

En el original figuran 6 firmas

V PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**FUNDACIÓN CISA
CENTRAL INTEGRAL DE SERVICIOS
ASPANIAS**

DICIEMBRE 2025 – DICIEMBRE 2029

En el original figuran 6 firmas

INTRODUCCIÓN. COMPROMISO DE FUNDACIÓN CISA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En Fundación CISA somos conscientes que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres marcará la política de recursos humanos y la comunicación interna y externa de Fundación CISA durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá, sin lugar a dudas, una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

A. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN CISA.

En cumplimiento con lo establecido en el art. 85 E.T. y los art. 45 al 49 de la L.O.I., el presente Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación CISA ha sido negociado por una Comisión negociadora, constituida de forma paritaria por:

En **representación de las personas trabajadoras:**

D. SERGIO PEÑA MARTÍNEZ (UGT)
D. PEDRO ANTONIO LACALLE HERRERO (UGT)
D^a. ELENA LÓPEZ ORTEGA (CCOO)

En **representación de la empresa:**

D. SAMUEL ARNAIZ HERMOSO
D^a. LAURA VILLA SANTAMARÍA
D. MARCO GRANADO MARTÍNEZ

El Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del V PIO de Fundación CISA se firmó el 24 de enero de 2025.

La representación de las personas trabajadoras tomó sus decisiones en cuanto a su representatividad, conforme se estableció en el Reglamento de la Comisión Negociadora.

La representatividad de los distintos sindicatos presentes en el Comité de Empresa de Fundación CISA es la siguiente:

UGT: 92,3%
CCOO: 7,7%

Tras las reuniones mantenidas, se finalizó la negociación del IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación CISA antes del 31 de diciembre de 2024, con el compromiso de poder centrarnos durante todo el año 2025 a negociar un V PIO que satisficiera a ambas partes.

Gran parte de las medidas que se recogen en el punto F) de este PIO han sido propuestas por la parte social, y la empresa las ha aceptado.

En el original figuran 6 firmas

B) ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Ámbito personal:

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en Fundación CISA.

Ámbito territorial:

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en la provincia de Burgos.

Ámbito temporal:

El presente Plan de Igualdad tiene un ámbito temporal desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029.

C) INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA.

a) Proceso de selección y contratación.

Fundación CISA cuenta con un proceso de selección e incorporación de personas trabajadoras a la entidad, válido para todas las entidades Aspanias, que está disponible en la página web de la entidad.

La incorporación de personas trabajadoras a la entidad es gestionada por equipos específicos, en función de si se trata de incorporaciones en el Grupo Profesional IV – Personal Operario (gestionadas por la UOFIL) o en el resto de Grupos Profesionales (gestionadas por la Oficina Técnica de RRHH).

El personal técnico de la Oficina Técnica de RRHH y una de las técnicas de la UOFIL (Unidad de Orientación e Intermediación Laboral) han recibido formación en Igualdad de Oportunidades con una media de 80 horas.

En el original figuran 6 firmas

Objetivos del procedimiento de elección de personas en ASPANIAS:

El procedimiento de elección de personas en ASPANIAS, un proceso crítico dentro de la gestión de personal de la organización, está diseñado para garantizar la cobertura de los puestos de trabajo con un triple objetivo:

- responder a las necesidades de la organización
- que las personas se integren de manera óptima en los equipos de trabajo existentes
- conseguir la máxima satisfacción en la persona que accede a un puesto

Principios Fundamentales

El procedimiento está alineado con los valores y objetivos del Plan de Igualdad de ASPANIAS, integrando los siguientes principios:

Transparencia: Se asegura la máxima claridad en todas las etapas del proceso, basándose en criterios objetivos y cuantificables para la toma de decisiones.

Equidad: Se garantiza que todas las personas trabajadoras, independientemente de su género o cualquier otra condición, tengan las mismas oportunidades de acceso a los puestos.

Flexibilidad: El proceso es adaptable a las necesidades estratégicas y específicas de la organización, considerando los cambios en el contexto interno y externo.

Coherencia: Existe una alineación clara entre las decisiones de contratación y los objetivos estratégicos y de igualdad de la organización.

Ajuste persona – puesto: La consecución de los objetivos de la organización y la de los equipos de trabajo y de la persona sólo podrá conseguirse a través de la armonización de todos los elementos y variables involucrados.

Vías del Proceso de Elección

ASPANIAS utiliza distintas vías para abordar la selección de personal según la naturaleza del puesto y las necesidades específicas de la organización:

En el original figuran 6 firmas

En el original figuran 6 firmas

Vía Estratégica (Es): Diseñada para cubrir puestos de confianza vinculados directamente con la estrategia a largo plazo de la organización.

Vía Externa (PE): Orientada a la selección de personal técnico para puestos temporales o de carácter operativo estable.

Promoción Interna (PI): Preferentemente utilizada para posiciones técnicas y estables, asegurando el desarrollo profesional dentro de la organización.

Vía de Urgencia (Ur): Para coberturas inmediatas de puestos operativos con carácter temporal.

Etapas del Procedimiento de Elección

El proceso se estructura en siete fases, cada una de ellas diseñada para garantizar la eficiencia, objetividad y alineación con los valores organizacionales:

1. Determinación de Necesidades

Se identifica la necesidad de cubrir un puesto, normalmente a partir de peticiones de las direcciones de centros y servicios.

A partir de ahí, se define el perfil del puesto, incluyendo los requisitos las competencias profesionales requeridas y las condiciones laborales.

La planificación del proceso concreto de elección, incluyendo la vía que se adaptará, los plazos y los criterios de valoración, es determinada por la Dirección de Recursos Humanos.

2. Reclutamiento de Candidaturas

En función de la vía que se haya tomado, se realiza una preselección a partir de los CV existentes en la Bolsa de Empleo de Aspanias, o bien se realiza la difusión interna y externa de la oferta.

Cuando se realiza difusión de las ofertas de empleo, esta se hace a través de canales como comunicaciones internas o bien el ECyL, colegios profesionales y bolsas de empleo de organizaciones que se dedican a la formación.

3. Valoración de Candidaturas

Las candidaturas son evaluadas mediante la revisión de CV, entrevistas y pruebas específicas.

En el caso de promociones internas, las entrevistas incluyen la participación de representantes del comité de empresa para garantizar la objetividad y derechos de las personas candidatas.

En el original figuran 6 firmas

4. Propuesta de Candidaturas

Se elabora un informe técnico que recoge las valoraciones de las candidaturas, y la propuesta de candidaturas consideradas Aptas para el puesto, con las consideraciones que sean oportunas.

Este informe es revisado por la Dirección de Recursos Humanos y, una vez aprobado, se comparte con la representación legal de las personas trabajadoras.

5. Priorización de Candidaturas

Las candidaturas se priorizan según los criterios de valoración establecidos, buscando el mejor ajuste persona-puesto y la integración en el equipo.

6. Acuerdo para la Contratación

Se contacta con la persona seleccionada para formalizar el acuerdo, tras lo cual se informa al resto de candidaturas de su situación en el proceso.

7. Contratación y Acogida

Se formalizan los trámites administrativos, como el alta en la Seguridad Social y la firma del contrato.

Se implementa un plan de acogida que incluye formación inicial en prevención de riesgos laborales.

Claves para el Éxito del Proceso

ASPANIAS identifica una serie de factores clave para garantizar la eficacia y el impacto positivo del procedimiento de elección de personas:

Definición clara del puesto: Asegurar que el perfil del puesto esté alineado con las competencias requeridas y las necesidades organizativas.

Reclutamiento inclusivo: Diversificar las fuentes de reclutamiento para promover una mayor igualdad de acceso y evitar sesgos.

Valoración objetiva de competencias: Emplear herramientas y métodos que refuercen la imparcialidad, como pruebas escritas corregidas por personas evaluadoras sin acceso a los datos personales de las personas candidatas y entrevistas semiestructuradas.

Toma de decisiones cualitativas: Priorizar las capacidades y competencias necesarias para la integración en los equipos existentes.

Evaluación y mejora continua: Revisar y adaptar el proceso de selección para incorporar buenas prácticas y corregir posibles deficiencias.

El procedimiento de elección de personas está intrínsecamente vinculado al cumplimiento de los Planes de Igualdad de Oportunidades de ASPANIAS, integrando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y evitar cualquier forma de discriminación. Se asegura que la promoción interna y las contrataciones externas sean espacios de desarrollo equitativo para mujeres y hombres.

Además, se fomenta la transparencia y el acceso inclusivo, abordando posibles desequilibrios en la representación de género mediante una planificación consciente y medidas de acción positiva cuando sea necesario.

b) Clasificación profesional.

Diagnóstico de la Distribución General de la Plantilla

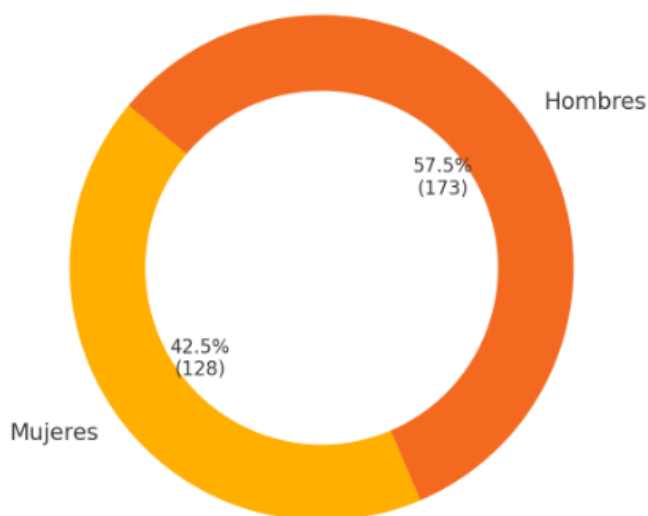
1. Distribución por Sexo:

- La plantilla está compuesta por mujeres y hombres, reflejando la proporción general por sexo en la organización. 42,5% de mujeres y 57,5% de hombres. No hay diferencias sustanciales con respecto a los datos de 2021, los últimos tomados como referencia (un ligero incremento del % de mujeres). Se considera que la plantilla está equilibrada.

