



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



2020-2021



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

ÍNDICE

Introducción y fundamentación.....	pag. 2
Principios y elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación CISA.....	pag. 4
Áreas abordadas.....	pag. 5
Situación de la igualdad de oportunidades en Aspanias.....	pag. 6
Fuentes de información.....	pag. 6
Características generales de la entidad.....	pag. 8
Política de igualdad de oportunidades en la entidad.....	pag. 10
Características generales de la plantilla.....	pag. 11
Gestión de RRHH en Igualdad.....	pag. 13
Principales conclusiones del diagnóstico.....	pag. 33
Objetivos y acciones para cada una de las áreas de intervención.....	pag. 36
Cronograma y responsables por acción.....	pag. 47
Anexo: propuestas de acciones a desarrollar en años futuros.....	pag. 55

INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

Al objeto de hacer efectiva la igualdad de oportunidades, y dentro de su apuesta por desarrollar un conjunto de políticas y estrategias orientadas a una Gestión de Calidad para lograr la incorporación, participación e implicación de todos los miembros de la entidad, Fundación CISA ha impulsado la realización de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la organización.

La Igualdad es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Entre ellos destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de la Naciones Unidas.

Igualmente se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante conjunto de prácticas, decisiones y criterios comunitarios sobre la igualdad entre sexos: Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Concretamente en materia de empleo, encontramos las siguientes directivas:

□ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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,

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

□ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, recientemente modificada por el 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, obliga a la eliminación de las barreras de desigualdad entre mujeres y hombres. Esta Ley dedica su Título IV al derecho de las personas a la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Fundación CISA, y para conseguir asimismo la efectividad y coherencia de las acciones en él acordadas, ha sido necesario analizar cuál es la situación real en Fundación CISA a través de un diagnóstico de situación.

Todo el proceso de elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades ha pivotado sobre una metodología participativa e integradora de las personas que integran la organización.

De manera previa a la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación CISA, se concretan y definen cada una de las áreas sobre las que se piensa actuar, estableciendo para el conjunto de todas ellas dos ejes estratégicos de análisis:

- » La detección de posibles situaciones de desigualdad y de discriminación.
- » El nivel de integración del principio de igualdad de oportunidades y de trato en la organización.

PRINCIPIOS Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE FUNDACIÓN CISA

Los principios que han guiado la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres han sido dos principales:

- » La transparencia en las actuaciones.
- » La participación de las personas trabajadoras que integran la organización.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Fundación CISA para el año 2020 ha sido elaborado por una Comisión Negociadora, constituida de forma paritaria por cuatro mujeres y cuatro hombres.

Por la parte social, han participado representantes y asesores de los sindicatos UGT, USO y SOI.

Por parte de Fundación CISA, han participado técnicos transversales en RRHH, Dirección de centros y especialistas en igualdad de oportunidades.

La Comisión Negociadora se constituyó en fecha 20 de septiembre de 2019. Se mantuvieron un total de 9 reuniones, de todas las cuáles se levantó acta, finalizándose el 29 de enero de 2020, con la aprobación del presente Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación CISA.

ÁREAS ABORDADAS

El Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación CISA, tal y como establece la Ley 3/2007, de 23 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aborda las siguientes materias, teniendo en cuenta el principio de transversalidad en la organización:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ASPANIAS

FUENTES DE INFORMACIÓN

Los datos necesarios para la elaboración del diagnóstico se han nutrido de la información generada por la propia organización. Se distinguen las siguientes fuentes de información:

- ▣ Fuentes de información cuantitativa: datos estadísticos actuales y anteriores que permitan un conocimiento exhaustivo de la distribución de la plantilla.

A tal fin se han elaborado una serie de tablas por cada uno de los ámbitos de la organización que aportan y permiten su explotación (sexo, edades, tipos de contrato, antigüedad, categorías, centros, horas de trabajo, salarios, movimientos de personal, etc.)

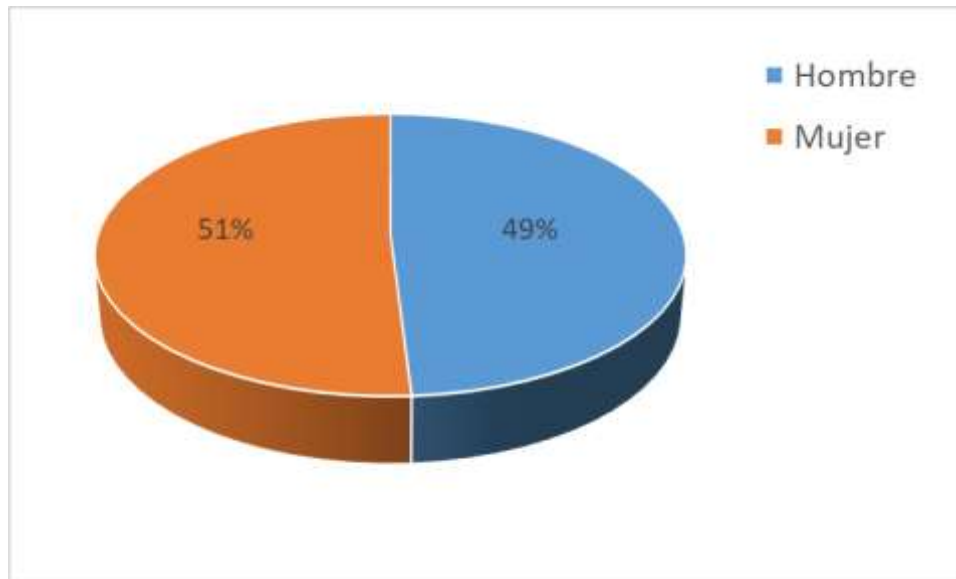
- ▣ Fuentes de información cualitativa: Además de la normativa, políticas, planes y procedimientos de la organización, y con el fin de conocer la opinión, necesidades y aportaciones de las personas integrantes de la organización, se aplicó un cuestionario dirigido a una muestra de la plantilla. Este cuestionario fue elaborado específicamente para la plantilla por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de CISA. El periodo para su cumplimentación fue entre el 22 de noviembre y el 3 de diciembre de 2019, a través de dos vías principales:

- Envío a los correos corporativos de la plantilla

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

- para el personal operativo, el cuestionario se explicó y completó en reuniones grupales apoyadas por el Equipo de Apoyo a Personas de CISA, o bien de forma individual.

Fue completado por 102 personas trabajadoras (52 mujeres y 50 hombres), una muy alta participación que se valora como un ejemplo de la importancia que este tema tiene para las personas trabajadoras de CISA.



% de respuestas al cuestionario

Los resultados obtenidos en este cuestionario se consideran representativos del conjunto de la plantilla de Fundación CISA. Se han utilizado como referencia en los distintos apartados de este Plan de Igualdad.



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD

Fundación CISA - Central Integral de Servicios de Aspanias es la apuesta del Grupo por generar mayores oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Aglutina a todas las estructuras, los programas y las iniciativas de creación y fomento del empleo del Grupo, con una apuesta clara por la innovación.

Constituida en mayo de 2012 por la Asociación ASPANIAS y por la Fundación ASPANIAS Burgos y con un ámbito de intervención estatal, la Fundación CISA es el tercer pilar de la Marca ASPANIAS, el más joven y dinámico y el que lo configura como Grupo.

Fundación CISA nace con siguientes fines de interés general:

- 1.- La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, preferentemente con discapacidad intelectual o del desarrollo, y de otras personas que presenten especiales dificultades de acceso al empleo, como pueden ser las personas con enfermedad mental.
- 2.- Generar los apoyos y acompañamientos adecuados para cada persona con discapacidad, en un marco de itinerarios profesionales y vitales, que le garanticen la formación, el acceso y el mantenimiento del empleo, como claves para desarrollar su proyecto de vida.
- 3.- Intervenir en los entornos familiares, vitales y comunitarios, que permitan lograr nuevas oportunidades de participación y la mayor implicación de estos entornos en el desarrollo del proyecto de vida de las personas con discapacidad.

Fundación CISA apuesta además por trabajar con otros grupos de personas que encuentran dificultades para normalizar su vida laboral, dando así un paso más en la diversificación hacia otros colectivos.



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

Su actual Patronato está compuesto por 18 personas, 2 mujeres y 16 hombres, y su Comisión Ejecutiva está formada por 4 hombres y 1 mujer.

Las personas trabajadoras de Fundación CISA se rigen por el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad, recogido en el B.O.E. de 4 de julio de 2019. Con el fin de facilitar la posterior comparación y valoración de los resultados de este Plan de Igualdad en años futuros, en la redacción del mismo se ha utilizado la clasificación profesional de este convenio, que cambia de manera sustancial con respecto a los anteriores.

A fecha de 31 de diciembre de 2018, la que se ha utilizado para determinar los datos cuantitativos, se aprecia un cierto desequilibrio entre mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla (41% de mujeres y 59% de hombres). Este desequilibrio en la plantilla se debe, en parte, al sesgo en cuanto a la contratación en función de los ámbitos de trabajo (Producción, en el que predominan los hombres, asume el 60% de la plantilla a 31/12/2018, mientras que Servicios Domésticos, en el que predominan las mujeres, asume el 36%).



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA ENTIDAD

Fundación CISA se ha propuesto promover en la organización la efectiva Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, dentro de su apuesta por desarrollar un conjunto de políticas y estrategias orientadas a una Gestión de Calidad para lograr la incorporación, participación e implicación de todos los miembros de la entidad.

Se considera positivo para lograr una plena integración del principio de igualdad, la realización de acciones planificadas, coordinadas y coherentes en todas las áreas de la organización.

Fundación CISA, como integrante del Grupo Aspanias, forma parte de Red+D, red de empresas comprometidas con la igualdad de trato y diversidad. Este es un indicador de la apuesta por la igualdad de oportunidades de CISA, no solo entre mujeres y hombres, sino también considerando otros colectivos.

Finalmente, cabe destacar la inexistencia en la organización de medidas específicas de sensibilización o formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL

A fecha 31 de diciembre de 2018, Fundación CISA cuenta con una representación algo desequilibrada entre mujeres y hombres (41% mujeres y 59% hombres) para el conjunto de su plantilla.

En términos de edad, es a partir de las franjas de edad superior (a partir de 50 años), en las que existe una mayor diferencia entre mujeres y hombres. En este segmento, el porcentaje de mujeres está en torno al 30% de la plantilla, frente a un 70% de hombres. No obstante, en todas las franjas de edad hay más hombres que mujeres.

En cuanto a la antigüedad en la empresa, aproximadamente el 60% de la plantilla lleva 9 o más años en la entidad (42% de mujeres por el 57% de hombres, porcentajes muy similares a los del conjunto de la plantilla de CISA). El 83% contaba con una antigüedad de al menos 3 años en la empresa (el 86% de las mujeres de la plantilla y el 81% de los hombres). Las personas trabajadoras que llevaban menos de 1 año, a 31 de diciembre de 2018, eran solo el 9% del total (un 7% de las mujeres por el 10% de los hombres).

Por tipo de contrato, el 84% de las mujeres que trabajan en CISA cuentan con un contrato indefinido (el 82% a jornada completa), por el 79% de los hombres (el 76% a jornada completa). En términos de estabilidad, esto nos indica que las mujeres trabajadoras de CISA tienden a disfrutar de contratos ligeramente más estables que los hombres, aunque la diferencia es escasa. Las jornadas parciales son muy escasas en CISA (un 4% de las mujeres y un 3% de los hombres), y salvo situaciones muy concretas se deben a solicitudes previas de las personas trabajadoras.

