son hombres) lleva menos de 1 año en la empresa. El siguiente grupo son personas que llevan entre 5 y 10 años de antigüedad, con un 23% (14% mujeres, 86% hombres), seguidos con porcentajes similares de 1ª 3 años (33% mujeres, 67% hombres) y de 3 a 5 años (20% mujeres, 50% hombres). Las personas que llevan más tiempo fueron subrogadas de anteriores contratos con otras empresas y se les ha conservado la antigüedad de su contrato laboral, que es mayor que el número de años que tiene la Fundación.

Esto demuestra que la plantilla ha tenido un gran crecimiento en el último año.



Por otro lado, si miramos la distribución por sexos La empresa contrata por igual a mujeres y hombres (48%, 52% respectivamente) pero según pasan los años, el porcentaje de mujeres decae gradualmente hasta quedarnos en la escala de 5 a 10 años con 14% de mujeres y 86% de hombres.

Esto significa que las mujeres no continúan en la empresa y hay una fuga de talento femenino.

#### PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

En la empresa existen 3 grupos profesionales:

- Grupo Profesional 2. Técnica/o superior
- Grupo Profesional 3. Técnica/o auxiliar
- Grupo Profesional 4. Operaria/o auxiliar.

En el grupo de Técnica/o Superior se agrupa el 7% de la plantilla, con mayoría mujeres (75% mujeres, 25% hombres)

En el grupo de Técnica/o Auxiliar, donde hay un 33% de plantilla, los datos se invierten y son un 25% de mujeres y un 75% de hombres.

En el grupo de Operaria/o Auxiliar está el 60% de la plantilla, con un 33% de mujeres y un 67% de hombres.

#### PLANTILLA POR ÁREA

La entidad tiene 8 áreas: Administración, Dirección, Espacios Naturales, Formación, Reciclarte, Recursos Humanos, Servicios de capacitación y Servicios a la Comunidad.

De las 8 áreas dentro de la empresa, 3 están masculinizadas y 6 feminizadas y 1 equilibrada. Por número de personas, las más numerosas son masculinizadas, en concreto Servicios a la Comunidad, con un 52% de la plantilla (32% mujeres, 68% hombres) y Espacios Naturales con un 28% del total de la plantilla (12% mujeres, 88% hombres).

#### PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

En Fundación Cadisla existen 20 puestos de trabajo.

En tres de ellos son los que más personas trabajan. En primer lugar, como "Personal Servicios Comunitarios" con un 38% de la plantilla (30% mujeres, 70% hombres). En segundo lugar, con un 15% de la plantilla "Personal Jardinería" (22% mujeres, 78% hombres). El tercer puesto de trabajo más

números es "Auxiliar Especialista Jardinería", con un 10% de la plantilla (no hay mujeres, el 100% son hombres)

La segregación ocupacional, identifica cómo ciertos puestos de trabajo son desarrollados por un sexo determinado. En Fundación Cadisla encontramos esta diferenciación de posiciones en la empresa con puestos ocupados 100% por hombres y otros 100% por mujeres, si bien es cierto que algunas de esas posiciones son ocupadas por una persona o dos, por lo que no se pueden sacar informaciones concluyentes.

Donde sí está muy clara la infrarrepresentación femenina es en los puestos ocupados por hombres al 100% y con más de una persona como en el puesto de Auxiliar Especialista Servicios Múltiples, Auxiliar Especialista Servicios Comunitarios, Auxiliar Especialista Jardinería, todos ellos trabajos Operarios Auxiliares.

Una vez visto las condiciones generales de la plantilla, pasamos a realizar el diagnóstico de cada una de las áreas de estudio del I Plan de Igualdad.

## PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN

Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación se produce por:

- Sustituciones
- Jubilación
- Planes extraordinarios de empleo
- Creaciones de nuevos puestos

Es la Dirección de la empresa las que promueve los procesos de selección según las necesidades demandadas de los servicios.

Las ofertas que se cursan en la empresa son mediante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Como Centro Especial de Empleo se tiene un departamento de orientación laboral. Actualmente se tiene una base de 600 registros. Cuando sale un puesto, en Orientación Laboral se consulta la base de datos para ver qué personas usuarias cumplen el perfil.

Se cuenta también con un convenio de colaboración con el Ayuntamiento de Tomelloso – Globalcaia. Por el contrario, no se suele contar con servicios de ETTs para cubrir los puestos vacantes.

Los criterios que se siguen para elaborar un perfil para cubrir una candidatura son según las capacidades necesarias para realizar el puesto y se solicita el CV. Se busca que el puesto se adapte a la discapacidad del demandante.

Las pruebas que se utilizan durante el proceso de selección son entrevista personal, la valoración de CV, y si fuese necesario la prueba de manejo de herramientas específicas.

En los procesos de selección participan la Dirección, Orientación Laboral y Recursos Humanos, y aunque no siguen ningún guion ni metodología para la selección, todas las personas cuentan con formación específica en igualdad y sesgos inconscientes de género.

La decisión final de incorporación a la plantilla es de la Dirección.

Los CV que llegan se guardan para futuras candidaturas y muchas de ellas terminan ocupando alguna vacante.

En base a la experiencia, hay más hombres que acceden a puestos del Área de Espacios Naturales y no se aprecian barreras internas o externas directas que trunquen la incorporación de mujeres.

## Proceso de selección y contratación

En el área de selección y contratación se exponen las altas y bajas que se han producido en el periodo, así como el proceso de selección que se lleva a cabo en la empresa.

En el periodo de referencia se han producido 9 altas nuevas en la compañía, un 33% de ellas han sido de mujeres y un 67% de hombres. Si tenemos interés en incorporar mujeres para equilibrar la representación de sexos en la compañía debemos contemplar que no se contraten solo mujeres de un perfil determinado en cuanto a edad, puestos, etc. ya que la diversidad consolidará la presencia y permanencia de mujeres.

Las altas en el periodo suponen un 15% de la plantilla. Si comparamos el índice de distribución de las altas entre el periodo de estudio y periodos anteriores, nos damos cuentas que porcentualmente son iguales, es decir, hay una tendencia fija a contratar por igual el mismo número de mujeres (33%) y de hombres (67%) a lo largo del tiempo.

Hay 3 contratos indefinidos y 6 temporales, lo que supone el 67% de las contrataciones. En concreto el código de contrato más usado es el 209, contrato temporal, suponiendo un 56% de todas las contrataciones (20% mujeres, 80% hombres)

Hay 3 contratos a tiempo completo y 6 a tiempo parcial. Los de tiempo completo son un 33% de mujeres frente a un 67% de hombres, que coinciden en porcentajes con las jornadas a tiempo parcial (33% mujeres, 67% hombres)

De las 6 personas dadas de alta con ésta modalidad de jornada parcial, la más representativa es de un 33% de la jornada (0% mujeres, 100% hombres); el resto de porcentajes de jornada parcial es al 17% para un 10% de jornada (100% hombres), 20% de jornada (100% mujeres), 30% de jornada (100% hombres) y un 70% de jornada (100% mujeres)

De las 3 mujeres contratadas, lo han sido para puestos feminizados como Docente, Personal Servicio Limpieza y Responsable de RRHH.

Se han producido 24 bajas en el periodo, un 40% de la plantilla total. De las bajas producidas un 38% corresponde a mujeres y un 63% a hombres. Esto supone un 45% de la plantilla femenina y un 38% de la plantilla masculina.

La clasificación profesional de la organización está adaptada al convenio colectivo de aplicación. Como ya se ha citado anteriormente, los grupos son:

- Grupo Profesional 2. Técnica/o superior
- Grupo Profesional 3. Técnica/o auxiliar
- Grupo Profesional 4. Operaria/o auxiliar.

En el grupo de Técnica/o Superior se agrupa el 7% de la plantilla, con mayoría mujeres (75% mujeres, 25% hombres)

En el grupo de Técnica/o Auxiliar, donde hay un 33% de plantilla, los datos se invierten y son un 25% de mujeres y un 75% de hombres.

En el grupo de Operaria/o Auxiliar está el 60% de la plantilla, con un 33% de mujeres y un 67% de hombres.

Por otro lado, la empresa no dispone de la Descripción de cada uno de los Puestos de Trabajo.