Distribución general de la plantilla por razón de sexo

En el original figuran 6 firmas

En el original figuran 6 firmas



Personas trabajadoras a 31/12/2023

SEXO	M	%	H	%	M+H	%
Nº PERSONAS TRABAJADORAS	128	42,52	173	57,48	301	100,00

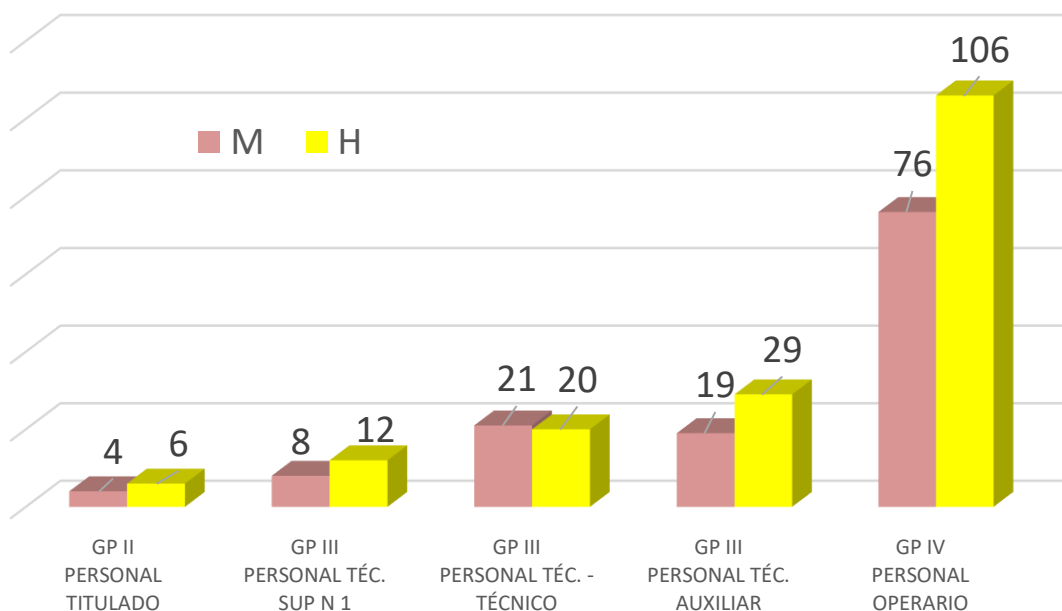
2. Distribución por Grupos Profesionales:

Los datos precisos se recogen en las tablas de las páginas siguientes. Se aportan también las cifras del PIO de CISA correspondientes a 2021, para mostrar la evolución en la organización.

- Grupo II (Personal Titulado): Se observa una ligera predominancia masculina en este grupo, que se ha incrementado de forma ligera con respecto a las cifras de 2021. En este GP se mantiene la proporción entre mujeres y hombres del conjunto de la organización.
- Grupo III (Personal Técnico Superior, Nivel 1): Similar al grupo anterior, los hombres representan una mayor proporción. En este grupo, no obstante, se ha reducido la diferencia entre mujeres y hombres con respecto a 2021.
- Grupo III (Personal Técnico - Técnico): En este grupo es ligeramente mayor el porcentaje de mujeres. Esto supone una diferencia sustancial con respecto a las cifras de 2021.

- Grupo III (Personal Técnico Auxiliar): En este GP se mantiene también la proporción entre mujeres y hombres del conjunto de Fundación CISA.
- Grupo IV (Personal Operario): Los hombres tienen mayor presencia en puestos de trabajo relacionados con la producción, teniendo la mayor presencia las mujeres en puestos de Facility Services que están más asociados a trabajos de limpieza o lavandería.

Distribución de la plantilla por sexo y grupo profesional a 31/12/2023



En el original figuran 6 firmas

IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES FUNDACIÓN CISA

En el original figuran 6 firmas

Comparativa 2021 -2023	SOBRE TOTAL 31/12/21		SOBRE TOTAL 31/12/21		SOBRE TOTAL 31/12/21		SOBRE TOTAL 31/12/23		SOBRE TOTAL 31/12/23		SOBRE TOTAL 31/12/23	
GRUPO PROFESIONAL	M	% M 2021	H	% H 2021	M+H	TOTAL % H&M 2021	M	% M 2023	H	H % 2023	M+H	TOTAL % H&M 2023
GRUPO II PERSONAL TÉCNICO TITULADO	4	1,5%	5	1,9%	9	3,4%	4	1,3%	6	2,0%	10	3,3%
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1	5	1,9%	10	3,8%	15	5,7%	8	2,7%	12	4,0%	20	6,6%
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO TÉCNICO	5	1,9%	18	6,8%	23	8,7%	21	7,0%	20	6,6%	41	13,6%
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR	22	8,3%	23	8,7%	45	17,0%	19	6,3%	29	9,6%	48	15,9%
GRUPO IV PERSONAL OPERARIO	74	27,9%	99	37,4%	173	65,3%	76	25,2%	106	35,2%	182	60,5%
TOTAL	110	41,5%	155	58,5%	265	100,0%	128	42,5%	173	57,5%	301	100,0%

DE CADA FRANJA DE GRUPO PROFESIONAL	
M %	H %
40,0%	60,0%
40,0%	60,0%
51,2%	48,8%
39,6%	60,4%
41,8%	58,2%
42,5%	57,5%

SOBRE EL TOTAL DE CADA SEXO				
GRUPO PROFESIONAL	M	%	H	%
GRUPO II PERSONAL TITULADO	4	3,1%	6	3,5%
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR NIVEL 1	8	6,3%	12	6,9%
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO - TÉCNICO	21	16,4%	20	11,6%
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO AUXILIAR	19	14,8%	29	16,8%
GRUPO IV PERSONAL OPERARIO	76	59,4%	106	61,3%
TOTAL	128	100,0%	173	100,0%

3. Representación y Brechas de Sexo:

- Las proporciones dentro de los grupos reflejan posibles brechas de sexo, con predominio de hombres en ciertos grupos y de mujeres en otros. Las diferencias observadas en la ocupación de hombres en puestos de producción, caracterizados por una mayor carga física, y mujeres en roles de limpieza, pueden explicarse por la histórica asociación sociocultural que asigna a los hombres tareas vinculadas a la actividad industrial y que implican mayor esfuerzo físico, mientras que a las mujeres se las vincula con actividades relacionadas con el cuidado del hogar.

Personas trabajadoras a 31/12/2023 por Grupo Profesional y tipo de Centro de Trabajo																				
GRUPO PROFESIONAL	OFICINAS / CENTROS DE DÍA						PRODUCCIÓN						FACILITY SERVICES							TOTAL DE CADA GP
	SOBRE EL TOTAL DE CENTROS DE DÍA		SOBRE EL TOTAL DE CENTROS DE DÍA		SOBRE EL TOTAL DE CENTROS DE DÍA		SOBRE EL TOTAL DE PRODUCCIÓN		SOBRE EL TOTAL DE PRODUCCIÓN		SOBRE EL TOTAL DE PRODUCCIÓN		SOBRE EL TOTAL DE SERVICIOS DOMÉSTICOS		SOBRE EL TOTAL DE SERVICIOS DOMÉSTICOS		SOBRE EL TOTAL DE SERVICIOS DOMÉSTICOS			
	M	%	H	%	M+H	%	M	%	H	%	M+H	%	M	%	H	%	M+H	%		
GRUPO II TÉCNICOS TITULADOS	2	20,0%	5	50,0%	7	70,0%	1	0,5%	1	0,5%	2	1,1%	1	1,0%	0	0,0%	1	1,0%	10	
TÉCNICOS SUPERIORES NIVEL 1	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	2,6%	12	6,3%	17	8,9%	3	3,0%	0	0,0%	3	3,0%	20	
GRUPO III TÉCNICOS TÉCNICOS	2	20,0%	0	0,0%	2	20,0%	2	1,1%	17	8,9%	19	10,0%	17	16,8%	3	3,0%	20	19,8%	41	
GRUPO III TÉCNICOS AUXILIARES	1	10,0%	0	0,0%	1	10,0%	8	4,2%	21	11,1%	29	15,3%	10	9,9%	8	7,9%	18	17,8%	48	
GRUPO IV PERSONAL OPERARIO	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	33	17,4%	90	47,4%	123	64,7%	43	42,6%	16	15,8%	59	58,4%	182	
TOTAL PARCIAL	5	50,0%	5	50,0%	10	100,0%	49	25,8%	141	74,2%	190	100,0%	74	73,3%	27	26,7%	101	100,0%	301	

La clasificación profesional en Fundación CISA se realiza en base al XV convenio general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, vigente para todas las entidades Aspanias. En el momento de redactar el presente PIO, aún no está en vigor el XVI Convenio, que está previsto sea de aplicación a partir de 1 de enero de 2025.

Se ha incrementado el porcentaje de mujeres en los grupos profesionales superiores durante este periodo salvo, de forma muy ligera, en el GP II (Personal Titulado), en el que se mantiene el número de mujeres contratadas pero decrece un poco el porcentaje al haber un hombre más contratado. Con la excepción del subgrupo de Personal Técnico – Técnico, en el que el número de mujeres es mayor el de hombres, hay más hombres contratados en los distintos grupos profesionales, si bien los porcentajes están en la línea del conjunto de CISA.

