



# I PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE COMPONENTES

2023-2026

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
1.1.	PRESENTACIÓN FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE COMPONENTES .....	3
1.2.	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y PRINCIPIOS .....	5
II.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	7
2.1.	ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.....	7
2.2.	ÁMBITO TEMPORAL (VIGENCIA).....	7
III.	PARTES NEGOCIADORAS .....	8
IV.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	8
V.	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN INCLUYENDO AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	9
A)	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	15
B)	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	16
C)	FORMACIÓN .....	16
D)	PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	16
E)	CONDICIONES DE TRABAJO.....	16
F)	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	17
G)	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	17
H)	RETRIBUCIONES.....	17
I)	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	17
J)	AUDITORIA RETRIBUTIVA .....	18
VI.	ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD .....	18
VII.	IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.....	43
VIII.	CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	43
IX.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	51
X.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.....	55
XI.	SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS .....	56

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. PRESENTACIÓN FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE COMPONENTES

El Centro Tecnológico CTC se creó en el año 2000 como una fundación privada sin ánimo de lucro. Desde el año 2008 está reconocido por el Ministerio de Economía y Competitividad como “Centro Tecnológico”, registro nº 79. Desde entonces, es el único centro tecnológico de Cantabria que posee esta distinción que reconoce a aquellas entidades sin ánimo de lucro cuyo principal objetivo es la mejora de la competitividad de las empresas mediante la generación de conocimiento tecnológico, realizando actividades de I+D+i y desarrollando su aplicación.

La misión del Centro Tecnológico CTC es aportar valor a las empresas a través de la aplicación de la Ciencia y la Tecnología, diseñando soluciones prácticas y avanzadas para la industria. CTC quiere estar cerca de las empresas para desarrollar procesos innovadores de transferencia tecnológica que incrementen la competitividad del tejido industrial y les facilite la salida a mercados internacionales.

El Centro Tecnológico CTC proporciona conocimiento aplicado a soluciones de alto valor para clientes. Su objetivo principal es consolidarse como centro de referencia para innovación en Cantabria y como un agente innovador cualificado en otros mercados.

Asimismo, CTC pretende orientar su actividad al mercado a través de sus propias soluciones tecnológicas; trabajar en red con las empresas, universidades y otros centros e institutos de investigación; y conseguir un crecimiento sostenible mediante un mix estable de financiación a través de convocatorias públicas de financiación competitiva, regionales, nacionales e internacionales, y proyectos con empresas privadas.

Los Campos de Actividad de CTC son:

- Industria y Energía
- Navegación y Robótica
- Materiales Avanzados y Nanomateriales



DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE COMPONENTES
CIF	G39492947
Domicilio social	C/ISABEL TORRES, Nº 1- 39005 SANTANDER
Forma jurídica	FUNDACIÓN PRIVADA
Año constitución	12/12/2000
Telf.	942766976
Pág. web	<a href="https://centrotecnologicoctc.com">https://centrotecnologicoctc.com</a>
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	BEATRIZ SANCRISTOBAL MARCANO
Cargo	DIRECTORA GENERAL
Telf.	942766976
ACTIVIDAD	
Sector de actividad	INVESTIGACIÓN
CNAE	721
Descripción	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EXPERIMENTAL EN CIENCIAS NATURALES Y TÉCNICAS
Convenio colectivo	EMPRESAS DE INGENIERÍA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS
Dispersión	CENTRO DE TRABAJO EN SANTANDER, ÁMBITO DE ACTUACIÓN EUROPEO
Geográfica	

DIMENSIÓN						
<b>Personas en plantilla</b>	Mujeres	13	Hombres	22	Total	35
<b>Centros de trabajo:</b> 1 centro de trabajo: c/ Isabel Torres (Santander)						
REPRESENTACIÓN LEGAL						
<b>Representación legal</b>	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1
<b>Sindicatos en la empresa</b>	UGT					

## 1.2. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y PRINCIPIOS

La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal reconocido tanto por la normativa internacional como por la normativa nacional.

La unión europea recoge el principio de igualdad como principio fundamental, a partir del tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.



Por su parte, en cuanto a la normativa nacional, la constitución de 1978 proclama, en su artículo 14, el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; asimismo, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Es la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la que desarrolla este principio constitucional. De esta norma, extraemos las siguientes definiciones de principios para hacerlos aplicables a nuestra compañía:

- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y fundacionales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

La voluntad de las partes negociadoras ha sido elaborar un Plan de Igualdad útil, realista y que sea de utilidad tanto para la compañía como para todas las personas trabajadoras que la componen.

Los objetivos concretos del presente Plan de Igualdad son:

- III. Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en los procesos de, selección, contratación, retribución, formación, promoción y condiciones de trabajo.
- IV. Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares y condiciones laborales.

- V. Revisar la posible existencia de cualquier manifestación de discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción, así como en las retribuciones que se abonan en la compañía.
- VI. Aplicar el principio de transversalidad de género, de forma que antes de adoptar cualquier decisión o política interna se analice la misma desde la perspectiva de género
- VII. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todas las empleadas y empleados.
- VIII. Promover acciones encaminadas a la mejora de la situación en materia de igualdad en la compañía, así como destinadas a dotar a la misma de la información y herramientas necesarias para seguir avanzando en materia de igualdad.

## II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

### 2.1. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El Plan de igualdad se enmarca dentro de la política de RRHH de la Fundación y responde al compromiso de la Fundación y de la Dirección, propulsora del plan, para el desarrollo de las personas y la apuesta por la igualdad de la Fundación. Es el primer plan de igualdad de la Fundación.

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las trabajadoras y trabajadores de FUNDACION CENTRO TECNOLÓGICO DE COMPONENTES (CIF G39492947) en cualquier centro de trabajo en el que presten servicios.

En concreto, la fundación cuenta con un único centro de trabajo situado en el Parque Científico y Tecnológico de Cantabria (PCTCAN): c/ Isabel Torres núm. 1 (39011) Santander.

### 2.2. ÁMBITO TEMPORAL (VIGENCIA)

El presente Plan, como conjunto de medidas y acciones negociadas, ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma.