## Formación

El 12% de la plantilla (7 personas, 43% mujeres y 57% hombres) ha realizado un curso de formación durante 2022.

Se han realizado 4 cursos:

- Agente de igualdad con 2 personas con un 100% de mujeres
- Asistencia Documental y de Gestión N3 para una personas (100% hombre)
- Docencia para la formación para una personas (100% mujeres)
- Formación en plataformas elevadoras para 3 personas (100% hombres)

En la empresa no existe un plan de formación anual.

## ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN

En la empresa no existe un plan de formación anual.

No obstante, el propio trabajador/a puede ampliar sus conocimientos, proponiendo cursos de formación a la empresa por iniciativa propia. Si las necesidades del puesto lo exigieran, la empresa puede proponerlo.

### ÁREAS DE VALOR

- Es un Centro Especial de Empleo y cuentan con un servicio exclusivo de perfil que solicitan trabajo.
- Las personas que trabajan en Dirección y Recursos Humanos cuentan con formación en Igualdad.

### ÁREAS DE DESARROLLO

- Implantar un procedimiento estándar y objetivo en el proceso de selección, con el establecimiento de criterios previo al inicio del proceso.
- Difundir interna y externamente de las ofertas de empleo
- Realizar una Descripción de Puestos de Trabajo (DPT) con criterios objetivos y enfoque de género.
- Garantizar que la aplicación del proceso de selección se lleva a cabo y se evalúa de forma adecuada, evitando los sesgos de género.
- Asegurar la capacitación en procesos de selección sin sesgos de género de las personas que intervienen en el proceso, incluido Orientación Laboral.
- Revisar la solicitud de empleo, para valorar o modificar cuando sea posible las cuestiones relacionadas con la disponibilidad.
- Revisar el lenguaje para garantizar que se realice un uso no sexista del lenguaje e imagen en las ofertas de empleo.
- Realizar un seguimiento estadístico de los procesos de selección y verificar que en la terna finalista se incluyen candidaturas de ambos sexos.
- Visibilizar el compromiso de la empresa con la contratación de mujeres.
- Cuando el proceso de selección se apoye en agentes de selección externos a la empresa, solicitar que envíen candidaturas de mujeres.

### Clasificación profesional

En Fundación Cadisla se aplica un convenio colectivo: *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*, a través de la Dirección General de Trabajo y publicado en BOE el 27 de junio de 2019 y el 6 de febrero de 2023.

La clasificación profesional del convenio anteriormente citado se trata en el artículo 87, que dice: "El sistema de clasificación profesional se regirá por lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en todo lo no previsto en este Convenio Colectivo. [...] En el anexo II se establece la tabla de conversión de la anterior clasificación profesional a la que se establece en este Convenio"



- Implantar un Plan de formación con cursos que parten de las necesidades personales con el objetivo de mejora de las competencias para el empleo.
- Favorecer la formación de mujeres en contenidos dirigidos a puestos en los que está infrarrepresentada.
- Incluir en el plan de formación cursos sobre igualdad de género en el ámbito laboral para toda la plantilla.
- Incluir formación en capacitación en procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género para personal directivo y mandos intermedios.
- Realizar un estudio de necesidades directamente a la plantilla sobre intereses en formación.
- Capacitación a mandos intermedios y personal con capacidad en la toma de decisiones en sesgos de género y medidas para la promoción de la igualdad.

### Promoción Profesional

La promoción profesional no está procedimentada de manera específica en la empresa, aunque sí queda recogida en el artículo 23 del *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*.

Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son los años de experiencia, y su valía para poder desarrollar el puesto, la actitud y adaptabilidad, así como la formación.

La metodología y criterios de promoción que se siguen dependen de las necesidades del puesto. No existe una evaluación del personal, ni planes de carrera en la organización, ni método de valoración del personal promocionado. Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna son la dirección de la empresa y RRHH.

No se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción, ni se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa por lo que no se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa.

La empresa considera que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción dentro de la empresa.

No se dispone de datos sobre los procesos de promoción que han tenido lugar en la empresa en el periodo de estudio.

La detección de formación la realiza la Dirección y RRHH y los canales que se utilizan para solicitar una formación son a través de correo electrónico o verbalmente. Suelen ser cursos ofrecidos por UGT o empresas que realizan servicios de formación por contratación de Fundación Cadisla.

El tipo de cursos que se suelen impartir son:

- Especialización técnica
- Desarrollo de carrera

Para realizar la difusión de la formación ofrecida se anuncia en el tablón de anuncios de la empresa o de manera verbal a la plantilla.

No se usa ningún criterio para seleccionar a los participantes en los cursos de formación; es voluntario por quien lo necesite o quiera lo puede realizar siempre que tenga el visto bueno de la Dirección de la empresa. Estas acciones formativas no obligatorias tienen carácter voluntario, las formaciones pueden ser tanto fuera del lugar de trabajo como online o fuera de la jornada laboral.

Los cursos que son obligatorios a todos los puestos de trabajo se realizan fuera del horario laboral y corresponden a materias relacionadas con Prevención de Riesgos Laborales y de especialización técnica.

Que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral depende de cuando la oferta de formación lo pueda realizar.

La empresa no ofrece facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral, como por ejemplo que se puedan dar facilidades de tipo horaria para que puedan realizar los cursos establecidos.

No se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo a toda la plantilla.

#### ÁREAS DE VALOR

- Ayudas a la formación
- Computan datos de formación por sexo, curso y modalidad.

#### ÁREAS DE DESARROLLO

### ÁREAS DE VALOR

- Se cuenta con la promoción del propio personal para cubrir vacantes de puestos con más capacitación

### ÁREAS DE DESARROLLO

- Integrar medidas de acción positiva a la hora de acceder mujeres a puestos de auxiliar operario, partiendo de mismos criterios de capacidad y mérito.
- Desarrollar un procedimiento de promoción interna libre de sesgos de género, con indicadores objetivos y requisitos medibles de los méritos evaluados.
- Evaluar cada proceso de promoción desde la perspectiva de género.
- Revisar los requisitos de evaluación de personal a la hora de promocionar.
- Hacer una valoración del desempeño de cada puesto de trabajo.
- Diseño de itinerarios formativos para promoción de futuras vacantes.

### Condiciones de trabajo y auditoría retributiva

La ordenación del tiempo de trabajo es mayoritariamente en horarios matinales, de 7:30 a 15 horas de lunes a viernes. En ocasiones hay jornadas partidas de 9:00 a 14:00 horas y de 15:30 a 18:30 de lunes a jueves y de 8:00 a 15 .00 horas los viernes.

Servicios puntuales de fin de semana (no se realizan todos los fines de semana y varían en horario)

El registro de la jornada es por escrito en hoja impresa que se le entrega mensualmente a cada persona de la plantilla.

Existe la posibilidad de teletrabajo para puestos administrativos si lo solicita la persona trabajadora o por motivos personales o de salud. Tras la solicitud hay una valoración y si no repercute en el trabajo y su puesto no se ve afectado se suele conceder.

No existe ningún protocolo de desconexión digital, dirigido al uso de dispositivos digitales como el uso de ordenador o el móvil de empresa.

No existen dispositivos de videovigilancia o grabación de sonidos en el lugar de trabajo y de sistemas de geolocalización del personal

### ÁREAS DE VALOR

- Posibilidad de teletrabajo

## ÁREA DE DESARROLLO

- Disponer de Protocolo para la garantía de la desconexión digital.
- Disponer de una protocolo de solicitud de flexibilidad de horario (teletrabajo, ajuste de horas semanales, flexibilidad de entrada, salida, ...)

## Resultados de la Auditoría Retributiva

La vigencia de la auditoría retributiva es de cuatro años; desde el 19 de julio de 2023 al 18 de julio de 2027.

El artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007 fija el contenido material mínimo del diagnóstico previo al I Plan de Igualdad, que incluye la obligación de elaborar una auditoría retributiva entre mujeres y hombres. Esta y otras previsiones legales sobre los I Planes de igualdad han sido desarrolladas reglamentariamente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En particular, los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020 delimitan la obligación de elaborar una auditoría retributiva, fijando su significado y contenido.

*El artículo 7 dice que La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*

Por su parte, el artículo 8 del RD 902/2020 especifica el contenido de la auditoría retributiva, con un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, para el que hay que hacer una valoración de los puestos de trabajo con un sistema analítico y estudiar la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, y un Plan de actuación para eliminar las desigualdades.

