

# I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

(2025-2027)

Fundación Grupo Cajamar  
10 de marzo de 2025

## ÍNDICE

|     |                                                                                                                                  |    |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.  | INTRODUCCIÓN .....                                                                                                               | 3  |
| 2.  | DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.....                                                                               | 5  |
| 3.  | ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....                                                                                     | 6  |
| 4.  | INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA.....                                                          | 7  |
| 5.  | RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....                                                                                      | 11 |
| 6.  | DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....                                               | 13 |
| 7.  | DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO, PRIORIZACIÓN Y DISEÑO DE INDICADORES.....                                           | 14 |
| 8.  | IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS.....                                                                                     | 56 |
| 9.  | CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS.....                                     | 57 |
| 10. | SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....                                                                     | 61 |
| 11. | COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIODICA DEL PLAN DE IGUALDAD..... | 64 |
| 12. | PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....                                                                                               | 66 |

### Anexo I.

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral

## 1. INTRODUCCIÓN

El compromiso de Fundación Grupo Cajamar por el avance continuo en el desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades en la Gestión de Personas queda manifiesto en la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2025-2027). Es un documento estratégico que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Art. 46.1).

Para su diseño y elaboración se han seguido las pautas metodológicas recogidas en la “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas” (2021), elaborada por el Instituto de las Mujeres, adscrito al Ministerio de Igualdad. Asimismo, para la implementación, seguimiento y evaluación del plan se utilizarán las herramientas y modelos de apoyo recogidos en los Anexos de esta guía.

### **Compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades**

Fundación Grupo Cajamar declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato, derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como, con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de esta organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

### **Normativa de aplicación**

La elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado siguiendo las disposiciones establecidas en:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Estas referencias normativas recogen el papel fundamental del tejido empresarial en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y establece para las empresas una serie de obligaciones, entre otras:

- Respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
- Elaborar planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.
- Garantizar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores y de las trabajadoras.
- Promover medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

## 2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Fundación Grupo Cajamar (2025-2027) es un órgano paritario formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y de las trabajadoras y está compuesta por mujeres y hombres, en igual número, acordándose la designación de los siguientes miembros:

De una parte, en representación de la empresa Fundación Grupo Cajamar, las personas que se relacionan a continuación:

- Dña. Resurrección Burguet Belda (Gestora de Agrosostenibilidad).
- D. Ramón Gil Pérez (Dirección de la Estación Experimental).
- Dña. Eva María Martínez Fernández (Administrativa de la Estación Experimental).

Y de otra, la representación de las trabajadoras y de los trabajadores de Fundación Grupo Cajamar, las personas que se relacionan a continuación:

- Dña. Alicia María González Céspedes (Por el sindicato CC.OO., con una representatividad del 45%).
- Dña. Mercedes Gonzálvez Pérez (Por el sindicato CC.OO., con una representatividad del 45%).
- Dña. Carmen Alcaraz Romero (Por el sindicato UGT, con una representatividad del 10%).

Las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad son:

Las partes ostentan y se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en la Ley 3/2007 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010 y, por tanto, con plena legitimidad para negociar y, en su caso, acordar las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Y en tal sentido, acuerdan suscribir el presente I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Fundación Grupo Cajamar (2025-2027), así como, verificar su compromiso con la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación de este y su entrada en vigor a partir de la fecha de la firma del presente documento.

### 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

#### Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todos los trabajadores y a todas las trabajadoras de Fundación Grupo Cajamar que presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo que tiene establecidos la empresa, o se puedan establecer en el territorio del Estado español.

#### Ámbito territorial

El ámbito territorial del plan de igualdad es nacional y los centros de trabajo de la empresa se encuentran ubicados en las provincias de Almería, Madrid, Málaga y Valencia.

#### Ámbito temporal

La vigencia de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Fundación Grupo Cajamar (2025-2027) ha sido determinada por las partes negociadoras por un periodo de 2 años a partir de la fecha de su aprobación (10/03/2025) y deberá ser renovado una vez finalizada la vigencia de este.

#### 4. INFORME DE CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN LA EMPRESA

A continuación, se presentan las conclusiones extraídas a través del análisis comparativo por sexo, en cada una de las variables medidas en el diagnóstico cuantitativo y cualitativo, así como, en la encuesta personal:

- Existe una mayor proporción de hombres que de mujeres en la plantilla no cumpliéndose el principio de presencia equilibrada. Este dato se argumenta si tenemos en cuenta que el sector donde la empresa desarrolla su actividad profesional ha sido un sector tradicionalmente masculinizado.
- La mitad de la plantilla pertenece al convenio colectivo de oficinas y despachos, seguida del convenio de campo y del convenio de cooperativas de crédito. El porcentaje de hombres es mayor en los tres convenios, siendo mayor la diferencia en el convenio del campo.
- Solamente existe una representante de las personas trabajadoras y es mujer.
- De las provincias donde tiene presencia la empresa es la provincia de Almería la que concentra el mayor número de personas, con más de la mitad de la plantilla y le sigue la provincia de Valencia con casi un tercio de la plantilla, explicándose esta circunstancia por el hecho de encontrarse las estaciones experimentales en estas dos provincias.
- En cuanto al porcentaje de distribución de la plantilla por franjas de edad no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres. Es en el intervalo de personas “entre 46 años o más” donde se concentra más de la mitad de las personas.
- Analizando la estructura de la plantilla por antigüedad en la empresa, encontramos que casi el 70% del total de la plantilla tiene una antigüedad de “más de 10 años”, teniendo mayor presencia los hombres, al igual que en el resto de los intervalos.
- La totalidad de la plantilla tiene un contrato de trabajo indefinido y a tiempo completo, lo que refleja el compromiso de la empresa por la estabilidad en el empleo de su plantilla. Solamente una mujer está contratada a tiempo parcial.
- Son dos las jornadas que mayormente realiza la plantilla de la empresa en función del Convenio Colectivo de aplicación, una de las jornadas horario intensivo y la otra jornada en horario de mañana y tarde. Durante los meses de verano los convenios con jornadas partidas se aplica un horario intensivo.

Casi la totalidad de la plantilla trabaja a jornada completa y solamente dos mujeres tienen una jornada parcial y una jornada reducida para el cuidado de hijos/hijas menores.

Casi la totalidad del personal trabaja 35 horas-40 horas a la semana que es la jornada completa de trabajo establecida en la empresa según los diferentes convenios colectivos existentes y el acuerdo laboral “Acuerdo para fijación de determinadas condiciones laborales y económicas de los empleados de Cajamar Caja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito para el periodo 2012-2013”.

- Existen diferencias entre sexos en el porcentaje de representación de los niveles de responsabilidad, siendo los hombres los que ocupan el total de los puestos de Dirección y casi la totalidad de los puestos de Gerentes/Responsables. Solamente una mujer ocupa un cargo de Mando Intermedio y el resto están mayormente representadas en los puestos de Técnicos y Personal Administrativo.

Por otro lado, la función de Personal de limpieza es ocupado por una mujer y el Personal Operario es ocupado por hombres mayoritariamente.