Con una antelación de seis meses a la finalización de la vigencia del Plan, las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad, cuya misión será la elaboración y aprobación de un nuevo diagnóstico y posterior Plan de Igualdad.

### III. PARTES NEGOCIADORAS

FUNDACION CENTRO TECNOLÓGICO DE COMPONENTES cuenta con Representación Legal de los Trabajadores. Es por ello que la promoción y negociación del presente plan de igualdad se ha llevado a cabo con dicha representación. Sin embargo, la Delegada de Personal se encuentra en situación de incapacidad temporal de larga duración, razón por la que decidió delegar su representación en otros miembros de su sindicato (UGT).

Así, en fecha 19 de octubre de 2022 la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad de FUNDACION CENTRO TECNOLÓGICO DE COMPONENTES quedo constituida del siguiente modo:

por una parte, la representación de Fundación Centro Tecnológico de Componentes:

- Beatriz Sanristóbal Marcano, con DNI 20212593D, Directora General de la Fundación Centro Tecnológico de Componentes.

Por otra parte, la representación de las trabajadoras y trabajadores:

- Lourdes Pisano García, con DNI 13917751Z, Responsable de Igualdad de FMSMC- UGT CANTABRIA.

De este modo la comisión quedo constituida de forma paritaria entre representantes de la fundación y representantes de las personas trabajadoras.

### IV. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se ha realizado de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 901/2020 de modo que el plan de trabajo se ha estructurado del siguiente modo:

#### 4.1. PROMOCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Si bien la fundación no cuenta con más de 50 personas trabajadoras en plantilla la dirección de la fundación, de forma voluntaria, decidió poner en marcha la promoción del presente plan de igualdad para extender su compromiso con la captación y gestión del talento femenino dentro de la compañía.

#### 4.2. FASE DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

En esta fase se procede a analizar desde la perspectiva de género todos los procesos de RRHH de la fundación, de forma cuantitativa y cualitativa, siguiendo las instrucciones y utilizando los modelos de la guía sobre planes de igualdad publicada por el Ministerio de Igualdad. Se analizan todos los procesos especificados en el Real Decreto 901/2020:

- 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.

#### **4.3. FASE DE REDACCIÓN Y ELABORACIÓN DEL PLAN**

Una vez realizado el diagnóstico de situación ambas partes proceden a analizar el mismo para determinar las brechas de género que pueden existir dentro de la compañía.

Para ello, se sigue el mismo proceso de análisis realizado para el diagnóstico, revisando cada uno de los procesos de RRHH determinados por la norma.

Una vez observada una brecha de género o cualquier proceso susceptible de mejora en materia de igualdad las partes proceden a identificar acciones que puedan ayudar a paliar dicha brecha o a mejorar el proceso desde la perspectiva de igualdad, identificando además el objetivo de dicha acción, el equipo responsable, los medios y recursos destinados para su realización y la prioridad de la misma.

#### **4.4. FASE DE IMPLANTACIÓN**

En esta fase se procederá a informar a toda la plantilla de la aprobación del plan de igualdad y a comenzar con la aplicación de las medidas de conformidad con la prioridad que se les haya asignado.

#### **4.5. FASE DE SEGUIMIENTO Y CONTROL**

En cada una de las acciones del plan de igualdad se establecen los indicadores para tener en cuenta para la medición del impacto de la medida.

Del mismo modo, en el apartado “sistema de seguimiento, control y evaluación” se determinan los criterios a tener en cuenta para la realización de los mismos.

### **V. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN INCLUYENDO AUDITORIA RETRIBUTIVA**

Para la correcta elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico consensuado, con la Representación de Trabajadoras y Trabajadores, en el cual se ha analizado las siguientes materias:

- 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.

El diagnóstico, se ha analizado y debatido conjuntamente en la Comisión del Plan de Igualdad, para lo cual, la Dirección de la fundación ha facilitado toda la información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas anteriormente, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Los procesos se han analizado sobre el periodo de enero a diciembre del año 2021 puesto que la negociación comenzó en el año 2022. Así, todos los datos cuantitativos que figuran en el plan de igualdad obedecen a este periodo de tiempo salvo aquellos en los que se haga referencia expresamente a algún otro periodo de referencia. Del mismo modo, la brecha salarial se ha analizado teniendo en cuenta los salarios de todo el año 2021, anualizando y totalizando aquellos conceptos salariales que así han acordado las partes.

Para elaborar el Diagnóstico se ha analizado información detallada y estructurada de la fundación que ha permitido evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la misma.

La plantilla de la fundación durante el año 2021 estuvo constituida por un total de 35 personas trabajadoras, de las cuales 13 fueron mujeres y 22 fueron hombres.

Mujeres	Hombres	Total Empleados	% Mujeres	% Hombres
13	22	35	37,14	62,86

Tabla 1. Plantilla desagregada por sexos



Tramo	Mujeres	% Mujeres s/grupo	% Mujeres s/total	Hombres	%Hombres s/grupo	% Hombres s/total	Total
a. De 0 a 25	1	50,00	2,86	1	50,00	2,86	2
b. De 26 a 34	3	23,08	8,57	10	76,92	28,57	13
c. De 35 a 44	7	58,33	20,00	5	41,67	14,29	12
d. De 45 a 54	2	25,00	5,71	6	75,00	17,14	8
Total General	13	37,14	37,14	22	62,86	62,86	35

Tabla 2. Distribución de plantilla por edades

Fijos Mujeres	Fijos Hombres	Fijos Total				
%Fij Mujeres s/grupo	% Fij Mujeres s/total		%FijHombres s/grupo		% Fij Hombres s/total	
42,31	31,43		57,69		42,86	
Eventuales Mujeres	Eventuales Hombres	Eventuales Total	%Even Mujeres s/grupo	% Even Mujeres s/total	%Even Hombres s/grupo	% Even Hombres s/total
2	7	9	22,22	5,71	77,78	20,00