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

Se ha realizado con el método de puntos por factor con la herramienta del Instituto de las Mujeres teniendo en cuenta los siguientes 33 factores:

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas

A.2.2) Movimientos repetitivos

A.2.3) Esfuerzo visual

A.2.4) Esfuerzo auditivo

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico

A.3) ESFUERZO MENTAL

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas

A.6.2) Responsabilidad económica

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial

A.7) AUTONOMÍA

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas

C.1.2) Competencias digitales

C.1.3) Gestión de la diversidad

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero

C.1.5) Formación no reglada

C.1.6) Experiencia

C.1.7) Actualización de conocimientos

C.2.1) Destreza

C.2.2) Minuciosidad

C.2.3) Aptitudes sensoriales

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones

- C.3.1) Capacidad comunicativa
- C.3.2) Capacidad emocional
- C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos
- D.1.1) Condiciones físicas
- D.1.2) Condiciones psicosociales
- D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones
- D.2.2) Desplazamientos y viajes

Para cada uno de los puestos se elige el nivel de graduación de cada factor y esto nos proporciona un valor numérico para cada uno. Con esta puntuación se pueden clasificar los puestos en escalas según los rangos de puntos para así realizar las comparaciones de puestos de igual valor.

De esta manera, agrupando por trabajos de igual valor tal como nos indica el RD902/2020, podemos ver que:

El 52% de la plantilla está en la Escala 09 (29% mujeres, 71% hombres), seguido del 23% de la plantilla en la Escala 06 (7% mujeres, 93% hombres). El resto de escalas no llega al 10% del total.

En la Escala 01, donde está la dirección, está feminizada. La Escala 02 es masculinizada y la Escala 03 está equilibrada.

Con estos datos observamos la segregación vertical que existe en la empresa. Se aprecia que son en los puestos más operarios donde hay infrarrepresentación femenina.

Los datos globales de la brecha, teniendo en cuenta las retribuciones equiparadas son las siguientes:

		SALARIO BASE Equiparado	Tot COMPL.SAL Equiparado	Tot Extrasalarial Equiparado	TOTAL Retrib Equiparado
<b>BRECHA</b>		<b>-5%</b>	<b>-21%</b>	<b>3%</b>	<b>-6%</b>
Hombre	40	14.072	764	211	15.047
Mujer	20	14.782	923	205	15.909

S. Rajuel  
 Montse Sems  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]



El salario base equiparado tiene una brecha del -5%, los complementos salariales del -21%, las retribuciones extrasalariales del 3% y la brecha global es del -6%.

La brecha mayor se alcanza en la Escala 02, que ocupa a un 0% de mujeres. Por el contrario, en las escalas 01 y 10 al haber solo mujeres la brecha es inexistente. En las escalas 03, 04, 06, 08 y 09 las brechas son inferiores al 8%.

El complemento FPTD es el concepto que más influye en la brecha, con un 24.08% de peso.

Si dividimos las retribuciones en cuartiles, obteniendo 4 bandas retributivas (baja, media baja, media alta y alta) observamos la distribución de hombres y mujeres entre ellas y tenemos lo siguiente

El 20% de los hombres de la plantilla masculina y el 35% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el rango bajo de retribuciones, mientras que el 25% de los hombres y el 25% de las mujeres se encuentran en el rango alto.

Esto supone que las retribuciones están sesgadas por sexo en el rango más bajo (15 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres) y no así en los salarios más altos.

Por su parte, en la franja media se encuentra el 56% de la plantilla masculina frente al 40% de la plantilla de mujeres, porcentajes con diferencia de 16 puntos. Por tanto, las diferencias mayores están en el extremo inferior.

En resumen, en la empresa existe una brecha retributiva en términos generales del -6%, que se debe a la gran participación de mujeres en los puestos de retribución media alta.

#### ÁREAS DE VALOR

- Retribuciones de acuerdo a convenio
- Clasificación profesional adaptada al convenio colectivo

#### ÁREA DE DESARROLLO

- Establecimiento de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, plusos o complementos del sector o de la empresa.
- Revisión de la descripción de puestos de trabajo.
- Revisión de la clasificación profesional y la valoración de puestos de trabajo para comprobar que garantiza la no discriminación por género, definiendo cuándo, cómo y por qué se recurrirá a la movilidad funcional, haciendo así transparente el método para cubrir puestos vacantes y evitar la infrarrepresentación existente.

## Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

En relación al número de hijas e hijos que puedan tener las personas trabajadoras, el 49% de la plantilla tiene hijas e hijos, y de estas personas, el 17% tiene 1 descendiente (40% mujeres y 60% hombres) y un 32% tiene dos (32% mujeres, 68% hombres)

En Fundación Cadisla ninguna de las personas que trabaja ha solicitado reducción de jornada por guarda legal.

La empresa tiene como mecanismo para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral el teletrabajo, que es utilizada tanto por mujeres como hombres.

Solicitar la reducción de jornada laboral no afecta a la situación profesional dentro de la compañía, ya que la valoración del trabajo tiene orientación a resultados. Se cuida de que las reuniones no coincidan con horarios de entrada o salida de centros escolares.

### ÁREAS DE VALOR

- Existencia de medidas que mejoran la legislación en materia de conciliación de la vida personal y laboral.

### ÁREAS DE DESARROLLO

- Estudiar en profundidad las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes.
- Promover al personal de la empresa de las medidas existentes para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Hacer campañas divulgativas sobre la importancia de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

## Infrarrepresentación femenina

En Fundación Cadisla existe infrarrepresentación femenina, porque la proporción de mujeres y hombres es de un 33% de mujeres y un 67% de hombres.

No obstante, en los puestos de dirección hay mujeres.

En la empresa hay un puesto que tiene infrarrepresentación femenina que es Espacios Naturales, ya que no se presentan candidatas a las vacantes ofertadas. No se han llevado a cabo medidas específicas para solventarlo.

Por otro lado, las mujeres tienen mayor presencia en áreas de RRHH, Servicio de Capacitación, Recicl-Arte. Servicios comunitarios (7 hombres y 11 mujeres), Limpieza

### ÁREAS DE VALOR

- En la empresa existe compromiso con la igualdad.

### ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar mujeres en la compañía en las áreas en la que está infrarrepresentada.
- Difundir el compromiso de la empresa con la contratación de mujeres.
- Hacer campañas de sensibilización para fomentar la incorporación de las mujeres en los sectores donde no se encuentran.
- Incorporar medidas de acción positiva para, a igualdad de condiciones, incorporar a mujeres en los puestos menos representados.

## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En Fundación Cadisla no existe un procedimiento para la actuación / prevención de la violencia laboral, dentro del cual se tipifica el acoso sexual. No obstante, es necesario implantar un Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo ajustado a la legislación actual, recogiendo los principios sobre los que se basa, el ámbito de actuación que incluye a todo el personal de Fundación Cadisla y se extiende su aplicación a personal becario, personal colaborador, así como los procedimientos de actuación. Los tipos de acoso sexual y por razón de sexo deben estar claramente definidos. Además, se incluirán medias específicas para los colectivos LGTBI con especial atención a las mujeres trans (Ley 4/2023) y se promoverán condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo (art 12 Ley 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual).

### ÁREAS DE VALOR

- En la empresa existe un compromiso con la igualdad.
- La empresa quiere cumplir con la legislación vigente en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar medidas de prevención de acoso sexual y por razón de sexo (códigos de buenas prácticas, formación, campañas de sensibilización, ...)
- Implantar el Protocolo para la prevención de la violencia laboral en el que se contempla el acoso sexual.
- Implantado un canal de denuncias confidencial.
- Realizar el seguimiento semestral del protocolo, con identificación de medidas de prevención y activación del protocolo.
- Crear figuras de referencia para atender situaciones de acoso sexual o por razón de sexo por centro de trabajo.
- Formación al personal instructor y al equipo de apoyo que tienen alguna función en la prevención y/o actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Información puntual y periódica a la plantilla.
- Formación a la plantilla en buen trato e identificación de conductas susceptibles de acoso sexual o por razón de sexo.

