
PLAN DE IGUALDAD 2026-2030

FUNDACIÓN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO PRODIS



Conce 

Contenido

1. Partes que conciertan.....	3
2. Ámbito personal, territorial y temporal.....	4
Ámbito personal.....	4
Ámbito territorial.....	5
Ámbito temporal.....	5
3. Resumen informe diagnóstico.....	5
4. Auditoría retributiva.....	8
5. Objetivos estratégicos 2026–2030.....	9
6. Medidas vigentes del plan anterior.....	9
7. Medidas nuevas 2026–2030.....	12
8. Indicadores de seguimiento de medidas.....	12
9. Comisión de Seguimiento: composición y funcionamiento.....	14
10. Procedimiento de modificación y gestión de discrepancias.....	15
11. Calendarización anual (2026–2030).....	16
12. Anexo I. Tablas de diagnóstico consolidadas (2021–2024).....	17
A1. Evolución de plantilla (nº personas).....	17
A2. Contrataciones por año y grupo profesional (H/M/Total).....	17
A3. Proporción de personas formadas respecto a personas en plantilla por año.....	18
A5. Proporción de personas según tipo de contrato, género y año.....	18
A6. Proporción de jornada por rango de jornada, género y año.....	19
A7. Porcentaje de periodos de incapacidad temporal por años.....	19
Firmas.....	20



1. Partes que conciertan

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y acordado por la Comisión Negociadora constituida en Fundación Prodis, integrada por la representación de la empresa, la representación sindical (UGT y CCOO) y la representación de la plantilla. Dicho órgano ha desarrollado un proceso de negociación estructurado y documentado mediante diversas actas de reunión que han dado lugar a la renovación del Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora estuvo formada por:

- Representantes sindicales de UGT y CCOO.
- Representante de la plantilla.
- Representantes de la empresa.


A lo largo del proceso, se celebraron las siguientes reuniones formales:

Acta 1 – 19/12/2025

En la primera reunión se expuso la situación de partida de la organización, analizando el diagnóstico correspondiente al periodo 2021-2024. Durante esta sesión se revisaron las medidas implantadas en el ciclo anterior, identificando cuáles habían sido cumplidas, cuáles estaban en proceso y cuáles no habían podido ejecutarse. Esta valoración permitió obtener una visión clara del punto de partida para la nueva planificación.

Acta 2 – 21/01/2026

En esta segunda reunión, la Comisión Negociadora abordó la aclaración de dudas surgidas tras el análisis del diagnóstico previo y determinó las áreas de mejora



detectadas. Asimismo, se debatió la orientación de las nuevas medidas y se identificó la necesidad de recopilar documentación complementaria esencial para proceder con la renovación del Plan de Igualdad. Las partes acordaron la aportación de dichos documentos antes de la siguiente sesión.

Acta 3 – 28/01/2026 (Acta de renovación)

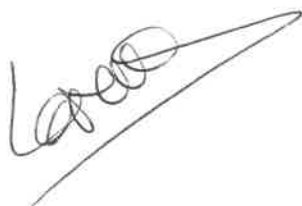
Una vez presentada y analizada la documentación adicional solicitada, la Comisión Negociadora celebró la tercera y última reunión, en la cual se procedió formalmente a la renovación del Plan de Igualdad. En esta sesión se validó el contenido completo del Plan, incluyendo las áreas de mejora, los objetivos establecidos y las medidas que lo conforman, alcanzándose el acuerdo definitivo entre todas las partes.

2. Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad se aplica a todas las personas trabajadoras de Fundación Centro Especial de Empleo Prodis, con independencia de: su categoría profesional, tipo de contrato (indefinido, temporal, a tiempo completo o parcial), centro, departamento o área de trabajo.

En consecuencia, el Plan alcanza a la totalidad de la plantilla, garantizando que todas las medidas, acciones y procedimientos recogidos en el mismo resulten aplicables a cualquier persona vinculada laboralmente con la entidad.



Ámbito territorial

El ámbito territorial del Plan de Igualdad comprende la totalidad de las actividades y centros de trabajo de Fundación Centro Especial de Empleo Prodis ubicados en la Comunidad de Madrid.

Este ámbito se ajusta a lo establecido por el Real Decreto 901/2020, en tanto el Plan debe abarcar todas las instalaciones, sedes y espacios en los que la entidad desarrolla su actividad y en los que presta servicios el personal incluido en su ámbito personal.

Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, de conformidad con lo previsto en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Su período de aplicación se inicia el 28 de enero de 2026, fecha de aprobación del Plan por la Comisión Negociadora, y finalizará el 28 de enero de 2030, sin perjuicio de: su revisión obligatoria en caso de modificaciones relevantes en la estructura, organización o plantilla de la entidad, las revisiones periódicas acordadas, o la evaluación intermedia prevista en el propio Plan.

Una vez alcanzada la fecha de finalización, será necesaria la renovación o prórroga mediante nuevo proceso de negociación conforme a la normativa vigente.

3. Resumen informe diagnóstico

El presente Plan de Igualdad parte de un informe de diagnóstico previo, elaborado con el objetivo de conocer en profundidad la situación real del Centro Especial de Empleo

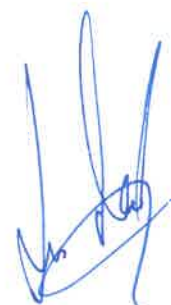


Prodis, en materia de igualdad durante el periodo analizado. Siguiendo la línea de trabajo iniciada en el Plan de Igualdad de 2020, en el cual se establecieron las primeras medidas y directrices de actuación, este nuevo diagnóstico incluye una revisión del grado de avance de aquellas actuaciones y de la evolución que ha experimentado la entidad desde entonces.

Este diagnóstico constituye una herramienta fundamental, pues integra información cualitativa y cuantitativa que permite identificar necesidades, detectar posibles desigualdades y establecer las bases para la posterior definición de medidas de mejora. En una primera fase, se llevó a cabo un análisis cuantitativo de la plantilla, centrado en la revisión del número de hombres y mujeres que formaban parte de la entidad, teniendo en cuenta que en la Plantilla de la entidad está constituida por aproximadamente la mitad de las personas con discapacidad intelectual. Este análisis permitió constatar un rasgo estructural: la presencia de mujeres es significativamente superior a la de hombres. Esta distribución se observa de manera clara en todas las materias que se han analizado y hay que tenerlo en cuenta para analizar los resultados.

Además del análisis cualitativo, el diagnóstico incluyó un estudio detallado de diversas materias esenciales en el ámbito de la igualdad, entre ellas:

- **Formación:** se examinaron las acciones formativas realizadas, la participación del personal y las diferencias detectadas entre mujeres y hombres.
- **Promoción profesional:** se evaluaron los procesos de promoción también adaptados para la promoción de personas con discapacidad.



- **Retribución:** se elaboró un análisis de la estructura salarial de la Fundación, incluyendo el registro retributivo y la detección de posibles brechas salariales.
- **Condiciones laborales:** como por ejemplo el estudio del tipo de contratación, el tipo de jornada o la antigüedad de la plantilla.
- **Análisis demográfico:** se revisaron variables como edad o la carga familiar, siempre desagregado por género.

Todos estos resultados se encontraron profundamente condicionados por el contexto y los hitos relevantes que marcaron el Centro Especial de Empleo durante el periodo estudiado. En primer lugar, la mencionada proporción de mujeres respecto a hombres determinó de forma clara todas las materias. En segundo lugar, los cambios organizativos vividos en la entidad, incluyendo la creación de nuevos puestos de dirección y la modificación de otros ya existentes. Este hecho generó un impacto significativo en materias como la formación, la promoción o la distribución por grupos profesionales. Finalmente, el contexto derivado de la pandemia de COVID-19 también influyó en la estructura del trabajo, influida también por la delicada salud de los trabajadores tal y como se ha comentado en el documento de diagnóstico anterior.

Conociendo el efecto combinado de estos factores, el diagnóstico permitió comprender mejor el punto de partida de la organización. Gracias a la visión global generada por el análisis, ha sido posible identificar las necesidades reales de la entidad y establecer las bases para formular un conjunto coherente de medidas de mejora, orientadas a avanzar de manera progresiva hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



En conclusión, el diagnóstico previo constituye una pieza clave de este Plan de Igualdad: ofrece una imagen clara, completa y rigurosa de la situación actual, permite fundamentar las decisiones estratégicas y sirve como punto de apoyo para el desarrollo de las medidas que se presentan a continuación.