Tabla 3. Distribución de plantilla por tipo de contrato

Tramo	Mujeres	%Mujeres s/grupo	% Mujeres s/total	Hombres	%Hombres s/grupo	% Hombres s/total	Total
a. Menos 2 Años	5	33,33	14,29	10	66,67	28,57	15
b. De 2 a 5 Años	1	14,29	2,86	6	85,71	17,14	7
c. De 6 a 10 Años	1	100,00	2,86	0	0,00	0,00	1
d. De 11 a 15 Años	5	62,50	14,29	3	37,50	8,57	8
e. De 16 a 20 Años	1	25,00	2,86	3	75,00	8,57	4
Total General	13	37,14	37,14	22	62,86	62,86	35

Tabla 4. Distribución de plantilla por antigüedad

Personal Titulado		Personal Administrativo		Personal Técnico	
Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
9	22	2	0	2	0

Tabla 5. Distribución de plantilla por grupo profesional

DIRECTOR		RESP. ÁREA		RESP. SSCC		TECNOLOGO		TECNICO	
Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
1	3	1	4	1	0	6	15	4	0

Tabla 6. Distribución de plantilla por puesto de trabajo

Mujeres	Hombres	Total Empleados	% Mujeres s/total	% Hombres s/total
13	22	35	37,14	62,86
64,37	1	0	1	2,86
77,19	1	0	1	2,86
83,48	1	0	1	2,86
87,33	1	0	1	2,86
100	9	22	31	25,71
				62,86

Tabla 7. Distribución de plantilla por jornada

Altas 2021				
Mujeres	% Mujeres	Hombres	%Hombres	Total Empleados
3	21,43	11	78,57	14

	Bajas 2021	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total Empleados
FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE COMPONENTES		1	7,69	10	92,31	11
Baja despido disciplinario individual		0	0,00	1	100,00	1
Baja por excedencia voluntaria o forzosa		0	0,00	4	100,00	4
Baja por fin de contrato temporal o de duración determinada		1	50,00	1	50,00	2
No superado periodo de prueba		0	0,00	1	100,00	1
Dimisión / Causa voluntaria		0	0,00	3	100,00	3

Tabla 8. Altas y bajas año 2021

<b>Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad</b>				
<b>Cargos de responsabilidad</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>	<b>% mujeres</b>	<b>% hombres</b>
Máximo cargo	0	0	0%	0%
Puestos directivos	0	1	0%	100%
Mandos intermedios	1	1	50%	50%
Subtotal cargos de responsabilidad	1	2	33%	67%
<b>Otros puestos de trabajo</b>	<b>Nº mujeres en ese nivel</b>	<b>Nº hombres en ese nivel</b>	<b>% mujeres en ese nivel</b>	<b>% hombres en ese nivel</b>
Personal administrativo	0	0	0%	0%
Personal técnico	2	5	29%	71%
Personal operario o no cualificado	0	0	0%	0%
<b>Subtotal otros puestos de trabajo</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>
<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>

Tabla 9. Incorporaciones por niveles de responsabilidad

<b>Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel</b>					
<b>Nº de personas que han ascendido de nivel</b>	<b>Nº de personas</b>	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>	
		<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
En el año 2021	0	0	0%	0	0%
En el año 2020	1	0	0	1	100%
En el año 2019	3	2	67%	1	33%
En el año 2018	1	1	0%	0	100%
En el año 2017	1	0	0%	1	100%

**Tabla 10. Promociones en los últimos 5 años**

Nº de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	3	2	67%	1	33%
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	0	0	0%	0	0%
Cuidado de personas mayores	0	0	0%	0	0%
Cuidado de personas con discapacidad	0	0	0%	0	0%
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	0	0	0%	0	0%

**Tabla 11. Promociones de personas con responsabilidades**

## 5.1 RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

### a) Proceso de selección y contratación

Se observa que no existe un protocolo para el uso de lenguaje no sexista en las publicaciones de las ofertas de trabajo.

El proceso se encuentra regulado de manera clara, interviniendo perfiles tanto masculinos como femeninos e incluyendo criterios y pruebas de selección objetivas, por lo que no se estima oportuno realizar cambios en el mismo al menos en este primer plan de igualdad.

Se analiza igualmente que llegan a la empresa más currículum de hombres que de mujeres, lo que tiene sentido dado el sector de actividad de la compañía.

En cualquier caso, dado que ha existido dificultad para recabar determinados datos si se entiende oportuno facilitar esta recogida de datos para futuros análisis.

#### b) Clasificación profesional

Se observa que en los documentos de clasificación profesional no existe un protocolo para el uso de lenguaje inclusivo.

La clasificación profesional en la fundación se realiza en función de lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.

#### c) Formación

Se analizan las formaciones recibidas por las personas trabajadoras durante todo el año 2021.

Se observa que, si bien la plantilla femenina es sustancialmente inferior a la masculina, las mujeres han recibido, en proporción, más formación que los hombres durante este año.

En cualquier caso, dado que se trata del primer plan de igualdad de la compañía, se entiende oportuno facilitar a toda la plantilla formación en esta materia.

#### d) Promoción profesional

Se analizan los procesos de promoción que han tenido lugar durante los últimos 5 años. Las promociones están equilibradas, en línea con la antigüedad de la plantilla y no tanto con la incorporación de nuevos perfiles que es mayoritariamente masculina.

Se analiza igualmente el proceso de promoción que se sigue dentro de la compañía y que entendemos incluye criterios de promoción objetivos.

#### e) Condiciones de trabajo

- Horario: la empresa aplica jornada reducida y horario continuo durante los meses de verano.
- Medidas de PRL con perspectiva de género. Se entiende oportuno que, por parte del servicio de prevención externo, se revisen estas medidas.
- Ausencias no justificadas. No existe registro.
- Movilidades: no han existido.
- Sistema de organización y control de trabajo y los tiempos a través de la herramienta interna Idinet.

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

- Medidas implantadas por la fundación para favorecer la conciliación: horario flexible en la entrada y salida. Jornada reducida de verano.
- Canales para la información de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Todas las comunicaciones internas se realizan bien a través del correo electrónico corporativo, del que dispone toda la plantilla, o bien a través de Idinet.