## Comunicación e imagen no sexista

La comunicación tanto interna como externa, así como el lenguaje utilizado por una empresa son esenciales para divulgar los valores que la abanderan. En este sentido, utilizar un lenguaje no sexista y una comunicación inclusiva es esencial para trabajar en la línea de la no discriminación de ninguna de las personas.

Actualmente, los canales de comunicación interna habituales que la empresa utiliza son verbales (personales y presenciales o telefónicamente) y por escrito a través de email, whatsapp o mediante comunicación interna. Consideran que tienen una comunicación efectiva en tiempo y forma con toda la plantilla.

No se realizan campañas de comunicación y sensibilización sobre diferentes contenidos en materias que sean de interés (Prevención de Riesgos Laborales ó de sensibilización sobre el acoso sexual o por razón de sexo)

Consideran que la imagen transmite valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto externa como internamente.

Utilizan el masculino genérico en las áreas de selección, promoción o comunicaciones internas.

Una vez revisados los folletos impresos, así como manuales y guías, se observa que se podría mejorar el lenguaje hacia uno inclusivo (evitando el masculino genérico) así como las fotografías podrían acompañar a la visibilizarían de mujeres y hombres en trabajos diferentes.

### ÁREAS DE VALOR

- En la empresa existe un compromiso con la igualdad.
- Existe una multiplicidad de canales y medios para difundir y comunicar en la empresa.
- Los canales utilizados no son jerárquicos y facilita la comunicación entre todas las personas de la entidad.

### ÁREAS DE DESARROLLO

- Incorporar como nuevo valor a la comunicación la igualdad.
- En los canales de comunicación apertura de uno específico sobre actualidad en materia de igualdad.
- Campañas anuales de igualdad en fechas relevantes (8 de marzo, 25 de noviembre, 22 de febrero)
- Uso del lenguaje de forma inclusiva, evitando y eliminando el masculino como genérico.
- Revisión de toda la documentación escrita para adecuarla a un lenguaje inclusivo no discriminatorio, especialmente en procesos de selección, formación y promoción.

- Formación en lenguaje inclusivo y comunicación no discriminatoria a mandos intermedios, RRHH y dirección en la empresa.

## OBJETIVOS

### GENERALES Y ESPECÍFICOS

- GENERALES

- Conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en FUNDACIÓN CADISLA, mediante la garantía del principio de igualdad de trato de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.
- Establecer una política transversal de igualdad
- Mejorar el sistema de gestión interno de la organización para la obtención de información sobre la variable "sexo".

- ESPECÍFICOS

- Garantizar información y formación interna y externamente inclusiva.
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
- Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
- Implementar el Protocolo para la Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.



- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.
- Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
- Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.

#### CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

- CUALITATIVOS

- Establecer una política transversal de igualdad.
- Garantizar información y formación interna y externamente inclusiva.
- Mejorar el sistema de gestión interno de la organización para la obtención de información sobre la variable "sexo".
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
- Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
- Implementar el Protocolo para la Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

- CUANTITATIVOS

- Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
- Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.

## MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD

El siguiente listado de medidas ha sido acordado en el seno de la Comisión Negociadora y trae causa de los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, conforme al cual la Comisión Negociadora ha diseñado y establecido las medidas evaluables concretas que deben adoptarse, y que seguidamente se exponen, junto con la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En concreto, el establecimiento de las medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos concretos para cada una de las materias, incluyendo los indicadores para el control de las mismas, y señalando, para cada caso, la persona/s responsable/s dentro de la empresa, el plazo de ejecución establecido para el cumplimiento de la medida, su nivel de prioridad (bajo, medio, alto), y los medios y recursos que se consideran necesarios para su implementación.

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención, que son las siguientes:

0. Responsable de igualdad
1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Lenguaje y comunicación no sexista

Todos los indicadores que se usen estarán siempre desagregados por sexo.

## Responsable de Igualdad

10.0. - RESPONSABLE DE IGUALDAD						
OBJETIVO - Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa y demás medios necesarios						
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
1	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombramiento de la persona elegida	Dirección	Desde la firma del Plan	Horas laborables de la persona designada	Alta
2	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el/la agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.	Correo electrónico creado.	Departamento de sistemas	30/06/2024	Horas laborables,	Alta

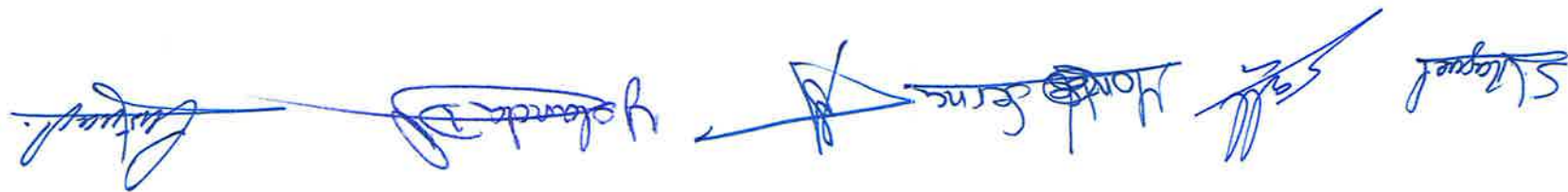












Proceso de selección y contratación

10.1. - PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN							
OBJETIVO: Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.							
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD	
3	Diseñar y difundir una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección, que vele por la evaluación de las y los aspirantes internos y externos a la empresa, con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria, y estandarizando los guiones de entrevistas para que únicamente contengan la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.	Guía para selección impresa y digital Guión de entrevistas para la selección Jornada divulgativa sobre uso de la guía a mandos intermedios	Dirección	30/12/2025	RRHH Diseño Imprenta	Media	
4	Documentar el número de candidaturas que se presentan a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados y relacionarlos con los datos de las incorporaciones	Recopilación de datos desagregados por sexo en cada puesto vacante	Dirección	30/06/2025-30/12/2026	RRHH	Media	



5	En las reuniones de la Comisión de Igualdad estará presente siempre una persona del Departamento de Recursos Humanos, que tendrá voz, pero no voto, salvo que represente a la parte empresarial.	Designación de la persona del departamento de RRHH	Dirección	30/05/2024	RRHH	Alta
6	Informar a la plantilla para que actualicen su formación y nivel de estudios y mantener información periódica de recordatorio sobre su existencia para actualización.	Fechas de las actualizaciones de la base de datos Canales para la difusión de la actualización de datos	Espacios naturales	30/12/2024- 30/12/2025- 30/12/2026- 30/12/2027	RRHH Soporte informático Fotocopias	Alta
7	La plantilla con contrato a tiempo parcial, tendrá derecho preferente a incrementar su jornada frente a la celebración de nuevas contrataciones de sustitución (bajas, vacaciones, etc.), siempre que el puesto de trabajo sea el mismo	Procedimiento de empleabilidad en la empresa Difusión del procedimiento (fechas/ canales) Seguimiento anual	Servicios múltiples	30/05/2024	RRHH	Alta

Clasificación profesional

10.2. - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL							
OBJETIVO - Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.							
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD	
8	Campaña para fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres.	Campaña audiovisual anual para romper estereotipos de género Convenio con el centro de la mujer	Espacios naturales	30/03/2025 30/03/2026 30/03/2027	RRHH	Media	
9	Definir objetiva y adecuadamente los puestos de trabajo con enfoque de género	Realizar un catálogo de puestos de trabajo con la descripción de puestos de trabajo	Dirección	30/12/2026	RRHH	Media	
10	Revisar el texto del convenio colectivo para eliminar el lenguaje sexista en la clasificación profesional	Comunicar a AEDIS nuestro compromiso con la revisión del Convenio para que se traslade dicha solicitud a la patronal y a los sindicatos para llevarlo a cabo. Existirá para su medición la solicitud online.	Dirección	30/12/2025	RRHH	Media	





11	Se analizarán las cuotas de representación por sexos en cada categoría. La tendencia será a composición equilibrada órganos de dirección	Informe anual de cuotas de representación desagregada por sexo y categoría profesional.	Dirección	30/12/2027	RRHH	Baja
----	--	---	-----------	------------	------	------