Al comparar los datos a 31 de diciembre de 2023 con los de 2021 (los que se tomaron como referencia para la elaboración del PIO II de CISA), se constata que el incremento de personas trabajadoras entre una fecha y otra (aproximadamente del 13% de la plantilla total), ha afectado de

modo especial a las mujeres contratadas en el GP III – Personal Técnico – Técnico, que cuadruplican su número (de 5 a 21), absorbiendo parte de las mujeres antes contratadas como Personal Técnico Auxiliar. Si tomamos los grupos profesionales que corresponden a personal cualificado (el GP III – Técnico – Técnico y superiores), entre 2021 y 2023 se ha triplicado el número total de mujeres y se ha duplicado el porcentaje sobre el total de las mujeres contratadas.

c) Formación.

Se han excluido de datos de formación los programas DUAL y Mixtos. Las personas que participan en estos programas de formación y empleo, aunque forman parte de la plantilla de Fundación CISA, lo hacen de forma temporal y como parte de su proceso formativo. Incluirlos junto al resto de la plantilla distorsiona los datos reales.

Por otra parte, se presentan con más detalle los datos de formación correspondientes al año 2023, y los datos históricos desde 2020 para mostrar la evolución y la tendencia.

En cuanto al procedimiento que se sigue, a primeros de año se presenta a la plantilla un cuestionario de detección de necesidades formativas, con el que recogemos intereses y propuestas de formación en base a la oferta que nos proponen desde el departamento de formación.

La información de las formaciones específicas se realiza a través de los tableros informativos y también de forma verbal en las propias líneas de trabajo, sobre todo cuando se trata de píldoras formativas obligatorias o acciones breves. Se lleva un registro de las personas interesadas en cada acción, para tener constancia de quién ha recibido la información y quién ha mostrado interés en participar.

El volumen de trabajo ha llevado a posponer algunas de las acciones previstas, especialmente en los últimos años. Aun así, sí se está informando y formando a trabajadores de CISA que están realizando cursos más específicos u obligatorios, como pueden ser los de carretilleros, conductores o mantenimiento, entre otros.

En el original figuran 6 firmas

Personas formadas por GP GRUPO PROFESIONAL	SEXO	AÑO			
		2020	2021	2022	2023
TITUL. N3. GP II	Hombre	1	1	2	2
TITUL. N2. GP II	Hombre	6	4	4	2
	Mujer	2	1	4	3
TEC.SUP.N1. G. III.P TECN	Hombre	10	8	10	11
	Mujer	3	3	5	8
TECNICO. GRUPO III.P TECNICO	Hombre	10	10	6	4
	Mujer	3	3	1	6
TECN. AUXILIAR. GRUPO III	Hombre	4	5	7	1
	Mujer	10	11	12	2
PERSONAL OPERARIO GP IV	Hombre	33	23	67	3
	Mujer	38	29	38	7
TOTAL		118	98	154	49
TOTAL HOMBRES		64	51	96	23
TOTAL MUJERES		54	47	58	26

El número de personas que realizan formación es significativamente inferior al de la plantilla para cada uno de los años considerados. Eso muestra que la oferta formativa no llega o no es adecuada para gran parte de la plantilla de CISA. Consciente de esta situación, Fundación CISA abona los complementos salariales ligados a la formación (N1 y N2) al conjunto de su plantilla, independientemente de si cumplen o no los requisitos formativos para ello. Esto, por otra parte, supone no utilizar estos complementos como incentivo para conseguir un mayor desarrollo profesional de la plantilla. Por otra parte, en lo que atañe a este PIO, salvo en el año 2022 no se aprecian diferencias significativas entre las mujeres y los hombres en este apartado.

Promedio de horas totales	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila	2020	2021	2022	2023
Fundación CISA				
Hombre	17,82	10,70	7,64	13,24
Mujer	11,03	6,96	8,37	21,98
Total general	14,77	8,92	7,98	18,57

El promedio de horas anuales de formación, para las personas que la han realizado se mantiene por debajo de las establecidas por el convenio colectivo. En los últimos años se observa un cambio en las diferencias entre sexos. En 2022 y 2023 las mujeres realizan más horas de formación que los hombres.

En el original figuran 6 firmas

En cuanto al tipo de formación ofrecida, se presentan los datos agrupados en tres grandes grupos:

- Carrera profesional (vinculada a opciones de promoción y cambio en la actividad profesional)
- Especialización técnica, vinculada al puesto de trabajo
- Formación transversal (independiente del puesto de trabajo)

Número de personas formadas por tipo		AÑO			
TIPO FORMACIÓN	SEXO	2020	2021	2022	2023
Carrera profesional	Hombre		1	5	5
	Mujer		1	1	3
Especialización técnica	Hombre	26	35	58	12
	Mujer	16	10	40	18
Transversal	Hombre	51	23	76	15
	Mujer	46	43	59	19
Total personas diferentes por tipo		118	98	154	49

En esta tabla, los totales por sexo no coinciden con las sumas de cada tipo porque hay personas que han realizado formación de más de un tipo (más comúnmente, de especialización y transversal); estas personas se contabilizan como una en el Total de personas, pero computan en cada apartado de cada tipo de formación.

Aunque hay variaciones importantes entre los distintos años que dificultan el deducir una tendencia clara, sí se aprecia que, dentro de las carencias notables de CISA en el ámbito de la formación, no se potencia la vinculada al desarrollo de la carrera profesional. En términos generales, las mujeres tienden a realizar una formación de tipo más generalista y los hombres más vinculada al puesto de trabajo específico, aunque en el último año la tendencia parece invertirse.

d) Promoción profesional.

El proceso de selección de la entidad recoge la opción de procesos internos, con la participación de la representación de las personas trabajadoras, a través de los que se podrían cubrir los puestos que se consideren.

En el original figuran 6 firmas

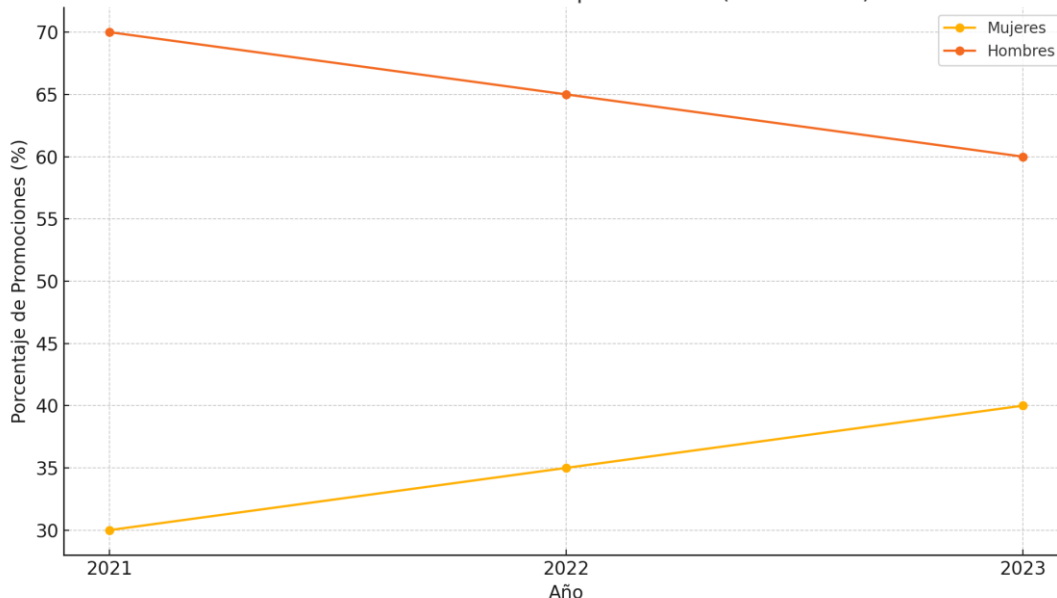
	SOBRE EL TOTAL			SOBRE EL TOTAL			SOBRE EL TOTAL	
PROMOCIONES 4 ÚLTIMOS AÑOS	M	%	H	%	M+H	%		
AÑO 2020	1	33%	2	67%	3	100%		
AÑO 2021	0	0%	0	0%	0	0%		
AÑO 2022	5	71%	2	29%	7	100%		
AÑO 2023	4	50%	4	50%	8	100%		
TOTAL	10	56%	8	44%	18	100%		

Las personas que promocionaron en 2023 lo hicieron:

- Hombres (de Titulado N2 a Titulado N3, de Titulado N2 a un puesto de dirección en otra entidad del Grupo Social ASPANIAS), de Operario Grupo IV a Personal Técnico Grupo III, y de Técnico Auxiliar Grupo III a Personal Técnico Grupo III)
- Mujeres (de Técnico auxiliar Grupo III a Personal Técnico Grupo III)

Sólo una de las promociones entre 2022 y 2023 (15 en total, por todos los conceptos) se ha realizado como incrementos de categoría laboral en base al art. 88.2 del XV convenio (promoción del GP IV – Personal Operario a GP III – Técnico Auxiliar), lo que se entiende como un incremento de categoría sin incremento de funciones (y por lo tanto, resulta discutible si deben considerarse como promoción). En el año 2022 el 70% de las personas que promocionaron fueron mujeres. En el año 2023 hubo paridad entre el número de mujeres y hombres que promocionaron. Dos de las promociones que se han realizado en 2023 (las de los puestos más altos desde el punto de vista jerárquico) se han realizado a través de procesos abiertos al conjunto de la plantilla y públicos, con participación de la RLT.

Tendencias de Promoción por Género (2021-2023)



e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las condiciones básicas de trabajo para la gran mayoría de personas trabajadoras de Fundación CISA, son las establecidas en el XVI Convenio General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, con las mejoras incorporadas en Aspanias. Este convenio se aplica al 96% de la plantilla de la entidad.

La única excepción a lo anterior la constituye el personal de cocinas, procedente de la subrogación de esta actividad por parte de CISA en agosto de 2023. A todas las personas trabajadoras dentro de este grupo se les mantuvieron las condiciones laborales y los convenios de referencia desde los que fueron incorporadas (el VIII Convenio de la Dependencia y el Convenio colectivo de la Restauración Colectiva). En términos estrictos, un número reducido de personas con el mismo puesto de trabajo (Personal Cocinero) van a estar sujetas a dos convenios diferentes. Esta es una situación heredada por Fundación CISA, ya que todas estas personas provienen de otra empresa de la que fueron subrogadas en agosto de 2023. Resulta difícil valorar la diferencia entre ambos convenios, ya que las condiciones de trabajo presentan numerosas

diferencias en aspectos mínimos (horas de trabajo, permisos, complementos salariales...).

