# PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN CENTRO DE SUPERCOMPUTACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN (SCAYLE)

**Fundación Centro de Supercomputación de Castilla y León, SCAYLE.**
Edificio CRAI-TIC, C\Diario de León s/n, Campus de Vegazana.
24071 León (España).
(+34) 987 293 160
info@scayle.es
www.scayle.es

# Contenido

**1.- INTRODUCCIÓN** ..... 3
**2.- VIGENCIA** ..... 5
**3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN** ..... 5
**4.-OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN** ..... 5
**5.- COMISIÓN DE IGUALDAD** ..... 6
**6.- DIAGNÓSTICO** ..... 7
**7.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD** ..... 22
**8.- MEDIDAS PARA LA CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS** ..... 23
**9.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN.** ..... 26
**10.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD** ..... 27

# 1.- INTRODUCCIÓN

El presente Plan de igualdad se despliega en base a las prescripciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, conforme a los cuales, un Plan de igualdad de mujeres y hombres, se constituye como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de llevar a cabo un diagnóstico de situación, para lograr la igualdad de trato y de oportunidades en la organización, eliminando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

El proceso de diseño y elaboración del Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Fundación Centro de Supercomputación de Castilla y León (en adelante SCAYLE) se ajusta a los requisitos establecidos en la normativa de Igualdad que resulta de aplicación.

SCAYLE se siente plenamente comprometido con la Igualdad y por ello, se propone adoptar en este Plan como un conjunto de medidas a implementar, tras la realización de un diagnóstico  previo de la situación existente en la Fundación en materia de Igualdad, con el objeto de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y medidas a adoptar para su consecución así como los sistemas de seguimiento de los mismos.

**Objetivos y fines fundacionales de SCAYLE:**

La Fundación Centro de Supercomputación de Castilla y León, tiene como misión la mejora de las tareas de investigación de la Universidad, de los Centros de Investigación y de las empresas de Castilla y León, promoviendo acciones de innovación en el mundo de la Sociedad del Conocimiento y proporcionando un entorno de trabajo excelente en las áreas del cálculo intensivo, las comunicaciones y los servicios avanzados, contribuyendo mediante el perfeccionamiento tecnológico al desarrollo económico de la Comunidad y a la mejora de la competitividad de las empresas, así como la gestión de recursos e infraestructuras de tecnologías de la información y de las comunicaciones y los servicios asociados.

En el compromiso con el cumplimiento normativo, la calidad y la mejora continua de los servicios prestados por SCAYLE, la actividad de la entidad se rige por las siguientes pautas de conducta:

- Respeto a la legalidad, derechos humanos y ética.
- Respeto a las personas.
- Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Uso y protección de los activos.
- Imagen y reputación corporativa.
- Lealtad a la entidad.

- Tratamiento de la información y del conocimiento.
- Relaciones con entidades colaboradoras y proveedores.

En este mismo sentido, SCAYLE pone de manifiesto su firme compromiso en el mantenimiento y desarrollo de políticas que integren la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres, así como la No discriminación de ningún otro colectivo por cualquier circunstancia posible.

Para llevar a cabo este propósito, se desarrolla este "Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades" que contempla los objetivos, estrategias y prácticas para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de gestión de la organización, desde la Selección a la Promoción, pasando por la Formación, las Condiciones de Trabajo y Empleo, la Salud Laboral, la Ordenación del Tiempo de Trabajo y la Conciliación de la Vida Profesional, Familiar y Personal, así como para potenciar la comunicación e información de todas las decisiones que se adopten a este respecto por la entidad proyectando una imagen de empresa acorde a este principio.

Con este propósito, seguiremos impulsando en toda la organización un modelo de gestión del talento humano que no solo incorpore valores como el respeto, la integridad y el interés por las personas, sino que también promueva simultáneamente medidas y políticas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades. Estas políticas, contribuirán al fortalecimiento de nuestros principios, permitiéndonos avanzar hacia la meta de contar con un equipo comprometido con la organización, asegurando la alineación con los objetivos estratégicos enfocados en el usuario, la adaptabilidad y la eficiencia, lo que a su vez nos ayudará a mantener nuestro estatus como una entidad líder en el sector.

Los Principios Rectores que guían el presente Plan de igualdad son:

- ✓ **Gobernanza**: representada en el compromiso de SCAYLE con la igualdad entre mujeres y hombres y el buen gobierno.
- ✓ **Responsabilidad social**: la Fundación atenderá el interés general, impulsando en la medida de lo posible el progreso social, económico y medioambiental. La no discriminación y la igualdad de oportunidades serán principios informadores de todas sus actuaciones.
- ✓ **Legalidad:** la Fundación se compromete a cumplir fiel y respetuosamente con todas las obligaciones legales a las que esté sujeta.
- ✓ **Transparencia**: en atención a la Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación ciudadana de Castilla y León, la Ley 19/2013, de 9 de noviembre y más concretamente al art. 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cualquier miembro de la plantilla de nuestra organización tiene acceso a la información sobre la implementación de las medidas derivadas del presente plan.
- ✓ **Participación:** resulta imprescindible que todo el personal que compone SCAYLE participe para articular los procesos necesarios con el fin de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- ✓ **Enfoque de género:** el análisis de género está presente de manera transversal en todo el presente Plan.

- ✓ **Respeto a las personas:** los empleados de SCAYLE deben tratarse con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. Éstos, tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados. SCAYLE rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

- ✓ **Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades:** SCAYLE promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

- ✓ **Cooperación y dedicación:** SCAYLE propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

# 2.- VIGENCIA

El Plan de igualdad de mujeres y hombres de SCAYLE tiene una duración inicial de 4 años desde el momento de su aprobación.

# 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de igualdad de SCAYLE resulta de aplicación a todo el personal de SCAYLE, así como las personas físicas y jurídicas que presten servicios a la entidad, a través de contratos de puesta a disposición.

Dado que SCAYLE, solo tiene un centro de trabajo, sito en la calle Diario de León, s/n, Edificio CRAI TIC, Campus de Vegazana, 24007, León, su ámbito territorial se encuentra limitado a este centro de trabajo.

# 4.-OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN

El objetivo general del presente Plan, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, es conseguir la igualdad real y efectiva entre todas

las mujeres y hombres que forman parte de la Fundación. Para ello se pretende optimizar la gestión de los recursos humanos, asegurando la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres e incorporar la perspectiva de género como parte de la Responsabilidad Social de la entidad.

Este objetivo general se alcanza a través de la consecución de los siguientes **objetivos específicos:**

● Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

● Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.

● Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todas las personas que conforman SCAYLE.

● Favorecer la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

● Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo.

● Incorporar el principio de igualdad en la gestión y organización de SCAYLE.

● Igualdad de oportunidades en la formación y en la promoción.

● Aumentar los conocimientos de la plantilla respecto a las medidas de conciliación existentes en la entidad.

● Alcanzar la paridad en la representación.

● Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.

● Evitar las discriminaciones por razón de sexo.

● Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles y grupos.

● Promover la igualdad salarial.

● Asegurar la participación equilibrada en las diferentes acciones formativas adoptadas.

● Estimular la existencia de un entorno laboral igualitario.

● Intervenir contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.

● Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

● Erradicar el uso sexista del lenguaje.