- Respecto a los grupos profesionales, al existir tres convenios colectivos diferentes en el análisis de la representación de la plantilla se observa mucha variedad entre los diferentes grupo y nivel en función del convenio de pertenencia. Por lo general, encontramos que los grupos profesionales de más alto nivel corresponden a las funciones de Dirección y Mandos Intermedios, las cuales están ocupadas por hombres y, por otro lado, las funciones Técnicas y de Administración y Auxiliares integran distintos niveles, correspondiendo en mayor medida con aquellos grupos profesionales de nivel medio y bajo ocupados tanto por mujeres como por hombres.
- El nivel de estudios de la plantilla de la empresa es elevado, ya que el personal con Formación Profesional de Grado Superior/ Estudios Universitarios y Postgrados constituye el grupo más numeroso, siendo el porcentaje de mujeres mayor al de los hombres. El resto de personal tiene un nivel de estudios de educación básica y formación profesional media y otros.
- La mayoría de las incorporaciones de personal realizadas en 2023 fueron en el puesto de Personal Operario, representando los hombres más del doble de porcentaje que las mujeres, todas ellas procedentes de la Fundación Cajamar. Se realizaron 6 nuevas contrataciones, de las cuales 5 eran mujeres y hombre, en el puesto de Técnico, Personal Administrativo, Personal de Limpieza y 1 hombre en el puesto de Personal Administrativo.
- Todas las personas que han causado baja bajas definitivas en la empresa tenían un contrato fijo discontinuo a tiempo completo. Los motivos de las bajas han sido por fin de temporalidad (1 hombre y 1 mujer) y un cese voluntario con preaviso de 1 hombre.
- Más de un tercio de la plantilla no tiene responsabilidades familiares y más de la mitad de la plantilla tiene entre 1 y 2 hijos/as a cargo, no existiendo en estos intervalos diferencias significativas entre mujeres y hombres.
- La empresa cuenta con diversas medidas, en función del convenio de aplicación, y distintos permisos retribuidos que facilitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como, medidas de ordenación del tiempo de trabajo a través de la flexibilidad y distribución horaria.
- Durante los dos últimos años no ha habido uso y disfrute de permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, que tienen que ver con temas vinculados con las responsabilidades familiares (cuidado del menor, permiso del lactante).

Existe un marco de flexibilidad voluntaria que las personas trabajadoras pueden solicitar siempre que lo permitan las necesidades organizativas, previa autorización por el responsable.

- Se ha realizado el nombramiento de 2 personas, 1 mujer y 1 hombre a Gerentes/Responsables. Estas personas procedían de la empresa Plataforma Tierra, empresa del Grupo Cajamar en fecha 01.01.2024 pasaron a formar parte de la plantilla de Fundación Grupo Cajamar.
- Del total de horas de formación realizadas, los hombres realizan una media de horas de formación más elevada que la de las mujeres.  
La formación realizada por mujeres es mayormente en normativa laboral y en menor porcentaje en habilidades. Analizando por sexo las mujeres ha aumentado la formación realizada en horario laboral, y por el contrario se ha reducido en los hombres, en porcentajes mínimos. El mayor peso de la formación lo sigue teniendo la formación e-learning en horario no laboral con más de un 75% del total.

La formación realizada por función es el Personal Técnico quienes más formación realizan. Los puestos de Técnicos ocupados por mujeres han aumentado su formación y por el contrario ha bajado la realizada en la función de Gerentes/Responsables. En los hombres ha bajado la formación de Gerentes/Responsables subiendo la de Técnicos y la de Dirección. Todas las variaciones con respecto al año anterior ha sido en mínimos porcentajes.

Del total de las horas de las distintas acciones formativas, más de la mitad se realiza en horario no laboral y en modalidad e-learning, aunque todas las acciones formativas de obligado cumplimiento se realizan dentro del horario laboral.

La formación impartida en la empresa no está ligada directamente a la promoción interna.

- En cuanto a las retribuciones y la Auditoria Retributiva:
  - La Fundación cuenta con herramientas adecuadas para clasificar los puestos de trabajo de similar valor y según los convenios de aplicación, en base a criterios o factores:
    - Transparentes: con canales de consulta y atención para resolver cualquier duda retributiva.
    - Objetivos y neutros en cuanto a género: Sustentados en las responsabilidades o funciones a realizar, y en su caso la formación y conocimientos adquiridos, el desempeño de la persona y su trayectoria o experiencia profesional.
  - Los sistemas de retribución de Fundación Grupo Cajamar están adecuados a la normativa vigente y alineados con la política de remuneraciones de la empresa.

Las retribuciones a su vez orientadas a la propia clasificación de puestos de la empresa, con requisitos y referencias igualmente sustentados en las responsabilidades o funciones que realizan las personas, su desempeño, su formación y su trayectoria o experiencia.

- Existe una adecuada equidad retributiva entre mujeres y hombres, no produciéndose ninguna brecha superior al 25% en las retribuciones totales medias o medianas de hombres y mujeres.

- En materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, la empresa tiene concertado con Quirón Prevención como Servicio de Prevención Ajeno para las 3 especialidades: Seguridad en el Trabajo, Higiene industrial y Ergonomía y psicología aplicada, cuya política no realiza ninguna discriminación por razón de sexo. La especialidad de Medicina del Trabajo está contratada con la Mutua Fraternidad-Muprespa.
- La Fundación no dispone de manual o código de buenas prácticas específico para un uso no sexista del lenguaje e imágenes. El Código de Conducta de Cajamar es el documento que sirve de referencia para la aplicación de criterios que garanticen los derechos de las personas en todos los ámbitos de la relación laboral
- En la consideración de los diferentes canales de comunicación (lenguaje e imágenes) utilizados por la empresa no se observa que pueda hacer pensar en desigualdad en el trato entre mujeres y hombres. La empresa potencia la comunicación interna a través de diferentes canales entre ellos Yammer y correos electrónicos donde transmite sus valores y cultura corporativa en la que incorpora la perspectiva de igualdad de género y no discriminación.
- La Fundación no está llevando a cabo campañas de información y sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de igualdad y no discriminación,
- En materia de prevención del acoso, la empresa manifiesta un compromiso firme con la firma de la Declaración de compromiso junto con la RLT y la aprobación de un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Además, cuenta con un Equipo de asesoramiento de prevención del acoso
- La empresa no tiene constancia que se haya producido ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- La Fundación dispone de un Protocolo de Protección contra la violencia de género informando de los derechos específicos de las víctimas de violencia de género, así como recursos de consulta, apoyo y prevención. De momento, no se han realizado acciones de información dirigidas a la plantilla para informar de este documento, ni otro tipo de acciones en contra de la violencia de género.

## 5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece la obligatoriedad de elaborar una auditoría retributiva en aquellas empresas que tengan a su vez la obligación de tener un plan de igualdad.

El objeto de este informe es realizar la correspondiente auditoría retributiva de Fundación Grupo Cajamar que permita adaptarnos a la normativa y cumplir con el objetivo fundamental de la mencionada auditoría: comprobar que la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, realizando el correspondiente diagnóstico de situación y estableciendo, en su caso, un plan de actuación para corregir desigualdades.

### Vigencia y periodicidad

La auditoría retributiva de Fundación Grupo Cajamar tendrá la misma vigencia que el presente I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

### Conclusiones del Informe de Auditoría Retributiva

Las principales conclusiones del presente informe son las siguientes:

1º. Fundación Grupo Cajamar cuenta con herramientas adecuadas para clasificar los puestos de trabajo de similar valor y según los convenios de aplicación, en base a criterios o factores:

- Transparentes: con canales de consulta y atención para resolver cualquier duda retributiva.

- Objetivos y neutros en cuanto a género: Sustentados en las responsabilidades o funciones a realizar, y en su caso la formación y conocimientos adquiridos, el desempeño de la persona y su trayectoria o experiencia profesional.

2º. Los sistemas de retribución de Fundación Grupo Cajamar están adecuados a la normativa vigente y alineados con la política de remuneraciones de la empresa.

Las retribuciones a su vez orientadas a la propia clasificación de puestos de la empresa, con requisitos y referencias igualmente sustentados en las responsabilidades o funciones que realizan las personas, su desempeño, su formación y su trayectoria o experiencia.

3º. Existe una adecuada equidad retributiva entre mujeres y hombres, como se puede comprobar en el registro salarial detallado por puestos incluido en el apartado análisis de las retribuciones del presente informe, no produciéndose ninguna brecha superior al 25% en las retribuciones totales medias o medianas de hombres y mujeres.