S. Rasquel

Monte Serna

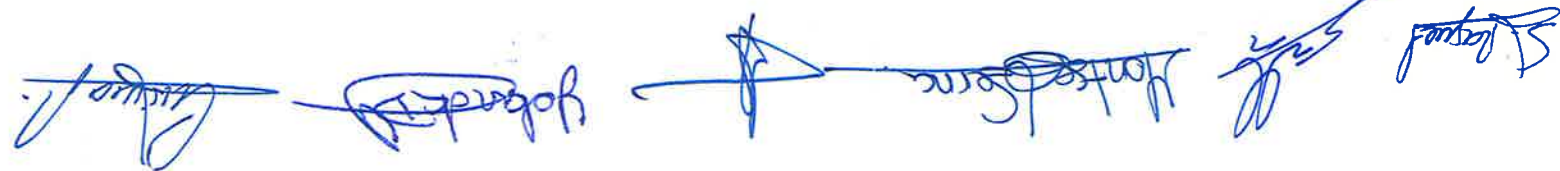


Yolanda



Formación

10.3. - FORMACIÓN							
OBJETIVO - Facilitar el acceso de la plantilla a un Plan de Formación de la empresa dirigido a consolidar la formación profesional y la retención del talento y con perspectiva de género.							
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD	
12	Asegurar que la formación en materia de PRL que se imparte a toda la plantilla incorpora la perspectiva de género.	<p>Contactar con la empresa externa de prevención informando de la necesidad de la empresa en materia de igualdad.</p> <p>Realizar un informe de riesgo de análisis de cada puesto de trabajo con enfoque de género.</p> <p>Incluir y actualizar el vigente material de PRL con el informe de informe de riesgos.</p>	Servicios Múltiples	30/06/2025-30/06/2026-30/06/2027	RRHH	Media	
13	Dar preferencia a las mujeres en la formación para puestos tradicionalmente masculinizados.	<p>Nº de mentorías especializadas a mujeres antes de la formación.</p> <p>Memoria de actuación</p>	Formación	Mitad del Plan	RRHH Soporte informático Fotocopias	Media	

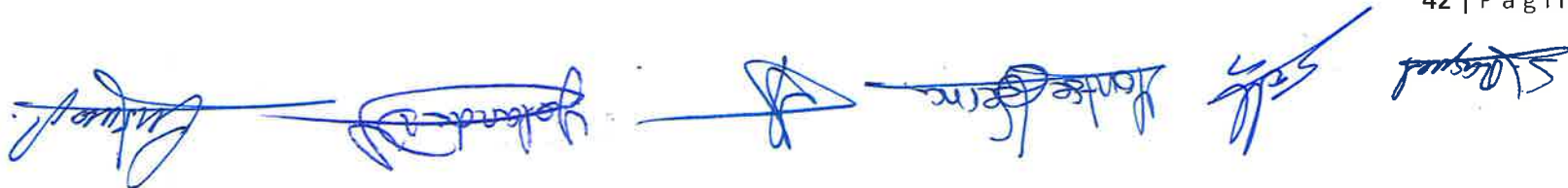


14	Diseñar un plan de acciones formativas para consolidar la formación profesional y facilitar tanto la retención de talento como la promoción de la plantilla ya sea impartida internamente o por planes de formación públicos.	Diseño del Plan de Formación	Formación	30/12/2025- 30/12/2026- 30/12/2027	RRHH Soporte informático Fotocopias	Media
15	Extraer información segregada por género: número y porcentaje de mujeres y hombres que realizan formación, tipo de formación, si se prevé para la promoción o no, fuera o dentro del horario laboral.	Recopilación de datos en detalle de acciones formativas	Formación	30/12/2024- 30/12/2026	Soporte Informático	Alta
16	Formar a cada departamento responsable de implantar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.	Informe de acciones formativas anuales a responsables de departamento	Formación	30/03/2025	RRHH	Media
17	Formar a una persona en RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	Convenio con el centro de la mujer de Tomelloso Curso de formación específico en violencia de 100 horas: memoria y certificación a la finalización	Orientación Laboral	30/03/2025	RRHH	Media






18	Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla, con un módulo específico sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	<p>Nº de acciones formativas a la plantilla en igualdad de oportunidades en el ámbito laboral</p> <p>Nº de acciones formativas a la plantilla en prevención del acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>Informe de encuesta a la asistencia a los cursos</p>	Servicios Múltiples	30/06/2025-30/06/2026-30/06/2027	RRHH	Media
19	Realizar acciones para la sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con programaciones específicas para la plantilla.	<p>Nº de seminarios anuales: memoria de actividad, partes de asistencia y encuestas de satisfacción</p> <p>Convenio con el centro de la mujer para realizar los seminarios formativos</p>	Orientación Laboral	30/09/2024 30/09/2025 30/09/2026 30/06/2027	RRHH Soporte informático Fotocopias	Media



Promoción profesional

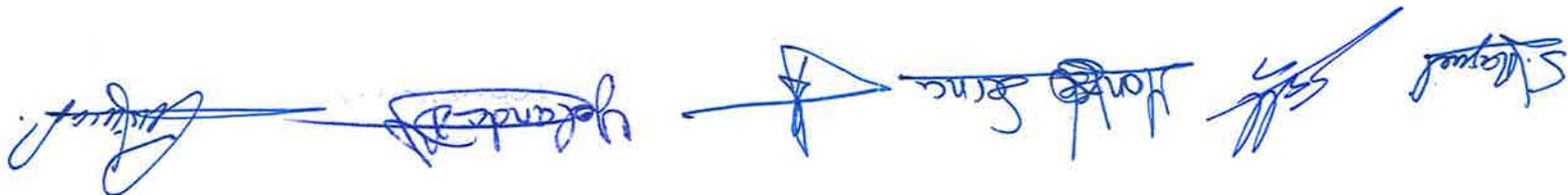
10.4. - PROMOCIÓN PROFESIONAL						
OBJETIVO - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.						
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
20	Creación de una aplicación-base de datos donde la plantilla pueda registrar su formación, experiencia y preferencias de desarrollo profesional (cambio de puesto, centro,...). En la intranet se incluirán las vacantes, y se hará una campaña informativa para toda la plantilla.	Desarrollo de una base de datos accesible a la plantilla Nº de acciones formativas a la plantilla para el uso de la base de datos Nº de difusiones a través de canales de esta herramienta	Espacios naturales	30/06/2027	RRHH Soporte informático Fotocopias	Baja
21	Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna, así como motivar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional.	Nº de canales de comunicación de vacantes a la plantilla. Nº de comunicaciones a toda la plantilla	RRHH	30/06/2025- 30/06/2026- 30/12/2027	RRHH Soporte informático Fotocopias	Media



22	Especificar en las promociones internas, siempre que sea posible, el horario habitual del puesto y/o las implicaciones de la disponibilidad horaria (viajes ocasionales, viajes frecuentes, rotación de turnos...).	Informe con las convocatorias de promoción interna	RRHH	30/12/2025-30/12/2027	RRHH Soporte informático Fotocopias	Media
23	Primar la promoción interna frente a la contratación externa	Firma del compromiso de la empresa Informe de aprobación del patronato y delegados de personal Nº y canales de difusión	Servicios múlt plens	30/05/2024	RRHH	Alta

### Condiciones de trabajo

10.5. - CONDICIONES DE TRABAJO						
OBJETIVO - Implementar condiciones de trabajo que faciliten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa y favorecer la conciliación.						
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
24	Establecer y difundir los criterios para la garantía del derecho a la desconexión digital del personal.	Protocolo de desconexión digital Difusión: nº de canales y fechas	Delegados de personal	30/12/2024	RRHH	Alta





25	Estudiar las posibilidades para la tecnificación en aquellos puestos de trabajo en los que se requiere esfuerzo físico para su desarrollo.	Informe de evaluación de riesgos laborales. Nº de mejoras tecnológicas en los puestos de trabajo	Espacios naturales	30/12/2026- 30/12/2027	RRHH	Baja
26	Hacer un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo, analizando los resultados por grupos.	Informe de siniestralidad anual Nº de mejoras incluidas	RRHH	30/06/2024- 30/12/2025- 30/12/2026- 30/12/2027	RRHH Soporte informático Fotocopias	Alta
27	Incorporación perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales y en la vigilancia de la salud, así como en los informes y documentos emitidos por el Comité de Seguridad y Salud. Especial consideración a los riesgos específicos que afectan a las mujeres.	Contactar con la empresa externa de prevención informando de la necesidad de la empresa en materia de igualdad. Realizar un informe de riesgo de análisis de cada puesto de trabajo con enfoque de género.	Servicios múltiples	30/06/2026	RRHH	Media
28	Informar a la comisión del seguimiento de bajas médicas desgarnado por género.	Actas de las reuniones de la comisión de seguimiento donde se informe de los informes de siniestralidad	RRHH	30/12/2024 - 30/12/2025- 30/12/2026- 30/12/2027	RRHH	Alta