● Proyección de una imagen de empresa acorde con el principio de igualdad.

# 5.- COMISIÓN DE IGUALDAD

El diagnóstico, diseño e implementación del presente Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo por la **Comisión Negociadora** compuesta por:

En representación de SCAYLE :

- Directora General de SCAYLE.

En representación del personal:

- Coordinador del área de Sistemas y Delegado de Personal de SCAYLE.

En la última reunión de la Comisión Negociadora se aprueba la disolución de la misma y se constituye la Comisión de Igualdad y/o de seguimiento para el establecimiento y seguimiento del plan durante el periodo de vigencia.

Así, la **Comisión de Igualdad** estará compuesta por:

En representación de SCAYLE por:

- Directora General de SCAYLE,

En representación de los trabajadores por:

- Coordinador del área de Sistemas y Delegado de Personal de SCAYLE.

Entre sus funciones se encuentran la de velar por:

- ✓ La igualdad de género, entendida como la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ La igualdad de oportunidades, en el sentido de que todas las personas tengan las mismas opciones a las mismas oportunidades y recursos independientemente de su género.
- ✓ La igualdad de oportunidades con independencia de su procedencia, cultura, nacionalidad, religión, orientación sexual, situación familiar, etc.
- ✓ La no discriminación, ni directa ni indirecta, de la plantilla por su género.
- ✓ La erradicación en el plano laboral de cualquier indicio de acoso sexual o por razón de sexo, así como de cualquier otra modalidad de acoso en el trabajo.
- ✓ La promoción y difusión dentro de la entidad de los calores y prácticas en que se basa la igualdad, así como la promoción de la representación equilibrada de los diferentes sexos en todos los órganos y cargos de responsabilidad.
- ✓ El seguimiento, modificación y actualización del Plan de igualdad.

# 6.- DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de igualdad es un estudio detallado sobre la situación de mujeres y hombres en SCAYLE. Este análisis recoge información cuantitativa y cualitativa que permite detectar las desigualdades existentes y formular propuestas de actuación correctoras.

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del Plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que

puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento

Los objetivos del diagnóstico inicial son:

1. Proporcionar información sobre las características y necesidades de la plantilla.
2. Identificar la existencia de desigualdades, directas o indirectas, por razón de género.
3. Servir de base para establecer las prioridades y definir los objetivos y acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

En el diagnóstico realizado de la situación actual de SCAYLE, dando cumplimiento al 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 y al RD 901/2024, se han trabajado 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.

La información adquirida en esta primera fase de diagnóstico de la situación actual de la entidad se resume en la siguiente tabla de resumen del diagnóstico realizado:

| FICHA TÉCNICA DE RESUMEN DE DIAGNÓSTICO |
|---|

## 1.- CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD

La Fundación Centro de Supercomputación de Castilla y León (en adelante SCAYLE), se constituye una organización de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro es una entidad pública creada por la Junta de Castilla y León y la Universidad de León, que tiene por objeto la mejora de las tareas de investigación de la universidad, los centros de investigación y las empresas de Castilla y León.

Cuenta con un único centro de trabajo, ubicado en el ED. CRAI-TIC, Campus de Vegazana, Universidad de León, León, en el que se ubican sus instalaciones y desde donde presta sus servicios.

La Fundación, creada con el fin de mejorar de las tareas de investigación de la Universidad, de los Centros de Investigación y de las empresas de Castilla y León, promoviendo acciones de innovación en el mundo de la Sociedad del Conocimiento y proporcionando un entorno de trabajo excelente en las áreas del cálculo intensivo, las comunicaciones y los servicios avanzados, contribuyendo mediante el perfeccionamiento tecnológico al desarrollo económico de la Comunidad y a la mejora de la competitividad de las empresas y la gestión de recursos e infraestructuras de tecnologías de la información y de las comunicaciones y los servicios asociados, está integrada en la actualidad por **21 personas**, incluyendo a la Dirección General.

SCAYLE es el único centro de estas características de toda la Comunidad de Castilla y León. Adicionalmente, la Fundación cuenta con una serie de Órganos para su gobierno como son:

- El Órgano de Gobierno de la Fundación es el Patronato: para la mejor gestión de los fines y actividades de la Fundación se establece la existencia de los siguientes órganos:
- Una Comisión Ejecutiva, que tendrá carácter ejecutivo.
- Un Consejo Asesor, de carácter consultivo, dada la importancia de la actividad que desarrolla.
- Un Consejo de Honor, cuyos miembros tendrán carácter honorífico.
- El Patronato: integrado por nueve patronos.

Sin embargo, los miembros de estos órganos no se contabilizan en este diagnóstico, puesto que son personal externo a la Fundación que no forman parte de su plantilla, pertenecientes a la Junta de Castilla y León y a la Universidad de León, debido al carácter dependiente de las mismas.

## 2.- ANÁLISIS DE DATOS.

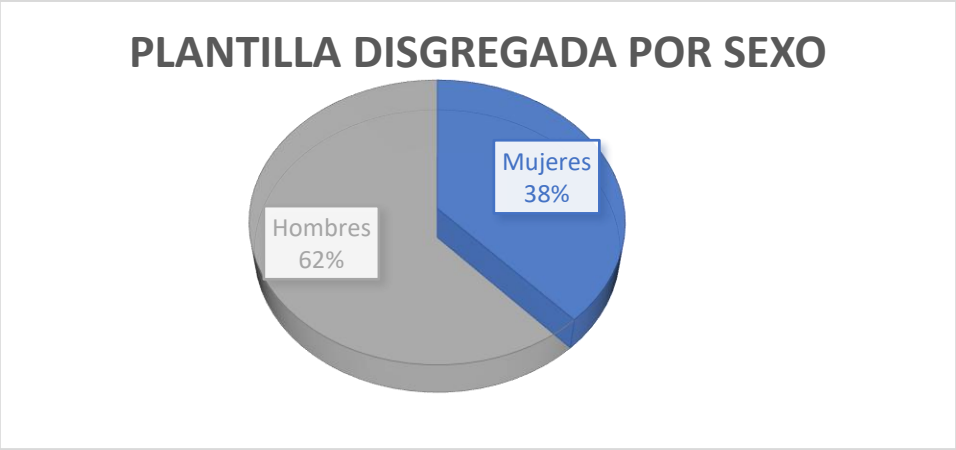
Dada la pequeña magnitud de SCAYLE, los datos que se presentan a continuación, se basan en los datos de que dispone la Fundación sobre el personal y las acciones desarrolladas.