La clasificación profesional se tratará con más detalle en el punto referido a "Condiciones de trabajo y política retributiva". Sí resulta importante resaltar que en los grupos profesionales superiores (Grupo II, Técnicos Titulados, y Grupo III Subgrupo Técnicos Superiores), trabaja tan solo algo menos del 6% de las mujeres frente al 12% de los hombres. Esta diferencia se incrementa si contabilizamos el siguiente subgrupo profesional en cuanto al salario base (Grupo III Subgrupo Técnicos): estos 3 segmentos juntos incluyen a poco más del 9% de las mujeres que trabajan en CISA por el 28% de los hombres.



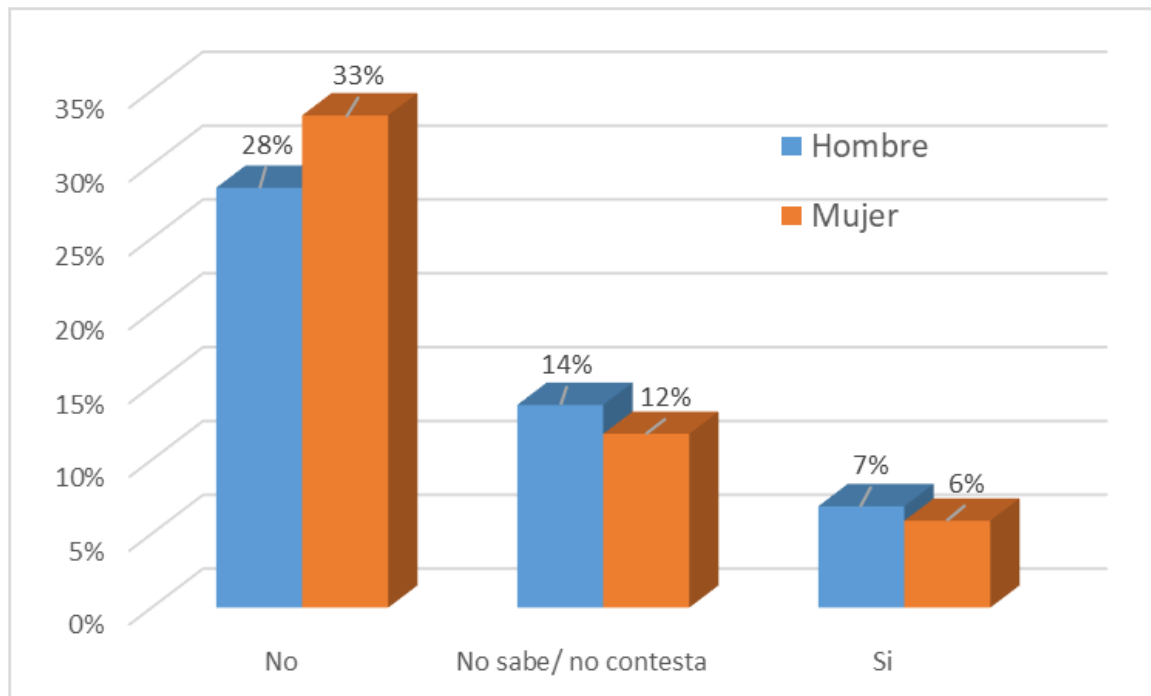
PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

Por centros o equipos, la mayoría de las mujeres (60%) trabaja en el ámbito de Servicios Domésticos (que engloba Lavandería, Limpieza y Recepción), mientras que en el caso de los hombres el ámbito mayoritario es el de Producción (en el que se incluyen Manipulados de la Industria, Gestión de residuos, Jardines, Mantenimiento, Reciclado de aceite y otros). El tercer ámbito considerado, el de Administración, cuenta con una representación equilibrada entre ambos géneros.

GESTIÓN DE RRHH EN IGUALDAD:

A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

En general, las personas trabajadoras de Fundación CISA consideran que existen las mismas oportunidades de conseguir un puesto de trabajo en la organización para mujeres y hombres. Así lo manifiestan el 60% de las personas que responden al cuestionario, por solo un 13% que responde en sentido opuesto.



¿Crees que las mujeres tienen más difícil conseguir un trabajo en CISA que los hombres?

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

La percepción sobre si las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de acceder a un puesto de trabajo en la entidad, es similar si se tienen en cuenta otras variables (como sexo, servicio...).

En Fundación CISA no existe una comisión de selección de personal como tal, y no está claramente definido el procedimiento de incorporación a la entidad. Las personas encargadas de realizar el proceso de selección cambian en función del puesto: la UOFIL para el personal operario, tanto del grupo IV como del III, y la Oficina Técnica de Recursos Humanos (que pueden estar apoyados por responsables de CISA) para los puestos del grupo profesional II y los restantes del III. Esta organización se fundamenta en el hecho de que, históricamente, ha sido la UOFIL el servicio responsable del seguimiento laboral de las personas con discapacidad.

Ninguna de las personas que participa en los procesos de selección de personal ha recibido formación en materia de selección desde la perspectiva de género.

En la actualidad, Aspanias se encuentra estudiando las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo con la finalidad de posibilitar un trato profesional igualitario. Para ello está realizando descripciones de los perfiles profesionales de la organización de manera que las competencias requeridas y las funciones de cada puesto queden especificadas de forma neutral para todas las personas.

Asimismo, el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo que desde Aspanias se publicitan es un lenguaje no sexista. No hay un manual a tal efecto, ni unas directrices escritas, pero es un aspecto que se cuida por parte de las personas trabajadoras que se ocupan de la presentación de ofertas.

En la fecha de realización del Diagnóstico, no se cuenta con datos históricos fiables (de los últimos años) sobre la distribución por sexo de las personas que han ingresado en Aspanias, ni tampoco sobre las modalidades de contratación de mujeres y los hombres en el momento de ingreso en la organización o sobre la categoría profesional de mujeres y hombres.

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Según la clasificación profesional vigente, a fecha 31/12/2018, el único grupo profesional en el que la proporción de mujeres y hombres se corresponde con la existente en el conjunto de CISA es el IV (Operario/Auxiliar), con un 43% de mujeres y un 57% de hombres. En los tres grupos superiores, el porcentaje de hombres supera ampliamente al de mujeres, salvo en el Grupo III – subgrupo Técnico Auxiliar, el de más bajo salario.



Número de mujeres y hombres trabajadores por grupo profesional

Este hecho tiene que ver con que es en el ámbito de Servicios Domésticos de CISA, cuya plantilla está casi en su totalidad encuadrada en este subgrupo profesional, en el que trabajan un porcentaje mayor de mujeres.

En la fecha de realización del Diagnóstico, no se cuenta con datos históricos fiables (de los últimos años) sobre las posibles variaciones en cuanto a la categoría profesional de mujeres y hombres.

C. FORMACIÓN

En el momento de elaboración del Diagnóstico, Fundación CISA no cuenta con un registro sobre el nivel de estudios de las personas trabajadoras que integran la organización.

En la práctica, la organización de la formación en Aspanias está centralizada, y los datos no se recogen agrupados por entidad sino por persona. Eso lleva a que, en la práctica, aunque se cuenta con datos precisos para el conjunto de Aspanias, resulta costoso diferenciar entre la formación recibida por los trabajadores de las distintas entidades que forman el grupo. Por otra parte, en la actualidad tampoco se cuenta con datos de si la formación se realiza dentro del horario laboral o no.

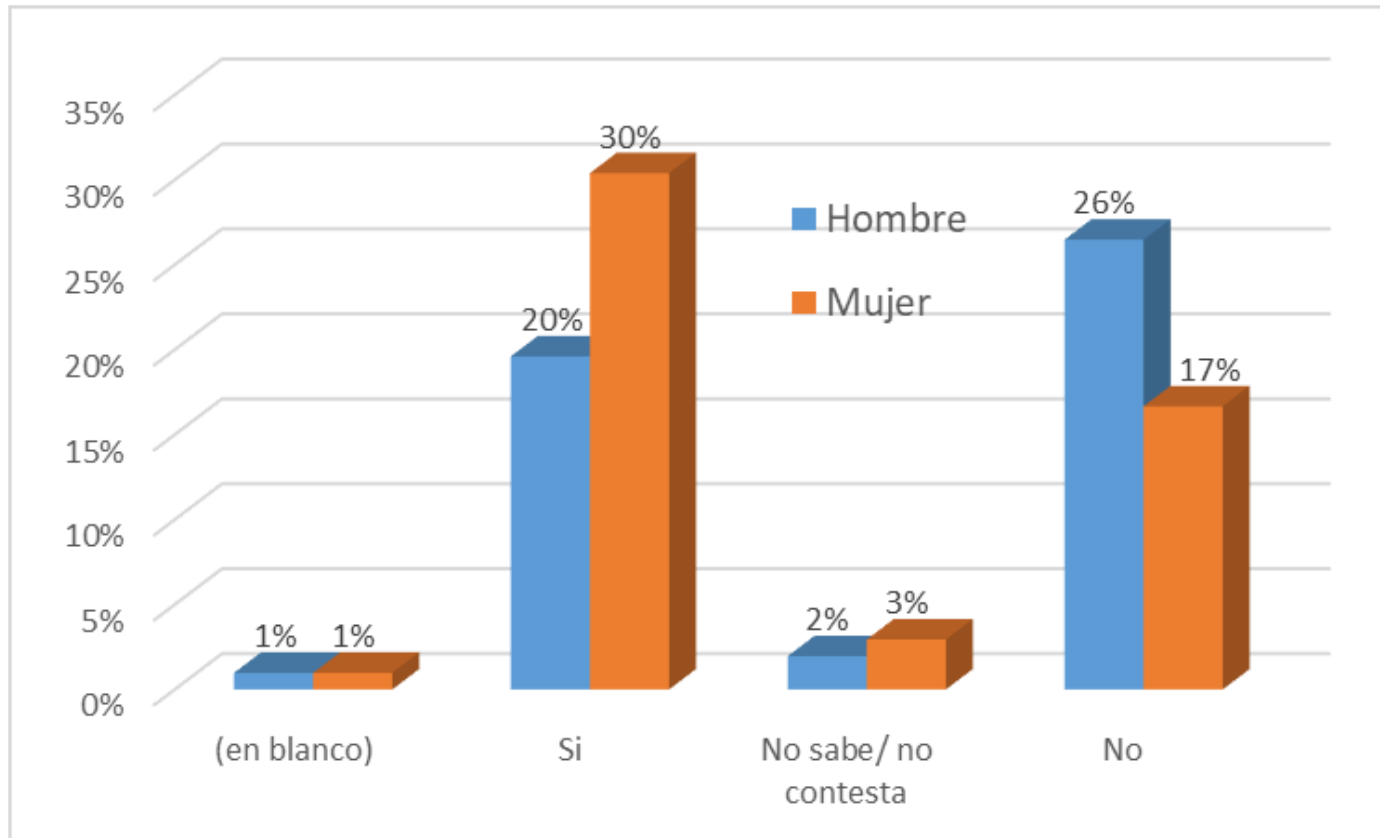
El XV convenio general establece, en su Capítulo VI, los principios generales y el planteamiento de la formación que debe realizar cada empresa. Así, en su artículo 62, marca que los trabajadores “tendrán derecho a 25 horas anuales de formación, que podrán ser acumulados en periodos de hasta 5 años, dentro de su jornada laboral”.