4. Auditoría retributiva

Tras el análisis detallado de los registros retributivos analizados con una periodicidad anual conforme RD 902/2020, se han obtenido los siguientes resultados que nos permiten estudiar y valorar la evolución y las diferencias salariales entre hombres y mujeres. De esta manera, se han obtenido conclusiones sustanciales que nos permiten avanzar hacia la equidad. A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

	2021	2022	2023	2024
Hombres	+2%	-3.1%	-4.4%	-8.7%
Mujeres	-1.3%	+1.9%	+2.9%	+5.7%

En esta tabla se recogen los porcentajes en los que los salarios medios de los distintos colectivos se diferencian respecto a la media de la plantilla en cada año. Las explicaciones de estos resultados son coherentes con la plantilla y se determinan en el Informe de Diagnóstico previamente presentado.



5. Objetivos estratégicos 2026–2030

Tras el análisis de la situación, se determinan 3 objetivos estratégicos que orientarán el desarrollo de las futuras medidas que se establecerán.

- Implantar medidas pendientes del plan anterior.
- Evaluar la eficacia real de las medidas implantadas.
- Diseñar e implantar medidas correctoras ante nuevas necesidades.

6. Medidas vigentes del plan anterior

Las medidas propuestas en el plan anterior y ya expuestas en el Informe de Diagnóstico presentado, se detallan a continuación de manera resumida:

Nº	MEDIDA	F.IMPL
1	Formación en selección con perspectiva de género: <i>El personal responsable de selección recibió formación específica en igualdad y se implantó un procedimiento que garantiza procesos de selección libres de discriminación.</i>	2023
2	Registro de los procesos de selección: <i>Se creó un registro en Excel donde se documentan los procesos de selección, incluyendo publicidad, candidaturas y personas seleccionadas, desglosado por género</i>	2023
3	Manual de acogida con contenidos de igualdad: <i>Se elaboró y difundió un manual corporativo que incluye información laboral y materias del Plan de Igualdad, incorporándolo además al proceso de bienvenida de nuevas incorporaciones.</i>	2023
4	Protocolo de selección sin sesgos: <i>Se implantó un procedimiento accesible para todo el personal responsable, que revisa los documentos y pasos del proceso de selección —interno y externo— para asegurar que estén libres de elementos ajenos al puesto y favorezcan procesos igualitarios.</i>	2024
5	Control de la distribución de la plantilla por sexo: <i>Se implantó un seguimiento periódico de la plantilla desagregada por sexo según los puestos definidos.</i>	2023



6	Revisión de puestos y responsabilidades: Se implantó un sistema de clasificación profesional basado en niveles, responsabilidades y competencias.	2024
7	Evaluación y detección de necesidades formativas: Se implantó un modelo de contribución y formación que identifica las formaciones obligatorias y deseables, así como necesidades y posibles dificultades de acceso.	2024
8	Formación en igualdad: Se impartió formación en igualdad a la plantilla en 2023 y se ha reprogramado para nuevas incorporaciones en 2025, incluyéndose también en el proceso de acogida.	2023
9	Formación en condiciones de trabajo y corresponsabilidad: Se actualizaron los contenidos conforme al convenio vigente y el documento está disponible para toda la plantilla.	2024
10	Acogida tras reincorporaciones de larga duración: Se implantó un protocolo específico para reincorporaciones tras permisos prolongados, garantizando una integración ordenada y fluida en la actividad laboral.	2024
11	Registro anual de estudios y formación por sexo: Se mantiene un registro actualizado del nivel formativo y acciones de formación de la plantilla, desagregado por sexo y gestionado mediante un sistema externo que garantiza transparencia.	2023
12	Procedimiento de publicación de vacantes y promoción: Se implantó un protocolo para publicar vacantes internas y externas, asegurando un proceso transparente y accesible que favorece el desarrollo profesional de la plantilla.	2024
13	Criterios de corresponsabilidad en el manual de acogida: Se incorporaron al Manual de Bienvenida las medidas de corresponsabilidad y conciliación aplicables a ambos sexos, poniéndolo a disposición de toda la plantilla y remitiéndolo a cada nueva incorporación.	2024
14	Registro de permisos para análisis de uso: Se implantó una herramienta que registra permisos, horarios y ausencias. El análisis muestra un mayor uso por parte de mujeres, principalmente por exámenes prenatales y por su mayor presencia en la plantilla.	2023
15	Evaluación de riesgos con perspectiva de género: El Servicio de Prevención Ajeno realiza la evaluación de riesgos por puesto con perspectiva de género, y la Fundación garantiza que toda la plantilla recibe y comprende la información.	2022
16	Informe de siniestralidad desagregado por sexo: El Servicio de Prevención Ajeno elabora anualmente un informe de siniestralidad con perspectiva de género para cada una de las entidades del grupo.	2022