El Organigrama de SCAYLE es el siguiente:

## 2.1- Análisis de datos cuantitativos de la Fundación

Partiendo del total de empleados de SCAYLE, que son 21, se puede desglosar de la siguiente manera:

| | Sexo Hombre | Sexo Mujer | Total General |
|---|---|---|---|
| Dirección General | 0 | 1 | 1 |
| Dirección Administrativo-Financiera | 1 | 0 | 1 |
| Coordinadores de Áreas | 2 | 1 | 3 |
| Coordinador/a de Áreas de Proyectos CP | 1 | 0 | 1 |
| Técnico/a Informático/a | 7 | 2 | 9 |
| Técnico/a Administrativo/a | 0 | 2 | 2 |
| Técnico superior TS | 2 | 0 | 2 |
| Administrativo/a | 0 | 2 | 2 |
| **Total** | **13** | **8** | **21** |



La estructura operativa, tiene las siguientes categorías de nivel funcional:

| PUESTO | Formación | Hombres | Mujeres | Total |
|---|---|---|---|---|
| Dirección General | Estudios universitarios | 0 | 1 | 1 |
| Dirección Administrativo-Financiera | Estudios universitarios | 1 | 0 | 1 |
| Coordinación de Áreas Técnicas | Estudios universitarios | 2 | 1 | 3 |
| Coordinación de Área de Proyectos | Estudios universitarios | 1 | 0 | 1 |
| Técnico IT | Estudios universitarios | 7 | 2 | 9 |
| Técnico Administrativo | Estudios universitarios | 0 | 2 | 2 |
| Técnico Superior | Grado Superior (FP) | 2 | 0 | 2 |
| Administrativo | Los que se fije en las bases de la convocatoria de contratación. | 0 | 2 | 2 |
| TOTAL | | 13 | 8 | **21** |
| **Total %** | | **61,90%** | **38,10%** | **100%** |

- Procesos de selección y contratación.

Las entrevistas de valoración de los candidatos se realizan por una Comisión cuya composición es mixta, resultado habitual que en la misma existan tanto presencia masculina como femenina.

Los contenidos de las pruebas se relacionan exclusivamente con el ámbito profesional, corrigiéndose de forma objetiva dado que las pruebas son tipo test.
Asimismo, en cuanto a la valoración de los méritos, se publican de forma clara y transparente en la convocatoria y se aplican también de forma completamente objetiva.

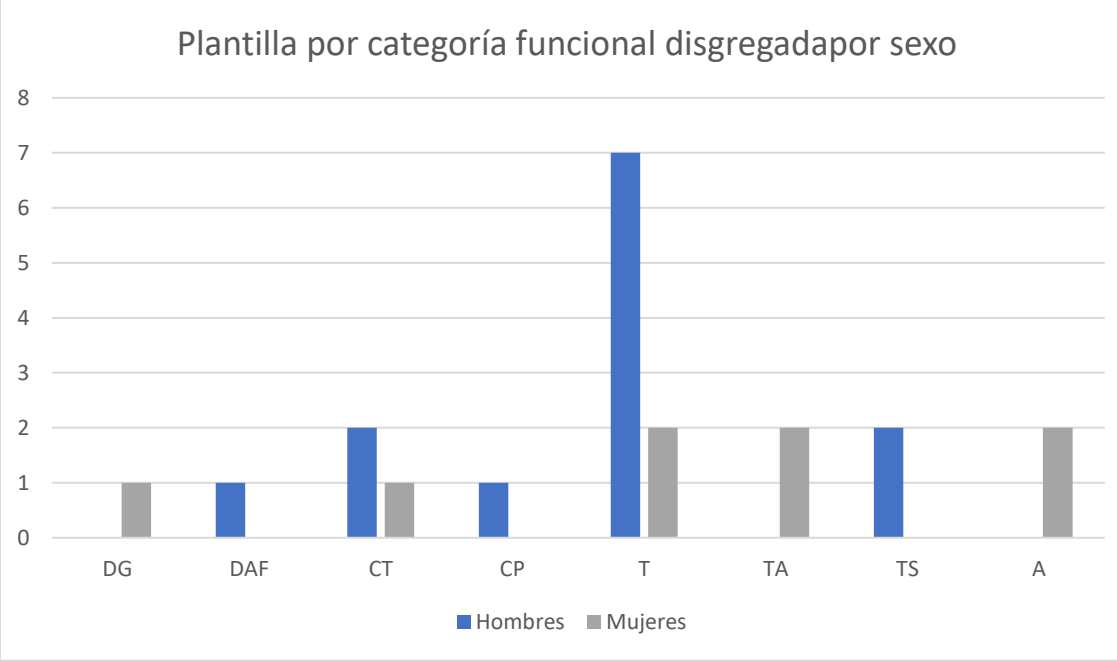
En el último año (2024), se han producido 4 incorporaciones: 1 una mujer, en el cargo de Directora General y 3 hombres en el cargo de técnico informático.

- Clasificación Profesional

La categoría profesional de cada puesto viene indicada en cada una de las convocatorias de empleo y se fija según las pautas establecidas en el Convenio Laboral de aplicación, el cual también se indica en las convocatorias de empleo.

Conforme a la normativa interna de SCAYLE, concretamente en la SGSI_NOR_02_ Normativa de Competencias, se distinguen los siguientes perfiles generales:

| | Hombres | % | Mujeres | % |
|---|---|---|---|---|
| **Dirección General DG** | 0 | **0%** | 1 | **100%** |
| **Dirección Administrativo Financiero** | 1 | **100%** | 0 | **0%** |
| **Coordinador/a de Áreas Técnicas CT** | 2 | **66,66%** | 1 | **33,33%** |
| **Coordinador/a Proyectos CP** | 1 | **100%** | 0 | **0%** |
| **Técnico/a IT TIT** | 7 | **82%** | 2 | **18%** |
| **Técnico/a Administrativo/a TA** | 0 | **0%** | 2 | **100%** |
| **Técnico superior TS** | 2 | **100%** | 0 | **0%** |
| **Administrativo/a A** | 0 | **0%** | 2 | **100%** |




En la Dirección se presenta una clara paridad, ya que la Dirección General está desempeñada por una mujer y la Dirección Administrativo-Financiera desempeñada por un hombre.

En el área técnica se aprecia un mayor porcentaje de presencia masculina, si bien, por el contrario, en el área de proyectos y administrativa la presencia femenina es predominante.

| Edades | Mujeres | % | Hombres | % |
|---|---|---|---|---|
| **20-30 años** | 0 | 0% | 7 | 53,85% |
| **31-45 años** | 4 | 50% | 3 | 23,08% |
| **46 años y más** | 4 | 50% | 3 | 23,08% |
| TOTAL | 8 | 100% | 13 | 100% |

Los datos extraídos por edades, nos muestran que el 76,92% de hombres de la plantilla y el 50% de mujeres se sitúa en las franjas de edad inferiores a los 46 años, entendiéndolas como la edad potencialmente productiva, y donde pueden tener mayores necesidades relacionadas con la maternidad y paternidad, además de las necesidades de conciliación.

- Formación

Existe un Plan de Formación Interna Anual que resulta de aplicación para todos los empleados, por lo que la formación que se imparte es para todo el personal de la misma forma. Si bien existen ciertas formaciones que se realizan exclusivamente para el personal técnico por su contenido más específico y técnico.

De todas las formaciones internas que se imparten en SCAYLE se recogen evidencias de la asistencia y en algunas de ellas se efectúan pruebas del conocimiento adquirido.

Por otro lado, la entidad dispone de una bolsa anual, para formación que los empleados soliciten. Permitiendo que el personal pueda desarrollar aquella formación más concreta que les resulte de interés, sufragada por la empresa, que le permita mejorar y actualizar conocimientos. Su concesión, se rige por el criterio de orden de solicitud, hasta que esta se agote.