En Aspanias no hay formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La opinión mayoritaria de las personas que trabajan en CISA es que, en la organización, mujeres y hombres acceden por igual a las acciones de formación ofrecidas por la entidad. Aproximadamente 3 de cada 4 trabajadores creen que las mujeres tienen las mismas oportunidades de formación que los hombres en CISA. Un 15% (más mujeres que hombres), manifiestan que las mujeres tienen menos oportunidad para formarse que los hombres.

Las respuestas al cuestionario muestran que solo el 60% de las personas afirman que han podido pedir a la empresa la formación que quieren hacer. Del 15% que dicen que no han podido hacerlo, casi la totalidad son mujeres.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020



¿La empresa te ha ofrecido los cursos de formación que pediste?

Por otra parte, más del 40% de personas que responden al cuestionario dicen que la empresa no les ha ofrecido los cursos que habían solicitado (más hombres que mujeres). Este punto se ha consultado con el equipo de formación, que señala que es una situación que ya se está abordando como parte de los procesos de calidad en CISA.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

Aunque no contamos con datos sobre el número total de mujeres y de hombres que en el año 2018 han participado en la formación ofrecida desde la organización, contamos con datos parciales, relativos al número de asistencias a cursos, desagregado por sexo. Estos datos nos pueden dar una aproximación de la situación de la formación en Fundación CISA.

En cuanto al personal contratado con categoría de operario (en base al XIV convenio general), durante 2018, se constata que recibieron formación 38 mujeres y 62 hombres. El promedio de horas de formación recibidas es de 26,5 horas para las mujeres y 13 horas para los hombres.

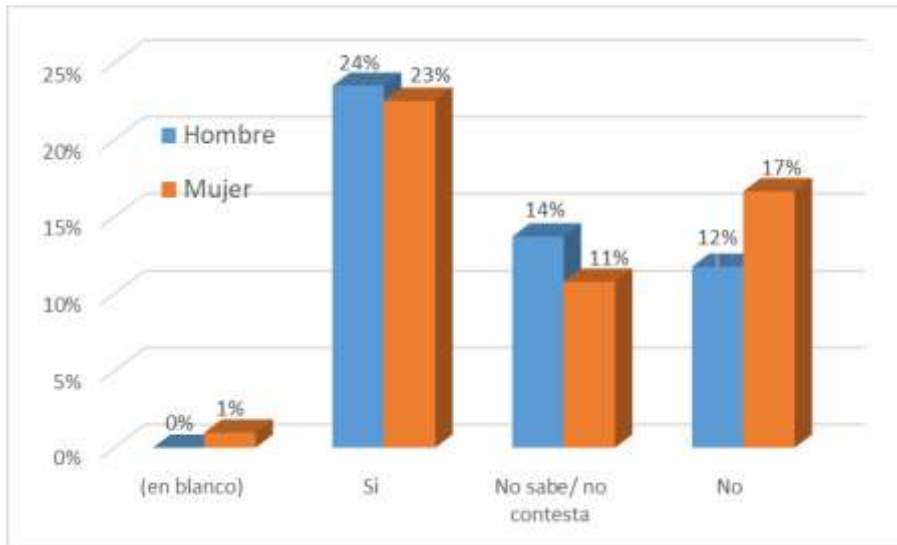
En cuanto al personal de apoyo (aunque estos datos no son precisos ya que la recogida de información que se ha hecho hasta ahora en la entidad es global para el conjunto del grupo Aspanias, por lo que faltan algunos trabajadores de CISA), consta que 38 mujeres y 64 hombres han recibido formación, con unos promedios de 8,7 y 15 horas de formación, respectivamente, recibidas durante el año 2018.

En relación con el horario de asistencia a cursos de formación, no contamos con datos específicos que nos den una visión del conjunto, debido a la existencia de múltiples turnos de trabajo en la organización.

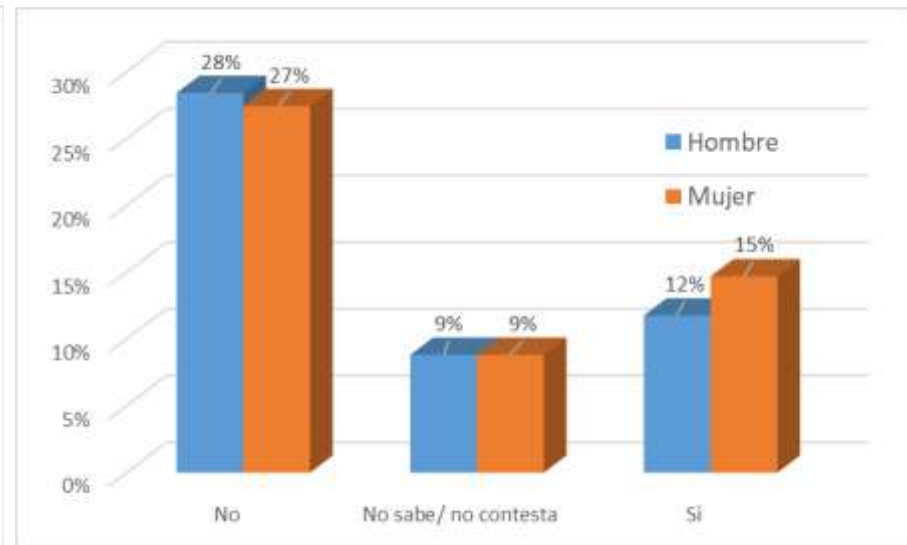
La práctica común en CISA es que la formación para el personal operario se realice, siempre que sea posible, dentro del centro de trabajo y, salvo excepciones puntuales y negociadas previamente, siempre se contabiliza dentro del cómputo anual de horas trabajadas.

C. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Un porcentaje importante de las personas que responden al cuestionario considera que, en CISA, tienen limitadas las posibilidades de promoción (casi un 30%, frente al 47% que considera que puede mejorar en su puesto de trabajo). Es importante contextualizar estas respuestas. El cuestionario no preguntaba por la categoría profesional, y por tanto no puede discriminarse si las respuestas tienen relación con esta (algo que sería esperable, ya que muchas de las personas que trabajan en CISA pueden tener limitadas en la práctica estas opciones, al haber accedido a un puesto de trabajo adaptado a sus condiciones).



¿Puedes ascender o mejorar en tu puesto de trabajo?



En CISA, ¿crees que las mujeres tienen más difícil ascender o mejorar en su puesto de trabajo que los hombres?



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

En relación con la igualdad de oportunidades en materia de promoción para las mujeres y los hombres, algo más de la mitad de las personas responden que sí creen en dicha igualdad, frente al 27% que consideran que es más difícil para las mujeres y algo menos del 20% que no sabe/no contesta

En Fundación CISA no existe una comisión específica encargada del proceso de promoción. El funcionamiento es similar al de los procesos de selección, con la especificidad de una mayor participación por parte del equipo de Gestión en los mismos.

Los datos de 2018 indican que 2 mujeres y 4 hombres han promocionado en CISA. Al tratarse de un número bajo, es difícil sacar conclusiones significativas, pero en principio apoya la situación de partida, de una plantilla en la que los hombres tienden a ocupar las posiciones más altas en la jerarquía.

No se dispone de información cuantitativa sobre las promociones realizadas en la organización en los últimos 5 años, desagregadas por sexo, ni tampoco sobre el tipo de promoción o sobre la categoría profesional promocionada. Esta es una limitación debida a la ausencia de registros específicos al respecto.

CONDICIONES DE TRABAJO Y POLÍTICA RETRIBUTIVA

Dentro de CISA es de aplicación el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad, si bien, hasta julio de 2019, para algunos trabajadores (trabajadores de apoyo más antiguos) era de aplicación el extinto convenio colectivo de Fundación Aspanias Burgos.



La rotación en Fundación CISA es alta, debida tanto a las necesidades de producción (variables, y en gran medida definidas por los clientes) como a la alta actividad del Grupo Aspanias en general en cuanto a la participación y consecución de proyectos subvencionados en distintas convocatorias, tanto de la administración pública

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

(principalmente municipal y autonómica, aunque ya se ha optado con éxito a proyectos europeos) como de entidades privadas. Eso determina que el número de personas que han estado contratadas a lo largo del año 2018, que se recoge en la gráfica supera ampliamente al de la plantilla a fecha de 31 de diciembre de 2018.

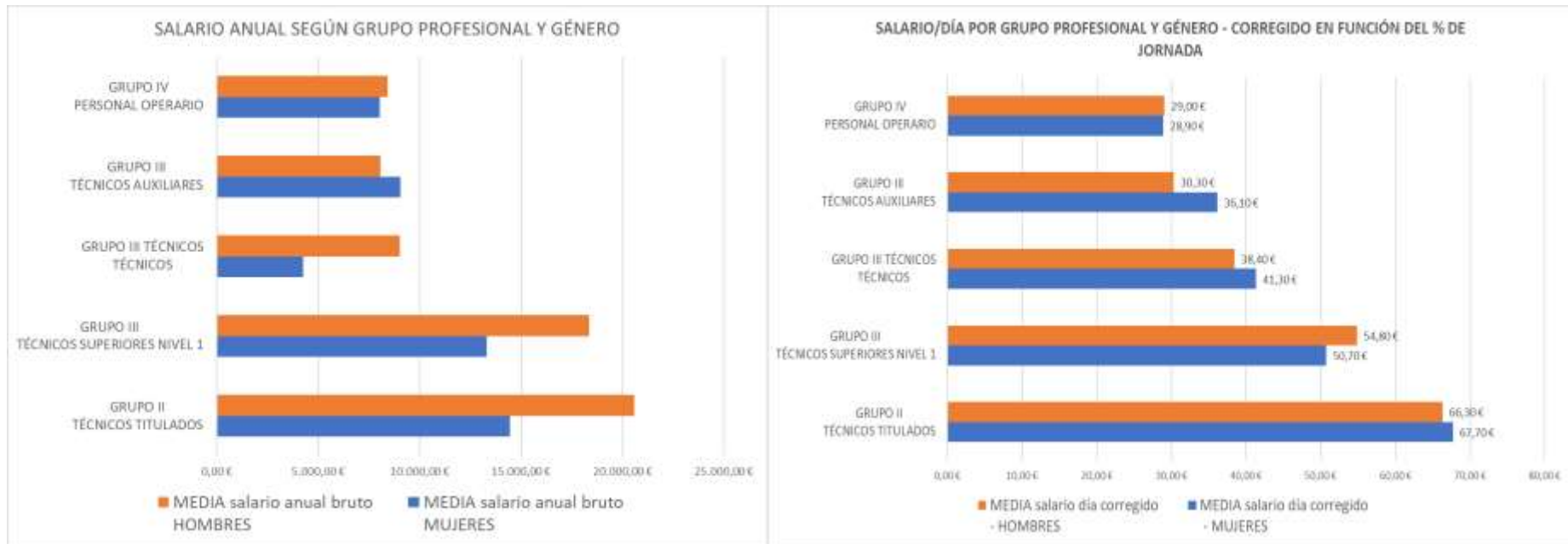
Atendiendo a los datos que aparecen en la gráfica, el número de mujeres contratadas en los grupos superiores, los que asumen mayores responsabilidades y perciben por tanto una remuneración más alta, es claramente inferior al de hombres. Por el contrario, dentro del Grupo III – Subgrupo Técnicos Auxiliares, en el que están encuadradas las personas contratadas en Servicios Domésticos, las mujeres son claramente mayoría frente a los hombres. El personal del grupo IV, operarios con necesidades de apoyo, mantiene la proporción existente en el conjunto de CISA.