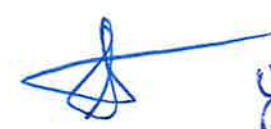




Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

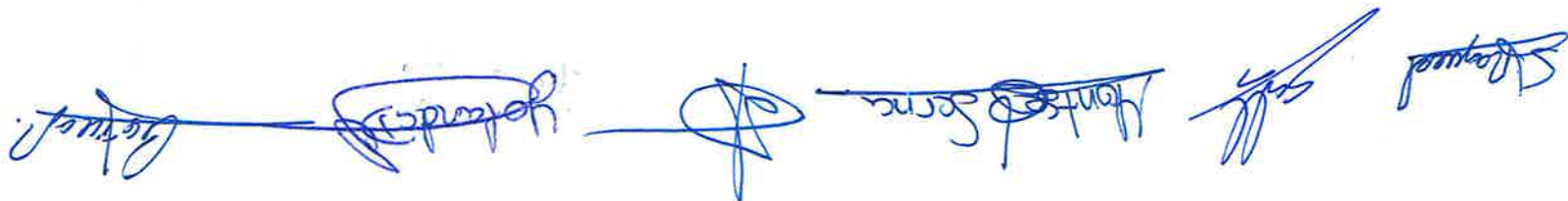
10.6. -EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL						
OBJETIVO - Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa, favoreciendo el ejercicio corresponsable y medidas de conciliación.						
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
29	Contribuyendo a la protección de la maternidad, se acuerda que durante los períodos de embarazo y de lactancia de menor de nueve meses y/o de adopción, la trabajadora no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicio, ni cambiada de puesto de trabajo, que implique un alejamiento de su domicilio, salvo de común acuerdo y a petición de la interesada.	Nº de canales y fechas de difusión a la plantilla Nº de personas que se acogen a esta medida	Delegados de personal	Desde la firma del Plan	RRHH	Alta



30	Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes, sin reserva de puesto de trabajo y previa acreditación de la necesidad.	Nº de canales y fechas de difusión a la plantilla Nº de personas que se acogen a esta medida	Delegados de personal	Desde la firma del Plan	RRHH	Alta
31	Establecer un protocolo de actuación para las trabajadoras embarazadas que incluya 30 minutos de descanso con independencia de la jornada.	Diseñar un Protocolo de Maternidad Nº de canales y fechas de difusión a la plantilla Nº de personas que se acogen a esta medida	Delegados de personal	Desde la firma del Plan	RRHH Soporte informático Fotocopias	Alta
32	Permiso especial por parto: en el caso de enfermedad grave acreditada del recién nacido, independientemente del derecho a disfrutar del permiso retribuido recogido en el ET, se disfrutará de un permiso no retribuido por un período máximo de tres meses, a contar desde la finalización del permiso de maternidad. Cuando ambos progenitores trabajen en la	Nº de canales y fechas de difusión a la plantilla Nº de personas que se acogen a esta medida	Delegados de personal	Desde la firma del Plan	RRHH Soporte informático Fotocopias	Alta

	empresa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.					
33	La plantilla podrá disfrutar de permiso retribuido para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho registrada oficialmente que esté embarazada, a clases de asistencia al parto durante un tiempo máximo de 8 horas, que podrá distribuir en varias sesiones.	Diseñar un Protocolo de Maternidad Nº de canales y fechas de difusión a la plantilla Nº de personas que se acogen a esta medida	Delegados de personal	Desde la firma del Plan	RRHH Soporte informático Fotocopias	Alta



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'García', 'Hortelano', 'Montes', and 'Sánchez'.




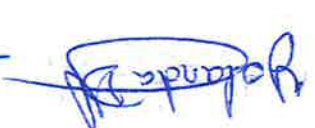

34	<p>Licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Adopción en el extranjero.</li> <li>o Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.</li> <li>o Estudios</li> <li>o Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.</li> <li>o Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves</li> </ul>	<p>Nº de canales y fechas de difusión a la plantilla Nº de personas que se acogen a esta medida</p>	<p>Delegados de personal</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>	<p>RRHH</p>	<p>Alta</p>
35	<p>Ampliar el uso del permiso retribuido de 35 horas médicas para acompañamiento de familiares en situación de dependencia</p>	<p>Nº de canales y fechas de difusión a la plantilla Nº de personas que se acogen a esta medida</p>	<p>Dirección</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>	<p>RRHH</p>	<p>Alta</p>








36	Garantía de permiso retribuido de 16 horas por acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad a visitas médicas, intervención quirúrgica con o sin hospitalización	Nº de canales y fechas de difusión a la plantilla Nº de personas que se acogen a esta medida	Dirección	Desde la firma del Plan	RRHH	Alta
37	Creación y difusión a toda la plantilla de un díptico informativo sobre los permisos, licencias y demás derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que contempla la legislación vigente y el convenio colectivo de aplicación y las que la empresa disponga que superen la legislación.	Contenido del díptico: Enumerar los permisos y licencias contemplados por la legislación vigente y el convenio colectivo aplicable, como el permiso por maternidad/paternidad, permisos por enfermedad, vacaciones, días de asuntos propios, etc. Incluir cualquier beneficio adicional que la empresa ofrezca y que supere los requisitos mínimos establecidos por la legislación y el convenio colectivo. Proporciona información sobre cómo solicitar estos permisos y licencias, los plazos, los requisitos y cualquier procedimiento específico que la empresa requiera. Utilizar un diseño claro, atractivo y fácil de leer. Lenguaje claro y	RRHH	30/12/2025	RRHH Soporte informático Fotocopias	Media



		sencillo. Nº de canales, fechas y formatos de la difusión del díptico				
38	Política de "luces apagadas" cuando finalice la jornada laboral.	Metodología de luces apagadas Nº de talleres de sensibilización: horas, fecha, partes de asistencia Encuesta de evaluación a los 9 meses de su implantación	RRHH	30/12/2024	RRHH	Alta






Infrarrepresentación femenina

10.7 - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO: Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa en los puestos en los que está subrepresentada.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
39	Identificar aquellos ámbitos de la organización en los que el 100% de los equipos/puestos son monogénero.	Estudio de la estructura organizativa con enfoque de género Nº de estrategias a implementar	Servicios múltiples	30/12/2027	RRHH	Baja
40	Plan de formación para equilibrar la representación de ambos sexos en aquellos puestos donde alguno estaba infrarrepresentado: ofrecer al personal de la empresa formación teórica y práctica en todos puestos distintos al suyo.	Plan de formación Nº de acciones formativas teórico prácticas de información en puestos diferentes	Formación	30/12/2026	RRHH Soporte informático Fotocopias	Baja






## Retribuciones

10.8. - RETRIBUCIONES						
OBJETIVO: Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa.						
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
41	Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales.	Memoria Técnica Retributiva de la empresa	RRHH	30/03/2025	RRHH	Media
42	Incluir y señalar los actuales complementos que contempla la vigente estructura salarial: complementos por razón de la persona (en la medida que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora); de puesto de trabajo (a razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad); por calidad o cantidad de trabajo o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.	Informe del XV Convenio de CEE en materia de salarios y complementos Aprobación por el Comité de Empresa Nº de canales y fechas de difusión	Servicios múltiples	30/06/2026	RRHH	Baja