- Promoción Profesional

Dada la naturaleza de SCAYLE, no existen actualmente mecanismos para promocionar dentro de la Fundación, por lo que no se han registrado cambios en cuanto a la categoría profesional de los empleados.

Si bien se han nombrado de cada área unos coordinadores, en base a su experiencia, conocimientos y antigüedad en SCAYLE.

- Infrarrepresentación femenina

Si bien se aprecia que existe un porcentaje un poco más elevado de hombres (61,90%) está bastante igualado frente al de mujeres (38,10%). Asimismo, la Dirección General se encuentra desempeñada por una mujer. Por lo que no se puede considerar que exista una infrarrepresentación femenina si no que se aprecia una paridad bastante equilibrada.

- Condiciones de Trabajo

Actualmente, de las 21 personas que conforman la plantilla de SCAYLE, 7 de ellas cuentan con contratos indefinidos (4 hombres y 3 mujeres), formando parte de la plantilla fija, mientras que 13 se encuentran con contratos temporales vinculados a proyectos (8 hombres y 4 mujeres).

Adicionalmente, se cuenta con un contrato de Alta Dirección y una modalidad específica de Personal Técnico de Apoyo.

| Tipo de contrato | Mujeres | % | Hombres | % |
|---|---|---|---|---|
| **Alta Dirección** | 1 | 12,50% | 0 | 0% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Indefinido a tiempo completo** | 3 | 37,50% | 4 | 30,77% |
| **Temporal a tiempo completo** | 4 | 50% | 8 | 62,54% |
| **Otros (PTA)** | 0 | 0% | 1 | 7,69% |
| **TOTAL** | **8** | **100%** | **13** | **100%** |

Estos datos concuerdan con que el centro lleve más de 3 años sin crear ningún puesto indefinido y que, por la actual legislación laboral, los contratos temporales no pueden superar los 3 años, lo que supone un alto riesgo de pérdida de talento y un alto coste en dotar al nuevo personal de la formación y experiencia necesaria para llevar sus labores. Acrecentado por el hecho de que el proceso de contratación es largo (dura varios meses) y costoso para el personal interno implicado (muchas horas de dedicación).

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Entre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en SCAYLE se cuenta con un documento en que se regula la Jornada Laboral del personal de SCAYLE, que se ha puesto a disposición de los empleados.

Conforme al mismo se permite una cierta flexibilidad horaria, que permite conciliar la vida laboral y personal.

Concretamente:

**Jornada semanal ordinaria de SCAYLE: 37,5 horas**

La jornada semanal se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible, con las siguientes características:

- La jornada laboral tendrá una parte fija de presencia obligatoria para todas las personas trabajadoras de 9 a 14 horas y una parte variable que constituye la flexibilidad horaria cuya distribución es a voluntad del trabajador y que deberá completarse dentro de los siguientes tramos horarios:

- Entre las 7:30 y las 9:00 de lunes a viernes.
- Entre las 14:00 y las 19:00 de lunes a jueves
- Entre las 14:00 y las 16:30 de los viernes.

- La distribución de la jornada anual precitada, en función de las necesidades organizativas de cada centro, dependencia o unidad administrativa, podrá ser irregular, si bien respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos legalmente con las salvedades, en su caso, establecidas en el convenio colectivo.
- Se garantiza un descanso diario de 30 minutos los cuales se computarán como tiempo efectivo de trabajo. Esta interrupción, no podrá afectar a la prestación de los servicios, garantizándose en todo momento que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.
- Se permitirá la realización de un día a la semana de teletrabajo, siempre que su realización no suponga un perjuicio al normal desarrollo de la actividad del centro.

Jornada semanal intensiva de SCAYLE: 35 horas
Jornada intensiva para todo el personal en horario a realizar entre las 7:30 y las 15:30 horas en los siguientes períodos:

- Semana Santa: 14 al 16 de abril de 2025
- Verano: desde el 15 de junio al 15 de septiembre de 2025
- Navidad: del 22 al 31 de diciembre de 2025 y 6 de enero de 2026

Necesidades del servicio

Por motivos derivados de las necesidades del servicio continuado de 24 horas/7días semanales, podrá ser exigible la prestación en régimen de disponibilidad horaria dentro de la parte flexible del horario del mes al que corresponda, hasta el 10% de la jornada mensual de la persona trabajadora, resultante de multiplicar el número de días laborables del mes por el promedio de jornada diaria de la persona trabajadora.

**Vacaciones del personal de SCAYLE**

23 días laborables.

Un mínimo de 10 días laborables, como norma general y en base a criterios de organización del trabajo fijados por la dirección, deberán ser disfrutados en período de jornada intensiva de verano (entre el 15 de junio y el 15 de septiembre).
Los días de vacaciones no disfrutados en el año natural podrán disfrutarse, de forma excepcional y previa autorización de la Dirección General, en el año 2026, preferentemente en el mes de enero de 2026.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran como no laborables.
Por cada 5 años de antigüedad cumplidos, los trabajadores tendrán derecho a un día adicional de vacaciones.

**Permisos por razones particulares**

A lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el empleado público podrá disfrutar hasta seis días laborables de permiso por asuntos particulares, que podrán acumularse a las vacaciones.

Asimismo, se aplican todas aquellas condiciones de conciliación que establece la normativa estatal y el convenio laboral que resulta de aplicación.

- Retribuciones

Las retribuciones económicas se aplican en función de la categoría profesional y la antigüedad.

Asimismo, en las convocatorias de empleo, se establece la categoría del puesto profesional al que corresponde la vacante, así como el Convenio que resulta de aplicación y por el cual se fija el salario de los trabajadores, por lo que existe total transparencia al respecto en la convocatoria de empleo.

Adicionalmente existe un complemento salarial, vinculado con la antigüedad acumulada en el puesto de trabajo.

Dentro del personal técnico, existe un servicio de guardias, que para aquellos que las desempeñen, implica una partida adicional.
La auditoría retributiva realizada, cuya vigencia es relativa al año 2025, debiendo realizarse su revisión de forma anual, muestra los siguientes resultados:

**Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales**

**Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)**

| Bandas salariales | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| Menos de 7.200 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Entre 7.201 € y 12.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Entre 12.001€ y 14.000€ | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Entre 14.001 y 18.000€ | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Entre 18.001 y 24.000 € | 1 | 12,5% | 0 | 0% | 1 |
| Entre 24.001 y 30.000€ | 0 | 0% | 2 | 15,38% | 2 |
| Entre 30.001 € y 36.000 € | 5 | 62,50% | 7 | 53,38 | 12 |
| Más de 36.000 € | 2 | 25,25% | 4 | 30,76% | 6 |
| TOTAL | 8 | | 13 | | |

**(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales**

**Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales**

| Distribución de la plantilla por bandas salariales | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Bandas salariales | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Menos de 7.200 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Entre 7.201 € y 12.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Entre 12.001€ y 14.000€ | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Entre 14.001 y 18.000€ | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Entre 18.001 y 24.000 € | 1 | 12,5% | 0 | 0% | 1 |
| Entre 24.001 y 30.000€ | 0 | 0% | 2 | 15,38% | 2 |
| Entre 30.001 € y 36.000 € | 5 | 62,50% | 7 | 53,38 | 12 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Más de 36.000 €** | **2** | **25,25%** | **4** | **30,76%** | **6** |
| **TOTAL** | **8** | | **13** | | **21** |

**Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales**

| Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Denominación categorías** | **Bandas salariales** | **Mujeres** | **%** | **Hombres** | **%** | **Total** |
| **1.Dirección General** | **Menos de 7.200 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **7.201 €- 12.000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **12.001 € - 14. 000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **14.001 € - 18.000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **18.001 € - 24.000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **24.001 € - 30.000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **30.001 € - 36.000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **Más de 36.000€** | **1** | **100%** | **0** | **0%** | **1** |
| **2. Dirección** | **Menos de 7.200 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **7.201 €- 12.000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **12.001 € - 14. 000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **14.001 € - 18.000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **18.001 € - 24.000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **24.001 € - 30.000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **30.001 € - 36.000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **Más de 36.000€** | **0** | **0%** | **1** | **100%** | **1** |
| **3. Coordinadores** | **Menos de 7.200 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **7.201 €- 12.000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **12.001 € - 14. 000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **14.001 € - 18.000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |
| | **18.001 € - 24.000 €** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | Más de 36.000€ | 1 | 33,33% | 2 | 66,66% | 5 |
| 4. Técnicos licenciados o graduados | Menos de 7.200 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 4 | 36,36% | 7 | 77,77% | 11 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 100% | 0 | 0% | 0 |
| 5.Técnicos superiores de FP | Menos de 7.200 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0% | 2 | 100% | 2 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | Más de 36.000€ | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| 6. Administrativo/as | Menos de 7.200 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 7.201 €- 12.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 12.001 € - 14. 000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 14.001 € - 18.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 18.001 € - 24.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 24.001 € - 30.000 € | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| | 30.001 € - 36.000 € | 1 | 50% | 0 | 0% | 1 |
| | Más de 36.000€ | 1 | 50% | 0 | 0% | 1 |

| TOTAL | 8 | | 13 | | |
|---|---|---|---|---|---|

En cuanto a las retribuciones económicas se pueden diferenciar cuatro franjas salariales, representadas en 4,76% (menos de 24.000€), 9,52% (entre 24.001 y 30.000€), 57,14% (entre 30.001€ y 36.000€) y 28,57% (más de 36.000€).

La pertenencia del grupo de las mujeres en estos cuartiles se traduce en 12,50% (menos de 24.000€), 0% (entre 24.001 y 30.000€), 62,50% (entre 30.001€ y 36.000€) y 25,25% (más de 36.000€).

No se aprecia en este sentido ningún desequilibrio económico entre los salarios percibidos por la mujeres y los salarios percibidos por los hombre, dado que los mismos vienen fijados por la categoría profesional de los empleados, la cual viene predeterminada en las convocatorias de empleo, donde además se establece el convenio que resulta de aplicación.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En cumplimiento de la UNE ISO 37301, en la cual la Fundación se encuentra certificada, se han desarrollado e implementado una serie de guías que recogen los principios, recomendaciones y pautas que orientaran el comportamiento del personal durante el desempeño de la actividad profesional. Asimismo, estas políticas recogen determinadas medidas destinadas a la prevención, detección y gestión tempranas de incumplimientos normativos.
Entre ellos se encuentran:

- Manual de Gestión de compliance.
- Política de compliance.
- Plan de Medidas Antifraude.
- Código ético.
- Protocolo contra el acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Protocolo de conflicto de intereses.
- Código disciplinario.

Estas políticas forman parte de la normativa interna de SCAYLE, y de las mismas se ha impartido formación y concienciación entre el personal.

Asimismo, y en cumplimiento de la referida ISO, se ha habilitado un canal de denuncias "Canal ético", disponible desde la página web de SCAYLE, accesible a toda aquella persona, ya sea interna o externa que quiera denunciar alguna conducta inadecuada por parte de los miembros de SCAYLE.

Tanto para la gestión del canal de denuncias como del restante sistema de gestión de compliance, se ha constituido el denominado Órgano de Compliance.

## 2.2 Análisis cualitativo

Se ha realizado a) una **encuesta de opinión a todos los empleados** de SCAYLE por correo electrónico. Así, estando compuesta la plantilla por 20 empleados más la Dirección General.

De los 20 empleados, se han obtenido las respuestas de 19 personas (ya que la Dirección General no ha participado).

Las preguntas formuladas en el cuestionario han sido las siguientes:

1.- ¿Se le ha informado desde la Dirección de SCAYLE de que se iba a implantar un Plan de Igualdad en SCAYLE?
2.- ¿Considera necesario un Plan de Igualdad en SCAYLE?
3.- ¿La dirección de SCAYLE está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad?
4.-¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal en SCAYLE?
5.- ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por SCAYLE?
6.- ¿Considera que la plantilla de SCAYLE cuenta con una equitativa representación de mujeres?
7.- ¿Tienen las mismas posibilidades de promoción trabajadoras y trabajadores por igual en SCAYLE?
8.- ¿Las retribuciones salariales de las mujeres son inferiores que las de los hombres en SCAYLE?
9.- ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en SCAYLE?
10.- ¿Conoce las medidas de conciliación la vida personal y laboral disponibles en SCAYLE?
11.- ¿SCAYLE favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres?
12.-¿Conoce la existencia del Protocolo de acoso de SCAYLE?
13.- ¿Conoce la existencia del Órgano de Compliance de SCAYLE?
14.- ¿Conoce el canal de denuncias de SCAYLE?
15.-¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?
16.- ¿Considera que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de SCAYLE en la actualidad?
17.- ¿Considera que en SCAYLE hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres?

Se puede concluir, que existe unanimidad respecto a que todos los empleados afirman:

- Reconocer que la Dirección de SCAYLE está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

- Que las mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal en SCAYLE.

- Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por SCAYLE.
-Tienen las mismas posibilidades de promoción trabajadoras y trabajadores por igual en SCAYLE.

- Las retribuciones salariales de las mujeres no son inferiores que las de los hombres en SCAYLE.

-Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en SCAYLE.
- SCAYLE favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres.

- Consideran que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de SCAYLE en la actualidad.

- Consideran que en SCAYLE hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En lo relativo a la necesidad de un Plan de Igualdad, el 68,40% de los participantes consideran útil y necesario la implementación de un Plan de Igualdad, mientras que el 31,60% no lo consideran necesario.

Respecto a la presencia equitativa de representación femenina en la plantilla, el 61,11% consideran que existe una representación equitativa mientras que el 38,90% no.

En cuanto a las medidas de conciliación de la vida personal y laboral disponibles en SCAYLE, el 31,60% afirman no conocerlas.

Sobre la existencia del Protocolo de acoso de SCAYLE, el 21,10% indican desconocerlo, mientras que solo un 10,50% (2 personas) indican no conocer al órgano de Compliance ni el canal de denuncias, y por tanto tampoco saben a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo.

En cuanto a las sugerencias de los trabajadores, se propone mejorar las acciones formativas.