En cuanto a la política retributiva, el XV Convenio define y determina en los capítulos correspondientes dedicados a la Retribución, los componentes salariales de las personas trabajadoras. En la práctica, la necesaria transición al XV convenio de toda la plantilla de CISA determinará el cobro de complementos individuales para un grupo significativo de personas trabajadoras, que ya venían percibiendo un salario por encima del establecido por el actual convenio.

La distribución de mujeres y hombres por grupos salariales se ha realizado atendiendo a las bases de cotización. De esta forma se eliminan los errores provocados por el alto absentismo en la entidad (que de otra manera podrían distorsionar los resultados). Dado que los permisos sin empleo y sueldo (durante los que se sigue cotizando por la base mínima) experimentaron una reducción muy importante en años anteriores y ahora son solo solicitados de manera tangencial, se entendió que esta podía ser la forma más precisa de recoger unos datos, como los salariales, extraordinariamente sensibles y, no obstante, fundamentales.

El actual sistema de gestión laboral utilizado en Fundación CISA limita las posibilidades de análisis de los datos salariales. No obstante, se ha logrado calcular el promedio de salario anual bruto para 2018 y el promedio de salario/día, ambos para cada grupo profesional de los establecidos en el XV Convenio. Los datos se han agrupado así con el fin de permitir la comparación con los de años futuros.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020



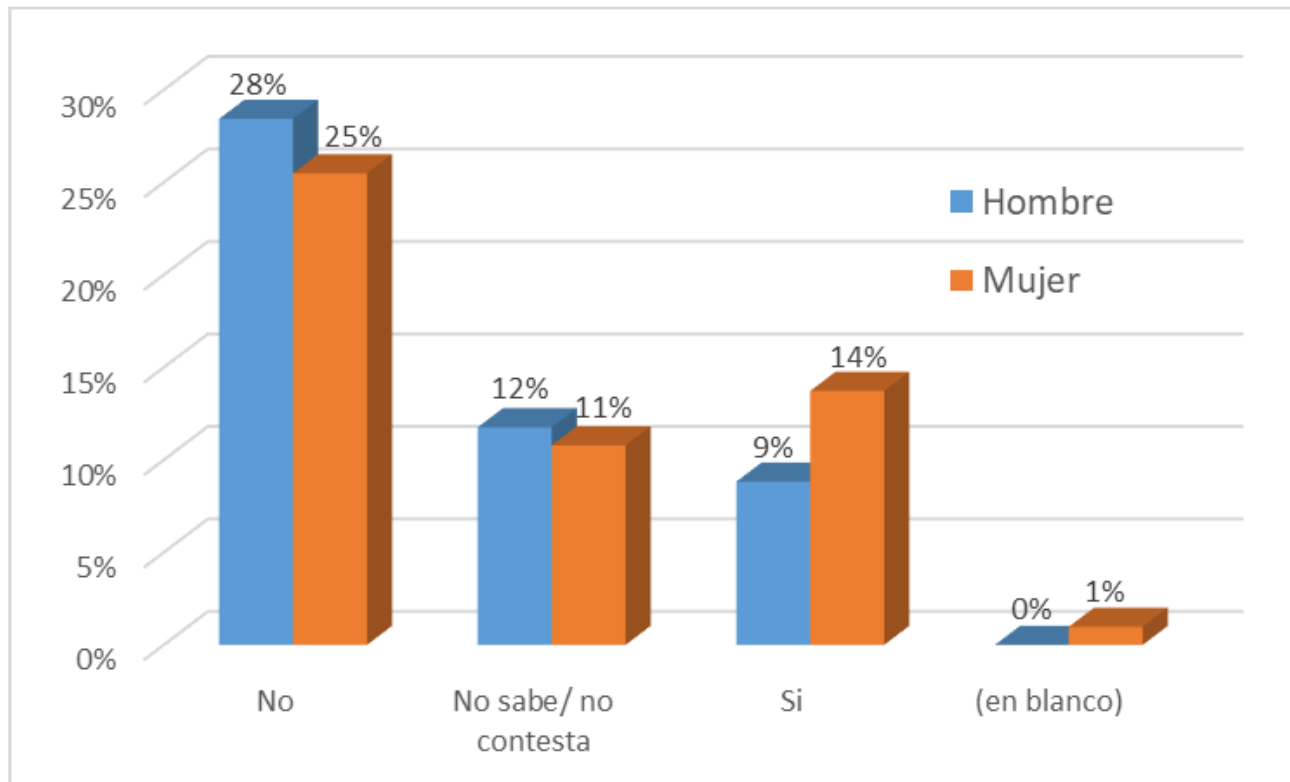
Los datos salariales muestran igualmente una diferencia notable en cuanto a la retribución anual bruta en los grupos superiores. Esta diferencia desaparece cuando los salarios se calculan por día, lo que se explica dado que las mujeres tienden a cubrir puestos temporales, al ser contratadas con mayor frecuencia en base a proyectos de duración determinada. En otras palabras, en CISA se parte de una estructura de plantilla estable en la que los hombres son mayoría frente a las mujeres, sin que existan diferencias reseñables en la retribución de unos y otras.

Como se aprecia en la gráfica superior derecha, las diferencias presentes en los distintos grupos profesionales desaparecen o se reducen mucho cuando los cálculos eliminan el efecto de las jornadas parciales y la temporalidad. En este sentido, es importante recordar que las jornadas parciales son excepcionales en CISA, aunque hay algún programa concreto que las exige (atención al comedor del centro Puentesaúco). Las diferencias salariales entre mujeres y hombres en CISA no superan el 10% salvo en el Grupo III – Subgrupo Técnicos

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

Auxiliares, con mayoría de mujeres y con un alto porcentaje de personas contratadas en el ámbito de Servicios Domésticos.

No obstante, y en base a las respuestas al cuestionario que se aplicó, el porcentaje de personas que creen que los hombres cobran más que las mujeres en CISA, a igual categoría, es relativamente alto (un 23%, con otro 23% de respuestas No sabe/No contesta). Eso deja en poco más del 50% de personas las que creen que existe igualdad retributiva, a iguales responsabilidades, en la entidad.



Si los dos tienen la misma categoría, ¿crees que un hombre cobra más que una mujer?



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

CONDICIONES LABORALES: CONTRATOS, JORNADAS, Y BAJAS

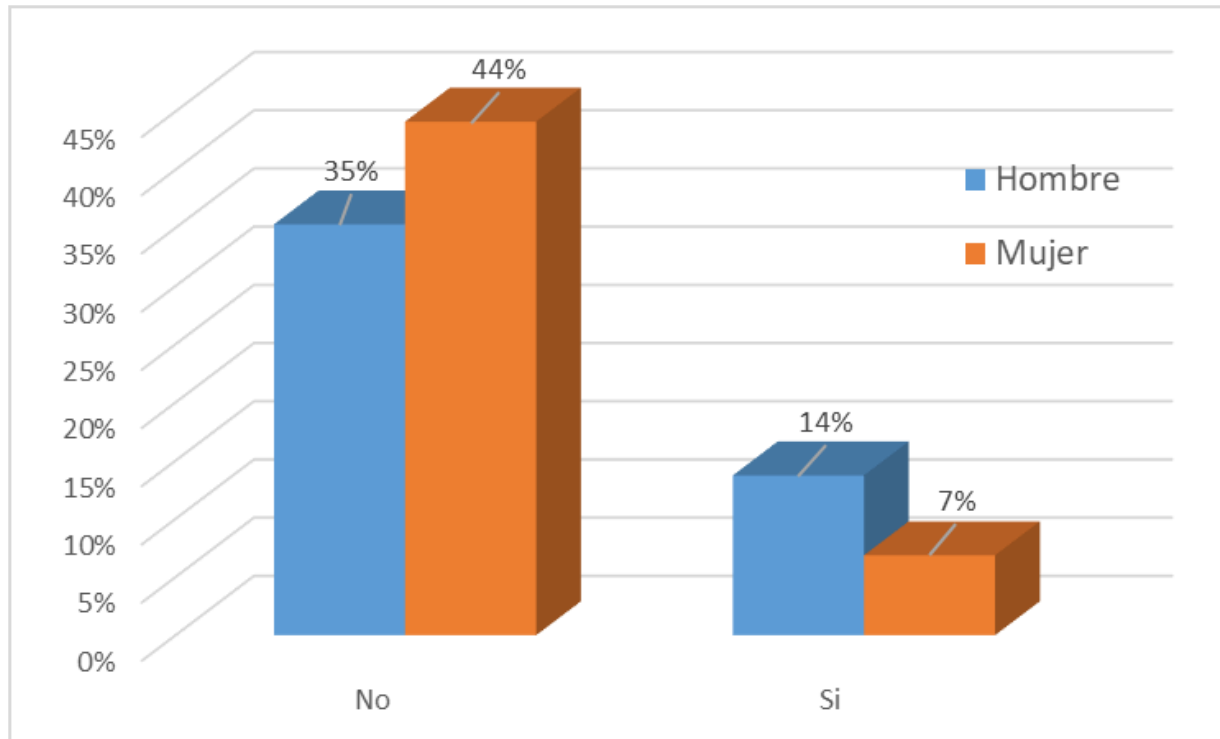
El XV Convenio Colectivo General contempla el fomento de la contratación indefinida, así como la conversión de contratos de jornada parcial en contratos a jornada completa. Actualmente el contrato más generalizado en Fundación CISA es el contrato ordinario por tiempo indefinido, tanto para las mujeres (81,7%) como para los hombres (76%), de manera que la plantilla de la entidad goza de una estabilidad laboral. En Fundación CISA, las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado tienen los mismos derechos y un trato igual en las relaciones laborales que el resto de las personas de la plantilla.

La mayoría de la plantilla de CISA, tanto mujeres como hombres, tienen una jornada laboral a tiempo completo. El porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial es prácticamente el mismo que el de los hombres (entre el 3% y el 4%). Las reducciones de jornada no son representativas (1 en el conjunto del año 2018), siendo un recurso que es poco utilizado dentro de la plantilla de CISA. Hay que tener en cuenta las especiales características de la mayor parte de la plantilla.

El personal operario con discapacidad de Fundación CISA trabaja fundamentalmente a jornada completa, salvo en los casos en los que ha solicitado de manera expresa una jornada parcial. En CISA existe la práctica habitual, aunque no regulada, de atender siempre que sea posible estas solicitudes, con el único requerimiento de una solicitud escrita previa y de que se garanticen los derechos y el bienestar de la persona con discapacidad (por ejemplo, que el horario que se solicite permita el transporte al centro de trabajo, en el caso de la plantilla que trabaja en los centros de Quintanadueñas).

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

En este momento no se cuenta con datos históricos de los permisos y excedencias en Fundación CISA. Como se ha comentado antes, la práctica de solicitar permisos sin empleo y sueldo estuvo muy extendida entre el personal operario, motivado por la exigencia administrativa de no superar determinado nivel de ingresos para percibir algunas ayudas familiares. En el año 2018 se solicitó un total de 21 permisos sin sueldo (solo 1 por cuidados familiares), de los cuales aproximadamente el 60% los disfrutaron mujeres y el 40% hombres.