17	Encuesta anual de clima laboral: Se realiza una encuesta de clima laboral cada año, anónima y dirigida a toda la plantilla, y también se recaba la opinión de las familias de los usuarios para favorecer la mejora continua.	2023
18	Seguimiento de la infrarrepresentación femenina: Se realiza un seguimiento periódico y los análisis confirman que no existe infrarrepresentación femenina en la organización.	2023
19	Revisión periódica del sistema de valoración de puestos: Se implantó un sistema de clasificación por niveles de responsabilidad, permitiendo la revisión continua de los puestos definidos.	2024
20	Información periódica sobre retribuciones por sexo: Se realizan anualmente los registros retributivos y sus análisis, informando a la Comisión de Seguimiento sobre las retribuciones medias por sexo y nivel y sobre los criterios de los complementos salariales	2020
21	Control de pactos salariales desagregados por sexo: RR. HH. lleva un registro de los pactos salariales acordados, desagregados por género y puesto.	2023
22	Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo: Se elaboró un protocolo detallado de prevención y actuación, disponible para toda la plantilla, y se activó un canal específico de denuncias para seguimiento de los casos.	2022
23	Formación sobre prevención del acoso para mandos y Comisión de Seguimiento: Se garantiza el conocimiento del protocolo de acoso y se ha impartido formación específica a la plantilla, con sesiones periódicas para nuevas incorporaciones.	2024
24	Campaña de sensibilización sobre violencia de género: La medida está pendiente de implementar.	
25	Protocolo de comunicación con lenguaje inclusivo: Se elaboró un protocolo que establece pautas de comunicación interna y externa con lenguaje inclusivo, disponible para toda la plantilla para garantizar su uso adecuado.	2024
26	Información actualizada sobre medidas de conciliación: El Plan de Conciliación fue actualizado según el convenio de 2025 y se incorpora al Manual de Bienvenida, garantizando que todas las nuevas incorporaciones conocen las medidas disponibles desde el inicio.	2024
27	Vacaciones adicionales y jornadas especiales: La Fundación incorporó vacaciones adicionales (una semana en Navidad y tres días en Semana Santa), jornada intensiva en verano y los viernes del año, así como jornada continua para el personal a tiempo parcial, publicándolo cada año en el calendario laboral.	2021
28	Comunicación continua con la Comisión de Seguimiento: Se ha mantenido comunicación activa y participación constante en todas las	

	<i>reuniones y materias tratadas por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</i>	
29	Designación de una persona responsable de igualdad: <i>Se designó a la delegada de Igualdad en 2023 como responsable de velar por la igualdad y actuar como enlace entre la dirección, la plantilla y la Comisión de Seguimiento.</i>	2023

7. Medidas nuevas 2026–2030

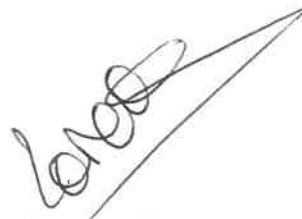
Nº	MEDIDA
1	<i>Realizar un seguimiento más riguroso de los índices de incapacidad temporal (IT) y determinar los factores que explican los porcentajes elevados detectados en determinados periodos</i>
2	<i>Seguimiento riguroso y registro sistemático de las suspensiones de contrato y permisos para garantizar control y análisis de su impacto teniendo en cuenta las capacidades de los profesionales</i>
3	<i>Implantación de acciones efectivas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, reforzando protocolos y formación para garantizar entornos laborales seguros, adaptadas a personas con DI</i>
4	<i>Consulta de la opinión de la plantilla en materia de igualdad para garantizar seguimiento y mejora continua.</i>
5	<i>Realizar una campaña de sensibilización en materia de violencia de género a convenir con la Comisión de Seguimiento.</i>
6	<i>Seguimiento del análisis retributivo para analizar las tendencias actuales.</i>

8. Indicadores de seguimiento de medidas

A continuación, se presentan los indicadores de seguimiento de las distintas áreas de estudio, que permiten comprobar su funcionamiento. La revisión periódica realizada por

las personas responsables garantiza la mejora continua, el control y la correcta aplicación del Plan de Igualdad.