Adicionalmente, se ha realizado:

**b) Un cuestionario a la Dirección General**, del que se destaca:

- La falta de formación sobre Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- No se conocen ni se han empleado ayudas no bonificaciones para la contratación de mujeres.
- No existen medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales destinadas específicamente a mujeres, ni medidas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo.

c**) Un cuestionario al representante de los trabajadores de SCAYLE**, del que se reseña: la carencia de formación específica en materia de género, pues no se ha impartido ni interna ni externamente formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en SCAYLE, ni en materia de género.

## 3.- PROPUESTAS DE MEJORA POR ÁREA

A partir de los datos obtenidos en el diagnóstico previo, derivado del análisis tanto cuantitativo

| Área de intervención | **Propuesta** |
|---|---|
| Área de selección y contratación | - Mejorar la procedimentación de los procesos de selección y contratación.<br>- Tratar de mantener dentro de lo posible una representación equitativa de todos los géneros en la Comisión de Selección de personal.<br>- En las convocatorias de empleo se deberá de hacer mención expresa al compromiso de SCAYLE con la diversidad y la igualdad. |
| Área de clasificación profesional | Participación en Foros de igualdad. |
| | - Impartir formación específica en igualdad. |

| | |
|---|---|
| Área de formación | - Impartir formación Canal de denuncias SCAYLE.<br>- Impartir formación órgano de Compliance SCAYLE.<br>- Fomentar activamente la formación del Personal. |
| Área de promoción | Informar internamente de los procesos de contratación abiertos. |
| Área de condiciones de trabajo y salud laboral. | Al inicio de la relación laboral, se pone en conocimiento del empleado la normativa interna de la entidad, así como el Manual de riesgos laborales, se plantea como mejora:<br>- Revisar la documentación de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.<br>- Realizar formaciones sobre prevención de riesgos laborales.<br>- Desarrollar medidas de salud especial para mujeres.<br>- Mejorar la información sobre las medidas de conciliación laboral y personal. |
| Área de infrarrepresentación femenina | No hay gran desequilibrio entre la representación de las diversidades de género entre el personal, no obstante, para tratar de equilibrarlo aún más:<br>- Impulso a la participación equitativa de las mujeres en el ámbito científico y de la investigación. |

# 7.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de SCAYLE se estructura en una serie de objetivos los cuales a su vez se organizan en medidas o acciones más concretas para su efectiva consecución.

**OBJETIVOS:**

**1. Área de selección y contratación**

O.1 Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo en SCAYLE.

**2. Área de clasificación profesional**

O.2 Mejorar el sistema de clasificación profesional, regulada en la SGIS_NOR_02_ Normativa de competencias, que garantice la no discriminación por género.

**3. Área de formación**

O.3 Formar y sensibilizar a todo el personal tanto en materia de igualdad, tanto en la utilización de un lenguaje no sexista, como en materia de igualdad de trato y oportunidades, y en particular a las personas que tengan una responsabilidad y participación más directa en gestión de personal, prevención de riesgos laborales y comunicación.

**4. Área de promoción**

O.4 Garantizar que en los procesos de promoción que se puedan producir en SCAYLE se garantice el principio de igualdad.

**5. Área de Condiciones De Trabajo y Salud Laboral**

O.5.1 Revisar y actualizar, si procede, manual de prevención de riesgos laborales.

O.5.2 Garantizar que se realice la entrega de los manuales a todo el personal.

**6. Área de Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Laboral Y Familiar**

O.6 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, haciéndolos accesibles a la totalidad de la plantilla y difundiendo su conocimiento.

**7. Infrarrepresentación femenina**

O.7.1 Conseguir la igualdad de representación en las áreas de la empresa en la que existe infrarrepresentación femenina.

O.7.2 Integrar y consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.

**8. Área de Retribuciones**

O.8.1 Garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades se encuentre integrado en el sistema de retribuciones y en la estructura salarial.

O.8.2 Transparencia acerca de los criterios retributivos.

**9. Área de Compliance normativo y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

O.9.1 Revisar, mejorar y actualizar el Protocolo de acoso sexual o por razón de género.

O.9.2 Formar y concienciar al personal al respecto

# 8.- MEDIDAS PARA LA CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS

| 1 | Área de selección y contratación | |
|---|---|---|
| | O.1 Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo en SCAYLE. | |
| 1.1 | Examen y modificación de aquella documentación interna que no observe un | Contabilizar:<br>- N.º de documentos |

| | | |
|---|---|---|
| | tratamiento igualitario en el lenguaje o contenido. | revisados<br>-N.º de documentos modificados |
| 1.2 | Inclusión de la igualdad de género como objetivo en los documentos clave que determinan la visión, misión y valores de la organización (código ético, planes estratégicos, informes anuales, web etc.). | Contabilizar:<br>-N.º de documentos revisados<br>-N.º de documentos modificados |
| **1.3** | Mejora de lenguaje empleado, empleando un lenguaje no discriminatorio en las ofertas de empleo y en la definición de los puestos de trabajo existentes en la Fundación, así como de la información sobre plan de igualdad, condiciones de trabajo (salario, horario, medidas de conciliación, opciones de flexibilidad horaria y teletrabajo), así como no discriminación. | Contabilizar:<br><br>-N.º de plazas publicadas y revisadas |
| **1.4** | Formar en igualdad a todas las personas de SCAYLE que participan en los procesos de selección. | Recoger la formación específica en el Plan de formación anual. |
| **2** | **Área de clasificación profesional** | |
| | O.2 Mejorar el sistema de clasificación profesional, regulada en la SGSI_NOR_02_ Normativa de competencias, que garantice la no discriminación por género. | |
| **2.1** | Revisar y actualizar en su caso la SGSI_NOR_02_ Normativa de competencias, que garantice la no discriminación por género, realizando una valoración profesional neutral, libre de sesgos. | Normativa actualizada, e indicación en el control de cambios de los cambios aplicados. |
| **3** | **Área de formación** | |
| | O.3 Formar y sensibilizar a todo el personal tanto en materia de igualdad, tanto en la utilización de un lenguaje no sexista, como en materia de igualdad de trato y oportunidades, y en particular a las personas que tengan una responsabilidad y participación más directa en gestión de personal, prevención de riesgos laborales y comunicación. | |
| **3.1** | Realizar acciones de formación interna del personal en materia de igualdad en ámbito laboral, con especial atención a dirección y mandos intermedios. | N.º de acciones formativas realizadas al año |
| **3.2** | Realizar acciones de concienciación en materia de igualdad. | N.º de acciones formativas realizadas al año |
| **4** | **Área de promoción** | |
| | O.4 Garantizar que en los procesos de promoción que se puedan producir en SCAYLE se garantice el principio de igualdad. | |
| **4.1** | Formar en igualdad de mujeres y hombres a todas las personas que participan en los procesos de promoción. | N.º de acciones formativas realizadas en función de los procesos de promoción |
| **5** | **Área de Condiciones De Trabajo y Salud Laboral** | |
| | O.5.1 Revisar y actualizar, si procede, manual de prevención de riesgos laborales. | |
| **5.1.1** | Revisar el manual de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. | Manual revisado recogiendo las modificaciones. |
| **5.1.2** | Seguimiento de la siniestralidad (accidentes y / o enfermedades profesionales) y análisis de resultados por puestos. | N.º siniestros (desagregado x sexo) |
| **5.1.3** | Revisar y difundir los protocolos de actuación por riesgo durante el embarazo y la lactancia. Se deben tener en cuenta como mínimo los riesgos establecidos en el Real Decreto 298/2009. | -Protocolo revisado<br>-N.º embarazos / lactancias |
| **5.1.4** | Contratar evaluaciones para la prevención de | Encuestas y análisis e informe |