**g) Infrarrepresentación femenina**

Se observa infrarrepresentación en:

- El porcentaje total de la plantilla. que comprende 13 mujeres y 22 hombres.
- La franja de edad de 26 a 34 años, que comprende 3 mujeres y 10 hombres.
- Antigüedad inferior a 5 años (6 mujeres vs 16 hombres)

Así mismo, solo existen mujeres aplicando reducciones de jornada por guarda legal.

**h) Retribuciones**

El sistema de retribución consiste en la asignación de un salario bruto anual de conformidad con la categoría profesional de la persona incorporada.

Estos salarios se encuentran por encima de los salarios fijados en el convenio colectivo.

La estructura salarial es sencilla, incluyendo un salario base según convenio, el plus convenio y una mejora voluntaria para incrementar este salario según convenio al salario bruto anual pactado.

Existen trabajadores con mayor antigüedad que tienen otros complementos salariales fijos en sus nóminas como derechos adquiridos.

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

No existe protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo por lo que se procede a negociar y aprobar el mismo.

En el marco de este protocolo se acuerda nombrar una comisión instructora por lo que se entiende oportuno facilitar formación a esta comisión para garantizar que puedan realizar esta instrucción con todas las garantías legales.



### j) Auditoria retributiva

Según los grupos profesionales establecidos en el propio convenio colectivo y resultantes de la agrupación de los puestos de trabajo de igual valor, solo existe brecha salarial en el grupo profesional 5, que aglutina a tecnólogos.

En este grupo profesional existe brecha salarial que no supera el 25%.

## VI. ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

La finalidad de las partes negociadoras ha sido establecer medidas útiles, que contribuyan tanto a promover la igualdad dentro de la compañía y paliar aquellas brechas de género detectadas durante el diagnóstico como dotar a la comisión de seguimiento y a la propia dirección de la compañía de la información necesaria para detectar de forma rápida y ágil posibles brechas de género y obtener, de forma rápida, toda la información necesaria para realizar un diagnóstico en cualquiera de las áreas analizadas.

Para ello, se han dividido las medidas en función del proceso de RRHH al que pertenecen y, en cada una de ellas, se ha establecido:

- Descripción de la medida: detallando la acción concreta que se pretende desarrollar.
- Objetivos: para establecer de forma clara qué es lo que se pretender conseguir con la acción aprobada.
- Indicadores: para la comisión de seguimiento.
- Recursos humanos y materiales.
- Prioridad: siendo:
  - Prioridad 1: la medida debe completarse antes de 6 meses a contar desde la publicación del Plan.
  - Prioridad 2: la medida debe completarse antes de 1 año a contar desde la publicación del Plan.
  - Prioridad 3: la medida debe completarse antes de 18 meses a contar desde la publicación del Plan.

Todas las medidas incluidas en el presente plan se encuentran alineadas con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

## 6.1. ÁREA DE INTERVENCIÓN: ACCESO AL EMPLEO

### *Objetivos Específicos:*

6.1.1.1 Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Prioridad	ODS
6.1.1.1.1 El procedimiento de selección será lo más objetivo posible. Se eliminará cualquier tipo de pregunta relacionada con la situación personal o civil del candidato/a (situación familiar o de convivencia, expectativas sobre maternidad/paternidad, etc.). Para ello se harán las recomendaciones pertinentes a los encargados de entrevistas para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.	Nº de entrevistas realizadas al año	Recursos Humanos: Responsable SSSC  Recursos Materiales: Herramientas de registro de datos  Recursos económicos: 400€ aprox.	1	5. Igualdad de género

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.1.1.2. Los anuncios no deben contener requisitos, que impidan presentarse a personas de un género determinado, debiendo referirse	Nº anuncios revisados	Recursos Humanos: Equipo SSSC	1	5. Igualdad de género

a los requisitos necesarios para desempeñar ese puesto de trabajo y se utilizará un lenguaje neutro y unos contenidos no sexistas.	<p><b>Recursos Materiales:</b> Herramientas de registro de datos</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 400€ aprox.</p>	
6.1.1.3. Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades, a las personas responsables de la selección de personal conforme a los criterios establecidos en la comisión de igualdad.	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable SSCC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Herramientas de registro de datos</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 2.400€ aprox.</p>	<p>Nº horas de formación</p> <p>2</p>



ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.1.1.4. Se trasladará a las empresas que intervengan en los procesos de selección los compromisos adquiridos en materia de igualdad de trato y oportunidades y que serán exigidas a las mismas.	Nº de empresas que intervienen en los procesos de selección	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable SSSC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Herramientas de registro de datos</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 160€ aprox.</p>	1	
6.1.1.5. Introducir un apartado de Igualdad de Oportunidades en el Manual de bienvenida y garantizar que es entregado a todas las nuevas contrataciones.	Documento de Manual de Bienvenida	<p><b>Recursos Humanos:</b> Equipo SSSC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Herramientas de registro de datos</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 200€ aprox.</p>	1	



**6.1.2 Fomentar la representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en los distintos grupos profesionales y departamentos.**

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.1.2.1 Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos y puestos, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	Registro de información estadística	<p><b>Recursos Humanos:</b> Equipo SSCC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 160€ aprox.</p>	1	



## 6.2. ÁREA DE INTERVENCIÓN: PROMOCIÓN DEL PERSONAL

### Objetivos Específicos:

**6.2.1. Fomentar la participación de las mujeres en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están subrepresentadas, así como la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.**

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.2.1.1. Disponer de información estadística sobre las promociones de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	Registro de información estadística	<b>Recursos Humanos:</b> Equipo SSSC <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos Herramientas de registro de datos	2	
6.2.1.2. Revisar el procedimiento de formación para el reciclaje profesional de los trabajadores/as, y especialmente de aquellos que por motivos familiares hayan permanecido alejados de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo.	Revisión del procedimiento	<b>Recursos Humanos:</b> Equipo SSSC <b>Recursos Materiales:</b> Documentación de procedimiento <b>Recursos económicos:</b> 200€ aprox.	3	