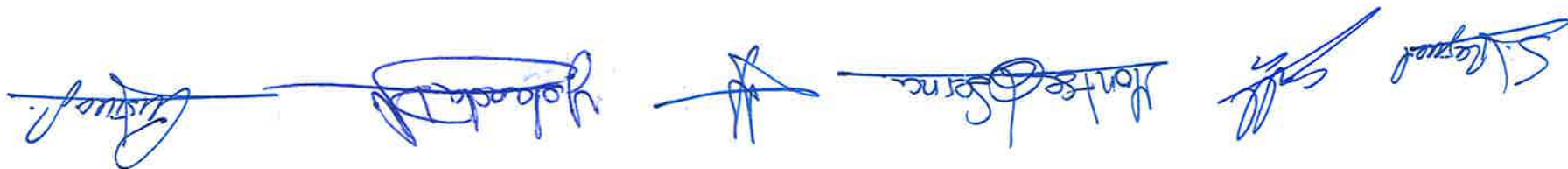






Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

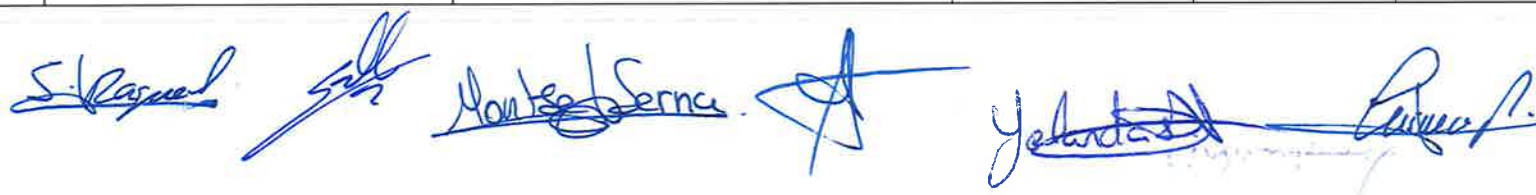
10.9. - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO							
OBJETIVO: Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.							
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD	
43	Formar e informar a toda la plantilla explicando qué se entiende por acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la obligación de velar y denunciar cualquier conducta que pueda implicar acoso. REPETIDO 18	Participación en sesiones informativas: Registrando la asistencia de los empleados a las sesiones de formación sobre acoso sexual y por razón de sexo. Esto proporciona una medida directa de la participación y el compromiso de los empleados con la capacitación. Encuestas de conocimiento: Realizando encuestas antes y después de la formación para evaluar el nivel de conocimiento de los empleados sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como sus obligaciones y recursos para denunciarlo.	Formación	30/03/2025-30/03/2026-30/03/2027-30/12/2027	RRHH	Media	
44	Desarrollo un canal de denuncias para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el plazo de un año tras la aprobación del plan.	Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo negociado con el Comité de seguimiento del Plan de Igualdad	RRHH	30/06/2025	RRHH	Alta	



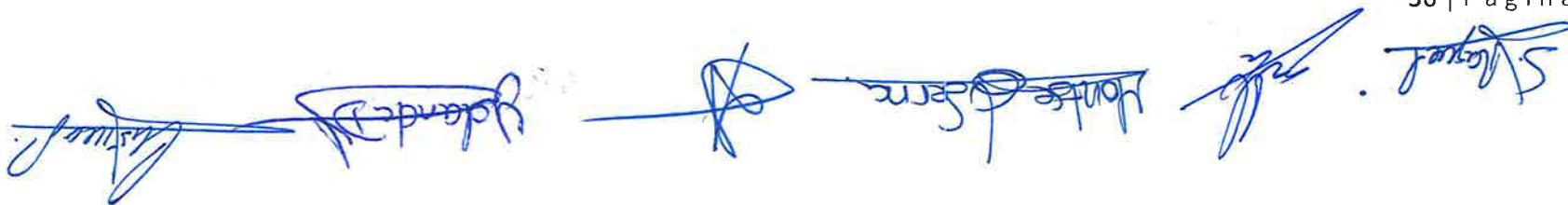
45	Dar difusión entre la plantilla del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo integrado en el Plan de igualdad.	Crear un canal de denuncia para el desarrollo del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo Acciones formativas: nº, fechas, asistencia, sexo temario, encuestas Canales de difusión: nº, fechas, formato	RRHH	30/12/2024-30/12/2026	Recursos Humanos / diseño e imprenta	Alta
----	--	---	------	-----------------------	--------------------------------------	------

### Lenguaje y comunicación no sexista

10.10. - LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA						
OBJETIVO - Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.						
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
46	Dar a conocer el contenido del Plan de Igualdad a la plantilla.	Acciones informativas: nº, fechas, asistencia, sexo, temario, encuestas Canales de difusión: nº, fechas, formato Informe de resultados de satisfacción a través de encuestas anuales sobre igualdad de oportunidades en la empresa.	Delegados de personal	30/09/2024	Fotocopias	Alta



47	En caso de externalizar la imagen corporativa a una empresa externa, informarle del compromiso adquirido de uso de lenguaje e imágenes no sexista.	<p>Nº de compromisos firmados por empresas externas del conocimiento de Fundación Cadisla con la igualdad de oportunidades en la empresa.</p> <p>Nº de contratos con cláusulas concretas sobre el desarrollo de la igualdad de oportunidades en la empresa</p>	Espacios naturales	30/12/2024	Sopore informatico	Alta
48	Campañas de difusión en las fechas relevantes con el compromiso con la igualdad de oportunidades (22 febrero, 8 de marzo, 25 noviembre)	<p>22 de febrero - Día de la Igualdad Salarial: Nº de charlas o paneles de discusión con expertos en igualdad salarial con los sindicatos y representantes de la empresa para debatir estrategias para cerrar la brecha salarial.</p> <p>8 de marzo - Día Internacional de la Mujer: Nº de eventos especiales, como conferencias, paneles de discusión, ferias de empleo o actividades de networking centradas en el empoderamiento de las mujeres en colaboración con los colegios.</p> <p>25 de noviembre - Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer: Nº de recursos y apoyo la plantilla que</p>	Orientación laboral	30/12/2024-30/12/2025-30/12/2026-30/12/2027	Diseño e imprenta	Media





		<p>puedan ser víctimas de violencia de género, incluidos servicios de asesoramiento y líneas de ayuda.</p> <p>Nº de charlas, talleres y sesiones de capacitación sobre la prevención de la violencia de género y la promoción de relaciones saludables en el trabajo y en casa. Quedando todo registrado por firmas de asistencia, convenios de colaboración y encuestas de satisfacción.</p>				
49	<p>Proporcionar en la documentación de bienvenida a la empresa (<i>onboarding</i>), la documentación relativa al PI y la documentación vinculada al mismo.</p>	<p>Diseño de un Plan de Bienvenida que incluya información sobre el Plan de Igualdad, recursos y políticas desarrolladas</p>	RRHH	30/03/2025	RRHH Soporte informático Fotocopias	Media
50	<p>Velar porque quienes colaboren con la empresa, tanto interna como externamente, no hagan uso de imágenes, carteles, publicidad, etc. que contengan una visión sexista y estereotipada de las mujeres.</p>	<p>Revisión de material promocional: nº de materiales, fechas, principales cambios</p> <p>Comunicación en la web del compromiso de la empresa con el uso de una comunicación no sexista y de lenguaje inclusivo</p> <p>Difundir el buzón de sugerencias para fomentar la participación: nº de canales</p>	Servicios múltiples	30/12/2024- 30/12/2025- 30/12/2026- 30/12/2027	RRHH	Alta

57 | P á g i n a



		y fechas. Registro de sugerencias recibidas				
--	--	---	--	--	--	--

Seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se llevarán a cabo reuniones anuales de la Comisión de Seguimiento</li> <li>2. Se llevará a cabo un seguimiento anual de los indicadores</li> <li>3. Se analizará el grado de ejecución de las acciones en materia de comunicación implantadas</li> <li>4. Se analizarán los resultados y la repercusión de las acciones bajo una perspectiva de género</li> </ol>
Evaluación	<p>La Comisión de Seguimiento, o personas designadas al efecto, serán las encargadas de realizar la evaluación de las medidas propuestas con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, analizar el desarrollo del proceso, valorar la adecuación de los recursos y finalmente identificar nuevas necesidades. Los resultados de la evaluación se plasmarán mediante un informe de evaluación. En el apartado <i>Sistema de Evaluación</i> de este Plan se especifica la metodología y otras características.</p>



## CALENDARIO DE ACTUACIONES

Sin perjuicio de que habrá actuaciones que se tendrán que realizar durante toda la vigencia del Plan, los periodos y/o fechas en las que cada una de las acciones o medidas arriba explicadas tendrán que estar implantadas por primera vez, se les hará seguimiento y evaluación es la siguiente:

N.º Medida	2024		2025		2026		2027		2028
	1º Semestre	2º Semestre	1º Semestre	2º Semestre	1º Semestre	2º Semestre	1º Semestre	2º Semestre	1º Semestre
1	Firma PI								
2	30-jun								
3				30-dic				30-dic	
4			30-jun			30-dic			
5	30-may								
6		30-dic		30-dic		30-dic		30-dic	
7	30-may							30-dic	
8			30-mar		30-mar		30-mar		
9						30-dic			
10				30-dic					
11								30-dic	
12			30-jun		30-jun		30-jun		
13				30-dic					
14				30-dic		30-dic		30-dic	
15		30-dic				30-dic			
16			30-mar						
17			30-mar						
18			30-jun		30-jun		30-jun		
19		30-sep		30-sep		30-sep		30-sep	
20							30-jun		
21			30-jun		30-jun			30-dic	
22				30-dic				30-dic	
23	30-may								
24		30-dic							
25						30-dic		30-dic	
26	30-jun		30-jun		30-jun		30-jun		
27					30-jun				
28		30-dic		30-dic		30-dic		30-dic	
29	Firma PI								
30	Firma PI				30-jun				
31	Firma PI								

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including names like 'Javier', 'Yolanda', 'Monte Serna', 'S. Rosas', and 'S. Rosas'.