| | | |
|---|---|---|
| | riesgos psicosociales. | |
| **5.2** | O.5.2 Garantizar que se realice la entrega de los manuales a todo el personal. | |
| **5.2.1** | Realizar un control de los manuales que se entreguen. | Documentado a quien se entregan los manuales |
| **5.2.2** | Realizar formaciones sobre prevención de riesgos laborales. | Formaciones anuales en PRL |
| **6** | **Área de Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Laboral Y Familiar** | |
| | O.6 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, haciéndolos accesibles a la totalidad de la plantilla y difundiendo su conocimiento. | |
| **6.1** | Difundir y fomentar las medidas de conciliación a toda la plantilla. | Información relativa transmitida |
| **6.2** | Realizar un estudio estadístico desagregado por sexo de la utilización de los diferentes permisos, suspensiones de contratos y excedencias relacionadas con la conciliación. | Estudio anual uso de permisos, suspensiones y excedencias relativas a conciliación (retribuidos/no) |
| **7** | **Infrarrepresentación femenina** | |
| | O.7.1 Conseguir la igualdad de representación en las áreas de la empresa en la que existe infrarrepresentación femenina. | |
| **7.1.1** | Diseño e implementación de medidas relativas al fomento de las vocaciones tecnológicas entre las y los escolares. | N.º de eventos celebrados |
| **7.1.2** | Realizar estudio desagregado por sexo sobre representación en los diferentes puestos y niveles jerárquicos de la entidad. | Realización de estudio estadístico por puesto/nivel y sexo |
| | O.7.2 Integrar y consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad de mujeres y hombres. | |
| **7.2** | Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en los documentos que guían la cultura de la Fundación. | Políticas y procedimientos en los que se recoge |
| **8** | **Área de Retribuciones** | |
| | O.8.1 Garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades se encuentre integrado en el sistema de retribuciones y en la estructura salarial. | |
| **8.1** | Realizar análisis estadístico sobre las retribuciones medias de la compañía, diferenciando por colectivo y por género, en los que se comparen las retribuciones fijas y variables. | Análisis estadístico realizado |
| | O.8.2 Transparencia acerca de los criterios retributivos. | |
| **8.2** | Revisar que en las convocatorias de empleo se recoja con claridad los criterios retributivos de forma transparente, y aplicar para las próximas | |
| **9** | **Área de Compliance normativo y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo** | |
| | O.9.1 Revisar, mejorar y actualizar el Protocolo de acoso sexual o por razón de género. | |
| **9.1** | Revisión del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. | Protocolo revisado y modificaciones introducidas |
| | O.9.2 Formar y concienciar al personal al respecto | |
| **9.2** | Realización de acciones formativas y concienciación entre el personal. | N.º de acciones formativas<br>N.º de acciones de concienciación |

# 9.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN.

El adecuado cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres implica el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Pues el éxito del mimo supone que no se trata de actuaciones residuales o de mero trámite, sino que conlleva actuaciones decisivas para el éxito de la consecución de la eficaz igualdad de oportunidades en las organizaciones.

Para lograr el eficaz cumplimiento del Plan de Igualdad y de todos los objetivos en él contenidos, es necesario realizar un seguimiento y evaluación de cumplimiento de las medidas en él recogidas.

El seguimiento del cumplimiento del Plan de Igualdad implica un análisis periódico para la verificación de las acciones que se están realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos previstos y la detección y prevención de potenciales dificultades.

La adecuada evaluación, implica una valoración sistemática y objetiva desde su concepción hasta los resultados obtenidos.

Un correcto seguimiento y evaluación permiten identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la Fundación, para lo cual es necesaria la participación de todas las personas.

En este orden de cosas, el seguimiento del Plan de igualdad es un instrumento esencial para conocer su nivel de desarrollo y grado de eficacia de las medidas propuestas, así como la consecución de los objetivos, por lo que debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan.

Llevar acabo un control del cumplimiento de las medidas con el seguimiento permite que, en cualquier momento, éstas puedan ser revisadas con el fin de reorientar, mejorar, intensificar, o adaptar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Este control y evaluación se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad, integrada por la Dirección de SCAYLE y representación de los empleados.

Las reuniones de la Comisión de Igualdad, se realizarán de forma ordinaria cada 6 meses, quedando constancia de ello mediante su plasmación en un acta, en que se recogerán las medidas analizadas, así como su grado de cumplimiento y cualquier valoración relevante al respecto.

Asimismo, la Comisión de Igualdad, podrá llevar a cabo las modificaciones que considere oportunas en función de las siguientes puntualizaciones:

- ✓ En caso de que alguna medida no se hubiera cumplido o fuera sustituida por otra, este hecho deberá quedar claramente detallado y justificado en acta de reunión de la Comisión.

- ✓ Todas las medidas y sus consiguientes modificaciones deberán ser votadas y elegidas por mayoría, contemplando en el acta los votos a favor, en contra y abstenciones.

- ✓ Si surgiera un empate, la presidencia podrá hacer uso de su voto doble para lograr el desempate. En caso de no querer hacer uso de ese privilegio, la medida o acción será descartada y se intentará buscar una diferente que la sustituya, procediendo a una nueva votación.

- ✓ En caso de una baja temporal o definitiva de alguno de los miembros, el resto de los miembros del sindicato representación de la empresa al que represente, podrá elegir a un miembro que lo sustituya, dejando constancia en el acta de la nueva constitución de la Comisión, en caso de ser algo definitivo. En caso de ser temporal, también quedará recogido en el acta como tal.

MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS:

La implantación, seguimiento y evaluación de las medidas recogidas en el presente Plan de Igualad se llevará a cabo principalmente por parte de la Comisión de Igualdad, en colaboración directa con el órgano de Compliance y el Comité de Seguridad.

Adicionalmente para determinados aspectos se requerirá la participación del Área administrativa y Recursos Humanos.