Existen descripciones de los distintos puestos de trabajo existentes en CISA, en las que se detallan las responsabilidades, equipos, categoría profesional y competencias profesionales exigidas al puesto.

El **XV Convenio general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad**, establece las condiciones laborales para la gran mayoría de la plantilla de Fundación CISA.

1. Jornada Laboral:

- La jornada laboral anual máxima para 2024 es de **1.720 horas**, con **38,5 horas** de trabajo de media semanal.

2. Retribuciones:

- Las tablas salariales detalladas en los anexos del convenio, incluyendo los salarios base correspondientes a cada grupo profesional.
- Complementos salariales adicionales, como:
 - Complemento por horas trabajadas en **festivos** (3,5€ por hora) y en horario **nocturno** (125% de la hora ordinaria)
 - Complementos N1 y N2, ligados a la permanencia en la empresa y la formación y proporcionales al salario base.

3. Vacaciones y Permisos:

- El personal tiene derecho a 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, que en el caso de CISA se amplían a **32 días laborables anuales** (7 días laborables más de los establecidos en el XV convenio), según acuerdo entre empresa y la RLT.
- Se reconocen permisos retribuidos por motivos como matrimonio, nacimiento de hijo/a y fallecimiento de familiares, entre otros. Se reconoce también el derecho a la acumulación de lactancia, que para personas a jornada completa se establece en 20 días naturales.

4. Clasificación Profesional:

- El convenio establece grupos profesionales sin distinción explícita de puestos de trabajo, dentro de los que es posible la movilidad funcional siempre que se den los requisitos que permitan el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

El **Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva**, vigente desde el 1 de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, aplicado al

En el original figuran 6 firmas

personal de cocina en Burgos. A continuación, se detallan los aspectos más relevantes:

1. Jornada Laboral y Descansos:

- La jornada laboral máxima es de **40 horas** de promedio semanal, con **1774** horas de jornada máxima anual.

2. Retribuciones:

- 14 pagas + Paga del sector
- Complemento por trabajo en festivos (175% de la hora ordinaria) y nocturnidad (125% de la hora ordinaria)
- Indemnizaciones por vinculación al sector en caso de cese

3. Vacaciones y Permisos:

- El personal disfruta de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente en verano y sin distinción de antigüedad.
- Se reconocen permisos retribuidos por motivos como matrimonio, nacimiento de hijo/a y fallecimiento de familiares, entre otros.
- 1 día de asuntos propios y hasta 4 días adicionales retribuidos en determinados supuestos.

4. Clasificación Profesional:

- El convenio define las categorías profesionales dentro del personal de cocina, incluyendo jefe/a de cocina, cocinero/a y ayudante de cocina, cada una con sus funciones específicas.

El **VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal**, vigente hasta el 31 de diciembre de 2025, sólo aplicado en CISA a 3 personas del personal de cocina. A continuación, se detallan los aspectos más relevantes:

1. Jornada Laboral y Descansos:

- La jornada laboral anual máxima para 2024 es de **1.784 horas**, con una reducción a **1.772 horas** en 2025.

2. Retribuciones:

- Las tablas salariales, incluyendo los salarios base correspondientes a cada categoría profesional, están detalladas en los anexos del convenio.
- Complementos salariales adicionales, como:
 - Plus por trabajar en **domingos y festivos y festivos especiales, disponibilidad.**
 - Plus por **nocturnidad.**
 - **Antigüedad:** Incrementos vinculados a trienios de servicio.

3. Vacaciones y Permisos:

En el original figuran 6 firmas

En el original figuran 6 firmas

- El personal tiene derecho a **30 días naturales de vacaciones** anuales retribuidas.
- Se reconocen permisos retribuidos por motivos como matrimonio, nacimiento de hijo/a y fallecimiento de familiares, entre otros.

4. Clasificación Profesional:

- El convenio define las categorías profesionales aplicables al personal de cocina:
 - **Cocinero/a**: Responsable de la preparación de los menús y la gestión de alimentos.
 - **Ayudante de cocina**: Apoyo en las tareas de preparación y limpieza.
- Cada categoría tiene funciones específicas y se organiza en niveles salariales en función de las responsabilidades y experiencia.

En términos comparativos, resulta difícil establecer la diferencia entre las condiciones laborales de los distintos convenios, por la diversidad de conceptos salariales, jornada anual, vacaciones, permisos, etc.

Un aspecto importante a tener en cuenta es que Fundación CISA ofrece a las mujeres embarazadas o en situación de postparto un programa de tratamiento fisioterapéutico, de hasta 10 sesiones y hasta 30€ por sesión, que la mujer puede realizar en el centro que desee y se le es reintegrado tras las presentación de las correspondientes facturas.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Se recogen 3 solicitudes en 2022 para adaptación de jornada por parte de una mujer y dos hombres trabajadores/as de Fundación CISA.

Se recogen 2 solicitudes en 2023 para adaptación de jornada por parte de dos mujeres trabajadores/as de Fundación CISA.

Las adaptaciones de jornada solicitadas tuvieron como motivo principal la guarda de menores, siendo gestionadas de la siguiente manera:

- En el primer caso, se acordó un **cambio a un turno de jornada estable de lunes a viernes**, con horario de 8:30 a 17:15, conforme a la solicitud inicial de la trabajadora y el acuerdo final alcanzado.
- En el segundo caso, se modificó el horario de trabajo a **8:00 a 14:00 de lunes a viernes**, igualmente en línea con la petición formulada por la trabajadora y el consenso logrado durante el proceso de negociación. El segundo caso, aún permanece vigente.

En el original figuran 6 firmas

g) Infrarrepresentación femenina.

Existen diferencias significativas entre los Grupos Profesionales en los que están contratados mujeres y hombres, según el ámbito de actividad.

Como se refleja en los datos a 31/12/2023, en el ámbito de Facility Services trabaja el 57,8% de las mujeres que trabaja en CISA, frente a solo el 15,6% de los hombres de CISA. En este ámbito solo hay tres personas (hombres) contratadas por encima del subgrupo Técnico Auxiliar.

En el ámbito de Producción las proporciones muestran también una situación de desigualdad en favor de los hombres, aunque no es tan clara como en el de Facility Services.

En el ámbito de Centros de Día hay paridad en las proporciones.

En este sentido, la línea de negocio de Facility Services se encuentra claramente feminizada.

Por otra parte, los niveles de Dirección de Fundación CISA, en los que hay una mujer, están masculinizados.

Tradicionalmente, los roles asociados a los servicios de **facility services** han sido desempeñados predominantemente por mujeres, mientras que los puestos relacionados con actividades de personal **operario** han estado mayormente ocupados por hombres. Esta distribución refleja una continuidad con los patrones históricos de segregación ocupacional por género, que han asignado roles específicos a hombres y mujeres en función de estereotipos de género profundamente arraigados en la sociedad.

La tendencia a feminizar ciertos puestos, como los de limpieza o atención, y a masculinizar otros, como los vinculados a labores técnicas o que requieren mayor esfuerzo físico, perpetúa una división laboral tradicional que sigue presente en muchos sectores. Estos patrones no solo influyen en la composición de las plantillas, sino que también tienen implicaciones significativas en términos de igualdad de oportunidades y percepción social del trabajo.

h) Retribuciones.

En el original figuran 6 firmas

La retribución en Fundación CISA se realiza, para la gran mayoría de personas trabajadoras, en base a lo establecido por el XV Convenio general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, actualmente vigente.

En términos globales, tomando las retribuciones correspondientes a 2023, se dan diferencias no significativas entre el promedio de salario efectivamente percibido entre hombres y mujeres en Fundación CISA (11.045€ para los hombres y 9410€ para las mujeres, una diferencia del 15% a favor de los hombres). Estas diferencias pasan a ser del 2% a favor de las mujeres al considerar el salario equiparado (13.571€ para los hombres y 13.878€ para las mujeres), lo que parece deberse, dado que no hay diferencias en cuanto a los % de jornada entre unos y otras, a que en estas se da más la contratación temporal.

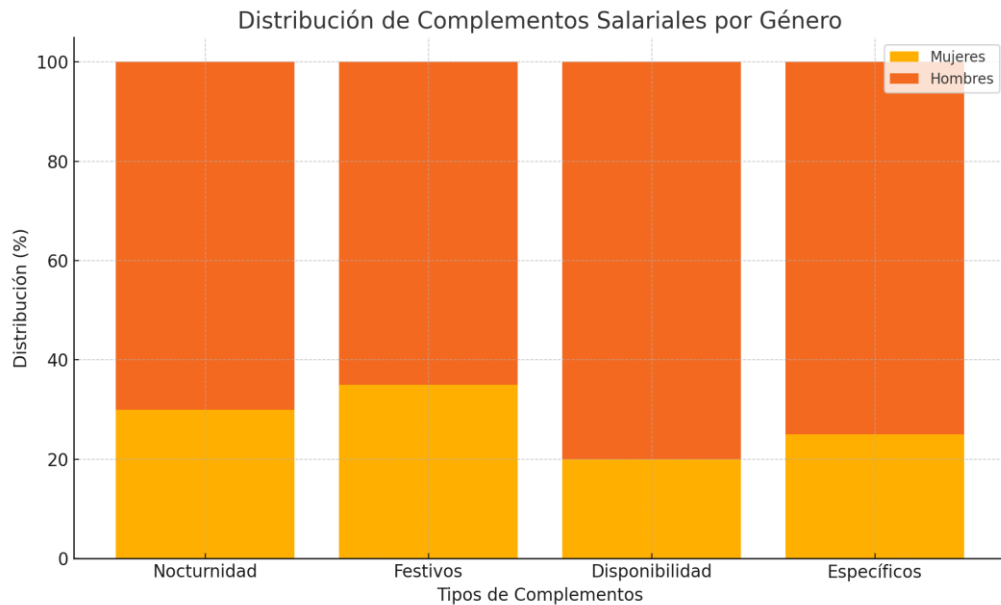
Salarios Base

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son mínimas en los niveles operativos y administrativos, pero aumentan ligeramente en categorías de dirección y coordinación.