Los objetivos del compromiso de la Dirección con la Igualdad de oportunidades están basados en:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de buscar en la empresa una representación más equilibrada del sexo menos representado en la plantilla.
- Velar por una retribución equitativa entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor, en igualdad de conocimientos, experiencia y desempeño.
- Permitir el acceso a la formación y al desarrollo profesional tanto de los hombres como de las mujeres en la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, a través del código de conducta que proteja a todo el personal trabajador de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación trabajo-vida personal y prevención del acoso.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Todos estos objetivos redundan directa o indirectamente en seguir avanzando en una presencia equilibrada de mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional y la igualdad salarial. Entre los objetivos específicos derivados de estos objetivos generales, podemos encontrar los siguientes:

- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
- Fomentar la representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en los distintos grupos profesionales y departamentos.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos de promoción transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de competencias, aptitudes y capacidades requeridas para la vacante ofertada.
- Fomentar la promoción de mujeres en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están subrepresentada.
- Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.
- Fomentar la formación de personas del sexo menos representado y utilizar la formación para corregir los desequilibrios en la distribución de la plantilla.
- Garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual valor.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

## 6. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del Plan de Igualdad es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico en los procesos de gestión y como valor fundamental dentro de la cultura de Fundación Grupo Cajamar.

### Objetivos cualitativos

- Formalizar la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la cultura de la empresa.
- Incorporar de manera explícita la igualdad de oportunidades en la Gestión de las Personas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todo el personal.
- Defender la dignidad de las personas y la no discriminación por razón de sexo.

### Objetivos cuantitativos

- Aumentar la participación equilibrada de ambos sexos aplicando en los sistemas de reclutamiento, selección y contratación criterios objetivos para evitar cualquier sesgo de género.
- Promover que haya candidaturas de ambos sexos en la terna finalista para los procesos de promoción profesional para una determinada área o nivel jerárquico.
- Ampliar el número de medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Contribuir a incrementar la presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad.

## **7. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO, PRIORIZACIÓN Y DISEÑO DE INDICADORES.**

El Plan de Igualdad se estructura en las siguientes áreas de intervención, con sus correspondientes medidas de igualdad:

- Comunicación inclusiva, información y sensibilización
- Selección y contratación
- Clasificación profesional
- Retribución y auditoría retributiva.
- Promoción profesional
- Infrarrepresentación femenina
- Formación
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Seguridad y salud laboral.
- Violencia de género.

Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la empresa y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

Para cada una de las medidas se describen:

- Los objetivos que persigue.
- Los colectivos a los que se dirige.
- La descripción de su desarrollo.
- Las personas o equipos responsables de su ejecución.
- Los recursos necesarios para llevarlas a cabo.
- El calendario de implantación.
- Los indicadores para el seguimiento y la evaluación.

A continuación, se recogen las medidas correspondientes a cada una de las áreas de intervención:

**Área de intervención: COMUNICACIÓN INCLUSIVA, INFORMACIÓN Y  
SENSIBILIZACIÓN****MEDIDA 1  
DIFUSIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES****OBJETIVOS**

- Difundir el compromiso de la Dirección con la igualdad de oportunidades y las políticas de igualdad, sus objetivos, principios y valores entre el personal de la empresa.
- Comunicar a toda la plantilla las actuaciones que se lleven a cabo en materia de igualdad de oportunidades con el propósito de asentar firmemente una cultura en igualdad de género.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

Para llevar a cabo la difusión de los contenidos del Plan de Igualdad se realizarán las siguientes actuaciones:

- Divulgar la aprobación del I Plan de Igualdad de Fundación Grupo Cajamar y del Compromiso de la Dirección a través de la publicación de una circular informativa dirigida a toda la plantilla, así como, a las nuevas incorporaciones.
- Definir los canales de comunicación que se utilizarán para proporcionar información actualizada a toda la plantilla.
- Realizar las comunicaciones con respecto a la política de igualdad de oportunidades de Fundación Grupo Cajamar, documentación relevante, noticias y eventos en materia de igualdad y no discriminación.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

**RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS**

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, ...- así como los recursos económicos –coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

**CALENDARIO**

| Actuaciones                                                                                                                                     | 2025 | 2026 | 2027 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Difundir la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación Grupo Cajamar, entre toda la plantilla y las nuevas incorporaciones |      |      |      |
| Definir los canales de comunicación que se utilizarán para proporcionar información en materia de igualdad                                      |      |      |      |
| Realizar todas las comunicaciones con respecto a la política de igualdad                                                                        |      |      |      |

**INDICADORES**

- Número y tipo de comunicaciones realizadas para la divulgación de la aprobación del I Plan de Igualdad y del compromiso de la Dirección en materia de igualdad y no discriminación.
- Número y tipo de canales utilizados para difundir información en igualdad.
- Número de nuevas incorporaciones, desagregadas por sexo, informadas sobre el I Plan de Igualdad sobre el total de nuevas incorporaciones.
- Número y tipo de comunicaciones realizadas sobre las políticas de igualdad.

**Área de intervención: COMUNICACIÓN INCLUSIVA, INFORMACIÓN Y  
SENSIBILIZACIÓN****MEDIDA 2  
REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS INFORMATIVAS Y DE SENSIBILIZACIÓN  
EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES****OBJETIVOS**

- Promover, sensibilizar y concienciar sobre los valores de la igualdad de oportunidades en la empresa.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

Durante la vigencia del Plan de Igualdad se llevarán a cabo diversas campañas periódicas de información y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Entre las campañas a desarrollar estarían contempladas las siguientes:

- Día Internacional de la Mujer.
- Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- Día Internacional del Orgullo LGBT
- Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.
- Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer.

Para la realización de las campañas se elaborarán diversos materiales y se utilizarán diferentes formatos de divulgación.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

## RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software...- así como los recursos económicos –coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

## CALENDARIO

| Actuaciones                 | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|-----------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Realizar campañas temáticas |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Número y porcentaje de personas, desagregadas por sexo, a las que se dirige la campaña.
- Número y tipo de campañas realizadas.
- Número y tipos de canales utilizados para su publicación.

**Área de intervención: COMUNICACIÓN INCLUSIVA, INFORMACIÓN Y  
SENSIBILIZACIÓN****MEDIDA 3  
PROMOCIÓN DE UN LENGUAJE INCLUSIVO Y DE UNA IMAGEN  
NO SEXISTA EN LA EMPRESA****OBJETIVOS**

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Dotar de herramientas prácticas a las personas que redacten documentos internos y externos, con el objetivo de facilitar el uso no sexista del lenguaje.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

Al personal encargado de las comunicaciones internas y externas de la empresa.

**DESCRIPCIÓN**

- Elaboración de una Guía de Comunicación y Lenguaje no sexista aplicable a todas las comunicaciones realizadas por la empresa, tanto a nivel interno como externo, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades.
- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas de la empresa siguiendo los criterios del Decálogo para una comunicación no sexista en la empresa.

Las personas encargadas de redactar documentos internos y/o externos se encargarán de revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (correo electrónico, circulares internas, etc.) y externas (página web) para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas, teniendo en cuenta las recomendaciones recogidas en la guía.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

## RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, ...- así como los recursos económicos –coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

## CALENDARIO

| Actuaciones                                                                                                                     | 2025 |  |  | 2026 |  |  | 2027 |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--|--|------|--|--|------|--|--|
| Diseño de una Guía de Comunicación y Lenguaje no sexista                                                                        |      |  |  |      |  |  |      |  |  |
| Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes siguiendo los criterios de la Guía para una comunicación no sexista en la empresa |      |  |  |      |  |  |      |  |  |

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Comunicación a toda la plantilla de la Guía de comunicación no sexista en la empresa.
- Número de documentos revisados sobre el total de documentos publicados.

**Área de intervención: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN****MEDIDA 4  
FOMENTAR LA PRESENCIA DE AMBOS SEXOS  
EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN****OBJETIVOS**

- Alcanzar una presencia equilibrada (60%-40%) de mujeres y hombres en los puestos que se vayan a cubrir.
- Evitar la aparición de mecanismos de segregación horizontal y vertical a través de la implantación de una medida de Medida positiva.
- Incluir el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la selección para el acceso a la empresa.
- Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres en los diferentes grupos, puestos de la empresa y la estructura directiva.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

Personal de nueva incorporación.