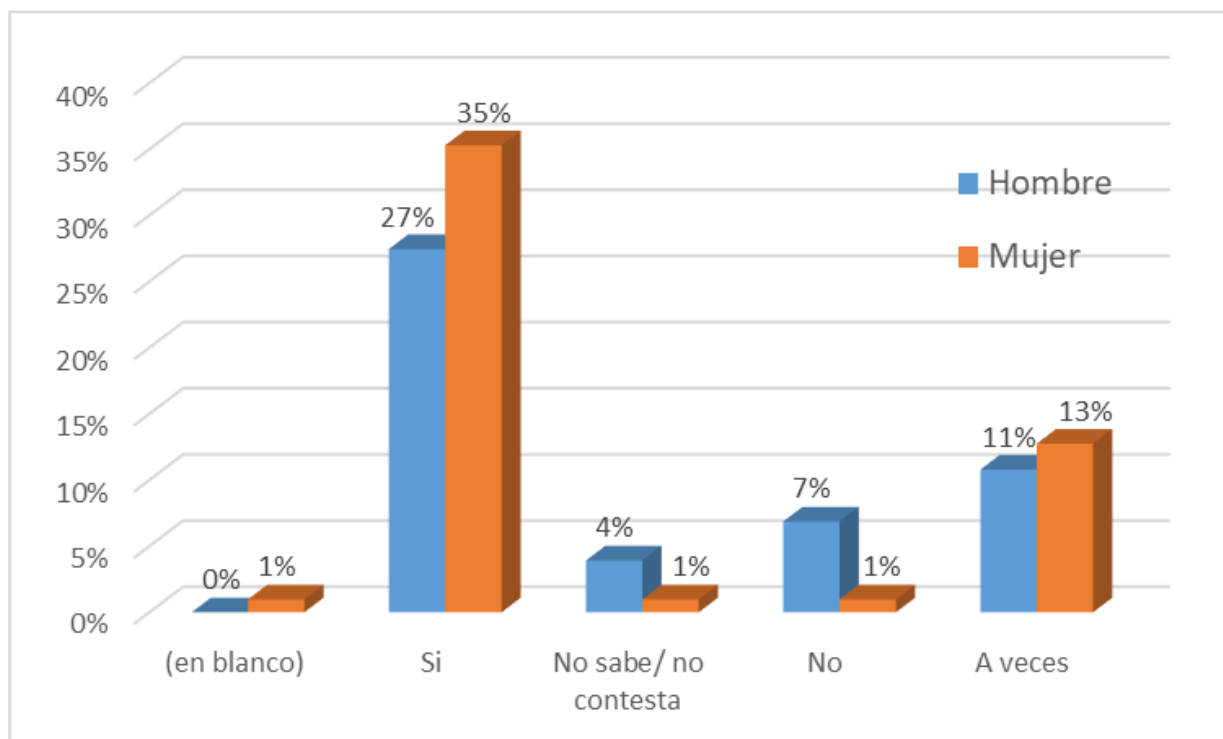


¿Tienes alguna dificultad para atender necesidades personales y familiares debido a tu trabajo?

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

En el momento de elaboración del Diagnóstico no tenemos datos explotables y desagregados por sexo sobre el número de personas trabajadoras que tienen responsabilidades familiares en Fundación CISA.

A partir de las respuestas dadas al cuestionario, el 80% de las personas manifiesta no experimentar dificultades para atender necesidades personales y familiares por su trabajo, por un 20% que sí. Llama la atención que el porcentaje de hombres que manifiesta estas dificultades duplica al de mujeres (14% frente al 7%).

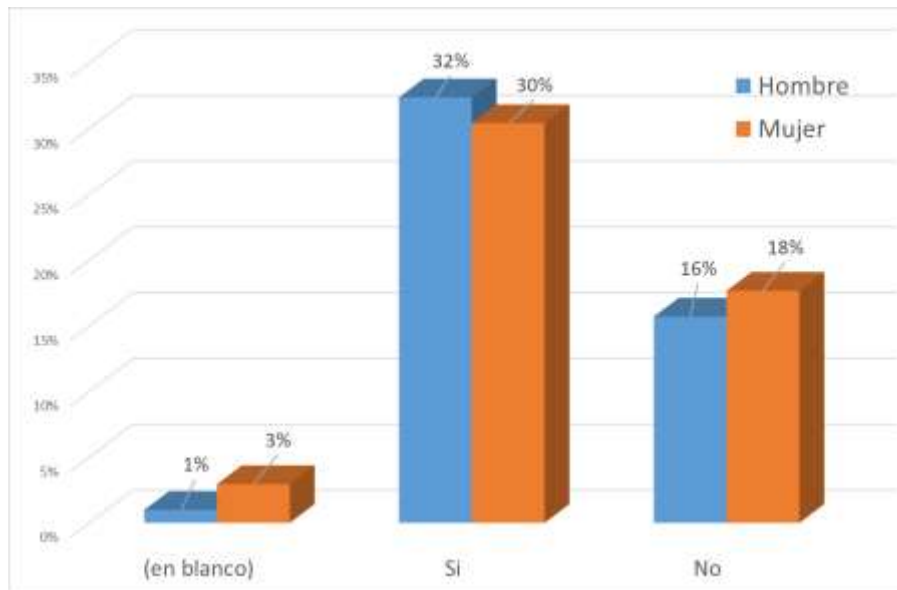


¿La empresa te deja cambiar horarios, turnos o vacaciones para facilitar tu vida familiar o personal cuando lo pides?

En cuanto a la flexibilidad en general, la propuesta más frecuentemente transmitida a través de las encuestas, más de un 60% de personas trabajadoras (más mujeres que hombres) manifiesta que la empresa le permite cambiar

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

horarios, turnos o vacaciones cuando lo pide, por otro 24% de personas que manifiesta que "A veces". Solo un 8% (mayoritariamente hombres) responde que no. En términos generales pueden plantearse estos porcentajes como adecuados e indicativos de una flexibilidad en la organización del trabajo dentro de CISA, si bien la necesidad de mantenerla e incluso aumentarla es también una demanda muy presente entre la plantilla.



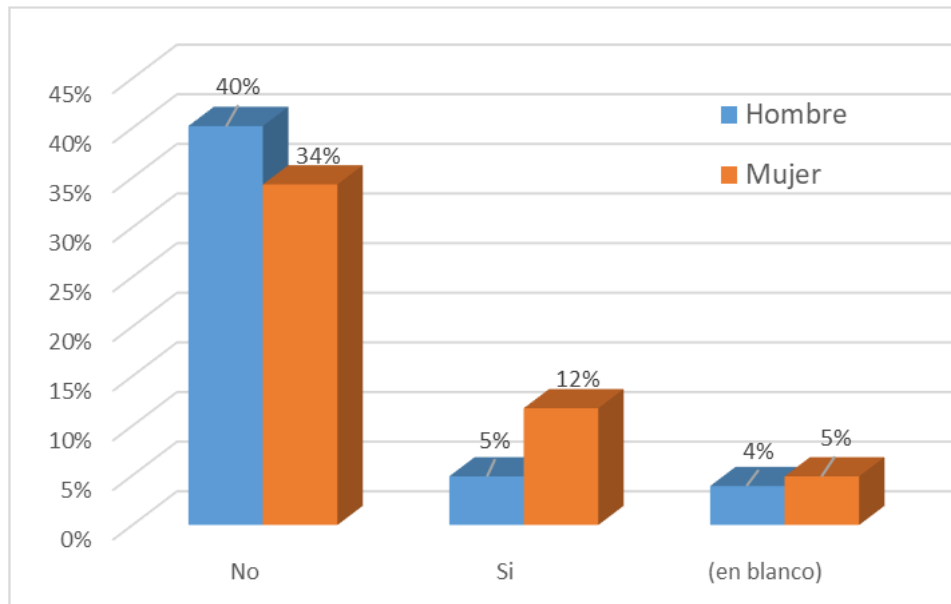
El convenio laboral regula tus derechos, como son los permisos para no ir a trabajar por algún motivo, reducciones de jornada y excedencias. ¿Usas estos derechos cuando los necesitas?

Si tu respuesta ha sido "no", señala a continuación los motivos. Puedes marcar con una cruz varias opciones.

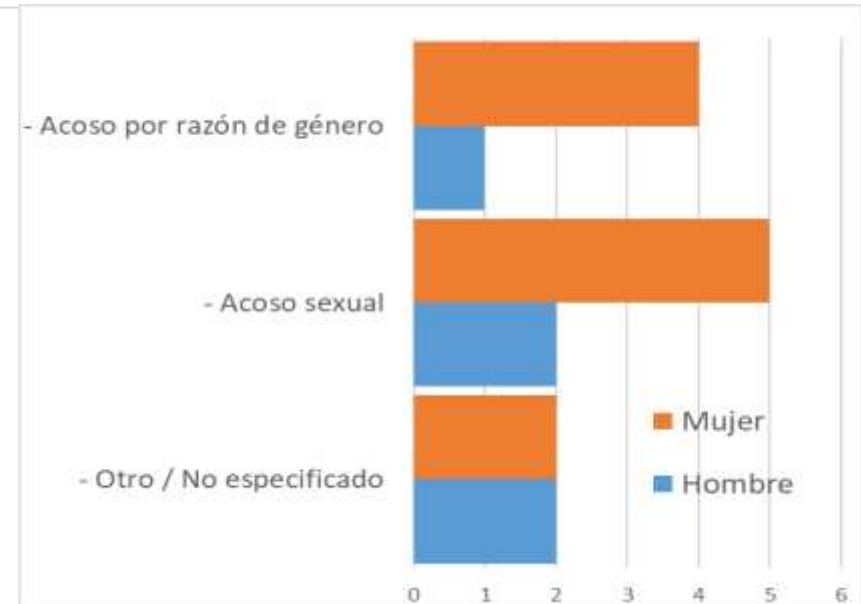
No obstante, la tercera parte de los trabajadores de la entidad afirman no usar los derechos laborales que recoge el convenio cuando los necesita, siendo la razón más planteada el que los desconocen, o bien porque no pueden permitirse la reducción de salario.

PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Aspánias, y por tanto Fundación CISA, cuenta con un protocolo de actuación frente a posibles situaciones de Acoso laboral, sexual, por razón de sexo y por razón de discapacidad, desde el año 2014. Este procedimiento se ha activado en alguna situación, aunque nunca hasta la fecha ha dado lugar a actuaciones disciplinarias o de otra índole.



¿Has conocido dentro de CISA alguna situación de acoso?

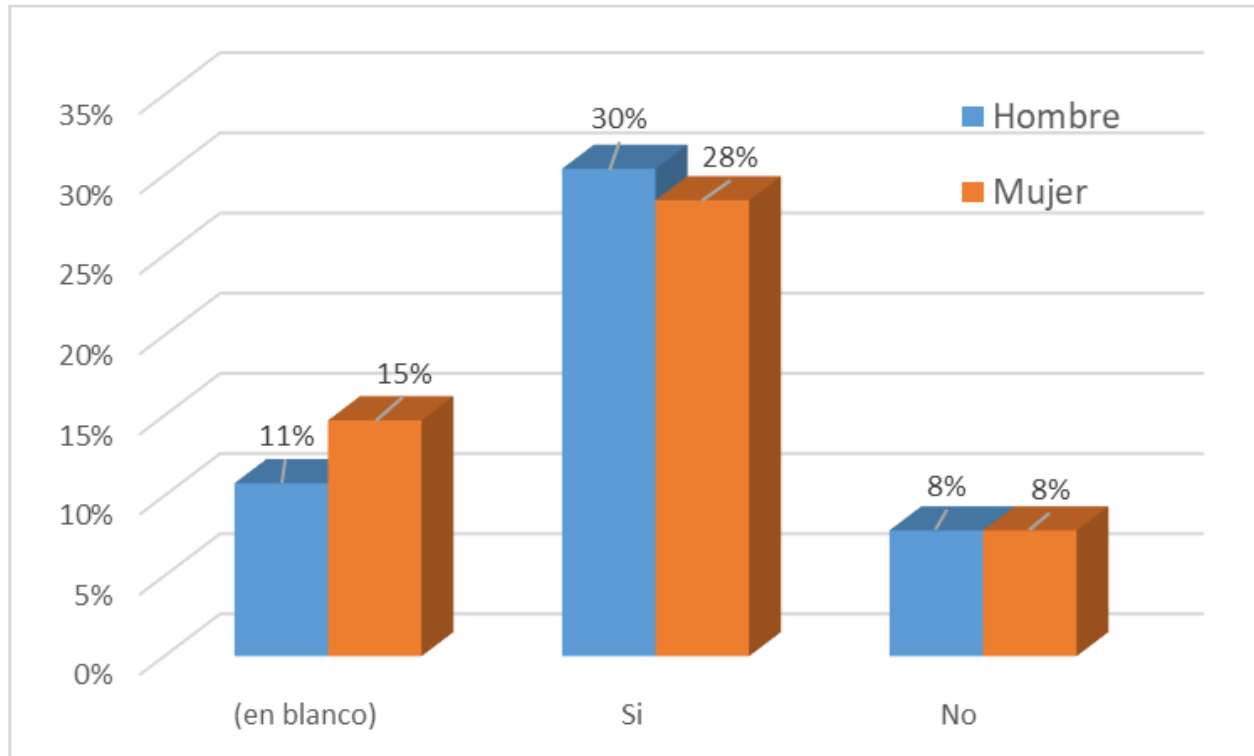


Si tu respuesta ha sido "sí", ¿puedes marcar con una cruz el tipo de acoso?