Complementos Salariales

- **Mujeres:**
 - Menor acceso a complementos por nocturnidad y festivos debido a su menor representación en áreas técnicas.
- **Hombres:**
 - Mayor proporción de complementos relacionados con disponibilidad y trabajos especiales.

En el original figuran 6 firmas



Tanto los complementos salariales recogidos en convenio colectivo (nocturnidad y festivos principalmente) como los específicos de Fundación CISA son percibidos en mayor grado por los hombres que por las mujeres.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En Aspanias se cuenta con un procedimiento de actuación ante posibles casos de acoso (tanto laboral como sexual o por razón de sexo) hacia personas trabajadoras, aplicable en Fundación CISA.

No se han realizado campañas o actuaciones específicas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en CISA.

Se ha recibido un total de 1 denuncia formal en 2023 (siendo el resultado una sanción sin empleo y sueldo de 3 días).

Está prevista la revisión y adaptación de ese procedimiento para el conjunto de Aspanias (recogida como una medida en los Planes de Igualdad de otras entidades de Aspanias), para incluir, entre otros aspectos, la adopción de medidas preventivas ante posibles situaciones de acoso en nuestra entidad.

D) RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado el registro retributivo y la auditoría retributiva para el año 2023 en Fundación CISA.

Para el Registro Retributivo se ha utilizado la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad – Instituto de las Mujeres. La valoración de puestos de trabajo se ha realizado con el sistema vigente en Aspanias. Los datos de origen, correspondientes al año 2023, son los mismos que los presentados en el III PIO de CISA aunque, ahora, a petición de la parte social, se han organizado de modo diferente los complementos salariales y abonos extrasalariales, y se han detallado con mayor precisión los aspectos de la valoración de puestos de trabajo.

Los hechos más relevantes en la nueva auditoría retributiva, en comparación con la previa de 2021, son:

- la introducción de un nuevo complemento (N2) para las personas dentro del convenio de la discapacidad
- la multiplicidad de complementos que aportan la existencia de personas contratadas a través de otros convenios (el Convenio de la Dependencia y el de Restauración).

La valoración de puestos de trabajo se ha realizado atendido a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los hechos más relevantes en la nueva auditoría retributiva, en comparación con la previa de 2021, son:

- la introducción de un nuevo complemento (N2) para las personas dentro del convenio de la discapacidad
- la existencia de personas contratadas a través de otros convenios (el Convenio de la Dependencia y el de Restauración Colectiva, además del convenio de la Discapacidad), lo que aporta una variedad añadida de complementos salariales, percibidos por las personas trabajadoras adscritas al área de cocina de Fundación CISA desde agosto de 2023.

A nivel general, los datos del registro retributivo para el año 2023 muestran que, en términos globales y por grupos profesionales, no existen diferencias significativas entre el salario equiparado de mujeres y

En el original figuran 6 firmas

hombres en Fundación CISA, tanto en promedio como en la mediana (sólo en la mediana del GP 02).

Es importante señalar que en el GP 01 (que engloba a las personas contratadas como Personal Titulado N3 en el convenio de la Discapacidad) sólo hay 3 hombres. Esto, fuera del hecho que se tratará en el apartado correspondiente a la clasificación profesional de este Plan de Igualdad, supone una diferencia de base que afecta a la igualdad retributiva.

Las mayores diferencias aparecen en el Grupo 2 (formado exclusivamente por Personal Titulado N2 dentro del convenio de la discapacidad), de un 21% a favor de los hombres, debida a la diferencia en los complementos salariales, y más específicamente en los complementos ligados a la permanencia en la empresa (N1, N2 y Ad Personam, todos con diferencias por encima del 55%) y los complementos agrupados bajo el epígrafe de Responsabilidad. El que esta diferencia se incremente en el caso de la mediana de este grupo constata la herencia de Fundación CISA, en la que los puestos de mayor categoría profesional fueron cubiertos predominantemente por hombres en el pasado, lo que determina que en 2023 haya un número sustancial de hombres contratados como Titulados que perciben una retribución superior a la de las mujeres. La composición del GP1, formado exclusivamente por 3 hombres, refuerza este argumento.

Es de constatar que en el grupo más numeroso de personas trabajadoras (el del personal operativo, tanto si tomamos la clasificación profesional como la valoración de puestos de trabajo), las diferencias entre hombres y mujeres son mínimas tanto en importes efectivos como en equiparados, salvo en aspectos puntuales y no significativos. A este nivel, la contratación de CISA es, salvo excepcionalmente, a jornada completa y sin establecer diferencias de género cuando se realizan contrataciones temporales por sustituciones o picos de producción. Las diferencias en los puestos de trabajo que requieren mínima cualificación son fundamentalmente las contrataciones temporales en actividades como la limpieza (parte importante de la actividad de CISA), que siguen suponiendo contrataciones predominantemente de mujeres.

Como también se ha recogido en dicho apartado, se constatan algunas diferencias en la retribución media efectiva entre hombres y mujeres, debidas probablemente a la menor duración de la contratación de las mujeres, por factores diversos. Junto a esto, la retribución equiparada entre mujeres y hombres apenas presenta diferencias (un 2% a favor de

En el original figuran 6 firmas

las mujeres en términos globales), lo que apoya la idea de que las diferencias se deban a la duración de la contratación.

En cuanto a la percepción de complementos salariales, siempre para el conjunto de la empresa, se dan algunas diferencias entre género en los complementos N1 y N2 (ligados a la permanencia en la empresa), del 21% y 15% respectivamente, a favor de los hombres. Esto se debe a la historia de CISA, coincidente con la realidad laboral que se dio en España desde la aparición de Aspanias, en la que hubo un predominio de la contratación de los hombres en el ámbito productivo. Se dan también diferencias a favor de los hombres en los complementos ligados a la nocturnidad (poco importante, en términos económicos) y los complementos ligados a las bajas médicas y por accidente.

Conforme a lo recogido en el art. 7 punto 2 del R.D. 902/2020 de 13 de octubre, la vigente auditoría retributiva se plantea con la misma validez que la de este Plan de Igualdad (hasta el **31 de diciembre de 2029**).

Ya se ha comentado que está prevista la entrada en vigor del nuevo convenio de la discapacidad (que engloba al 96% de la plantilla de CISA) a partir de 1 de enero de 2025. El retraso en la entrada en vigor de este nuevo convenio ha supuesto que, en la práctica, los grupos profesionales más bajos en la escala salarial hayan experimentado unas subidas salariales (por el incremento del SMI) que no se han trasladado a los que se encontraban por encima. Tan sólo hubo una actualización de las tablas salariales a finales de 2022, que en los grupos más bajos fue inmediatamente absorbida por la subida del SMI en 2023. Esto ha llevado a un achatamiento de la estructura salarial en Fundación CISA a lo largo de los últimos años, y a un menor peso

Conforme a lo recogido en el art. 7 punto 2 del R.D. 902/2020 de 13 de octubre, la vigente auditoría retributiva se plantea con la misma validez que la de este Plan de Igualdad.

Plan de Actuación

Como se ha comentado anteriormente, Fundación CISA cumple con el marco de condiciones retributivas establecido por los convenios que son de aplicación (tanto el de la discapacidad como, de forma no significativa por el número de personas afectadas, el de la Dependencia y el de Restauración Colectiva).

En el original figuran 6 firmas

La mayor parte de las diferencias retributivas constatadas, al deberse a cuestiones históricas vinculadas a la mayor antigüedad media de los hombres en la empresa, se mantendrán hasta su reducción progresiva por el paso del tiempo (jubilaciones, incorporación de nuevas personas trabajadoras, evolución de la negociación colectiva...).

No obstante, ligando este apartado con los vinculados a promociones y formación recogidos en la PIO de CISA, sí cabe un planteamiento general de objetivos en Fundación CISA ligados a estos apartados, que pueden contribuir a reducir las diferencias observadas:

Potenciación de la formación vinculada a Planes de Carrera dirigida a mujeres, con el fin de incrementar sus opciones de promoción profesional

Valorar las opciones de discriminación positiva de las mujeres en puestos de responsabilidad en CISA, mejor remunerados

Registro salarial anual utilizando la Herramienta del Ministerio con justificación de las diferencias salariales a partir del 20%. Y a partir del 10% en los equiparados.

Auditoría salarial intermedia.

Revisión de la definición de todos los conceptos retributivos en función de su naturaleza y origen.

Elaboración de una descripción detallada de todos los puestos de trabajo incluyendo los de nueva creación.

E) DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Objetivos cualitativos

De acuerdo con lo recogido en la Disposición adicional cuarta del XV Convenio general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, el objetivo general del presente Plan de Igualdad será prevenir, eliminar o reducir cuando esto último no sea posible las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

A nivel más específico:

- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla de Fundación CISA y a grupos específicos, como la comisión negociadora, considerados clave.

En el original figuran 6 firmas

- Reducir la desigualdad entre mujeres y hombres en las líneas de negocio y grupos feminizados y masculinizados dentro de Fundación CISA.
- Utilizar la sensibilización y la formación como una vía para la superación de estereotipos de género dentro de CISA.
- Prevenir posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y actuar de manera rápida y eficaz en caso de que se produzcan.
- Favorecer los procesos de promoción interna, con prioridad para el género menos representado en igualdad de condiciones, de cara a la cobertura de puestos de trabajo en la entidad.