Personal de la empresa que participe en procesos de selección.

**DESCRIPCIÓN**

- En la medida de lo posible se intentará que en los procesos de selección que exista al menos un/una candidato/a de cada sexo, en coherencia con la disponibilidad de perfiles femeninos en el contexto sectorial del mercado.

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

**RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS**

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, ...- así como los recursos económicos –coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

**CALENDARIO**

| Actuaciones                                                             | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Participación en el proceso de selección de un candidato/a de cada sexo |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO**

- Número de personas, desagregadas por sexo, que han participado en los procesos de selección y finalmente han sido contratadas en cada uno de los puestos en los que están subrepresentadas.
- Número de ternas con representación de ambos sexos sobre el total de ternas.
- Número y tipo de pruebas utilizadas en los procesos de selección.
- Número de mujeres seleccionadas sobre el número total de las personas que participan en el proceso de selección, desagregado por sexo.
- Número de candidaturas analizadas.

**Área de intervención: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****MEDIDA 5  
APLICACIÓN DE SISTEMAS OBJETIVOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL  
Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO****OBJETIVOS**

- Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos de género.
- Aplicar un sistema objetivo de valoración del trabajo en la empresa.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

- Revisar la descripción de puestos de trabajo de la empresa, aplicando lo que establece el RD 902/2020, desde una perspectiva de género y en base a las funciones y tareas propias de dicha categoría, requisitos, perfiles competenciales y responsabilidades al objeto de asegurar que han sido descritos bajo criterios objetivos y neutros, libres de sesgos de género, así como, comprobar que la denominación de los puestos de trabajo cumple con los criterios de lenguaje inclusivo.
- Publicar la descripción de los puestos para consulta de toda la plantilla.
- Revisar el sistema de la valoración de puestos de trabajo de la empresa que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor y en base a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad vinculados con el desarrollo de la actividad laboral para garantizar el cumplimiento de los objetivos y exigencias que establezca la legislación aplicable al efecto.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

## RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software...- así como los recursos económicos –coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

## CALENDARIO

| Actuaciones                                              | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|----------------------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Revisión de la descripción de los puestos de trabajo.    |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Publicación de la descripción de puestos                 |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Número y porcentaje de puestos de trabajo descritos que han sido revisados sobre el total de puestos de trabajo en la empresa.
- Número de puestos de trabajo con nueva denominación neutra.
- Número y porcentaje de puestos de trabajo valorados sobre el total de puestos de trabajo en la empresa.

**Área de intervención: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****MEDIDA 6  
FOMENTAR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES EN TODOS LOS  
NIVELES DE LA EMPRESA****OBJETIVOS**

- Evitar la segregación laboral vertical entre mujeres y hombres en la empresa, fomentando la presencia de las mujeres en todos los niveles establecidos.
- Comprobar que la distribución de la plantilla no se corresponde con estereotipos de género.
- Evaluación periódica del encuadramiento profesional.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

Revisar, anualmente, la distribución de la plantilla total, por clasificación funcional, desagregando los datos por sexo para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.

Se llevará a cabo una revisión anual del equilibrio, por sexos, de todas las categorías funcionales mediante la recogida y análisis de datos estadísticos que nos permita obtener la información necesaria para conocer el grado de concentración por sexo en los distintos niveles jerárquicos.

El resultado de la revisión nos permitirá detectar posibles desigualdades y adoptar medidas que nos ayuden a corregir las mismas.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

**RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS**

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software,...- así como los recursos económicos –coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

**CALENDARIO**

| Actuaciones                                                                                                                                   | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Revisar anualmente, la distribución de la plantilla total, por clasificación funcional, por unidad organizativa, desagregando datos por sexo. |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO**

- Número de personas en la empresa según sexo y porcentaje comparativo mujeres y hombres.
- Número de personas en cada categoría funcional, según sexo y porcentaje comparativo mujeres y hombres.
- Número de personas en cada área o departamento, por sexo y porcentaje comparativo mujeres y hombres.

**Área de intervención: RETRIBUCIÓN y AUDITORIA RETRIBUTIVA****MEDIDA 7  
REVISAR, PERIODICAMENTE, LOS SALARIOS QUE RECIBEN  
LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA****OBJETIVOS**

- Analizar el sistema retributivo desde el enfoque de género.
- Vigilar que hombres y mujeres reciban una remuneración igual por un trabajo de igual valor.
- Eliminar cualquier tipo discriminación por sexo realizando un seguimiento periódico de la brecha salarial para asegurar el principio de transparencia retributiva.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

- Revisar los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros para garantizar el principio de equidad retributiva.
- Realizar un seguimiento periódico de la brecha salarial de género (información relativa a las retribuciones fijas y variables) sobre aquellos indicadores que relacionan diferencias salariales por categorías profesionales, sexo, antigüedad, entre otros, para comprobar que no existen diferencias salariales por razón de sexo.
- Si se detectase desigualdades se confeccionará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor con plazos de aplicación.
- Velar para que los sistemas de incentivos sean respetuosos con el disfrute de medidas de conciliación tales como la flexibilidad horaria o la reducción de jornada, en lógico equilibrio con la contribución real de la persona a la consecución de los objetivos en los que se basen los propios sistemas de incentivos.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

## RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, ...- así como los recursos económicos –coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

## CALENDARIO

| Actuaciones                                                                  | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Revisión de conceptos retributivos                                           |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Seguimiento periódico de la brecha salarial de género                        |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Ante desigualdades se realizará un plan de medidas correctoras               |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Sistema de incentivos aplicado al personal acogido a medidas de conciliación |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Número y tipo de conceptos retributivos revisados. Retribución salarial de mujeres y hombres.
- Criterios utilizados para la revisión de los conceptos retributivos.
- Salario medio de mujeres y hombres en la organización.
- Salario medio de mujeres y hombres en la misma categoría o nivel profesional y por convenios.
- Porcentaje de salario variable sobre el fijo pagado a mujeres y hombres.
- Criterios utilizados para la revisión y del seguimiento de la brecha salarial-
- Criterios empleados en la asignación de retribuciones
- Elaboración de informe y sus medidas correctoras.

**Área de intervención: PROMOCIÓN PROFESIONAL****MEDIDA 8  
IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS OBJETIVOS DE PROMOCIÓN  
PROFESIONAL****OBJETIVOS**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades mediante procesos de promoción transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de competencias, aptitudes y capacidades requeridas para la vacante ofertada.
- Establecer criterios claros, no discriminatorios, abiertos y objetivos que faciliten la promoción interna.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

- Revisar el proceso organizativo de la promoción interna de la empresa, en la aplicación práctica siguiendo con los criterios objetivos y transparentes establecidos, así como los criterios de valoración de las candidaturas garantizando el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa, siempre y cuando la persona trabajadora acredite la cualificación y la experiencia requeridas.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

**RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS**

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, ...- así como los recursos económicos -coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

**CALENDARIO**

| Actuaciones                                                             | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Revisión del proceso organizativo de la promoción interna de la empresa |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes                |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO**

- Revisión el proceso organizativo de la promoción interna de la empresa.
- Número de publicaciones realizadas de las vacantes de promoción interna.
- Número y porcentaje de personas, por sexo, que participan en los procesos de promoción interna y justificación de las personas no seleccionadas.
- Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva.
- Nº de mujeres y hombres que se han promocionado por grupos profesionales, puesto de origen y destino según el tipo de jornada y contrato.

