

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

 	<b>SGSI</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>VIGENCIA: octubre 2024</b>
		<b>PÁGINA: 2 de 22</b>

## Contenido

<b>1.- INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2.- VIGENCIA</b> .....	5
<b>3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	5
<b>4.-OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN</b> .....	5
<b>5.- DIAGNÓSTICO</b> .....	6
<b>6.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	12
<b>8.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN.</b> ...	15

 	<b>SGSI</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>VIGENCIA: octubre 2024</b>
		<b>PÁGINA: 3 de 22</b>

## 1.- INTRODUCCIÓN

El presente Plan de igualdad se despliegan en base a las prescripciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conforme a la que 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 comprometida con la Igualdad y por ello, se propone adoptar en este Plan un conjunto de medidas, tras la realización de un diagnóstico previo de la situación existente en la Fundación en materia de Igualdad, que tiene por objeto 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

 	<b>SGSI</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>VIGENCIA: octubre 2024</b>
		<b>PÁGINA: 4 de 22</b>

- 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 proyectando una imagen de empresa acorde a este principio.

Con este fin, seguiremos promoviendo en toda la estructura un modelo de gestión del equipo humano que, además de integrar valores como el respeto, la integridad y el interés por las personas, comporte de forma paralela el fomento de medidas y políticas de igualdad de trato y oportunidades. Políticas que redunden en la consolidación de nuestros valores permitiéndonos avanzar en el camino para seguir contando con personas comprometidas con la organización, que garanticen la coherencia de los objetivos estratégicos de orientación al cliente, flexibilidad y eficacia, permitiéndonos mantener nuestra posición como empresa de referencia 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.

 	<b>SGSI</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>VIGENCIA: octubre 2024</b>
		<b>PÁGINA: 5 de 22</b>

- ✚ **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.

## 4.-OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN

El objetivo general del presente Plan 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 empresa.

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 entre mujeres y hombres 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.

 	<b>SGSI</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>VIGENCIA: octubre 2024</b>
		<b>PÁGINA: 6 de 22</b>

- 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 empresa.
- 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.- 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.

 	<b>SGSI</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>VIGENCIA: octubre 2024</b>
		<b>PÁGINA: 7 de 22</b>

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.

Además, se han incluido las siguientes materias:

- j) Comunicación inclusiva y no sexista

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:

<b>FICHA TÉCNICA DE RESUMEN DE DIAGNÓSTICO</b>
<b>1.- CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD</b>
<p>La Fundación Centro de Supercomputación de Castilla y León (SCAYLE), se constituye una organización de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, promovida por la Junta de Castilla y León y la Universidad de León, teniendo afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general.</p> <p>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</p>

asociados, está integrada en la **actualidad por 19 personas**, incluyendo a la Dirección General.

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.

### 2.1- Análisis de datos de la Fundación

Partiendo del total de empleados de SCAYLE, que son 19, 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	3	1	4
Técnico/a Informático/a	7	2	9
Técnico/a Administrativo/a	0	2	2
Administrativo/a	0	2	2
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>
<b>Total %</b>	<b>57,89%</b>	<b>42,11%</b>	<b>100%</b>

#### • 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 en la convocatoria y se aplican también de forma completamente objetiva.

En el último año, se ha producido la incorporación de 1 una mujer y de 1 hombre, por lo que se aprecia paridad en este sentido.

**Clasificación Profesional**

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	0	1
Dirección Administrativo Financiero	1	0
Coordinador/a de Áreas Técnicas	2	1
Coordinador/a de Áreas de Proyectos	1	0
Técnico/a	7	2
Técnico Administrativo/a	0	2
Administrativo/a	0	2

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.

**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-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 y antigüedad en SCAYLE.

**Infrarrepresentación femenina**

Si bien se aprecia que existe un porcentaje un poco más elevado de hombres (57,89%), está bastante igualado frente al de mujeres (42,11%). 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 19 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 10 se encuentran con contratos temporales vinculados a proyectos (7 hombres y 3 mujeres).