En contraste con lo anterior, un 17% de personas, principalmente mujeres manifiestan haber conocido en la entidad alguna situación de acoso, principalmente acoso por razón de género y acoso sexual.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

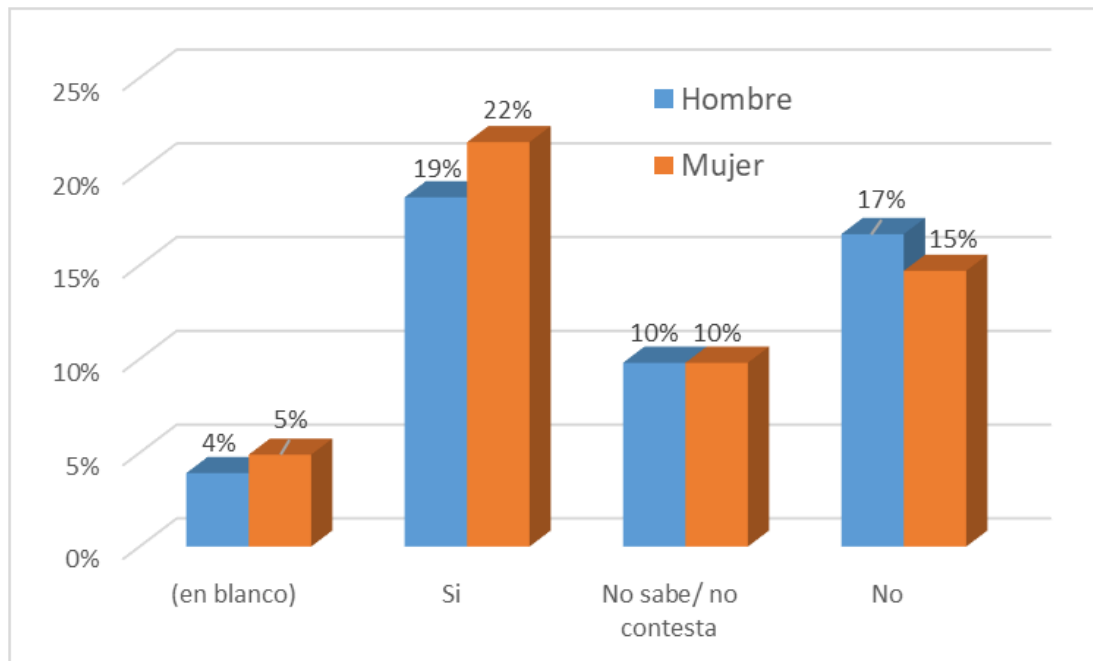
Por otra parte, el procedimiento de actuación ante situaciones de acoso, pese a haberse difundido en su momento, no parece ser suficientemente conocido entre la plantilla. Menos del 60% de personas manifiestan saber qué hacer ante una posible situación de acoso.



¿Sabrías qué hacer o con quién hablar si sufrieras acoso sexual o acoso por razón de género?

COMUNICACIÓN NO SEXISTA Y ACCESIBLE

Fundación CISA manifiesta su compromiso con la utilización de un lenguaje no sexista en los documentos de reciente elaboración, en coherencia con el proceso de elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Dentro de Aspanias, y de forma transversal, algunas personas trabajadoras han recibido formación en lectura fácil y lenguaje accesible, y colaboran habitualmente con responsables y equipos del Grupo, incluyendo por supuesto a CISA, en la redacción de documentos e informaciones.



CISA usa formas de comunicarse con sus trabajadores y trabajadoras. Para eso utiliza los tabloneros de anuncios, cartas y reuniones.

¿Crees que esa información la entienden todas las personas trabajadoras?



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

Sin embargo, la organización no cuenta con un manual de uso no sexista del lenguaje, con alternativas para la utilización de denominaciones personales neutras. Tampoco está estandarizado el uso de un lenguaje accesible y no sexista, ni existe, pese a varios intentos previos, un Plan de Comunicación en la entidad ni en el Grupo.

Por otra parte, como se aprecia en las respuestas dadas al cuestionario, las comunicaciones que usa la entidad para dirigirse a las personas trabajadoras se consideran de difícil comprensión, lo que puede tener que ver con los canales utilizados (con frecuencia documentos escritos, a veces en un lenguaje legal o excesivamente técnico).

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

- Existe un desequilibrio entre mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla de CISA (41% de mujeres y 59% de hombres).
- Este desequilibrio se debe, en parte, al sesgo de la contratación en función de los ámbitos de trabajo: en Producción (Manipulados de la industria, Jardinería, Gestión de residuos, Mantenimiento) trabaja el 76% de los hombres, mientras que el 60% de las mujeres trabaja en Servicios Domésticos (Limpieza, Lavandería y Recepción).
- En cuanto a los grupos profesionales, los hombres son mayoría en todos los grupos, salvo en el de Técnicos Auxiliares, en el que predominan las mujeres. En los grupos profesionales superiores (por responsabilidades y retribución) son mayoría los hombres, en un porcentaje mayor al que correspondería en base al número de mujeres y hombres que trabajan en CISA. En el Grupo IV (Personal operativo), la proporción entre mujeres y hombres es la misma que para el conjunto de la entidad.
- La mayoría de las personas que trabajan en CISA están contratadas a tiempo indefinido y a jornada completa. No hay diferencias sustanciales entre mujeres y hombres en cuanto a la antigüedad en la empresa, al tipo de contrato y el % de jornada.
- Tampoco hay diferencias sustanciales en salarios, dentro del mismo grupo profesional, entre mujeres y hombres.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

- En CISA no existen medidas específicas de sensibilización y/o formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La mayoría de las personas trabajadoras de CISA piensa que no hay diferencias entre mujeres y hombres para acceder a la formación que ofrece la empresa. No obstante, es importante el porcentaje de personas que manifiestan dificultades para pedir la formación que quieren hacer y para que luego, se les ofrezca la formación que han solicitado.
- Los sistemas de registro de información en CISA presentan aspectos mejorables:
 - No se cuenta con datos de los últimos años sobre:
 - la distribución por sexo de las personas que han ingresado en CISA
 - las modalidades de contratación de mujeres y los hombres cuando entran a trabajar en CISA
 - la categoría profesional de mujeres y hombres
 - promociones de mujeres y hombres realizadas en CISA
 - los permisos sin sueldo y excedencias solicitados
 - No se cuenta con un registro sobre el nivel de estudios de las personas trabajadoras de CISA
 - Los datos sobre formación se recogen para el conjunto de Aspanias, sin distinguir la formación que reciben las personas trabajadoras de CISA. Tampoco se sabe si la formación se realiza dentro o fuera del horario de trabajo.
 - No se cuenta con un registro de las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras de CISA
- En CISA no están claramente definidos los procedimientos de selección ni de promoción.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

- Las personas que participan en los procesos de selección en CISA no han recibido formación específica en materia de selección desde la perspectiva de género.
- Aproximadamente el 80% de las personas que trabajan en CISA manifiestan no tener problemas para atender necesidades personales y familiares por su trabajo. No obstante, un 34% de los trabajadores de la entidad afirman no usar los derechos laborales que recoge el convenio cuando los necesita, siendo la razón más planteada el que los desconocen, o bien porque no pueden permitirse la reducción de salario.
- La flexibilidad es la demanda más frecuente entre la plantilla de CISA.
- En cuanto al acoso, un porcentaje significativo de personas (el 17%), principalmente mujeres, manifiestan haber conocido en Fundación CISA alguna situación que entendieron como de acoso, principalmente acoso por razón de género y acoso sexual. Si bien Aspanias (y por tanto, CISA) cuenta con un protocolo específico de actuación ante posibles casos de acoso, hasta ahora este procedimiento no ha pasado de su fase inicial, y es desconocido por una parte sustancial de los trabajadores de CISA. En consonancia con lo anterior, no llega al 60% de personas trabajadoras quienes manifiestan saber qué hacer ante una posible situación de acoso.
- En Fundación CISA no existe un Plan de Comunicación, ni un manual de uso no sexista o accesible del lenguaje. Aspanias cuenta en su plantilla con personas trabajadoras formadas en accesibilidad del lenguaje, que prestan apoyo y asesoramiento al conjunto de la entidad, y dentro de ella, a CISA. En general, las comunicaciones utilizadas por la entidad son consideradas de difícil comprensión.

OBJETIVOS Y ACCIONES PARA CADA UNA DE LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN

POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA ORGANIZACIÓN

OBJETIVOS y ACCIONES:

1. Integrar el principio de igualdad de oportunidades de manera transversal en la organización.
 - 1.1. Crear una unidad o persona responsable de la igualdad, que tenga entre otras funciones, la de realizar un seguimiento para la correcta implementación en CISA del Plan de Igualdad de Oportunidades.
 - 1.2. Puesta en común anual de dicho seguimiento con la Comisión Negociadora actual

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVOS y ACCIONES:

2. Disponer de información, desagregada por sexo, sobre la evolución de ingreso de personal en la organización.
 - 2.1. Llevar un registro, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que acceden a ocupar un puesto de trabajo en la organización, bien por convocatoria externa, bien por promoción interna, así como de aquellas personas que optan al puesto de trabajo en la organización, independientemente de su incorporación final.
3. Reducir progresivamente los sesgos en cuanto a la contratación de mujeres y hombres en CISA.
 - 3.1. Revisar en las descripciones de puestos los requisitos y criterios de valoración solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

- 3.2. Establecer como criterio la preferencia de contratación para el puesto del género menos representado en cada servicio y/o grupo profesional, en caso de candidaturas que demuestran competencia similar para el puesto.
- 3.3. Cuando se realicen ofertas de empleo externas, incluir explícitamente mensajes que inviten al género menos representado en cada servicio y/o grupo profesional a presentar su candidatura a los puestos a cubrir.
- 3.4. Utilizar las bolsas de trabajo de entidades o asociaciones que trabajen para mujeres que se encuentren en una situación de especial vulnerabilidad, como canales específicos de convocatoria de empleo.
- 3.5 Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.
4. Dar a conocer dentro de la organización la política que mantiene CISA en materia de contratación de mujeres y hombres.
 - 4.1. Difundir entre la plantilla información sobre las posibilidades que las mujeres y hombres tienen de acceder a un puesto de trabajo en CISA.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS y ACCIONES:

5. Disponer de información, desagregada por sexo, sobre la distribución de las personas trabajadoras de la organización, que nos permita detectar y corregir posibles desigualdades.
 - 5.1. Crear un registro sobre la distribución de las personas trabajadoras en los diferentes servicios de la organización, que recoja el grupo profesional y el género.