ÁREA	INDICADOR	PERIODICIDAD	RESPONSABLE	OBJETIVO
Plantilla	Porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla por año	Anual	RRHH	<i>Mantener que la representación de cada sexo no baje del 20% hombres y el 80% de mujeres.</i>
Formación	Porcentaje de mujeres y hombres que acceden a acciones formativas anuales	Anual	RRHH	<i>Que la diferencia de participación formativa entre mujeres y hombres no supere el $\pm 10\%$.</i>
Selección	Porcentaje de mujeres y hombres en cada fase del proceso de selección	Trimestral	RRHH	<i>Mantener documentación y criterios neutros en todas las fases del proceso</i>
Promoción	Porcentaje de mujeres y hombres que participan y acceden a promociones internas	Anual	RRHH	<i>Garantizar que los criterios de promoción sean objetivos, públicos.</i>
IT	Porcentaje de procesos de IT desagregado por género	Anual	RRHH	<i>Análisis continuado de los procesos de IT, e intentar identificar si hubiera algún patrón correlacionable con causas organizativas.</i>
Retribución	Diferencia porcentual entre la retribución media de mujeres y hombres	Anual	RRHH	<i>Que la brecha salarial no supere el 5% por nivel profesional y si es superior al 25% se explique</i>
Conciliación	Porcentaje de mujeres y hombres que hacen uso	Anual	RRHH	<i>Seguimiento y análisis de la plantilla que utiliza las medidas de conciliación y fomentar la comunicación si hubiera un colectivo que hace uso de estas en menor medida en una proporción mayor del 10%.</i>




9. Comisión de Seguimiento: composición y funcionamiento

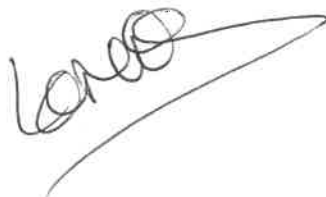
La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Fundación Centro Especial de Empleo Prodis estará integrada por las siguientes partes:

- **Representación sindical:**
 - Representantes de **UGT**
 - Representantes de **CCOO**
- **Representación de la empresa:**
 - Representante de la empresa
- **Representación de las personas trabajadoras:**
 - Delegada de las personas trabajadoras.

Todas las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento cuentan con la legitimación necesaria para supervisar, evaluar y valorar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, así como para proponer ajustes y mejoras cuando resulte necesario.

La Comisión de Seguimiento se reunirá conforme a las siguientes reglas de funcionamiento:

- **Periodicidad:** Se celebrarán dos sesiones ordinarias al año para analizar el avance de las medidas, revisar los indicadores de seguimiento y valorar el grado de ejecución del Plan.



- **Reuniones extraordinarias:** Podrán convocarse reuniones adicionales cuando se detecten incidencias relevantes, desviaciones significativas o sea necesario revisar medidas o indicadores.
- **Acuerdos:** Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple, quedando constancia de estos en actas firmadas por todas las partes.

Funciones principales:

- Supervisar el grado de cumplimiento del Plan.
- Analizar los indicadores establecidos.
- Identificar necesidades de revisión o actualización.
- Proponer acciones de mejora o correcciones en caso de desviaciones.
- Garantizar la correcta aplicación de las medidas del Plan de Igualdad.

10. Procedimiento de modificación y gestión de discrepancias

Cualquier modificación del Plan de Igualdad requerirá acuerdo en la Comisión de Seguimiento, quedando recogida en un acta motivada y, en su caso, registrada como nueva versión en REGCON. Las discrepancias que surjan en la aplicación o seguimiento del Plan se resolverán en el seno de dicha Comisión; si persistieran, se acudirá a los procedimientos de mediación o resolución de conflictos previstos legal o convencionalmente.