 	<b>SGSI</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>VIGENCIA: octubre 2024</b>
		<b>PÁGINA: 10 de 22</b>

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:

- En cuanto a la jornada laboral, si bien el total de horas semanal habrá de ascender a 37,5h, existe flexibilidad para su realización, siendo obligatoria para todas las apersonas trabajadoras de SCAYLE la asistencia presencial en el centro de 9 a 14h y existiendo una parte variable que permite que el trabajador complete el resto de horas en los siguientes tramos horarios:
  - Entre las 7:30h y las 9:00h horas de lunes a viernes.
  - Entre las 14:00h y las 19:00h de lunes a jueves.
  - Entre las 14:00h y las 16:30h los viernes.
- Se garantizarán los descansos mínimos legales diarios y semanales.
- Se garantiza un descanso diario de 30 minutos.
- Se permite la realización de teletrabajo de un día a la semana, siempre que su realización no suponga un perjuicio al normal desarrollo de la actividad del centro.
- A lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente, se dispondrá de cuatro días laborales de permiso por asuntos particulares.

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.

#### • 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.

 	<b>SGSI</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>VIGENCIA: octubre 2024</b>
		<b>PÁGINA: 11 de 22</b>

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

Esta 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. En el mismo existe un 50% de miembros femeninos y 50% miembros masculinos.

### 3.- PROPUESTAS DE MEJORA POR ÁREA

Área de selección y contratación	En las convocatorias de empleo se deberá de hacer mención expresa al compromiso de SCAYLE con la diversidad y la igualdad.
Área de Formación	Se deberá impartir formación en igualdad para todo el personal.
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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar la documentación de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.</li> </ul> Realizar formaciones sobre prevención de riesgos laborales.
Área de Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Emprender acciones formativas y divulgativas de estos derechos, con el fin de que la totalidad de la plantilla los conozca con claridad y pueda decidir de una forma fundada su disfrute.
Área de Retribuciones	Si bien, no se aprecia una desigualdad retributiva entre hombres y mujeres, ya que la misma depende de la categoría profesional, se aprecian los siguientes puntos s mejorar. <ul style="list-style-type: none"> <li>• No se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la política de remuneración de la organización.</li> <li>• No se ha llevado a cabo un estudio sobre la remuneración con perspectiva de género.</li> <li>• Aunque la organización dispone de una valoración de puestos de trabajo, ésta no incluye la perspectiva de género.</li> </ul>
Área de Compliance normativo y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Revisar el Protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso laboral, en el que también se incluye el acoso sexual y por razones de sexo en el trabajo. Aumentar las acciones formativas en este ámbito
Otros	Incorporación de forma transversal de los criterios de comunicación inclusiva.

 	<b>SGSI</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>VIGENCIA: octubre 2024</b>
		<b>PÁGINA: 12 de 22</b>

## 6.- 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.

 	<b>SGSI</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>VIGENCIA: octubre 2024</b>
		<b>PÁGINA: 13 de 22</b>

## 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

## 10. Área de comunicación inclusiva

O.10 Incorporar, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva.

# 7.- MEDIDAS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS

<b>1</b>	<b>Área de selección y contratación</b>	
	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 tratamiento igualitario en el lenguaje o contenido.	Contabilizar: - N.º de documentos revisados -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: -N.º de documentos revisados -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:  -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.
<b>2</b>	<b>Área de clasificación profesional</b>	
	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.
<b>3</b>	<b>Área de formación</b>	
	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	N.º de acciones formativas realizadas al año

 	<b>SGSI</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>VIGENCIA: octubre 2024</b>
		<b>PÁGINA: 14 de 22</b>

	laboral, con especial atención a dirección y mandos intermedios	
3.2	Realizar acciones de concienciación en materia de igualdad	N.º de acciones formativas realizadas al año
<b>4</b>	<b>Área de promoción</b>	
	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
<b>5</b>	<b>Área de Condiciones De Trabajo y Salud Laboral</b>	
	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 -N.º embarazos / lactancias
5.1.4	Contratar evaluaciones para la prevención de riesgos psicosociales	Encuestas y análisis e informe
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
<b>6</b>	<b>Área de Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Laboral Y Familiar</b>	
	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)
<b>7</b>	<b>Infrarrepresentación femenina</b>	
	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
<b>8</b>	<b>Área de Retribuciones</b>	
	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.	

<b>8.1</b>	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.		
<b>8.2</b>	Revisar que en las convocatorias de empleo se recoja con claridad los criterios retributivos de forma transparente, y aplicar para las próximas	
<b>9</b>	<b>Área de Compliance normativo y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>	
O.9.1 Revisar, mejorar y actualizar el Protocolo de acoso sexual o por razón de género.		
<b>9.1</b>	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		
<b>9.2</b>	Realización de acciones formativas y concienciación entre el personal	N.º de acciones formativas N.º de acciones de concienciación
<b>10</b>	<b>Área de comunicación inclusiva</b>	
O.10 Incorporar, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva.		
<b>10.1</b>	Diseñar y difundir un Manual de Comunicación que incorpore criterios de comunicación inclusiva	Manual documentado
<b>10.2</b>	Formar en comunicación inclusiva al personal implicado en la comunicación interna y/o externa.	N.º de actividades formativas en comunicación inclusiva

## 8.- 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 mismo 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.