FORMACIÓN

OBJETIVOS y ACCIONES:

- 6.** Formar a todas las personas de la organización en materia de igualdad de oportunidades.
 - 6.1. Elaboración de una campaña de sensibilización en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres para toda la plantilla de la empresa, informando sobre el plan de igualdad.
 - 6.2. Incluir en el Plan de formación acciones formativas específicas en materia de igualdad de oportunidades, organizadas para grupos mixtos formados por personal de apoyo y personal operario de los CEE.
 - 6.3. Incluir dentro del Plan de formación y desarrollo de competencias profesionales para personas con responsabilidades en gestión y coordinación, acciones formativas específicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - 6.4. Consensuar con los sindicatos la posibilidad de realizar acciones formativas dirigidas a la Representación Legal de las personas Trabajadoras en materia de igualdad y negociación colectiva con perspectiva de género.
 - 6.5. Incluir en el Plan de Formación de Fundación CISA acciones formativas específicas dirigidas al personal encargado de la selección de personal (RRHH, dirección de Áreas y Servicios) en materia de selección en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

- 7.** Disponer de información, desagregada por sexo, sobre el nivel de estudios de las personas trabajadoras de la organización, así como de la participación en número de mujeres y hombres en las acciones formativas ofrecidas por la misma.
 - 7.1. Introducir un parámetro sobre el nivel de estudios de las personas trabajadoras, desagregado por sexo, en las fichas actualizadas de las personas trabajadoras.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

7.2. Introducir el parámetro "entidad" en los datos sobre la participación en las acciones formativas, que nos indique el número de las personas trabajadoras de CISA, desagregado por sexo, que participan anualmente en las mismas.

- 8.** Disponer de información, desagregada por sexo, sobre el horario de asistencia a los cursos de formación ofrecidos por Aspanias

8.1. Introducir un parámetro, en los datos que recoge la entidad sobre la participación en acciones formativas, que nos indique si la asistencia al curso por parte de la persona trabajadora se ha realizado dentro o fuera de su jornada laboral.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS y ACCIONES:

- 9.** Disponer de información desagregada por sexo sobre los procesos de promoción, que permita detectar y corregir posibles situaciones de discriminación.

9.1. Llevar un registro de las promociones realizadas en la organización, desagregadas por sexo, que incluya el tipo de promoción y la categoría profesional o grupo profesional al que se promociona.

- 10.** Observar la neutralidad para ambos sexos de los criterios de promoción de la organización.

10.1. Incluir la perspectiva de género en establecimiento de los criterios de promoción interna y desarrollo profesional planteados.

CONDICIONES LABORALES: CONTRATOS, JORNADAS, HORARIOS Y BAJAS

OBJETIVOS y ACCIONES:

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

- 11.** Disponer de información, desde la perspectiva de género, de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la Entidad
 - 11.1. Mantener un registro, actualizado anualmente, sobre la modalidad de contrato para mujeres y hombres en la organización.
 - 11.2. Llevar un registro, actualizado anualmente, sobre la jornada laboral de mujeres y hombres en la organización.

- 12.** Mantenimiento de las condiciones de trabajo
 - 12.1. Mantener el equilibrio entre mujeres y hombres en los porcentajes de contratación indefinida y a jornada completa actuales
 - 12.2. Valorar la creación de un procedimiento que recoja las opciones de cambio de turnos y de flexibilidad en general, y que permita la planificación de la plantilla

- 13.** Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la Entidad
 - 13.1. Llevar un registro anual, desagregado por sexo, de las estadísticas sobre las personas trabajadoras que acceden a una baja temporal, así como el motivo de la misma (incapacidad temporal o accidente de trabajo).
 - 13.2. Introducir en los Planes de Prevención de Riesgos Laborales, itinerarios de detección y prevención de enfermedades y lesiones que puedan incidir en mayor medida en mujeres o en hombres vinculadas al desempeño de los puestos de trabajo.
 - 13.3. Introducir la perspectiva de género en los procesos de evaluación de Riesgos Laborales que se realicen en la entidad.
 - 13.4. Incluir las posibles especificidades para hombres y mujeres en las acciones formativas en materia de Salud Laboral que se realicen.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

13.5. Elaborar un protocolo de actuación para situación de embarazo, riesgo de embarazo y lactancia.

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

OBJETIVOS y ACCIONES:

14. Facilitar la conciliación familiar y personal de las personas trabajadoras de la Entidad

14.1. Valorar con el comité de empresa la posibilidad de redactar un documento interno, en lenguaje accesible, que recoja todos los derechos existentes en CISA en materia de conciliación, junto con los requisitos y criterios de aplicación (plazos necesarios para su solicitud, etc.)

14.2. Difundir el documento de derechos en materia de conciliación y, cuando aparezcan, las novedades en el mismo a través de (entre otros):

- ✓ reuniones informativas
- ✓ tabloneros de anuncios
- ✓ correo electrónico
- ✓ plan de acogida para el personal de nuevo ingreso

14.3. Estudiar y, en su caso, formalizar los requisitos y los criterios para la aplicación de las medidas de conciliación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan:

- ✓ Establecer de manera equilibrada las reuniones de trabajo y de comunicación, tanto en horario de mañana como en horario de tarde, para facilitar que todas las personas puedan asistir a las mismas dentro de su horario laboral.
- ✓ Flexibilidad para acceder a vacaciones y permisos.
- ✓ Modificación de la jornada laboral, a petición de las personas trabajadoras.
- ✓ Asignación estable de turnos de trabajo
- ✓ Estudiar los horarios y turnos de cada unidad organizativa, al objeto de posibilitar la rotación de turnos de trabajo entre el personal.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

- ✓ Organizar las tareas en los turnos de fin de semana, al objeto de disminuir el número de horas de trabajo durante alguno de estos turnos.

15. Contar con información actualizada sobre la situación familiar de las personas trabajadoras de la entidad, al objeto de poder establecer medidas coherentes y prácticas para las mismas.

15.1. Llevar un registro de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares que así lo autoricen, desagregado por sexo, y en el que se especifique el número de hijos e hijas, sus edades y el número de personas a cargo.

16. Conocer el nivel de corresponsabilidad familiar de mujeres y hombres en Fundación CISA.

16.1. Mantener registros anuales, desagregado por sexo, y que incluya los datos sobre los 5 años anteriores, sobre:

- ✓ los permisos retribuidos utilizados por las personas trabajadoras, y especificando el tipo de permiso utilizado
- ✓ las reducciones de jornada de las personas trabajadoras, especificando el motivo de la reducción de jornada
- ✓ las excedencias concedidas a las personas trabajadoras especificando el tipo de excedencia utilizada.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS y ACCIONES:

- 17.** Avanzar de manera progresiva hacia una representación equilibrada de las mujeres y hombres en aquellos grupos profesionales y áreas de la organización en las que se hallen infrarrepresentadas.
 - 17.1. Revisar de forma periódica el equilibrio en la representación de trabajadoras y trabajadores en la organización, en general, y en los diferentes grupos profesionales en particular.
 - 17.2. Garantizar el principio de igualdad de oportunidades, mediante el establecimiento de criterios de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tenga preferencia en los procesos de selección y promoción aquel sexo que se encuentre infrarrepresentado en cada grupo profesional, puesto de responsabilidad o servicio.
 - 17.3. Incluir criterios de acción positiva a favor de las personas del sexo menos representado, a igualdad de méritos y capacidad, en las convocatorias de empleo dirigidas a cubrir puestos o categorías profesionales enmarcados en grupos salariales en los que se hallen infrarrepresentadas.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS y ACCIONES:

- 18.** Realizar un seguimiento de las posibles diferencias salariales existentes entre el conjunto de mujeres y hombres dentro de la organización.
 - 18.1. Llevar un registro que recoja la distribución de mujeres y hombres en grupos salariales medios, atendiendo a su distribución por grupos profesionales y puestos de trabajo.
 - 18.2. Actualizar el registro anterior, de forma que esté disponible en los 3 meses siguientes al fin de cada año natural.
 - 18.3. Llevar un registro que recoja la distribución de mujeres y hombres que perciben complementos salariales en la organización, así como la tipología del complemento.

PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS y ACCIONES:

- 19.** Actualización del Plan de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo existente en Fundación CISA
 - 19.1. Crear un grupo de trabajo dirigido a revisar y actualizar el actual Plan de actuación ante posibles casos de acoso laboral existente para el conjunto de Aspanias (que incluye la actuación ante posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo), y que asegure que se tienen en cuenta las especificidades de Fundación CISA.
 - 19.2. Difundir el Plan de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo actualizado, a través de varios canales, y garantizando el que la información llegue de forma precisa a todas las personas trabajadoras de CISA.
 - 19.3. Incluir en las acciones específicas de formación en materia de igualdad de oportunidades, un apartado que incluya información en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

OBJETIVOS y ACCIONES:

- 20.** Aumentar la sensibilidad a la perspectiva de género de las mujeres y hombres que trabajan en CISA.
 - 20.1. Llevar a cabo campañas de sensibilización sobre aspectos y días conmemorativos relacionados con la igualdad de oportunidades. Días de referencia conmemorativos: 22 de febrero (día de la igualdad Salarial), 8 de marzo (día de la mujer trabajadora) y el 25 de noviembre (día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer)

- 21.** Seguir impulsando la utilización de un lenguaje neutro y comprensible en las comunicaciones y documentos de Fundación CISA.
 - 21.1. Presentar este Plan de Igualdad en un formato accesible que permita su utilización por todas las personas de la entidad.
 - 21.2. Utilizar en las campañas publicitarias, web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de igualdad.
 - 21.3. Elaborar, en conjunto con el resto de entidades de Aspanias, un manual o una guía para el uso accesible y no sexista de lenguaje, a fin de poder ser consultada por las personas encargadas de realizar las comunicaciones en la organización y poder ser aplicada en todos los documentos y programas de comunicación de la organización.

POLÍTICAS DE IMPACTO EN LA SOCIEDAD Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

OBJETIVOS y ACCIONES:

22. Contribuir a alcanzar la igualdad de oportunidades real y efectiva, tanto dentro como fuera de la organización, en el conjunto de la sociedad.

22.1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la política de responsabilidad social que se lleve a cabo desde la organización.

23. Aplicación de la perspectiva de género al compromiso de CISA con la diversidad de la sociedad y el respeto a las diferencias. Compromiso con la igualdad de trato, la inclusión y la incorporación efectiva y positiva de la diversidad en la plantilla.

23.1 Establecer sistemas de medición, desde la perspectiva de género, para la gestión de la diversidad cultural interna en sus diferentes variables:

- De diversidad funcional
- De diversidad generacional
- De diversidad etnocultural

23.2 Desarrollar un programa formativo específico en este ámbito, que atienda a las especificidades de mujeres y hombres.