11. Calendarización anual (2026–2030)

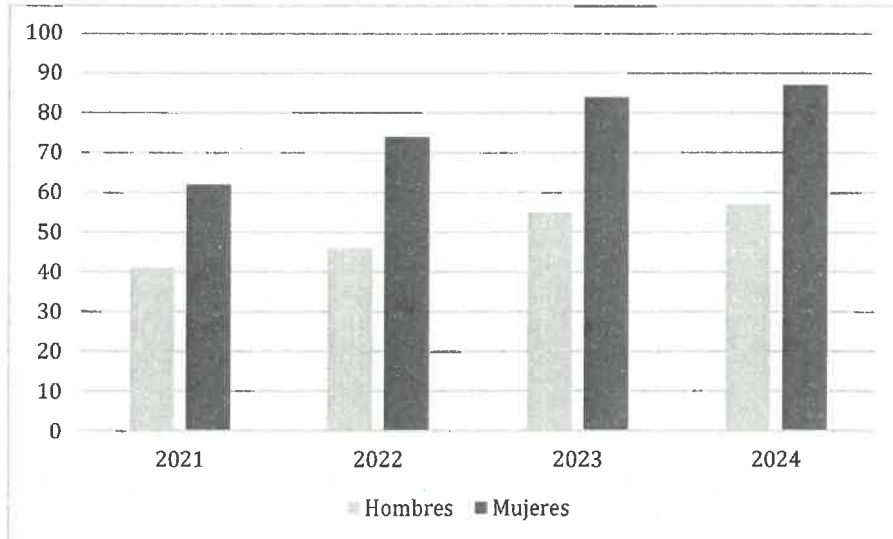
MES	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DOCUMENTACIÓN
Enero	Cierre con datos a 31/12 y preparación de indicadores anuales.	RRHH/Comisión de Igualdad	Excel indicadores, extractos ERP, acta convocatoria
	Análisis retributivo anual (brecha, complementos)	RRHH	Informe de brecha, registro retributivo
Febrero	Reunión Comisión de Seguimiento anual de igualdad	RRHH/Comisión de Igualdad	Acta firmada, informe anual
Marzo	Revisión formación y promociones del año anterior.	Formación/RRHH	Reportes y cuadros resumen
	Campaña comunicación violencia de género		
Abril	Seguimiento primer trimestre de IT	RRHH	
Junio	Seguimiento semestral: excedencias, suspensiones, conciliación, absentismo (S1)	RRHH	Extractos ERP, informe semestral
Julio	Informe semestral interno (conciliación, reducciones)	RRHH	Informe semestral
Julio	Seguimiento primer semestre de IT	RRHH	Informe semestral
Septiembre	Reunión Comisión de Seguimiento (evaluación preliminar y ajustes)	RRHH/Comisión de Igualdad	Acta, plan de acción en los casos que fuese necesario
	Seguimiento acciones formativas y sensibilización	RRHH/Comisión de Igualdad	
Diciembre	Cierre anual: consolidación indicadores y calendario siguiente	RRHH/Comisión de Igualdad	Cuadro de mando anual, borrador calendario 2027

Lopez

[Handwritten signature]

Anexo I. Tablas de diagnóstico consolidadas (2021–2024)

A1. Evolución de plantilla (nº personas)



A2. Contrataciones por año y grupo profesional (H/M/Total)

	2021		2022		2023		2024	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Gr 1				1				
Gr 2				1		1		
Gr 3	2	2		1	1	4	1	8
Gr 4		1			3		5	1
Gr 5	2	1	1	1	13	26	8	27
Gr 6	4	6	10	17	7	4	10	2
TOTALES	8	10	11	21	24	35	24	38

A3. Proporción de personas formadas respecto a personas en plantilla por año

	2021	2022	2023	2024
Hombres	0%	4%	10%	24%
Mujeres	5%	8%	23%	28%
TOTAL	5%	12%	33%	52%

A5. Proporción de personas según tipo de contrato, género y año.

	2021		2022		2023		2024	
	H	M	H	M	H	M	H	M
INDEFINIDO	40	55	42	68	48	80	49	77
TEMPORAL	1	6	2		7	4	8	10
TEMPORAL OBRA				3				
TEMPORAL SUSTITUCIÓN		1	2	3				
TOTALES	41	62	46	74	55	84	57	87

A6. Proporción de jornada por rango de jornada, género y año

	2021		2022		2023		2024	
	H	M	H	M	H	M	H	M
<25%			1		2		1	
25%- 50%		7	1	9	3	11	10	13
50% 75%	22	27	23	32	26	36	24	33
75%- 100%	19	28	21	33	24	37	22	41
TOTALES	41	62	46	74	55	84	57	87

A7. Porcentaje de periodos de incapacidad temporal por años

	2021	2022	2023	2024
Hombres	30%	86%	44%	50%
Mujeres	45%	141%	48%	35%
TOTAL	39%	119%	47%	41%

Firmas

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long, sweeping stroke extending upwards and to the right.A handwritten signature in black ink, featuring a series of connected loops and a long, horizontal stroke that ends in a small hook.