Objetivos cuantitativos

- Que el 90% de las personas de la organización hayan recibido píldoras de formación en materia de igualdad de oportunidades, antes de la finalización de la vigencia del plan.
- Que el 90% de las personas que ocupan puestos clave dentro de la organización (personas miembros del comité de empresa, personas en puestos de apoyo a personas trabajadoras receptoras de apoyo, personas a cargo de procesos de selección, mandos intermedios y responsables) hayan recibido formación en igualdad de oportunidades y prevención del acoso, antes de la finalización de la vigencia del plan.

F) DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA.

PROPUESTA DE MEDIDAS PARA FUNDACIÓN CISA

1. ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos Específicos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres revisando los procesos de selección.
- Revertir la segregación horizontal y vertical detectada en la empresa, favoreciendo la contratación de mujeres.
- Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.

MEDIDAS	RESPON SABLES	PRIORI DAD	TEMPORALIZA CIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1.1. En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, y siempre que sea posible, se les exigirá a éstas que tengan en cuenta el principio de igualdad y que por ello se envíen candidaturas de ambos sexos.	RRHH	ALTA	Durante toda la vigencia del Plan	- N.º de procesos, candidaturas y contrataciones derivadas del proceso, por sexo.
1.2. En contratación directa por la empresa e indirecta (empresas externas), en condiciones de idoneidad, se dará prioridad al sexo menos representado en la categoría profesional/puesto a cubrir.	RRHH	ALTA	Durante toda la vigencia del Plan	- N.º de contrataciones por puesto/categoría/sexo.
1.3. Comunicación a la RLT de las vacantes que se produzcan antes de su publicación externa.	RRHH	ALTA	Durante toda la vigencia del Plan	- N.º total de vacantes - N.º de vacantes no comunicadas previamente de

En el original figuran 6 firmas

En el original figuran 6 firmas

				manera interna y motivo. - N.º de vacantes cubiertas con personal de plantilla por sexo.
1.4. Incluir de manera específica el compromiso con la igualdad de oportunidades en todas las ofertas de empleo y documentación relacionada con las mismas.	RRHH	MEDIA	Durante toda la vigencia del Plan	- N.º y % del total de ofertas de empleo y documentación relacionada donde se hace referencia a la igualdad de oportunidades, y en caso de no incluirse en alguna explicar el motivo.
1.5. Revisar los procesos de selección y contratación eliminando posibles sesgos y promoviendo la igualdad de oportunidades.	RRHH	ALTA	Durante toda la vigencia del Plan	- Variaciones en el porcentaje de mujeres contratadas con respecto a 2023. - Modificaciones introducidas.
1.6. Supervisar y apoyar con formación y entrenamiento de mínimo una semana la incorporación a un nuevo puesto de trabajo, tanto en procesos de selección como en movilidad interna	RRHH	ALTA	Durante toda la vigencia del Plan	- % de movilizaciones y contrataciones supervisadas y entrenadas durante una semana

2. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivos Específicos:

- Sensibilizar y formar en materia de Igualdad y de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.
- Fomentar la participación equilibrada de las trabajadoras y los trabajadores en las acciones formativas planificadas.
- Garantizar que el personal que interviene en los procesos de selección cuente con formación en materia de género e Igualdad de Oportunidades.
- Asegurar las posibilidades de formación de las personas que se encuentran ejerciendo derechos de conciliación.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
2.1 Informar a la plantilla de los cursos, así como de las acciones formativas que se vayan a realizar, garantizando la accesibilidad a dichas formaciones, así como el personal al que van dirigidas.	RRHH Comisión Seguimiento	ALTA	Anual, durante la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> – Personas informadas por sexo y método utilizado. – Medio utilizado para informar a quienes en ese momento se encuentran en situación de IT, suspensión, excedencia, en caso de no contactar con alguien, motivo.
2.2 Inclusión de cursos sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el Plan de formación anual dirigidos a toda la plantilla.	RRHH	ALTA	Anual, durante toda la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> – N.º de cursos, horas medias y participantes, por sexo, sobre Igualdad de Oportunidades.
2.3 Formación básica presencial de 2 horas en materia de igualdad dirigida a toda la plantilla.	RRHH	ALTA	Durante el primer año de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> – % de la plantilla que asiste a la formación. – Encuesta de satisfacción.
2.4 Formación presencial específica en materia	RRHH	MEDIA	Durante el primer año de	<ul style="list-style-type: none"> – N.º de personas formadas por sexo, cargo,

En el original figuran 6 firmas

En el original figuran 6 firmas

	de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de sesgos inconscientes dirigida a todas las personas con responsabilidad en los procesos de selección y promoción, así como a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.			vigencia del Plan	duración y contenidos de la formación recibida. – Encuesta de satisfacción.
2.5	Formación específica presencial (excepto quien lo solicite online) en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo al Comité de Empresa, a quienes formen parte de la comisión anti acoso y al personal con capacidad de mando (min. 10h).	RRHH	ALTA	Durante los primeros 6 meses de vigencia del plan.	– N.º de personas que participan en la formación, por sexo y puesto. – Contenido, medio utilizado y duración.
2.6	Formación específica presencial u online, a petición de parte, en materia de violencia sexual (incluyendo acoso sexual y por razón de sexo) dirigida a toda la plantilla (min. 2h).	RRHH	ALTA	Durante los 6 primeros meses de vigencia del Plan	– N.º de personas que participan en la formación, por sexo y puesto. – Contenido, medio utilizado y duración.
2.7.	Comunicación del compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades, a las empresas contratadas para impartir formación, priorizando la contratación de	RRHH	MEDIA	Durante toda la vigencia del Plan	– % de empresas contratadas para impartir formación a las que se comunica el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

En el original figuran 6 firmas

	docentes para impartir cualquier materia con formación en Igualdad de género.				
2.8.	Elaboración de una memoria anual con las formaciones realizadas en la que se detalle la participación de hombres y mujeres en los diferentes cursos del Plan de Formación.	RRHH	MEDIA	Anual, durante la vigencia del Plan	- Memoria anual donde se contemple el nº de cursos realizados, las materias tratadas, los contenidos, las horas de duración y la participación en los mismos desagregada por sexo.
2.9.	Formación en materia de violencia de género al personal de RRHH, al personal técnico y a la Comisión de Igualdad (min.3 horas).	RRHH	MEDIA	Durante el segundo año de vigencia del Plan	- N.º de personas que participan en la formación, por sexo y puesto. - Contenido, medio utilizado y duración.
2.10.	Planificar correctamente la formación del personal de apoyo, asegurando la sustitución o la buena cobertura de los mismos en caso de tener que abandonar el puesto.	RRHH	ALTA	Durante el segundo año de vigencia del Plan	- % de formaciones durante la jornada en las que el personal de apoyo ha sido sustituido o cubierto.
2.11.	Adaptación de la formación a todas las necesidades físicas y cognitivas presentes en la plantilla de la empresa.	RRHH	ALTA	Durante el segundo año de vigencia del Plan	- N.º de documentos adaptados. - Sondeo en las personas trabajadoras para determinar el éxito en la adaptación.
2.12.	Asegurar que, en la medida de lo posible, las formaciones se	RRHH	ALTA	Durante el segundo año de	- N.º de formaciones desagregadas

En el original figuran 6 firmas

den en el centro de trabajo.			vigencia del Plan	por centro de trabajo. - Justificación del cambio de centro de trabajo para la formación
------------------------------	--	--	-------------------	---

2. ÁREA DE PROMOCIÓN

Objetivos Específicos:

- Cumplir con criterios de transparencia y publicidad, asegurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la promoción.
- Fomentar una cultura de igualdad favoreciendo la promoción igualitaria entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la empresa y promoviendo el acceso
- de mujeres en puestos de responsabilidad.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
3.1. Elaboración de un protocolo de Promoción Profesional incorporando la perspectiva de género.	RRHH	MEDIA	Durante el primer año de vigencia del Plan	- Documento del plan de Promoción.
3.2. Comunicación a la RLT de las vacantes de promoción antes de su publicación, así como del proceso seguido para todas las vacantes (requisitos exigidos, candidaturas presentadas por sexo, pruebas realizadas, etc.) y del resultado final.	RRHH	ALTA	Durante toda la vigencia del Plan	- N.º total de promociones. - N.º de promociones de las que se informa a la RLT con carácter previo, incluyendo requisitos exigidos. - Informe de las candidaturas presentadas por sexo, pruebas realizadas y resultado final de cada proceso de promoción.
3.3. Promoción del sexo menos representado en cada categoría profesional, en	RRHH	ALTA	Durante toda la vigencia del Plan	- N.º de promociones, por sexo, antes y después de la

En el original figuran 6 firmas

En el original figuran 6 firmas

	condiciones de igual idoneidad, especialmente en los niveles de dirección y supervisión.				implantación del Plan.
3.4.	Fomentar la participación de mujeres en áreas técnicas y de liderazgo, así como el acceso a puestos de mayor responsabilidad.	RRHH	ALTA	Desde la vigencia del Plan	- N.º de acciones realizadas.
3.5.	Revisar el sistema de rotación de las personas trabajadoras, evitando mover a personas que se encuentran a gusto en su centro de trabajo o a centros ya completos.	RRHH	ALTA	Durante toda la vigencia del Plan	- Informe de estudio - N.º de cambios y motivos.

4. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivos Específicos:

- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
4.1. Registro y revisión periódica de la distribución de la plantilla en los distintos puestos, categorías y departamentos, por sexo y por Convenios.	RRHH	MEDIA	Carácter anual.	- Informe anual de la evolución de la plantilla por sexo, puesto y departamento

En el original figuran 6 firmas

5. ÁREA DE RETRIBUCIONES

Objetivos Específicos:

- Revisar retribuciones variables para garantizar que responden a criterios objetivos y neutros.
- Garantizar una política retributiva ausente de discriminación por sexo, promoviendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.
- Garantizar que las retribuciones salariales se establezcan teniendo en cuenta criterios objetivos de equidad interna, mérito, legalidad, desempeño y capacidad, sin que existan desigualdades retributivas por razón de sexo.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
5.1. Registro salarial anual utilizando la Herramienta del Ministerio con justificación de las diferencias salariales a partir del 20%. Y a partir del 10% en los equiparados.	RRHH	ALTA	Anual	<ul style="list-style-type: none"> - Registro anual - Justificaciones
5.2. Auditoría salarial intermedia	RRHH	ALTA	Segundo año de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados de la auditoría. - Medidas propuestas e implementadas, en su caso.
5.3. Revisión de la definición de todos los conceptos retributivos en función de su naturaleza y origen.	RRHH	MEDIA	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de los diferentes complementos en salarios de hombres y mujeres y motivo.
5.4. Elaboración de una descripción detallada de todos los puestos de trabajo incluyendo los de nueva creación.	RRHH	ALTA	Durante el primer año de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Documento.

En el original figuran 6 firmas

6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos Específicos:

- Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles a toda la plantilla.
- Protocolizar las medidas de conciliación existentes y las contempladas en el presente Plan.
- Impulsar fórmulas de trabajo que faciliten la conciliación corresponsable.
- Mejorar los permisos retribuidos regulados en la normativa vigente.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
6.1. Difusión a la plantilla (mail, tablón de anuncios, medios internos) de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras puestas en marcha por la empresa con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizarlas.	RRHH Comisión Seguimiento	ALTA	Primer año de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> – Medios de difusión – Número de personas a las que ha llegado, por sexo.
6.2. Acciones de sensibilización para promover la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	RRHH Comisión Seguimiento	ALTA	Anual	<ul style="list-style-type: none"> – N.º de actuaciones desarrolladas en este sentido, por contenido, vía de difusión y personas participantes, por sexo.

En el original figuran 6 firmas

En el original figuran 6 firmas

6.3.	El permiso retribuido por cuidado de lactante se podrá disfrutar en cualquier momento durante los primeros doce meses del bebé.	RRHH	MEDIA	Tras la aprobación del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - N.º total de permiso de lactancia, por sexo, que se disfrutan más allá de los 9 meses
6.4.	Estudiar la posibilidad de aumentar en las adaptaciones y/o reducciones horarias por cuidado de hijo o hija, el periodo de derecho hasta los 14 años del menor.	RRHH	MEDIA	Durante toda la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de solicitudes por sexo. - N.º de solicitudes concedidas y denegadas, por sexo y motivos.
6.5.	Implantación de sistema de teletrabajo en los puestos que lo permitan valorando su viabilidad, vigilando el impacto en mujeres y hombres y evitando repercusiones negativas en el desarrollo de las carreras profesionales.	RRHH	MEDIA	Durante toda la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema. - N.º de puestos de trabajo afectados. - Plantilla afectada por sexo. - N.º de solicitudes concedidas y aceptadas por sexo - Seguimiento, por sexo, de evolución de carreras de puestos afectados. - Conclusiones del estudio.
6.6.	En el disfrute de los permisos y licencias en materia de conciliación tendrán preferencia en la elección las personas trabajadoras que sean familias monomarentales y monoparentales, previa acreditación de esta situación.	RRHH	MEDIA	A partir del segundo año de vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de las solicitudes de permisos y licencias realizadas en materia de conciliación en estas familias durante cada año natural.

7. ÁREA DE SALUD LABORAL

Objetivos Específicos:

- Aplicar la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Garantizar la prevención e intervención en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Implantar protocolos de actuación para la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
7.1. Elaboración y difusión de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla utilizando todos los medios con los que cuenta la empresa.	RRHH Comisión Seguimiento	ALTA	Primer trimestre del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Documento. - Campañas de difusión del protocolo y medio utilizado.
7.2. Revisión de la evaluación de riesgos de la empresa desde una perspectiva de género, prestando especial atención a las situaciones de embarazo y lactancia natural donde se especifique la semana a partir de la cual la trabajadora debe causar baja en su puesto de trabajo debido a las condiciones del mismo.	RRHH Salud laboral	ALTA	Durante el primer semestre del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de riesgos actualizada que incluya dicha relación de puestos y semana de no realización.

En el original figuran 6 firmas

En el original figuran 6 firmas

7.3.	Revisión de la evaluación de riesgos de la empresa desde una perspectiva de género, prestando especial atención a la manipulación manual de cargas, adaptando los puestos, si fuera necesario, de manera que tanto hombres como mujeres puedan desempeñarlos.	RRHH Salud laboral	MEDIA	Durante el primer año de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de riesgos actualizada. - Adaptaciones realizadas.
7.4.	Dentro de la evaluación de riesgos psicosociales atender a las especiales características de la empresa y desagregar el resultado de la misma por sexo.	RRHH Salud laboral	MEDIA	El primer año de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados desagregados por sexo.
7.5.	Registro de situaciones y tipos de acoso en la empresa.	RRHH en colaboración con la RLT	ALTA	Durante toda la vigencia del Plan con periodicidad anual	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de casos por tipo y sexo - N.º de activaciones del protocolo y resultado
7.6.	Elaboración de un informe de carácter anual que recoja y valore los casos de acoso sexual y por razón de sexo que se hayan producido a lo largo de este periodo.	RRHH	ALTA	Al final de cada año	<ul style="list-style-type: none"> - Informe efectivamente realizado. - N.º de casos.

7.7.	Garantizar ayuda psicológica a la víctima	RRHH	ALTA	Durante toda la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de casos con veredicto favorable a la víctima. - Ayudas recibidas por la víctima.
------	---	------	------	-----------------------------------	--

En el original figuran 6 firmas

8. ÁREA DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivos Específicos:

- Difundir el compromiso de la empresa con la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Incorporar la perspectiva de género en la estrategia de comunicación de la empresa.
- Reforzar la visibilidad del compromiso con la igualdad a través de mensajes concretos en los canales de comunicación internos y externos.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
8.1. Difusión de las medidas del Plan de Igualdad a través del correo electrónico y los tableros informativos, adaptando los contenidos a las específicas necesidades cognitivas de toda la plantilla.	RRHH RLT	ALTA	Tras la aprobación del Plan	<ul style="list-style-type: none"> – N.º de acciones de difusión, por medio utilizado. – N.º de personas informadas, por sexo.
8.2. Difusión del compromiso con la Igualdad de oportunidades entre las entidades/empresas colaboradoras.	RRHH	MEDIA	Tras la aprobación del Plan	<ul style="list-style-type: none"> – N.º total de entidades /empresas colaboradoras informadas y medio utilizado.
8.3. Refuerzo de los canales de interlocución con la plantilla para recabar sus sugerencias, dudas y consultas en materia de igualdad, incluidas las referidas al ejercicio de los derechos de conciliación.	Comisión de Seguimiento del	MEDIA	Durante toda la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> – Buzón de Igualdad / Rincón de la Igualdad. – N.º de propuestas/sugerencias – Contenido de las propuestas/sugerencias
8.4. Participación de la empresa en distintas iniciativas de sensibilización: Día de la mujer, Día contra la violencia de género, etc.	RRHH	MEDIA	Durante toda la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> – N.º de acciones. – Acogida por la plantilla.

En el original figuran 6 firmas

9. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos Específicos:

- Sensibilizar y formar en materia de Violencia de Género.
- Facilitar el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
9.1. Difusión entre la plantilla de los derechos laborales relacionados con la violencia de género, adaptando los contenidos a las específicas necesidades cognitivas de toda la plantilla.	RRHH Comisión Seguimiento	ALTA	Durante los primeros 6 meses de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones informativas, medio de difusión utilizado y contenido de las mismas - N.º personas informadas, por sexo
9.2. Formación dirigida a RRHH y mandos intermedios sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.	RRHH	MEDIA	Durante los 3 primeros meses de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de personas formadas, por sexo. - N.º de horas y contenidos formativos.
9.3. Adaptación de jornada, cambio de turno o flexibilidad horaria a las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la protección social integral. Siempre dentro de su jornada laboral.	RRHH	ALTA	Tras la aprobación del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de solicitudes de flexibilidad/adaptación/cambio de turno realizadas y concedidas. En caso de solicitudes denegadas, indicar motivo.
9.4. Estudiar la posibilidad de excedencia con	RRHH	ALTA	Tras la aprobación del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de solicitudes de excedencia

En el original figuran 6 firmas

reserva del puesto de trabajo para las mujeres víctimas de violencia de género durante un máximo de 24 meses.				solicitadas y concedidas. – N.º de solicitudes denegadas, por motivo.
---	--	--	--	--

Nota: Las situaciones de violencia de género, de acuerdo con la normativa vigente estatal y autonómica, se justificarán con alguno de estos documentos:

- A) Sentencia firme condenatoria;
- B) Orden de protección;
- C) Informe del Ministerio Fiscal;
- D) Certificación de los servicios sociales o sanitario
- E) Informe de la Inspección de Trabajo.

En el original figuran 6 firmas

10. ÁREA DE CULTURA EMPRESARIAL

Objetivos Específicos:

- Hacer llegar a toda la plantilla los contenidos del plan de igualdad
- Facilitar el conocimiento y ejercicio de los acuerdos establecidos.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
10.1. Elaboración de documentos, accesibles y adaptados a las necesidades físicas y cognitivas de toda la plantilla, que estén relacionados con los contenidos del Plan de Igualdad.	RRHH	ALTA	Inmediatamente tras la aprobación del Plan	- Documentos elaborados.

En el original figuran 6 firmas

En el original figuran 6 firmas

G) IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

Fundación CISA ofrecerá a las personas trabajadoras que participen en las reuniones y equipos los tiempos y materiales necesarios para su realización y la preparación de las mismas.

De modo complementario, a través del departamento de Formación, se incluirán en los planes de formación de la entidad la oferta de cursos y talleres especificada en este Plan de Igualdad, así como píldoras de formación en demandas de interés por parte de los y las trabajadoras de Fundación CISA en materia de interpretación de Convenio y Nómina.

H) CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

2026

Primer semestre:

- En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, y siempre que sea posible, se les exigirá a éstas que tengan en cuenta el principio de igualdad y que por ello se envíen candidaturas de ambos sexos.
- En contratación directa por la empresa e indirecta (empresas externas), en condiciones de idoneidad, se dará prioridad al sexo menos representado en la categoría profesional/puesto a cubrir.
- Comunicación a la RLT de las vacantes que se produzcan antes de su publicación externa.
- Revisar los procesos de selección y contratación eliminando posibles sesgos y promoviendo la igualdad de oportunidades.
- Supervisar y apoyar con formación y entrenamiento de mínimo una semana la incorporación a un nuevo puesto de trabajo, tanto en procesos de selección como en movilidad interna.

En el original figuran 6 firmas

- Inclusión de cursos sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el Plan de formación anual dirigidos a toda la plantilla.
- El permiso retribuido por cuidado de lactante se podrá disfrutar durante los primeros 12 meses del bebé.
- Revisar el sistema de rotación de las personas trabajadoras, evitando mover a personas que se encuentran a gusto en su centro de trabajo o a centros ya completos.
- Difusión a la plantilla (mail, tablón de anuncios, medios internos) de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras puestas en marcha por la empresa con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizarlas.
- Elaboración y difusión de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla utilizando todos los medios con los que cuenta la empresa.
- Registro de situaciones y tipos de acoso en la empresa.
- Garantizar ayuda psicológica a la víctima.
- Difusión de las medidas del Plan de Igualdad a través del correo electrónico y de los tableros informativos, adaptando los contenidos a las específicas necesidades cognitivas de toda la plantilla.
- Adaptación de jornada, cambio de turno o flexibilidad horaria a las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la protección social integral. Siempre dentro de su jornada laboral.
- Estudiar la posibilidad de excedencia con reserva del puesto de trabajo para las mujeres víctimas de violencia de género durante un máximo de 24 meses.
- Elaboración de documentos, accesibles y adaptados a las necesidades físicas y cognitivas de toda la plantilla, que estén relacionados con los contenidos del Plan de Igualdad.

Segundo semestre:

En el original figuran 6 firmas

- Asegurar que, en la medida de lo posible, las formaciones se den en el centro de trabajo.
- Formación específica presencial (excepto quien lo solicite online) en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo al Comité de Empresa, a quienes formen parte de la comisión anti acoso y al personal con capacidad de mando (min. 10h).
- Adaptación de la formación a todas las necesidades físicas y cognitivas presentes en la plantilla de la empresa.
- Planificar correctamente la formación del personal de apoyo, asegurando la sustitución o la buena cobertura de los mismos en caso de tener que abandonar el puesto.
- Formación específica sobre el protocolo de acoso para personas responsables y comisión de seguimiento.
- Comunicación a la RLT de las vacantes de promoción antes de su publicación, así como del proceso seguido para todas las vacantes (requisitos exigidos, candidaturas presentadas por sexo, pruebas realizadas, etc.) y del resultado final.
- Elaboración de un protocolo de Promoción Profesional incorporando la perspectiva de género.
- Formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de sesgos inconscientes dirigida a todas las personas con responsabilidad en los procesos de selección y promoción, así como a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Registro y revisión periódica de la distribución de la plantilla en los distintos puestos, categorías y departamentos, por sexo y por Convenios.
- Formación básica presencial de 2 horas en materia de igualdad dirigida a toda la plantilla.
- Difusión del compromiso con la Igualdad de oportunidades entre las entidades/empresas colaboradoras.
- Difusión entre la plantilla de los derechos laborales relacionados con la violencia de género, adaptando los contenidos a las específicas necesidades cognitivas de toda la plantilla.

- Formación dirigida a RRHH y mandos intermedios sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

2027

Primer semestre:

- Registro salarial anual utilizando la Herramienta del Ministerio con justificación de las diferencias salariales a partir del 20%.
- Informar a la plantilla de los cursos, así como de las acciones formativas que se vayan a realizar, garantizando la accesibilidad a dichas formaciones, así como el personal al que van dirigidas.
- Revisión de la evaluación de riesgos de la empresa desde una perspectiva de género, prestando especial atención a las situaciones de embarazo y lactancia natural donde se especifique la semana a partir de la cual la trabajadora debe causar baja en su puesto de trabajo debido a las condiciones del mismo.
- Revisión de la evaluación de riesgos de la empresa desde una perspectiva de género, prestando especial atención a la manipulación manual de cargas, adaptando los puestos, si fuera necesario, de manera que tanto hombres como mujeres puedan desempeñarlos.
- Dentro de la evaluación de riesgos psicosociales atender a las especiales características de la empresa y desagregar el resultado de la misma por sexo.
- Formación específica presencial u online, a petición de parte, en materia de violencia sexual (incluyendo acoso sexual y por razón de sexo) dirigida a toda la plantilla (min. 2h).
- Promoción del sexo menos representado en cada categoría profesional, en condiciones de igual idoneidad, especialmente en los niveles de dirección y supervisión.
- Registro salarial anual utilizando la Herramienta del Ministerio con justificación de las diferencias salariales a partir del 20%.
- Elaboración de un informe de carácter anual que recoja y valore los casos de acoso sexual y por razón de sexo que se hayan producido a lo largo de este periodo.

En el original figuran 6 firmas

En el original figuran 6 firmas

Segundo semestre:

- Elaboración de una descripción detallada de todos los puestos de trabajo incluyendo los de nueva creación.
- Acciones de sensibilización para promover la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Implantación de sistema de teletrabajo en los puestos que lo permitan valorando su viabilidad, vigilando el impacto en mujeres y hombres y evitando repercusiones negativas en el desarrollo de las carreras profesionales.
- Participación de la empresa en distintas iniciativas de sensibilización: Día de la mujer, Día contra la violencia de género, etc.

2028

Primer semestre:

- Incluir de manera específica el compromiso con la igualdad de oportunidades en todas las ofertas de empleo y documentación relacionada con las mismas.
- Fomentar la participación de mujeres en áreas técnicas y de liderazgo, así como el acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- Auditoría salarial intermedia.
- Revisión de la definición de todos los conceptos retributivos en función de su naturaleza y origen.
- Estudiar la posibilidad de aumentar en las adaptaciones y/o reducciones horarias por cuidado de hijo o hija, el periodo de derecho hasta los 14 años del menor.
- En el disfrute de los permisos y licencias en materia de conciliación tendrán preferencia en la elección las personas trabajadoras que sean familias monomarentales y monoparentales, previa acreditación de esta situación.

Segundo semestre:

- Refuerzo de los canales de interlocución con la plantilla para recabar sus sugerencias, dudas y consultas en materia de igualdad, incluidas las referidas al ejercicio de los derechos de conciliación.

I) SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

El seguimiento, evaluación y revisión de este Plan de Igualdad se realizará por parte de la Comisión de Seguimiento paritaria, tal y como se recoge en el punto J. Esto se hará de forma independiente a las reuniones de la Comisión Negociadora, en el caso de que la aprobación del PIO acordado de CISA se retrase más allá de los seis meses desde su entrada en vigor.

A tal fin, se plantean reuniones semestrales (como mínimo) de la Comisión de Seguimiento, a desarrollar en los meses durante la vigencia de este Plan, coincidiendo la última con la renovación de un nuevo Plan de Igualdad.

En estas reuniones se revisará el estado de cumplimiento de las medidas acordadas, para lo que la empresa remitirá un informe con la información que proceda.

Además, la Comisión de Seguimiento podrá reunirse, a solicitud de cualquiera de las partes, cuando se den cualquiera de las condiciones recogidas en el art. 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

La Comisión de Seguimiento está formada por: Samuel Arnaiz (director de RRHH), Marco Granado (técnico de RRHH), Laura Villa (directora de FAB), Pedro Antonio Lacalle (presidente Comité CISA), Elena López (miembro del Comité CISA) y Sergio Peña (miembro del Comité CISA). La sustitución de cualquiera de estas personas se hará conforme al reglamento de la comisión negociadora.

J) COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

En el original figuran 6 firmas

En el original figuran 6 firmas

La Comisión de Seguimiento de este Plan de Igualdad se constituirá con tres personas por parte de la RLT y tres personas por parte de la empresa.

Su funcionamiento vendrá regulado por el mismo Reglamento de la Comisión Negociadora, permitiéndose, como en él está recogido, la sustitución de las personas miembros de la comisión por otras que la parte de que se trate elija en cada momento. Podrá asistir personal asesor con voz pero sin voto.

En el caso de que deban incorporarse nuevas personas representantes a la misma, la composición de la Comisión de Seguimiento se modificará para adaptarse a la representatividad derivada del proceso electoral. En todo caso, el número de miembros de cada parte se mantendrá igual, por consenso entre la parte social y la empresa.

K) PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

La Comisión de Seguimiento podrá acordar, según el procedimiento establecido en el apartado "Acuerdos" del Reglamento de la Comisión Negociadora, el 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

Procedimiento de resolución de discrepancias: En caso de discrepancias en el seno de la comisión de seguimiento, esta comisión se acogerá a alguna de las siguientes actuaciones:

- Consulta a la comisión paritaria del Convenio sectorial de la discapacidad.
- Conciliación y acuerdo entre los servicios jurídicos de las partes.
- Intermediación del SERLA.

Burgos, a 1 de diciembre de 2025

FIRMAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En el original figura la firma

D. SERGIO PEÑA MARTÍNEZ (UGT)

En el original figura la firma

D. PEDRO ANTONIO LACALLE HERRERO (UGT)

En el original figura la firma

D^a. ELENA LÓPEZ ORTEGA (CCOO)

En el original figura la firma

D. SAMUEL ARNAIZ HERMOSO

En el original figura la firma

D^a. LAURA VILLA SANTAMARÍA

En el original figura la firma

D. MARCO GRANADO MARTÍNEZ