No se prevé la necesidad de contratar recursos externos, si bien llegado el caso se

# 10.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad, quien coordinará el seguimiento y evaluación del Plan.

Conforme a lo establecido en el presente Plan de Igualdad, la frecuencia mínima de revisión de cumplimiento del Plan de Igualdad se realizará como mínimo cada 6 meses. Pudiendo convocarse reuniones de la Comisión de Igualdad extraordinarias en caso necesario.

| Periodo | Fichas de seguimiento | Reuniones de seguimiento | Ficha de evaluación | Reunión evaluación | Informe final Evaluación |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Segundo semestre de 2025 | | | | | |
| Primer semestre de 2026 | | | | | |
| Segundo semestre de 20256 | | | | | |
| Primer semestre de 2027 | | | | | |
| Segundo semestre de 2027 | | | | | |
| Primer semestre de 2028 | | | | | |
| Segundo semestre de 2028 | | | | | |
| Primer semestre de 2029 | | | | | |

# ANEXO 1.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

| | Actuación | Indicador/es | Responsable /s | Prioridad | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **1. Área de selección y contratación** | | | | | | | | |
| **1.1** | Examen y modificación de aquella documentación interna que no observe un tratamiento igualitario en el lenguaje o contenido. | Contabilizar:<br>- N.º de documentos revisados<br>-N.º de documentos modificados | Órgano de Compliance Dirección Área Administrativa | Media | X | X | X | | |
| 1.2 | Inclusión de la igualdad de género como objetivo en los documentos clave que determinan la visión, misión y valores de la organización (código ético, planes estratégicos, informes anuales, web etc.). | Contabilizar:<br>-N.º de documentos revisados<br>-N.º de documentos modificados | Dirección Órgano de Compliance | Alta | X | X | X | X | X |
| **1.3** | Mejora de lenguaje empleado, empleando un lenguaje no discriminatorio en las ofertas de empleo y en la definición de los puestos de trabajo existentes en la Fundación, así como de la información sobre plan de igualdad, condiciones de trabajo (salario, horario, medidas de conciliación, opciones de flexibilidad horaria y teletrabajo), así como no discriminación. | Contabilizar:<br><br>-N.º de plazas publicadas y revisadas | Dirección Área Administrativa | Alta | X | X | X | X | X |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1.4** | Formar en igualdad a todas las personas de SCAYLE que participan en los procesos de selección. | Contabilizar:<br>- N.º de documentos revisados<br>-N.º de documentos modificados | Órgano de Compliance | Media | X | X | X | X | X |

| | Actuación | Indicador/es | Responsable/s | Prioridad | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2. Área de clasificación profesional** | | | | | | | | |
| **2.1** | Revisar y actualizar en su caso la SGSI_NOR_02_ Normativa de competencias, que garantice la no discriminación por género, realizando una valoración profesional neutral, libre de sesgos. | Normativa actualizada, e indicación en el control de cambios de los cambios aplicados. | Comité de Seguridad<br>Comisión de Igualdad | Alta | X | X | X | X | X |

| | Actuación | Indicador/es | Responsable /s | Prioridad | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **3. Área de formación** | | | | | | | | |
| **3.1** | Realizar acciones de formación interna del personal en materia de igualdad en ámbito laboral, con especial atención a dirección y mandos intermedios | N.º de acciones formativas realizadas al año | Órgano de Compliance<br>Comisión de Igualdad | Media | X | X | X | X | X |
| **3.2** | Realizar acciones de concienciación en materia de igualdad | N.º de acciones formativas realizadas al año | Órgano de Compliance<br>Comisión de Igualdad | Media | X | X | X | X | X |

| | Actuación | Indicador/es | Responsable /s | Prioridad | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **4. Área de promoción** | | | | | | | | | |
| **4.1** | Formar en igualdad de mujeres y hombres a todas las personas que participan en los procesos de promoción | N.º de acciones formativas realizadas en función de los procesos de promoción | Órgano de Compliance Comisión de Igualdad | Media | X | X | X | X | X |

| | Actuación | Indicador/es | Responsable/s | Prioridad | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **5. Área de Condiciones De Trabajo y Salud Laboral** | | | | | | | | | |
| **5.1.1** | Revisar el manual de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género | Manual revisado recogiendo las modificaciones. | Órgano de Compliance Área Administrativa | Media | X | X | X | X | X |
| 5.1.2 | Seguimiento de la siniestralidad (accidentes y / o enfermedades profesionales) y análisis de resultados por puestos | N.º siniestros (desagregado x sexo) | Área Administrativa | Media | X | X | X | X | X |
| **5.1.3** | Revisar y difundir los protocolos de actuación por riesgo durante el embarazo y la lactancia. Se deben tener en cuenta como mínimo los riesgos establecidos en el Real Decreto 298/2009. | -Protocolo revisado<br>-N.º embarazos / lactancias | Órgano de Compliance Área Administrativa | Media | X | X | X | X | X |
| **5.1.4** | Contratar evaluaciones para la prevención de riesgos psicosociales | Encuestas y análisis e informe | Dirección Área Administrativa | Media | X | X | X | X | X |
| **5.2.1** | Realizar un control de los manuales que se entreguen | Documentado a quien se entregan los manuales | RRHH | Media | X | X | X | X | X |
| **5.2.2** | Realizar formaciones sobre prevención de riesgos laborales | Formaciones anuales en PRL | Órgano de Compliance Área Administrativa | Media | X | X | X | X | X |

| | Actuación | Indicador/es | Responsable/s | Prioridad | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **6. Área de Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Laboral Y Familiar** | | | | | | | | | |
| **6.1** | Difundir y fomentar las medidas de conciliación a toda la plantilla | Información relativa transmitida | Dirección Área Administrativa | Media | X | X | X | X | X |
| **6.2** | Realizar un estudio estadístico desagregado por sexo de la utilización de los diferentes permisos, suspensiones de contratos y excedencias relacionadas con la conciliación | Estudio anual uso de permisos, suspensiones y excedencias relativas a conciliación (retribuidos/no) | RRHH Área Administrativa | Media | X | X | X | X | X |

| | Actuación | Indicador/es | Responsable/s | Prioridad | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **7. Infrarrepresentación femenina** | | | | | | | | | |
| **7.1.1** | Diseño e implementación de medidas relativas al fomento de las vocaciones tecnológicas entre las y los escolares | N.º de eventos celebrados | Área de Comunicación y Formación | Media | X | X | X | X | X |
| **7.1.2** | Realizar estudio desagregado por sexo sobre representación en los diferentes puestos y niveles jerárquicos de la entidad. | Realización de estudio estadístico por puesto/nivel y sexo | Órgano de Compliance Área Administrativa Comisión de Igualdad | Media | X | X | X | X | X |
| **7.2** | Incorporar la igualdad de mujeres y hombres en los documentos que guían la cultura de la Fundación | Políticas y procedimientos en los que se recoge | Órgano de Compliance Comité de Seguridad Comisión de Igualdad | Media | X | X | X | X | X |

| | Actuación | Indicador/es | Responsable/s | Prioridad | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **8. Área de Retribuciones** | | | | | | | | | |
| **8.1** | Realizar análisis estadístico sobre las retribuciones medias de la compañía, diferenciando por colectivo y por género, en los que se comparen las retribuciones fijas y variables. | Análisis estadístico realizado | RRHH<br>Área Administrativa<br>Comisión de Igualdad | Media | X | | X | | X |
| **8.2** | Revisar que en las convocatorias de empleo se recoja con claridad los criterios retributivos de forma transparente, y aplicar para las próximas | Convocatorias de empleo | Dirección<br>Área Administrativa<br>Comisión de Igualdad | Alta | X | | | | |

| | Actuación | Indicador/es | Responsable/s | Prioridad | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **9. Área de Compliance normativo y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo** | | | | | | | | | |
| **9.1** | Revisión del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. | Protocolo revisado y modificaciones introducidas | Órgano de Compliance<br>Comisión de Igualdad | Media | X | X | | | X |
| **9.2** | Realización de acciones formativas y concienciación entre el personal. | N.º de acciones formativas<br>N.º de acciones de concienciación | Órgano de Compliance<br>Comisión de Igualdad<br>Comité de Seguridad | Media | X | X | X | X | X |