**Área de intervención: INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA****MEDIDA 9  
FORMENTAR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y  
HOMBRES EN LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA  
MEDIANTE EL INCREMENTO DE LA PRESENCIA FEMENINA  
EN LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD****OBJETIVOS**

- Contribuir a incrementar la presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad.
- Reducir la segregación vertical en el organigrama de la empresa.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

- Adoptar la medida de acción positiva que en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en las que estén subrepresentadas: Mientras se mantenga la infrarrepresentación de mujeres en los puestos de responsabilidad, se priorizará la promoción de trabajadoras siempre que cumplan todos los requisitos del perfil del puesto y estén en igualdad de condiciones con el resto de candidaturas, con el objetivo de alcanzar una presencia equilibrada (60%-40%) entre mujeres y hombres en estos niveles.
- En igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia en la promoción interna las personas del sexo menos representado en el área o nivel jerárquico al que se pretenda ascender.
- Promover que haya candidaturas de femeninas en la terna finalista para los procesos de promoción profesional para una determinada área o nivel jerárquico. Se transmitirá al equipo de Recursos Humanos encargado de realizar estos procesos de promoción para fomentar la representación equilibrada (60%-40%) de mujeres y hombres en la empresa.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

## RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, ...- así como los recursos económicos –coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

## CALENDARIO

| Actuaciones                                                                                                                                                | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| En idoneidad condiciones promoción del sexo menos representado                                                                                             |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Priorización de la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad                                                                                 |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Promover que haya candidaturas de femeninas en la terna finalista para los procesos de promoción profesional para una determinada área o nivel jerárquico. |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Número de mujeres beneficiarias de la medida.
- Número y porcentaje de hombres/mujeres promocionadas a departamentos o niveles jerárquicos en los que están subrepresentados/as.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres que se han promocionado por grupos profesionales y función agrupada.
- Número de ternas con representación de candidaturas femeninas sobre el total de ternas finalistas.

**ÁREA DE INTERVENCIÓN: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA****MEDIDA 10  
ANALIZAR Y EVALUAR LAS DIFICULTADES DE ACCESO Y PROMOCIÓN  
DE LAS MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD****OBJETIVOS**

- Promover la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Detectar las posibles dificultades de acceso y promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Eliminar las barreras para la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

- Elaborar herramientas de evaluación, realizar un diagnóstico y análisis de las dificultades o barreras percibidas por el personal de la empresa para la promoción interna y establecer propuestas de actuación para la eliminación de las mismas:
  - Se aplicará a toda la plantilla un cuestionario elaborado por la Universidad de Valencia que permita determinar las barreras al acceso y promoción de las trabajadoras a puestos de responsabilidad.
  - Posteriormente, una vez se obtengan los datos se realizará un análisis cuantitativo de las cuestiones evaluadas, que permita identificar los aspectos que se repiten con mayor frecuencia en las respuestas de las trabajadoras, frente a las repuestas de los trabajadores.
  - Extraídas las conclusiones, se presentarán a la Comisión de Igualdad al objeto de proponer, si fuese necesario, la posibilidad de adoptar medidas complementarias a las definidas en el Plan de Igualdad para la eliminación de las posibles barreras al acceso y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.

## PERSONAL RESPONSABLE

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

## RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, ...- así como los recursos económicos –coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

| Actuaciones                                                              | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Aplicación del cuestionario                                              |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Análisis de los datos y tratamiento de la información                    |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Estudio de actuaciones para la eliminación de las barreras identificadas |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

## MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INDICADORES

- Aplicación del cuestionario; número y porcentaje de participación desagregado por sexo sobre el total de la plantilla.
- Resultados del análisis.
- Medidas complementarias adoptadas; número y tipo.

**Área de intervención: FORMACIÓN****MEDIDA 11  
DISEÑAR LOS PLANES DE FORMACIÓN DESDE  
UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO****OBJETIVOS**

- Introducir la perspectiva de género en todas las acciones formativas.
- Favorecer la conciliación de la vida familiar y personal ante situaciones vinculadas con la formación interna de la empresa.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

- Difundir a toda la plantilla las acciones formativas del Plan de Formación que se vayan a impartir, asegurando que las convocatorias sean conocidas por todo el personal y garantizando así la igualdad de oportunidades en el acceso a ésta.
- Realizar formación interna, dirigida a todas aquellas personas que se reincorporan a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, excedencia para el cuidado de hijos/as o familiares dependientes y bajas de larga duración (más de un mes).
- Establecer el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo en las que estén subrepresentadas.
- La formación establecida para Fundación Grupo Cajamar será convocada excluyendo las jornadas especiales establecidas en el acuerdo laboral por motivos de conciliación familiar.
- Con carácter general, todas las reuniones se realizarán dentro de la jornada laboral ordinaria de cada persona trabajadora tratando de adecuarse, en la medida de lo posible, al horario flexible, reducción de jornada, etc. de cada uno, y no debiendo extenderse su duración, permitiendo así el descanso.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

## RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, ...- así como los recursos económicos –coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

## CALENDARIO

| Actuaciones                                                                                      | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Difundir acciones formativas del Plan de Formación                                               |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Formación interna dirigida al personal tras reincorporación por cuidado de hijos/as o familiares |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Acceso prioritario de trabajadoras a las acciones formativas                                     |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Formación excluyendo jornadas especiales                                                         |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Reuniones dentro del horario laboral                                                             |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Número de acciones formativas, por metodología, que se realizan dentro del horario laboral y el porcentaje de éstas sobre el total de acciones formativas.
- Número de acciones formativas realizadas dirigidas al personal tras reincorporación en la empresa por cuidado de familiares.
- Número de horas de formación, por sexo.
- Número de acciones formativas y reuniones fuera del horario.

**Área de intervención: FORMACIÓN****MEDIDA 12  
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE  
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES****OBJETIVOS**

- Sensibilizar y formar en igualdad de género.
- Formar a responsables de equipos en la gestión de personas desde el enfoque de la igualdad de oportunidades.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

- Formación y sensibilización en materia igualdad de oportunidades y no discriminación, diversidad, prevención del acoso y las violencias en el lugar de trabajo a todo el personal de la empresa.

Se impartirá formación básica y de reciclaje a toda la plantilla de la empresa, así como, a aquellas personas de nuevo ingreso, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que permita a todo el personal ir profundizando en el conocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación en el ámbito laboral.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

**RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS**

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, ...- así como los recursos económicos –coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

**CALENDARIO**

| Actuaciones                                                                                                                            | 2025 |  |  | 2026 |  |  | 2027 |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--|--|------|--|--|------|--|--|
| Formación en materia de igualdad y no discriminación, diversidad prevención del acoso y violencia en el trabajo para toda la plantilla |      |  |  |      |  |  |      |  |  |

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO**

- Número de personas formadas en materia de igualdad, por sexo, y porcentaje de personas sobre el total de la plantilla.
- Número de horas de formación en materia de igualdad, por sexo.

**Área de intervención: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS  
DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL****MEDIDA 13  
DIFUNDIR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ESTABLECIDAS Y QUE LA  
EMPRESA PONE A DISPOSICIÓN DE LA PLANTILLA****OBJETIVOS**

- Favorecer la conciliación facilitando a todo el personal la información sobre todas aquellas medidas adoptadas por la empresa y que les permiten conciliar la vida personal, familiar y laboral.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

- Acciones de difusión sobre las medidas de conciliación adoptadas en la empresa.

Difundir los diferentes permisos retribuidos, las medidas de conciliación y flexibilización del tiempo de trabajo establecido por la empresa, entre otras. Para ello, se pondrán a disposición de toda la plantilla los acuerdos laborales firmados por la empresa u otra información respecto a normativa laboral de referencia en materia de igualdad de oportunidades y conciliación.

- En ningún caso, las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral afectarán al desarrollo de su carrera profesional ni a sus posibilidades de promoción.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

**RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS**

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, ...- así como los recursos económicos -coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

**CALENDARIO**

| Actuaciones                                                                    | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Acciones de difusión sobre las medidas de conciliación adoptadas en la empresa |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO**

- Número y tipo de acciones de difusión de las medidas de conciliación.
- Número de consultas realizadas con relación a las medidas de conciliación.
- Número y porcentaje de personas, por sexo, que disfrutan de las distintas medidas de conciliación.