32	Firma PI							
33	Firma PI							
34	Firma PI							
35	Firma PI							
36	Firma PI							
37							30-dic	
38		30-dic						
39			30-dic					
40						30-dic		
41			30-mar					
42						30-dic		
43			30-mar		30-mar		30-mar	30-dic
44			30-jun					
45		30-dic				30-dic		
46		30-sep						
47		30-dic						
48		30-dic		30-dic		30-dic		30-dic
49			30-mar					
50		30-dic		30-dic		30-dic		30-dic

*Caridad*  
*Valencia*  
*[Signature]*  
*Monse Serna*  
*[Signature]*  
*S. Rafael*

## MEDIOS Y RECURSOS

FUNDACIÓN CADISLA se compromete a poner a disposición del I Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

**DIRECCIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD:** El I Plan de Igualdad se integra en el plan director de la organización por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.

**COORDINACIÓN:** La coordinación del I Plan de Igualdad será llevada a cabo por la Dirección y RRHH.

**COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:** Las personas que integran la Comisión de Seguimiento dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

**PLANTILLA:** Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del I Plan de Igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.

**DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:** Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Seguimiento.

**REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:** Recibirá información sobre el contenido del I Plan de Igualdad, ejecución de las medidas y consecución de los objetivos.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.



## SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN CADISLA se realizará por las personas designadas la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad.

- **SEGUIMIENTO**

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el I Plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el I Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del I Plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

El seguimiento se podrá realizar mediante la ficha de seguimiento de medidas cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	(Especificar)
Persona/Departamento responsable	
Fecha implantación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento:	
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas!]	
Indicadores de resultado	

*Handwritten signatures and notes in the left margin:*  
 - Top signature: *Castro*  
 - Middle signature: *Jelanda*  
 - Below middle signature: *[Signature]*  
 - Below that: *[Signature]*  
 - Below that: *Monte Serrano*  
 - Below that: *[Signature]*  
 - Bottom signature: *S. Rayuel*





A través de las reuniones de seguimiento anuales se analizará el grado de cumplimiento de las medidas contempladas en función del plazo establecido y mediante los indicadores de seguimiento señalados para cada una de las medidas.

Para medir el nivel de ejecución de las acciones se establece un sistema de seguimiento anual de desempeño mediante una fórmula sencilla. El seguimiento consiste en puntuar de 0 a 2 cada una de las actuaciones previstas a realizar en un año determinado, según la siguiente escala:

- PENDIENTE: No se ha realizado la actuación = 0 puntos
- EN EJECUCIÓN: La actuación se ha realizado parcialmente = 1 punto
- FINALIZADA: La actuación se ha realizado según aquello previsto = 2 puntos

La suma total de las puntuaciones de las actuaciones que hay que realizar en un año servirá para calcular el porcentaje de ejecución.

$$\% \text{ de Ejecución} = \frac{\text{Suma de las puntuaciones}}{\text{N.º de actuaciones a realizar} \times 2} \times 100$$

Los resultados, así como la información recopilada en la ficha de seguimiento, se plasmarán en un Informe de Seguimiento cuyo objetivo será conocer el grado de consecución de las acciones previstas en el marco del Plan de Igualdad. Se redactará un informe de seguimiento anual durante toda la vigencia del plan que servirá, a su vez, para la evaluación del Plan de Igualdad.

#### • METODOLOGÍA PARA EL SEGUIMIENTO

- o Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- o Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
  - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el I Plan.
  - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
  - Cuantitativos y cualitativos.
  - Comparables en el tiempo.
  - Desagregados por sexo.
- o Tipos de indicadores:
  - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con

el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.

- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del I Plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el I Plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la entidad como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del I Plan de Igualdad.

#### • REVISIÓN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio I Plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de Seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la Plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del I Plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del I Plan de igualdad, en la medida necesaria.

#### • EVALUACIÓN

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

- Conocer el grado de cumplimiento del I Plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el I 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.

La evaluación del I Plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

#### *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*

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- 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 I Plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad.

#### *Evaluación de impacto*

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del I Plan de Igualdad (reducción de desigualdades, cambios

en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la entidad, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- 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.

Se realizará la evaluación en dos momentos, una intermedia y otra final.

La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el I Plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

#### • CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente se presentará a la Comisión de Seguimiento:

- I Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este I Plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.

Realización de la reunión anual, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión anual puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el segundo trimestre de 2026. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento.

Evaluación final 6 meses antes de la finalización del periodo de vigencia del I Plan de Igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de

base para el diseño del I Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Seguimiento recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

*[Handwritten signatures and names in blue ink, including 'S. Lopez', 'M. Lopez', and 'M. Lopez Serna']*



## COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento será quien asuma en el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad la competencia del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.

Se considera idóneo porque las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento tienen formación y/o experiencia en la implantación de planes y medidas de igualdad, y serán el cauce para valorar el grado de implantación del I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN CADISLA y de con los resultados de su análisis informar a toda la organización.

La Comisión de Seguimiento está formado por seis personas, tres en representación de la entidad y tres en representación de las personas trabajadoras, que son las siguientes:

De una parte, como representación empresarial:

- Cristina Marín Blanco, Directora de Fundación Cadisla
- Silvia Raquel Alonso Vila, Responsable de RRHH.
- Pedro Antonio Gallego Berzosa, Responsable de Formación.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras (RLP) del centro:

- Montserrat Serna Martínez, en representación de UGT.
- Yolanda Domínguez Valentín, en representación de UGT.
- Antonio Resa Escribano, en representación de UGT.

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

### • FUNCIONES

La Comisión de Seguimiento velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.

- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

#### • SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del I Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión de Seguimiento.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la entidad.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho I Plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al I Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al I Plan de Igualdad a la Plantilla.

#### • FUNCIONAMIENTO

##### *Reuniones*

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán carácter ordinario una vez al año, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello se convocarán, con una antelación mínima de 7 días naturales.

Las partes acuerdan que se realizará una reunión a los 12 meses desde la firma.

El medio de reunión habitual será presencial y/o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión de Seguimiento serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito.

Las horas de reunión y de preparación de las mismas de las personas de la RLPT serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo sin descontarse del crédito sindical.

##### *Quorum*

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

##### *Acuerdos*

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

##### *Actas*

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

##### *Confidencialidad*

Todas las personas componentes de la Comisión de Seguimiento se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

## PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN CADISLA se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el 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:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del I Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. La competencia de la modificación de las medidas se otorga a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN CADISLA.

## RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el caso de discrepancia en la Comisión de Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN CADISLA, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Y para los efectos que resulte oportuno lo firman a 9 de mayo de 2024

Representación de la empresa

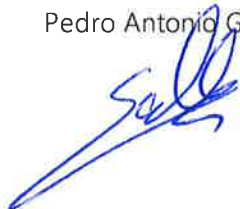
Cristina Marín Blanco



Silvia Raquel Alonso Vila



Pedro Antonio Gallego Berzosa



Representación de las personas trabajadoras

Montserrat Serna Martínez



Antonio Resa Escribano



Yolanda Domínguez Valentín