 	<b>SGSI</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>VIGENCIA: octubre 2024</b>
		<b>PÁGINA: 16 de 22</b>

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.

Para llevar a cabo este control y evaluación se constituirá una Comisión de Seguimiento, integrada por la Dirección de SCAYLE y representación de los empleados.

Las reuniones de la Comisión de seguimiento y/o evaluación, 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 Seguimiento, 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.

## 9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se realizará conforme a lo definido en el Protocolo de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, que recogerá con más detalle la periodicidad del análisis del mismo.

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 Seguimiento extraordinarias en caso necesario.

Periodo	Fichas de seguimiento	Reuniones de seguimiento	Ficha de evaluación	Reunión evaluación	Informe final Evaluación
Segundo semestre de 2024					
Primer semestre de 2025					
Segundo semestre de 2025					
Primer semestre de 2026					
Segundo semestre de 2026					
Primer semestre de 2027					
Segundo semestre de 2027					
Primer semestre de 2028					

 	<b>SGSI</b>	<b>VERSIÓN: 1</b>
	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>VIGENCIA: octubre 2024</b>
		<b>PÁGINA: 18 de 22</b>

## Temporalización de las acciones del Plan de Igualdad:

	Actuación	Indicador/es	Responsable/s	Prioridad	2024	2025	2026	2027	2028
<b>1. Área de selección y contratación</b>									
1.1	Examen y modificación de aquella documentación interna que no observe un tratamiento igualitario en el lenguaje o contenido.	Contabilizar: - N.º de documentos revisados - 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: - N.º de documentos revisados - 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: - 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: - N.º de documentos revisados - N.º de documentos modificados	Órgano de Compliance	Media	X	X	X	X	X

	Actuación	Indicador/es	Responsable/s	Prioridad	2024	2025	2026	2027	2028
<b>2. Área de clasificación profesional</b>									
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.	Órgano de Compliance Comité de Seguridad	Alta	X	X	X	X	X

	Actuación	Indicador/es	Responsable/s	Prioridad	2024	2025	2026	2027	2028
<b>3. Área de formación</b>									
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	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	Media	X	X	X	X	X

	Actuación	Indicador/es	Responsable/s	Prioridad	2024	2025	2026	2027	2028
<b>4. Área de promoción</b>									
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	Media	X	X	X	X	X

	Actuación	Indicador/es	Responsable/s	Prioridad	2024	2025	2026	2027	2028
<b>5. Área de Condiciones De Trabajo y Salud Laboral</b>									
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 -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	2024	2025	2026	2027	2028
<b>6. Área de Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Laboral Y Familiar</b>									
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	2024	2025	2026	2027	2028
<b>7. Infrarrepresentación femenina</b>									
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	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	Media	X	X	X	X	X

	Actuación	Indicador/es	Responsable/s	Prioridad	2024	2025	2026	2027	2028
<b>8. Área de Retribuciones</b>									
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 Área Administrativa	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 Área Administrativa	Alta	X				

	Actuación	Indicador/es	Responsable/s	Prioridad	2024	2025	2026	2027	2028
<b>9. Área de Compliance normativo y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>									
9.1	Revisión del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.	Protocolo revisado y modificaciones introducidas	Órgano de Compliance	Media	X	X			X
9.2	Realización de acciones formativas y concienciación entre el personal.	N.º de acciones formativas N.º de acciones de concienciación	Órgano de Compliance	Media	X	X	X	X	X

	Actuación	Indicador/es	Responsable/s	Prioridad	2024	2025	2026	2027	2028
<b>10. Área de comunicación inclusiva</b>									
10.1	Diseñar y difundir un Manual de Comunicación que incorpore criterios de comunicación inclusiva.	Manual documentado	Órgano de Compliance Área de Comunicación	Media	X	X			X
10.2	Formar en comunicación inclusiva al personal implicado en la comunicación interna y/o externa.	N.º de actividades formativas en comunicación inclusiva	Área de Comunicación	Media	X	X			X

Lo que firmo en León a 1 de octubre de 2024

D.ª Hilde Pérez García

Directora General de SCAYLE