**Área de intervención: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS  
DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL****MEDIDA 14  
AMPLIACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA EL DESARROLLO  
PROFESIONAL, LA MEJORA DEL DESEMPEÑO EN EL TRABAJO  
Y LA CONCILIACIÓN****OBJETIVOS**

- Facilitar el desarrollo armónico de los intereses y necesidades en el ámbito personal, familiar y laboral.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A todo el personal del Convenio de Oficinas y Despachos y Convenio del Campo.

A continuación, se recogen las medidas que mejoran las condiciones de conciliación establecidas en el Convenio de Oficinas y Despachos y Convenio del Campo:

- Ayuda estudios para las personas trabajadoras.

Se subvencionará, previa autorización del responsable respecto de la utilidad de la formación para la mejora del desempeño en el puesto de la persona, el 50% de la matrícula para aquellos estudios reglados orientados al desempeño y mejor capacitación en el puesto de trabajo.

- Formación obligatoria.

Respecto de la formación obligatoria, certificación o recertificación en caso de baja por enfermedad, disfrute de permisos por conciliación y/o excedencias por motivos familiares, se estudiará cada caso concreto atendiendo a la duración de dichas ausencias en la empresa y al tipo de formación obligatoria para determinar la ampliación del plazo de realización, con el objetivo que puedan recuperar la formación pendiente.

Particularmente, en el caso de permisos por nacimiento se ampliará hasta en 6 meses el plazo para poder certificarse o recertificarse, una vez se produzca la reincorporación.

- Trabajo en remoto.

El personal de oficinas de los Centros Experimentales de Palmerillas y Paiporta podrá trabajar en remoto las tardes semanales (2,5 horas – 1 tarde a la semana) de la jornada laboral desde 1 de octubre al 31 de mayo, con el visto bueno del responsable de cada centro, que velará para que estén atendidas las necesidades tanto de atención presencial mínima de cada centro como las relativas a asistencia presencial por reuniones, eventos, visitas, cursos, etc.

Desde el 1 al 14 de junio, y desde el 16 al 30 de septiembre se podrá trabajar igualmente en remoto esas tardes de jornada laboral, no siendo necesario en estos periodos una atención mínima presencial en los centros, por lo que en estos periodos los responsables únicamente velarán por atender las necesidades presenciales relativas a reuniones, eventos, visitas, cursos, etc.

Los responsables de cada centro informarán con tiempo suficiente a las personas respecto de las tardes que es necesaria su presencia, por los motivos anteriormente indicados, de forma que puedan organizarse.

- Flexibilidad horaria.

Se valorarán de forma razonable y proporcionada en relación con las necesidades personales y las necesidades organizativas las peticiones de flexibilidad horaria que soliciten las personas para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, con especial atención conforme regula la normativa, al cuidado de hijos e hijas menores de doce años y familiares dependientes por razones de edad, accidente o enfermedad, que convivan en el hogar familiar.

- Trabajo en festivos.

Para el personal que no tenga en sus responsabilidad o funciones específicamente retribuidas la realización de guardias o servicios en días no laborables, y realice una guardia o servicio en día festivos o no laborable, se establecería una compensación consistente en 1 día libre (a disfrutar en los 4 meses siguientes) más 50 euros brutos a incluir en nómina.

- Gestación avanzada/permiso maternal retribuido.

Se introduciría la jornada reducida para la gestación avanzada: La reducción de jornada se deberá hacer efectiva al inicio o al final de la jornada de trabajo. Se establecerá el horario de jornada reducida (50% de la jornada) para las trabajadoras que se encuentren en la 34 semana de gestación, sin disminución en materia de retribución. Deben tener cumplidas las 34 semanas para partos individuales o 32 semanas para partos múltiples.

## PERSONAL RESPONSABLE

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

## RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, protocolos, ...- así como los recursos económicos -coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

## CALENDARIO

| Actuaciones                                                                                 | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Ayuda estudios personas trabajadoras.                                                       |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Formación obligatoria ampliación plazo en caso de absentismos /excedencias por conciliación |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Trabajo en remoto                                                                           |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Flexibilidad horaria                                                                        |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Trabajo en festivos                                                                         |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Gestación avanzada/permiso maternal retribuido                                              |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Número de solicitudes de la jornada reducida gestión avanzada.
- Número y porcentaje de personas, por sexo, que disfrutaran de las distintas medidas de conciliación.
- Número de solicitudes y respuestas de solicitudes de adaptación de jornada de trabajo.

**Área de intervención: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS  
DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL****MEDIDA 15  
PROMOCIÓN DE LA CORRESPONSABILIDAD****OBJETIVOS**

- Promover la corresponsabilidad entre los hombres y las mujeres de la empresa para modificar patrones estereotipados de conducta relacionados con las responsabilidades familiares.
- Incrementar el uso, por parte del progenitor distinto de la madre biológica (en adelante, otro progenitor), de permisos y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

- Campañas informativas

Fomentar entre la plantilla el uso de medidas de conciliación a través de campañas de información específicas en materia de corresponsabilidad.

Se llevarán a cabo campañas informativas para las cuales se elaborará material divulgativo en el que se detallen los derechos y recursos que la empresa pone a disposición de sus trabajadoras y sus trabajadores para favorecer la conciliación entre el ámbito laboral y el ámbito familiar. Se acompañará de un mensaje que invite a la plantilla, y especialmente al otro progenitor, a hacer uso de estos, para el ejercicio de la corresponsabilidad familiar. Se hará difusión de esta información a través de la intranet y en los centros de trabajo.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

## RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, protocolos, ...- así como los recursos económicos –coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

## CALENDARIO

| Actuaciones                                  | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|----------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Campañas informativas / Material de difusión |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Número y tipo de canal utilizado en las campañas informativas.
- Tipo de documentos publicados en las campañas informativas.
- Número de consultas de las medidas de conciliación, desagregado por sexo.
- Número de solicitudes de permisos para cuidado de hijo/as, desagregado por sexo y por tipo de permiso.

**Área de intervención: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO****MEDIDA 16  
APLICAR EL PROTOCOLO PARA LA  
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR  
RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD  
SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL****OBJETIVOS**

- Prevenir y sancionar todo tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.
- Identificar y actuar ante cualquier problemática en esta materia.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

- Aplicar el protocolo de actuación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. El protocolo garantizará la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por los distintos tipos de acoso.
- Informar a toda la plantilla de la existencia del Protocolo de prevención y actuación del acoso y de las infracciones y sanciones que se aplican a cualquier acción o conducta de esta naturaleza.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

## RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, ...- así como los recursos económicos –coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

## CALENDARIO

| Actuaciones                                                                     | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Aplicar el protocolo de actuación ante situaciones acoso                        |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Informar a toda la plantilla del Protocolo de prevención y sanciones aplicables |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Número y tipo de comunicaciones realizadas a la plantilla sobre el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso y sanciones aplicables.
- Número de consultas al Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso.
- Número de casos investigados, desestimados y sancionados, por sexo.

**Área de intervención: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****MEDIDA 17  
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO****OBJETIVOS**

- Proteger a las mujeres en situación de embarazo o lactancia.
- Considerar la variable sexo en la información resultante en materia de prevención de riesgos laborales.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

- Difundir, a toda la plantilla, el Protocolo de prevención de riesgos laborales en caso de embarazo o lactancia.
- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, siempre y cuando no se comprometa el anonimato de la persona trabajadora.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

**RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS**

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, ...- así como los recursos económicos –coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

**CALENDARIO**

| Actuaciones                                                                            | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Difundir el Protocolo en caso de embarazo y lactancia                                  |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Incorporar la variable sexo en los estudios e investigaciones en materia de prevención |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO**

- Número y tipo de comunicaciones realizadas a la plantilla sobre el Protocolo de prevención de riesgos laborales en caso de embarazo o lactancia
- Número de consultas del Protocolo de prevención de riesgos laborales en caso de embarazo o lactancia.
- Número y tipo de estudios e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales en los que se ha incorporado la variable sexo, sobre el total realizados.