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.2.1.3. Realizar acciones con la finalidad de incrementar la participación de las trabajadoras en dar visibilidad de su trabajo dentro y fuera de la organización.	Nº de acciones desarrolladas	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable SSCC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 800€ aprox.</p>	2	 




### 6.3. ÁREA DE INTERVENCIÓN: FORMACION DEL PERSONAL

#### *Objetivos Específicos:*

**6.3.1 Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de trato y oportunidades a través de acciones formativas**

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
<p>6.3.1.1. Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo y en seguimiento de planes.</p>	<p>Nº de horas de formación realizadas</p>	<p>Responsable SSCC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Plan de formación de la empresa. Canales de comunicación y difusión habituales</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 3.200€ aprox.</p>	<p>2</p>	 



ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.3.1.2. Sensibilizar y formar sobre igualdad de oportunidades y no discriminación a: Todas las personas que participan en el proceso de selección y promoción, desde el departamento de RR.HH hasta las personas responsables de los departamentos que tienen una vacante; al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (páginas web, relaciones con prensa, etc); RLT y equipo directivo en base a criterios de Comisión de igualdad.	Nº de horas de formación realizadas	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable SSCC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Plan de formación de la empresa. Canales de comunicación y difusión habituales</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 14.400€ aprox.</p>	2	 
6.3.1.3. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos.	Nº incorporaciones y recicladas	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable SSCC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Plan de formación de la empresa. Canales de comunicación y difusión habituales</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 560€ aprox.</p>	2	 



ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.3.1.4. La actividad formativa en materia de igualdad se pondrá a disposición de la Comisión para su revisión.	Registro de información y puesta a disposición	<p><b>Recursos Humanos:</b> Equipo SSSC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos</p> <p>Herramientas de registro de datos</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 320€ aprox.</p>	2	 
6.3.1.5 Incluir en el plan de formación de la empresa píldoras formativas para toda la plantilla en: Sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; Conciliación y corresponsabilidad; Acoso sexual y por razón de sexo y Violencia de género.	Nº de horas de formación realizadas	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable SSSC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos</p> <p>Herramientas de registro de datos</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 12.000€ aprox.</p>	3	 




**6.3.2 Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional, en especial, en puestos donde las trabajadoras están subrepresentadas.**

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.3.2.1. Diseñar acciones que acerque el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los requisitos de acceso a las mismas para garantizar la igualdad de oportunidades a través de los medios de comunicación habituales de la empresa, realizando comprobaciones de la eficacia de los canales de comunicación. La formación se realizará en horario laboral.	Nº de asistentes y ausentes	<b>Recursos Humanos:</b> Responsable SSSC <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos Herramientas de registro de datos <b>Recursos económicos:</b> 480€ aprox.	2	 



## 6.4. ÁREA DE INTERVENCIÓN: RETRIBUCIÓN

### Objetivos Específicos:

#### 6.4.1 Garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual valor.

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.4.1.1. Disponer de información estadística sobre las retribuciones, fijas y variables, de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	Registro de información estadística	<p><b>Recursos Humanos:</b> Equipo SSSC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos</p> <p>Herramientas de registro de datos</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 160€ aprox.</p>	2	  



## 6.5. ÁREA DE INTERVENCIÓN: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

### *Objetivos Específicos:*

**6.5.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.**

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.5.1.1. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, nivel jerárquico y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excepciones relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Igualdad, así como lactancia u otros derechos de conciliación. Información sobre las medidas que se han solicitado y que no se han concedido.	Registro de información estadística	<b>Recursos Humanos:</b> Equipo SSCC  <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos Herramientas de registro de datos  <b>Recursos económicos:</b> 240€ aprox.	2	
6.5.1.2. La Comisión de Igualdad difundirá y actualizará a través de los canales de comunicación internos (comunicados en tablones, circulares, correo interno, folletos, intranet, etc.), las mejoras que incorporan el Plan de Igualdad, destacando especialmente, para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina, que pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.	Nº publicaciones informativas	<b>Recursos Humanos:</b> Comisión de seguimiento  <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales  <b>Recursos económicos:</b> 80€ aprox.	1	

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.5.1.3. En el caso de que un empleado/a solicite una excedencia por cuidado de familiar podrá facilitar un dato de contacto actualizado con el fin de que se pueda convocar a acciones formativas.	Registro de información	<p><b>Recursos Humanos:</b> Equipo SSSC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos Herramientas de registro de datos</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 20€ aprox.</p>	2	  




ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.5.1.4 Realizar ante las peticiones de reducción de jornada, una propuesta de adaptación al puesto sin reducción, incluido el trabajo a distancia cuando sea posible.	Registro de información	<p><b>Recursos Humanos:</b> Equipo SSCC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos</p> <p>Herramientas de registro de datos</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 160€ aprox.</p>	2	  
6.5.1.5 Excedencia voluntaria por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad siempre que por razones de edad, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida, con reserva del puesto de trabajo los primeros dieciocho meses. Deberá justificarse la necesidad de cuidado.		<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable SSCC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos</p> <p>Herramientas de registro de datos</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 120€ aprox.</p>	2	  

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.5.1.6 Establecer un permiso retribuido a través del cuál, previo aviso y justificación, la persona trabajadora pueda disfrutar de hasta 10 horas al año para acompañar a menores de 16 años y familiares de primer grado por consanguinidad dependientes a consultas médica de la seguridad social y a la realización de gestiones administrativas de carácter público. Este permiso se podrá disfrutar como máximo durante un 50% de la jornada en computo diario.	Nº de permisos segregados por sexo	Recursos Humanos: Responsable SSCC  Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos Herramientas de registro de datos  Recursos económicos: 200€ aprox.	2	  

### 6.5.2 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.5.2.1. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes.	Nº de sesiones informativas	Recursos Humanos: Equipo SSCC  Recursos Materiales: Herramientas de registro de datos  Recursos económicos: 325€ aprox.	2	  