23.3 Utilizar la alianza de la RED+D para asesoramiento y actualización en este ámbito.

CRONOGRAMA Y RESPONSABLES POR ACCIÓN

CÓDIGO	ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLES
1	Integrar la igualdad de oportunidades de manera transversal en CISA		
1.1	Creación de la unidad o persona responsable de la igualdad	1er trimestre	Gerencia CISA
1.2	Puesta en común con la Comisión Negociadora	Fin 2020	RRHH
2	Disponer de información, desagregada por sexo, sobre la evolución de ingreso de personal		
2.1	Registro, desagregado por sexo, de las personas que acceden a un puesto de trabajo en CISA y las que participan en el proceso	Fin 2020	RRHH
3	Reducir los sesgos en cuanto a la contratación de mujeres y hombres en CISA		
3.1	Revisar en las descripciones de puestos los requisitos y criterios de valoración solicitadas para asegurar que no existan sesgos	Fin 2020	RRHH
3.2	Preferencia de contratación para el puesto del género menos representado en cada servicio y/o grupo profesional	2º trimestre	RRHH
3.3	Incluir en las ofertas de empleo externas mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos masculinizados	1er trimestre	RRHH
3.4	Utilizar las bolsas de trabajo de entidades o asociaciones que	2º trimestre	RRHH

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

	trabajen para mujeres que se encuentren en una situación de especial vulnerabilidad		
3.5	Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en las ofertas de empleo, los formularios y documentos de selección	2º trimestre	RRHH
4	Dar a conocer dentro de la organización la política que mantiene CISA en materia de contratación de mujeres y hombres		
4.1	Difundir entre la plantilla información sobre las posibilidades que las mujeres y hombres tienen de acceder a un puesto de trabajo en CISA	1er trimestre	RRHH
5	Disponer de información sobre la distribución de las personas trabajadoras de CISA		
5.2	Crear un registro sobre la distribución en los diferentes servicios de la CISA, que recoja el grupo profesional y el género	3er. trimestre	RRHH
6	Formación en igualdad de oportunidades		
6.1	Campaña de sensibilización en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres para toda la plantilla de la empresa, informando sobre el plan de igualdad	1er. trimestre	RRHH
6.2	Incluir en el Plan de formación acciones específicas en materia de igualdad de oportunidades para personal operario y de apoyo	3er. trimestre	RRHH
6.3	Incluir en el Plan de formación acciones de igualdad para personas con responsabilidades en gestión y coordinación	3er. trimestre	RRHH

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

6.4	Consensuar con los sindicatos la realización de acciones formativas en materia de igualdad y negociación colectiva con perspectiva de género dirigidas a la RLT	3er. trimestre	RRHH RLT
6.5	Incluir en el Plan de formación acciones formativas específicas en materia de selección en igualdad de oportunidades dirigidas al personal encargado de la selección de personal	3er. trimestre	RRHH
7	Disponer de información, desagregada por sexo, sobre el nivel de estudios y la participación de mujeres y hombres en las acciones formativas		
7.1	Introducir un parámetro sobre el nivel de estudios en las fichas actualizadas de las personas trabajadoras	3er. trimestre	RRHH
7.2	Introducir el parámetro "entidad" en los datos sobre la participación en las acciones formativas.	1er. trimestre	RRHH
8	Disponer de información, desagregada por sexo, sobre el horario de asistencia a los cursos de formación		
8.1	Recoger si la asistencia a un curso se ha realizado dentro o fuera de su jornada laboral	2º trimestre	RRHH
9	Disponer de información desagregada por sexo sobre los procesos de promoción, que permita detectar y corregir posibles situaciones de discriminación		
9.1	Crear un registro de las promociones en CISA, desagregadas por sexo, que incluya el tipo de promoción y la categoría o grupo al que se promociona	4º trimestre	RRHH

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

10	Observar la neutralidad para ambos sexos de los criterios de promoción de la organización		
10.1	Incluir la perspectiva de género entre los criterios de promoción interna y desarrollo profesional planteados	4º trimestre	Gerencia de CISA
11	Disponer de información, desde la perspectiva de género, de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la Entidad		
11.1	Mantener un registro anual sobre la modalidad de contrato para mujeres y hombres	4º trimestre	RRHH
11.2	Mantener un registro anual sobre la jornada laboral de mujeres y hombres	4º trimestre	RRHH
12	Mantenimiento de las condiciones de trabajo		
12.1	Mantener el equilibrio entre mujeres y hombres en los porcentajes de contratación indefinida y a jornada completa actuales	4º trimestre	RRHH
12.2	Valorar la creación de un procedimiento que recoja las opciones de cambio de turnos y de flexibilidad en general, y que permita la planificación de la plantilla	4º trimestre	RRHH
13	Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de CISA		
13.1	Llevar un registro anual, desagregado por sexo, sobre las bajas temporales y los motivos de las mismas	4º trimestre	RRHH

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

13.2	Introducir la detección y prevención de enfermedades y lesiones que puedan incidir en mayor medida en mujeres o en hombres vinculadas al desempeño de los puestos de trabajo	4º trimestre	RRHH
13.3	Introducir la perspectiva de género en los procesos de evaluación de Riesgos Laborales que se realicen en la entidad	3er. trimestre	RRHH
13.4	Incluir las especificidades para hombres y mujeres en las acciones formativas en Salud Laboral que se realicen	4º trimestre	RRHH
13.5	Elaborar un protocolo de actuación para situación de embarazo, riesgo de embarazo y lactancia	3er. trimestre	RRHH
14	Facilitar la conciliación familiar y personal		
14.1	Valorar con el comité de empresa la redacción de un documento interno que recoja los derechos en materia de conciliación, los requisitos y criterios de aplicación	1er. trimestre	RRHH RLT
14.2	Difundir el documento de derechos en materia de conciliación y, cuando aparezcan, las novedades en el mismo	2º trimestre	RRHH Gerencia de CISA
14.3	Estudiar y, en su caso, formalizar los requisitos y los criterios para la aplicación de las medidas de conciliación	3er. trimestre	RRHH Gerencia de CISA
15	Contar con información sobre la situación familiar de las personas trabajadoras		
15.1	Registro de las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras	4º. trimestre	RRHH

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

16	Conocer el nivel de corresponsabilidad familiar de mujeres y hombres en Fundación CISA		
16.1	Mantener registros anuales, con datos de los 5 años anteriores, sobre los permisos retribuidos utilizados, las reducciones de jornada y las excedencias concedidas	4º trimestre	RRHH
17	Avanzar hacia una representación equilibrada de las mujeres y hombres en los grupos profesionales y áreas de la organización en las que se hallen infrarrepresentadas		
17.1	Revisar de forma periódica el equilibrio entre trabajadoras y trabajadores en la organización y en los diferentes grupos profesionales	4º trimestre	RRHH
17.2	Preferencia en los procesos de selección y promoción, a igualdad de méritos y capacidad, por el sexo que se encuentre infrarrepresentado en cada grupo profesional, puesto de responsabilidad o Servicio,	4º trimestre	RRHH
17.3	Preferencia en las convocatorias de empleo enmarcadas en grupos salariales en los que se hallen infrarrepresentadas a favor de las personas del sexo menos representado, a igualdad de méritos y capacidad	4º trimestre	RRHH
18	Realizar un seguimiento de las posibles diferencias salariales existentes entre el conjunto de mujeres y hombres dentro de la organización		
18.1	Llevar un registro que recoja la distribución de mujeres y hombres en grupos salariales medios, atendiendo a su distribución por grupos profesionales	3er. trimestre	RRHH

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

18.2	Actualizar el registro anterior, de forma que esté disponible en los 3 meses siguientes al fin de cada año natural	1er. trimestre 21	RRHH
18.3	Llevar un registro que recoja la distribución de mujeres y hombres que perciben complementos salariales en la organización, así como la tipología del complemento	4º trimestre	RRHH
19	Actualización del Plan de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo existente en Fundación CISA		
19.1	Crear un grupo de trabajo para actualizar el actual Plan de actuación ante posibles casos de acoso laboral existente para el conjunto de Aspanias, y que tenga en cuenta las especificidades de Fundación CISA	2º trimestre	Gerencia de Aspanias
19.2	Difundir el Plan de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo actualizado	4º trimestre	RRHH Gerencia de CISA
19.3	Incluir en las acciones específicas de formación en materia de igualdad de oportunidades, un apartado que incluya información en materia de acoso sexual y por razón de sexo	3er. trimestre	RRHH
20	Aumentar la sensibilidad a la perspectiva de género de las mujeres y hombres que trabajan en CISA		
20.1	Llevar a cabo campañas de sensibilización sobre aspectos y días conmemorativos relacionados con la igualdad de oportunidades	4º trimestre	RRHH

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

21	Utilización de un lenguaje neutro y comprensible en las comunicaciones y documentos de Fundación CISA		
21.1	Presentar este Plan de Igualdad en un formato accesible	1er. trimestre	RRHH
21.2	Utilizar en las campañas publicitarias, web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de igualdad	1er. trimestre	Gerencia de CISA
21.3	Elaborar, en conjunto con el resto de entidades de Aspanias, una guía para el uso accesible y no sexista de lenguaje	4º trimestre	Gerencia de Aspanias
22	Contribuir a alcanzar la igualdad de oportunidades real y efectiva, tanto dentro como fuera de la organización, en el conjunto de la sociedad		
22.1	Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la política de responsabilidad social de la organización	3er. trimestre	Gerencia de CISA
23	Aplicación de la perspectiva de género al compromiso de CISA con la diversidad de la sociedad y el respeto a las diferencias		
23.1	Establecer sistemas de medición, desde la perspectiva de género, para la gestión de la diversidad cultural interna	3er. trimestre	RRHH
23.2	Desarrollar un programa formativo específico sobre diversidad cultural, que atienda a la perspectiva de género	4º trimestre	RRHH
23.3	Utilizar la alianza de la RED+D para asesoramiento y actualización en diversidad cultural	3er. trimestre	RRHH

ANEXO: PROPUESTAS DE ACCIONES A DESARROLLAR EN AÑOS FUTUROS

A continuación, se recogen acciones tratadas en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación CISA, que por cuestiones de calendario, priorización u otras, no se han incluido en el Plan de Igualdad de 2020, pero que por su contenido se valoran como importantes de cara a años futuros.

Con el fin de dejar constancia de las mismas, se incluyen en este Anexo:

Medidas complementarias a objetivos ya existentes en el Plan de Igualdad de CISA:

- Formar en Igualdad de Oportunidades a hombres y mujeres, en acoso sexual y por razones de sexo, de manera más específica, a los responsables y mandos intermedios.
- Presentar a la comisión de igualdad para su revisión anualmente las formaciones y horas de formación segregadas por sexo, especificando a las personas en suspensión de contrato por maternidad o excedencia por cuidados.
- Revisar y corregir si procede el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados, circulares, correo...) y externas (página web, folletos, revistas, campañas de publicidad, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género.
- Realizar análisis anuales sobre retribución, distribuida entre hombres y mujeres, tanto sin complementos como con complementos, para garantizar la igualdad salarial.

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE FUNDACIÓN CISA 2020

Medidas vinculadas al objetivo (no recogido como tal en el Plan de Igualdad para el año 2020): Desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género:

- Reducción de la jornada ordinaria de la trabajadora víctima de violencia de género sin disminución proporcional de ninguno de sus conceptos económicos.
- Reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa, y revisable anualmente.
- Permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.
- Recolocación en otro puesto de trabajo, vacante en cualquier otro centro del grupo, con la posibilidad de disfrutar permisos retribuidos para facilitar los traslados a otro centro de trabajo. La recolocación podría ser temporal o permanente, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y conservando en caso de cambios de puestos la retribución de origen.



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Rogelio" and "Arnelmo Gomez".