**Área de intervención: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****MEDIDA 18  
VALORACIÓN DE RIESGOS DE LOS DIFERENTES PUESTOS DE  
TRABAJO OCUPADOS POR TRABAJADORAS EN LOS QUE SE  
PRODUZCA VIOLENCIA SEXUAL****OBJETIVOS**

- Prevenir y proteger a las mujeres ante situaciones de violencia sexual.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A todas las mujeres de la empresa

**DESCRIPCIÓN**

- Informar de las valoraciones de riesgos en los que se produzca violencia sexual

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

**RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS**

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, ...- así como los recursos económicos –coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

**CALENDARIO DE ACTUACIÓN**

| Actuaciones                                          | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|------------------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Informar valoraciones riesgos sobre violencia sexual |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO**

- Número de casos investigados, desestimados y sancionados, por sexo.
- Medidas aplicables en los casos en los que se produzca violencia sexual.

**Área de intervención: VIOLENCIA DE GÉNERO****MEDIDA 19  
PROTECCIÓN Y APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE  
VIOLENCIA DE GÉNERO****OBJETIVOS**

- Promover la transmisión de valores y derechos humanos a fin de proteger y apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Sensibilizar sobre la problemática de la violencia de género y su prevención.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

- Informar a la plantilla a través de la comunicación interna de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género establecidos en la Ley Orgánica 1/2004 de Protección integral contra la violencia de género y, especialmente, garantizar el uso de los derechos relativos a las condiciones laborales que regula, así como, dar a conocer las respectivas mejoras que de los mismos se acuerden mediante la negociación colectiva.

Toda la información y documentación publicada deberá mantenerse actualizada y se hará difusión de este a través de los distintos canales de comunicación interna establecidos en la empresa.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

**RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS**

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, protocolos, ...- así como los recursos económicos -coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

**CALENDARIO**

| Actuaciones                                                                                               | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Difusión de información sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y su prevención |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO**

- Número de consultas sobre violencia de género en la Intranet.
- Número y tipo de comunicaciones realizadas a la plantilla.

**ÁREA DE INTERVENCIÓN: VIOLENCIA DE GÉNERO****MEDIDA 20  
ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN  
FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO****OBJETIVOS**

- Prevenir, detectar y actuar ante situaciones de violencia de género.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA MEDIDA**

A toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

- Elaborar un protocolo de protección de víctimas de violencia de género.
- Realizar acciones de comunicación a toda la plantilla que informen del protocolo y de los canales de información y asesoramiento. Dicho documento estará a disposición de toda la plantilla en los tabloneros de anuncios, así como, en la Intranet dentro del apartado de Igualdad habilitado al efecto.

**PERSONAL RESPONSABLE**

Dirección de la empresa  
Comisión de Igualdad

**RECURSOS TÉCNICOS, ECONÓMICOS Y HUMANOS**

Se tendrán en cuenta los recursos técnicos -material ofimático, software, protocolos, ...- así como los recursos económicos -coste de materiales, mantenimiento de equipos, ...- y los recursos humanos necesarios para el desarrollo, implantación y aplicación del Plan de Igualdad.

**CALENDARIO**

| Actuaciones                                                                                | 2025 |  |  |  | 2026 |  |  |  | 2027 |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------|--|--|--|------|--|--|--|------|--|--|--|
| Elaborar un protocolo de protección de víctimas de violencia de género                     |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |
| Realizar acciones de difusión del protocolo de protección frente a la violencia de género. |      |  |  |  |      |  |  |  |      |  |  |  |

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO**

- Número y tipo de comunicaciones realizadas a la plantilla sobre el Protocolo de Protección frente a la violencia de género.
- Número de casos atendidos, si los hubiera, y en su caso procedimiento de actuación.

## 8. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, de la asignación de los recursos necesarios, para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas en el mismo. Consciente de ello, la Dirección General de Fundación Grupo Cajamar se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad, los medios suficientes para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier otro tipo que sean necesarios.

## 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

| TÁREAS Y MEDIDAS                                                                                                                                | 2025 | 2026 | 2027 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| <b>ÁREA: COMUNICACIÓN INCLUSIVA, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>                                                                              |      |      |      |
| <b>Medida 1. Difusión de las políticas de igualdad de oportunidades</b>                                                                         |      |      |      |
| Difundir la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación Grupo Cajamar, entre toda la plantilla y las nuevas incorporaciones |      |      |      |
| Definir los canales de comunicación que se utilizarán para proporcionar información en materia de igualdad                                      |      |      |      |
| Realizar todas las comunicaciones con respecto a la política de igualdad                                                                        |      |      |      |
| <b>Medida 2. Realización de campañas informativas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades</b>                                |      |      |      |
| Realizar campañas temáticas                                                                                                                     |      |      |      |
| <b>Medida 3. Promoción de un lenguaje inclusivo y de una imagen no sexista en la empresa</b>                                                    |      |      |      |
| Diseño de una Guía de Comunicación y Lenguaje no sexista                                                                                        |      |      |      |
| Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes siguiendo los criterios de la Guía para una comunicación no sexista en la empresa                 |      |      |      |
| <b>ÁREA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>                                                                                                           |      |      |      |
| <b>Medida 4. Fomentar la presencia de ambos sexos en los procesos de selección</b>                                                              |      |      |      |
| Participación en el proceso de selección de un candidato/a de cada sexo                                                                         |      |      |      |
| <b>ÁREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>                                                                                                          |      |      |      |
| <b>Medida 5. Aplicación de sistemas objetivos en la clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo</b>                            |      |      |      |
| Revisión de la descripción de los puestos de trabajo.                                                                                           |      |      |      |
| Publicación de la descripción de puestos                                                                                                        |      |      |      |
| Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo                                                                                        |      |      |      |

|                                                                                                                                                                                                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>Medida 6. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres en todos los niveles de la empresa</b>                                                                                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Revisar anualmente, la distribución de la plantilla total, por clasificación funcional, por unidad organizativa, desagregando datos por sexo.                                                             |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>ÁREA: RETRIBUCIÓN Y AUDITORIA RETRIBUTIVA</b>                                                                                                                                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Medida 7. Revisar, periódicamente, los salarios que reciben los trabajadores y las trabajadoras de la empresa</b>                                                                                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Revisión de conceptos retributivos                                                                                                                                                                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Seguimiento periódico de la brecha salarial de género                                                                                                                                                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ante desigualdades se realizará un plan de medidas correctoras                                                                                                                                            |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sistema de incentivos aplicado al personal acogido a medidas de conciliación                                                                                                                              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>ÁREA: PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>                                                                                                                                                                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Medida 8. Implantación de sistemas objetivos de promoción profesional</b>                                                                                                                              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Revisión del proceso organizativo de la promoción interna de la empresa                                                                                                                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes                                                                                                                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>ÁREA: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>                                                                                                                                                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Medida 9. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad de la empresa mediante el incremento de la presencia femenina en los puestos de responsabilidad</b> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| En idoneidad condiciones promoción del sexo menos representado                                                                                                                                            |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Priorización de la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad                                                                                                                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Promover que haya candidaturas de femeninas en la terna finalista para los procesos de promoción profesional para una determinada área o nivel jerárquico.                                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Medida 10. Analizar y evaluar las dificultades de acceso y promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad</b>                                                                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Aplicación del cuestionario                                                                                                                                                                               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Análisis de los datos y tratamiento de la información                                                                                                                                                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