## 6.6. ÁREA DE INTERVENCIÓN: SALUD LABORAL

### Objetivos Específicos:

#### 6.6.1 Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.6.1.1. Informar a la Comisión de Igualdad de la simetría laboral y enfermedad profesional, desagregada por sexo.	Registro de información estadística	<p><b>Recursos Humanos:</b> Equipo SSSC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Herramientas de registro de datos</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 80€ aprox.</p>	2	
6.6.1.2. Solicitar al Servicio Ajeno de Prevención de Riesgos Laborales la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género	Revisión del Plan	<p><b>Recursos Humanos:</b> Equipo SSSC Y SPA</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Documentación PRL</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 600€ aprox.</p>	2	



ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.6.1.3. Incluir en el plan de formación de la empresa píldoras formativas para toda la plantilla en: Riesgos de pantallas de visualización de datos; riesgos ergonómicos y posturales y riesgos psicosociales	Nº de horas de formación realizadas	<p><b>Recursos Humanos:</b> Equipo SSSC y SPA</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Herramientas de registro de datos</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 320€ aprox.</p>	2	




## 6.7. ÁREA DE INTERVENCIÓN: ACOSO

### Objetivos Específicos:

- 6.7.1 Denominación: Elaborar y difundir el protocolo de actuación para casos de acoso para que la plantilla disfrute de un entorno libre de cualquier tipo de acoso.**

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.7.1.1. Difundir por los canales habituales de comunicación el protocolo de prevención y actuación ante actos de acoso.	Acciones de comunicación	<b>Recursos Humanos:</b> Equipo SSSC <b>Recursos Materiales:</b> Canales de comunicación y difusión habituales <b>Recursos económicos:</b> 640€ aprox.	1	
6.7.1.2. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad.	Registro de información estadística	<b>Recursos Humanos:</b> Equipo SSSC <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramienta de registro de datos <b>Recursos económicos:</b> 80€ aprox.	2	

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.7.1.3. Formar a la Comisión de instrucción de los casos de acoso y mandos intermedios en materia de prevención del acoso.	Nº de horas de formación realizadas	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable SSCC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos.</p> <p>Herramienta de registro de datos</p>	2	
6.7.1.4. Incluir en el Plan de Acogida del Personal la información sobre la Prevención del acoso.	Nº incorporaciones y personas recicladas	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable SSCC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos.</p> <p>Herramienta de registro de datos</p>	2	

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.7.1.5. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, para su actualización y mejora, la comisión de seguimiento podrá realizar modificaciones del funcionamiento del protocolo, respetando que no contradiga lo establecido en esta materia en el Convenio Colectivo que es de aplicación y según las leyes vigentes.	Registro de información estadística	<b>Recursos Humanos:</b> Equipo SSSC  <b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos.  <b>Recursos económicos:</b> Herramienta de registro de datos 120€ aprox	2	  



## 6.8. ÁREA DE INTERVENCIÓN: VIOLENCIA DE GÉNERO

### Objetivos Específicos:

**6.8.1 Denominación: Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección**

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.8.1.1. Informar a la Comisión de Igualdad de las medidas solicitadas y aplicadas relacionadas con las mujeres víctimas de violencia de género.	Registro de información estadística	<p>Recursos Humanos: Equipo SSSCC</p> <p>Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramienta de registro de datos</p> <p>Recursos económicos: 120€ aprox</p>	2	   



ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.8.1.2. Se elaborará un documento en el que se informe a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación del convenio colectivo correspondiente y/o las incluidas en el Plan de Igualdad, procediéndose a la difusión del mismo a través de los canales de comunicación ordinarios de la Fundación.	Nº de comunicaciones	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable SSCC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Herramienta de registro de datos</p> <p><b>Recursos económicos:</b> 80€ aprox</p>	1	    



ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.8.1.3. Garantizar el 100% del salario de la mujer víctima de violencia de género, que por motivos derivados de esta situación se encuentra en IT	Nº salarios garantizados	<p><b>Recursos Humanos:</b> Responsable SSSC</p> <p><b>Recursos Materiales:</b> Aportación de la información necesaria desagregada por sexos.</p> <p><b>Recursos económicos:</b> Herramienta de registro de datos 80€ aprox</p>	2	   




## 6.9. ÁREA DE INTERVENCIÓN: CULTURA DE EMPRESA

### Objetivos Específicos:

**6.9.1 Denominación:** Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

ACCIONES	INDICADOR	RECURSOS	Temporalización	ODS
6.9.1.1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Igualdad.	Nombramiento Responsable Igualdad	Recursos Humanos:  Dirección  Recursos Materiales:  Canales de comunicación y difusión habituales  Recursos económicos:  240€ aprox	2	
6.9.1.2. Cualquier información que la empresa traslade interna o externamente que afecte a la composición de la plantilla total o parcialmente, irá segregada por sexo	Registro información estadística	Recursos Humanos:  Responsable SSSC  Recursos Materiales:  Aportación de la información necesaria desagregada por sexos.  Herramienta de registro de datos  	3	

## VII. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

En cada una de las acciones positivas acordadas se establecen los recursos necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Se identifica en cada una de las acciones un coste estimado para su implantación.

En las comisiones de seguimiento se realizará un análisis del coste real que ha supuesto cada una de las acciones y se actualizarán los indicadores.

## VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

### CALENDARIO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

2023												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento									X	X		
Evaluación												

2024												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento			X	X								
Evaluación												
2025												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento			X	X								
Evaluación												

2026												
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento			X	X								
Evaluación										X	X	

Se anex cronograma con el calendario de implantación de cada una de las medidas

CALENDARIO DE ACTUACIONES	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T												
MEDIDAS																
<b>6.1. ACCESO AL EMPLEO</b>																
<b>6.1.1. Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.</b>																
<b>6.1.1.1. Revisar y en su caso corregir el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y en los diferentes documentos del área de selección para que sea un lenguaje incluyente, concretamente:</b>	X	X			X				X				X			
<b>•Modificar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos de trabajo, utilizando tanto el femenino como el masculino (por ejemplo, Jefe/a Departamento), o una denominación genérica (Jefatura de Departamento).</b>																
<b>•Modificar el lenguaje utilizado en los anuncios de empleo.</b>																
<b>6.1.1.2. El procedimiento de selección será lo más objetivo posible. Se eliminará cualquier tipo de pregunta relacionada con la situación personal o civil del candidato/a (situación familiar o de convivencia, expectativas sobre maternidad/paternidad, etc.). Para ello se harán las recomendaciones pertinentes a los encargados de entrevistas para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.</b>	X	X			X				X				X			
<b>6.1.1.3. Los anuncios no deben contener requisitos, que impidan presentarse a personas de un género determinado, debiendo referirse a los requisitos necesarios para desempeñar ese puesto de trabajo y se utilizará un</b>	X	X			X				X				X			

<i>lenguaje neutro y unos contenidos no sexistas.</i>												
<b>6.1.1.4. Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades, a las personas responsables de la selección de personal</b> conforme a los criterios establecidos en la comisión de igualdad.	X	X	X	X	X			X			X	
<b>6.1.1.5. Se trasladará a las empresas que intervengan en los procesos de selección los compromisos adquiridos</b> en materia de igualdad de trato y oportunidades y que serán exigidas a las mismas.	X	X				X		X			X	
<b>6.1.1.6. Introducir un apartado de Igualdad de Oportunidades en el Manual de bienvenida</b> y garantizar que es entregado a todas las nuevas contrataciones.	X	X			X			X			X	
<b>1.2. Fomentar la representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en los distintos grupos profesionales y departamentos.</b>												
<b>1.2.1. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos,</b> departamentos y puestos, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	X	X	X	X	X			X			X	
<b>6.2. PROMOCIÓN DEL PERSONAL</b>												
<b>6.2.1. Fomentar la participación de las mujeres en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están subrepresentadas.</b>												
<b>6.2.1.1. Disponer de información estadística sobre las promociones de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos,</b> departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	X	X	X	X	X			X			X	
<b>6.2.1.2. Revisar el procedimiento de formación para el reciclaje profesional de los trabajadores/as, y especialmente de aquellos que por motivos familiares hayan permanecido alejados de la actividad</b>	X	X	X	X	X	X		X			X	

<i>profesional durante largos períodos de tiempo.</i>													
<b>6.2.1.3. Realizar acciones con la finalidad de incrementar la participación de las trabajadoras en dar visibilidad de su trabajo dentro y fuera de la organización.</b>	X	X	X	X	X			X			X		
<b>6.3. FORMACIÓN DEL PERSONAL</b>													
<b>6.3.1. Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de trato y oportunidades a través de acciones formativas.</b>													
<b>6.3.1.1. Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo y en seguimiento de planes.</b>	X	X	X	X	X			X			X		
<b>6.3.1.2. Sensibilizar y formar sobre igualdad de oportunidades y no discriminación a:</b> Todas las personas que participan en el proceso de selección y promoción, desde el departamento de RR.HH hasta las personas responsables de los departamentos que tienen una vacante; al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (páginas web, relaciones con prensa, etc); RLT y equipo directivo en base a criterios de Comisión de Igualdad.	X	X	X	X	X			X			X		
<b>6.3.1.3. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos.</b>	X	X	X	X	X			X			X		
<b>6.3.1.4. La actividad formativa en materia de igualdad se pondrá a disposición de la Comisión para su revisión.</b>	X	X	X	X	X			X			X		

<b>6.3.1.5 Incluir en el plan de formación de la empresa píldoras formativas para toda la plantilla en:</b> <i>Sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres hombres; Conciliación y corresponsabilidad; Acoso sexual y por razón de sexo y Violencia de género.</i>	X X X X X X	X	X				
<b>6.3.2. Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional, en especial, en puestos donde las trabajadoras están subrepresentadas.</b>							
<b>6.3.2.1. Diseñar acciones que acerque el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los requisitos de acceso a las mismas para garantizar la igualdad de oportunidades a través de los medios de comunicación habituales de la empresa, realizando comprobaciones de la eficacia de los canales de comunicación. La formación se realizará en horario laboral.</b>	X X X X X	X	X				
<b>6.4. RETRIBUCIÓN</b>							
<b>6.4.1. Garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual valor.</b>							
<b>6.4.1.1. Disponer de información estadística sobre las retribuciones, fijas y variables, de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad.</b>	X X X X X	X	X				
<b>6.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL</b>							
<b>6.5.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.</b>							
<b>6.5.1.1. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, nivel jerárquico y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y</b>	X X X X X	X	X				

<p><i>trasladar la información a la Comisión de Igualdad, así como lactancia u otros derechos de conciliación. Información sobre las medidas que se han solicitado y que no se han concedido.</i></p>														
<p><b>6.5.1.2. La Comisión de Igualdad difundirá y actualizará a través de los canales de comunicación internos (comunicados en tablones, circulares, correo interno, folletos, intranet, etc.), las mejoras que incorporan el Plan de Igualdad, destacando especialmente, para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina, que pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.</b></p>		<b>X</b>	<b>X</b>											
<p><b>6.5.1.3. En el caso de que un empleado/a solicite una excedencia por cuidado de familiar podrá facilitar un dato de contacto actualizado con el fin de que se pueda convocar a acciones formativas.</b></p>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>				<b>X</b>			<b>X</b>	
<p><b>6.5.1.4 Establecer ante la petición de reducción de jornada, una propuesta de adaptación al puesto sin reducción, incluido el trabajo a distancia cuando sea posible.</b></p>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>				<b>X</b>			<b>X</b>	
<p><b>6.5.1.5 Excedencia voluntaria por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad siempre que por razones de edad, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida, con reserva del puesto de trabajo los primeros dieciocho meses. Deberá justificarse la necesidad de cuidado. Con el compromiso por parte de la persona trabajadora de reciclarse formativamente durante este periodo.</b></p>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>				<b>X</b>			<b>X</b>	