59

| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO                                                                                                                                                               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>Medida 16. Aplicar el protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral</b> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Aplicar el protocolo de actuación ante situaciones acoso                                                                                                                                                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Informar a toda la plantilla del Protocolo de prevención y sanciones aplicables                                                                                                                               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ÁREA: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL                                                                                                                                                                               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Medida 17. Seguridad y Salud laboral desde la perspectiva de género</b>                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Difundir el Protocolo en caso de embarazo y lactancia                                                                                                                                                         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Incorporar la variable sexo en los estudios e investigaciones en materia de prevención                                                                                                                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Medida 18. Valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras en los que se produzca violencia sexual</b>                                                                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Informar valoraciones riesgos sobre violencia sexual                                                                                                                                                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ÁREA: VIOLENCIA DE GÉNERO                                                                                                                                                                                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Medida 19. Protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género</b>                                                                                                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Difusión de información sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y su prevención                                                                                                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Medida 20. Difusión de información sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y su prevención</b>                                                                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Elaborar un protocolo de protección de víctimas de violencia de género                                                                                                                                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Realizar acciones de difusión del protocolo de protección frente a la violencia de género.                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                                                                                                                                                                                                               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN                                                                                                                                                                             |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| SEGUIMIENTO ANUAL                                                                                                                                                                                             |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| EVALUACIÓN INTERMEDIA                                                                                                                                                                                         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| EVALUACIÓN FINAL                                                                                                                                                                                              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

## 10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

### **Sistema de seguimiento**

El seguimiento del plan de igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados en el mismo. Debe realizarse de forma simultánea a la ejecución de las medidas y hacerse de manera sistemática y rigurosa.

Mediante el sistema de seguimiento se obtendrá la información necesaria sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan (nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma, etc.) y detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Para ello, durante el diseño del plan de igualdad se ha establecido la periodicidad de las actuaciones relativas al seguimiento de las medidas, que están consignadas en el cronograma de actuaciones previsto, así como, la definición de indicadores de medición e instrumentos de recogida de información, que permita realizar un seguimiento y una evaluación de los resultados conseguidos.

### *Herramientas de seguimiento*

Se establecerá un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan, a través del diseño de una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento.

Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y seguimiento. Los datos e información obtenidas a partir de estas fichas, o de cualquier otra herramienta utilizada, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento.

### *Informes de Seguimiento*

Durante la vigencia del plan se realizarán, con carácter anual, informes de seguimiento que incluyan el análisis y valoración de la ejecución, así como propuestas de modificación o mejora resultado.

Este informe resumirá toda la información sobre el seguimiento realizado de las acciones durante todo el ejercicio e indicará, de forma clara y directamente

observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo.

La información se extraerá de los datos recopilados a través de las fichas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior, cuando sea el caso, y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan.

Estos informes servirán de base para la posterior evaluación del plan.

### **Sistema de evaluación**

El sistema de evaluación tiene como finalidad analizar el desarrollo y nivel de realización del plan en su conjunto y valorar la eficacia de las acciones diseñadas, así como, los avances realizados por la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, concluir sobre su impacto y las necesidades de seguir impulsando este tipo de medidas.

Se llevará cabo una evaluación intermedia, al año de vigencia del plan de igualdad y en los tres meses anteriores a su vencimiento se realizará una evaluación final que determine los avances y las necesidades de la empresa en materia de igualdad.

A partir de la recopilación y sistematización de la información y documentación recogida en los informes de seguimiento anuales se elaborarán los informes de evaluación.

#### *Informes de evaluación*

Para la elaboración de los informes de evaluación se incluirá el análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución.

El informe se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración:

- *Evaluación de resultados:* hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados en función de los indicadores básicos de cada Medida.
- *Evaluación de proceso:* analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; dificultades encontradas durante la ejecución de las acciones, soluciones adoptadas y/o modificaciones introducidas en la ejecución.

- *Evaluación de impacto:* valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

Asimismo, recogerá las conclusiones y una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de género y que deberán guiar la elaboración del siguiente plan de igualdad.

### **Revisión del plan de igualdad**

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a la revisión del plan de igualdad con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, conllevará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

## 11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Comisión de Seguimiento del Plan (en adelante, denominada Comisión de Igualdad) se erige como garantía de la implantación de este Plan de Igualdad, de la vigilancia de su cumplimiento, seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Está integrada de forma paritaria entre representantes de la empresa y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, en proporción a su representatividad:

- CC.OO.: 90% de representatividad en la empresa.
- UGT.: 10% de representatividad en la empresa.

Los miembros de la Comisión de Igualdad han recibido formación específica en materia de igualdad de género y además han realizado el “Curso de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres”, de metodología online, como formación obligatoria dentro del Plan de Formación de la empresa.

La Comisión de Igualdad, tal y como se establece en su *Reglamento de funcionamiento interno* y en la normativa de aplicación, tendrá entre otras las siguientes competencias:

- Negociar y elaborar el diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulsar las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, así como, la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Realizar el seguimiento, control y evaluación de forma continua de la implantación de las medidas del Plan de Igualdad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Conocer y resolver los posibles conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Otras funciones o competencias que pudiera atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, así como, otras recogidas en el Reglamento de funcionamiento, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Asimismo, en el seguimiento y evaluación también intervendrán otros órganos y personas como:

- La Dirección de la empresa: que facilitará los recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las acciones;
- Y, finalmente, las personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto y que deberán trasladar a las fichas de seguimiento para que la Comisión de Igualdad analice la información relativa a la ejecución de acciones.

## 12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La Comisión de Igualdad será el órgano con competencias para determinar la modificación del contenido del Plan de Igualdad, así como, de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Para llevar a cabo este cometido la Comisión de Igualdad podrá solicitar a la Dirección de la empresa cualquier información o documentación que entienda necesaria, siempre teniendo en cuenta las limitaciones estipuladas en la Ley de Protección de Datos.

El procedimiento para la modificación del contenido del Plan de Igualdad que deberá seguirse, por parte de las partes firmantes, será el siguiente:

- a. Se identificará cual es el objeto de la modificación.
- b. Determinar a qué fases del Plan de Igualdad (implantación, seguimiento, evaluación, revisión) afecta la modificación
- c. Presentación ante la Comisión de Igualdad de la propuesta de modificación.
- d. Analizar, negociar y, en su caso, acordar en el seno de la Comisión de igualdad dicha modificación.
- e. El acuerdo de modificación requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión, salvo que por normativa se requiera para la materia en cuestión, una mayoría cualificada.
- f. En caso de acuerdo y aprobación se realizarán los cambios en el documento del Plan de Igualdad.

Para la resolución de las discrepancias o conflictos relacionados con la aplicación e interpretación del plan de igualdad se podrán convocar reuniones extraordinarias de la Comisión de Igualdad, a petición de cualquiera de las partes. El procedimiento concreto para solventar las posibles discrepancias será el siguiente:

- Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes

correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos. En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

*La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de FUNDACIÓN GRUPO CAJAMAR, en señal de conformidad con cuanto antecede y para así cumplirlo de buena fe, se deja constancia del presente acuerdo de aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la empresa Fundación Grupo Cajamar (2025-2027), a fecha de 10 de marzo de 2025.*

*Y para que así conste donde proceda, y se deriven de este acuerdo los efectos legales oportunos, las partes firman el presente documento:*

**En representación de la empresa**

**RESURRECION  
BURGUET  
BELDA**

Firmado digitalmente  
por RESURRECION|  
BURGUET|BELDA  
Fecha: 2025.03.12  
12:51:35 +01'00'

Fdo.: Resurrección Burguet Belda Fundación  
Grupo Cajamar



Fdo.: Ramón Gil Pérez  
Fundación Grupo Cajamar



Fdo.: Eva María Martínez Fernández  
Fundación Grupo Cajamar

**En representación de las personas  
trabajadoras**

Fdo.: Alicia González Céspedes  
Sindicato CC.OO.



Fdo.: Mercedes González Pérez  
Sindicato CC.OO.



Fdo.: Carmen Alcaraz Romero  
Sindicato U.G.T.