Jeffrey  
Lever

6.5.1.6 Establecer un permiso retribuido a través del cuál, previo aviso y justificación, la persona trabajadora pueda disfrutar de hasta 10 horas al año para acompañar a menores de 16 años y familiares de primer grado por consanguinidad dependientes a consultas médica de la seguridad social y a la realización de gestiones administrativas de carácter público. Este permiso se podrá disfrutar como máximo durante un 50% de la jornada en computo diario.	X	X	X	X	X			X		X			
<b>6.5.2. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.</b>													
6.5.2.1. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes.	X	X	X	X	X			X		X			
<b>6.6. SALUD LABORAL</b>													
<b>6.6.1. Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.</b>													
6.6.1.1. Informar a la Comisión de Igualdad de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo.	X	X	X	X	X			X		X			
6.6.1.2. Solicitar al Servicio Ajeno de Prevención de Riesgos Laborales la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de genero	X	X	X	X	X			X		X			
6.6.1.3. Incluir en el plan de formación de la empresa píldoras formativas para toda la plantilla en: Riesgos de pantallas de visualización de datos; riesgos ergonómicos y posturales y riesgos psicosociales	X	X	X	X	X			X		X			
<b>6.7. ACOSO</b>													
<b>6.7.1. Elaborar y difundir el protocolo de actuación para casos de acoso para que la plantilla disfrute de un entorno libre de cualquier tipo de acoso.</b>													

<b>6.7.1.1. Difundir por los canales habituales de comunicación el protocolo de prevención y actuación ante actos de acoso.</b>	X	X										
<b>6.7.1.2. Informar a la Comisión de Igualdad del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad.</b>	X	X	X	X	X				X		X	
<b>6.7.1.3. Formar a la Comisión Instructora, y mandos intermedios en materia de prevención del acoso.</b>	X	X	X	X	X			X			X	
<b>6.7.1.4. Incluir en el Plan de Acogida del Personal la información sobre la Prevención del acoso.</b>	X	X	X	X	X			X			X	
<b>6.7.1.5. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, para su actualización y mejora, la comisión de seguimiento podrá realizar modificaciones del funcionamiento del protocolo, respetando que no contradiga lo establecido en esta materia en el Convenio Colectivo que es de aplicación y según las leyes vigentes.</b>	X	X	X	X	X			X			X	
<b>6.8. VIOLENCIA DE GÉNERO</b>												
<b>6.8.1. Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.</b>												
<b>6.8.1.1. Informar a la Comisión de Igualdad de las medidas solicitadas y aplicadas relacionadas con las mujeres víctimas de violencia de género.</b>	X	X	X	X	X			X			X	
<b>6.8.1.2. Se elaborará un documento en el que se informe a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres</b>	X	X										

víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación del convenio colectivo correspondiente y/o las incluidas en el Plan de Igualdad, procediéndose a la difusión del mismo a través de los canales de comunicación ordinarios de la Fundación.													
<b>6.8.1.6. Garantizar el 100% del salario de la mujer víctima de violencia de género, que por motivos derivados de esta situación se encuentra en IT</b>	X	X	X	X	X				X			X	
<b>6.9. CULTURA DE EMPRESA</b>													
<b>6.9.1. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.</b>													
<b>6.9.1.1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Igualdad.</b>	X	X											
<b>6.9.1.2. Cualquier información que la empresa traslade interna o externamente que afecte a la composición de la plantilla total o parcialmente, irá segregada por sexo</b>	X	X	X	X	X	X		X			X		

## IX. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

### 9.1 Seguimiento y evaluación

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, CTC realizará su evaluación que deberá ser aprobada por el Comité de Igualdad. La evaluación recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Para llevar a cabo dicha evaluación se utilizarán los indicadores señalados en el presente plan de igualdad.

Los resultados de esta evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por el Comité de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad.

Con esta comparación y los resultados obtenidos tras sus cuatro años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad y, con ello, negociar el II plan de igualdad para la compañía.

#### 9.1.1 Evaluación de los resultados.

Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.

#### 9.1.2 Evaluación del proceso.

Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se puede recoger información sobre los siguientes aspectos:

- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (los recogidos en las fichas de acción).

#### 9.1.3 Evaluación del impacto.

Este apartado información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la fundación en particular. La información por recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos,

pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a:

- Si se han reducido las desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla desde que entró en vigor el Plan de Igualdad en la fundación.
- Si ha disminuido la segregación vertical y horizontal en la fundación.
- Si ha habido cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Si ha habido cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Si ha habido cambios en la imagen de la fundación (documentos comerciales, publicidad, etc.).
- Si hay un aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres con respecto al primer diagnóstico de género.

## 9.2 Comisión de seguimiento y evaluación

### Miembros de la comisión de seguimiento:

La Comisión quedará constituida por dos personas, una en representación de la empresa y otra en representación de las personas trabajadoras. En representación de la empresa queda constituida por la Dirección General de la compañía En representación de las personas trabajadoras asistirá el/la representante legal de las personas trabajadoras.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

### Competencias:

Las competencias de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad serán:

- a) Seguimiento de las medidas que integran el plan de igualdad.
- b) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- c) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la fundación.
- d) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- e) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad

que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

### Sustituciones

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

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

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión y que representen a la fundación serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el sindicato cuya representación se ostenta.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

### Actas

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

### Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento, así como las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información salvo aquella que expresamente se diga que tiene carácter público.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la fundación a esta Comisión, ni la información que en ellos se contiene ni cualquier información que se facilite en el seno de la Comisión, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.



### Funcionamiento

La Comisión se reunirá a los 6 meses de la publicación del Plan y, posteriormente con carácter ordinario cada año. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 15 días como mínimo.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que exista causa para ello y sea requerido por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día que deberá ser enviada con una antelación mínima de 15 días.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la fundación y a la representación Sindical.

### Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la fundación se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

## X. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:



The image shows two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left appears to be 'UGT' and the one on the right appears to be 'CCOO'. Both signatures are somewhat stylized and written in a cursive hand.

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la fundación.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la fundación, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la fundación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios" En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

## XI. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Sin perjuicio de que las partes acuerden su adhesión total e incondicionada al II Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC V); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su arbitraje, establecido por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

