CONSORCIO CENTRO DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA EN RED

I PLAN DE IGUALDAD2022-2026

CONSORCIO CENTRO DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA EN RED

I PLAN DE IGUALDAD
2022- 2026

Firmado por Comisión Negociadora: PLAN DE IGUALDAD 2022-2026 DE CONSORCIO CENTRO DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA EN RED.

Representación Organización

GARCIA PIQUERES LUZ MARIA - 51074465K
Firmado digitalmente por GARCIA PIQUERES LUZ MARIA - 51074465K
Fecha: 2022.09.21 10:28:17 +02'00'

GRANERO DOMINGUEZ LOURDES - 53036164G
Firmado digitalmente por GRANERO DOMINGUEZ LOURDES - 53036164G
Fecha: 2022.09.22 08:51:10 +02'00'

Fdo.

Firmado por RIVERA ALGARRADA, MARIA

Fdo.

05363455Q MARGARITA BLAZQUEZ (R: G85296226)
2022.09.23 15:05:24 +02'00'

Representación Plantilla

SANCHEZ ARDID ELISABETH - 46354747H
Firmado digitalmente por SANCHEZ ARDID ELISABETH - 46354747H
Fecha: 2022.09.20 12:34:03 +02'00'

Fdo.

Firmado por SALVADOR MARTI PEREZ - NIF:***1406** el día 20/09/2022 con un certificado emitido por ACCVCA-120

CIRIZA ASTRAIN JESUS - 44612014H
Firmado digitalmente por CIRIZA ASTRAIN JESUS - 44612014H
Fecha: 2022.09.20 16:24:42 +02'00'

Fdo.

Firmado por GONZALEZ TRUJILLOS

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 1
   1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA 1
2. COMPROMISO DIRECCIÓN 6
3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN 7
   3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD 7
   3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA 7
   3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO 8
   3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 10
   3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES 10
   3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS 12
   3.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 13
   3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 13
   3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO 13
   3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE 13
4. OBJETIVO GENERAL 14
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD 14
6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD 22
   6.1. Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad 22
   6.2. Área de Acceso al empleo: Selección y Contratación 23
   6.3. Área de clasificación profesional, promoción profesional y formación 24
   6.4. Área de retribuciones 25
   6.5. Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral 25
   6.6. Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo 26
   6.7. Área de Salud Laboral 27
   6.8. Área Protección ante la Violencia de Género 27
   6.9. Área de Comunicación / Uso del lenguaje 28
   6.10. Área de Seguimiento 28
7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA 29
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 96
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS 98
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 99
11. GLOSARIO DE TÉRMINOS 101
12. CRONOGRAMA 103

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de CONSORCIO CENTRO DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA EN RED, (en adelante CIBER) se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajado en la integración del principio deigualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de CIBER y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de CIBER.

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

- Convenios de la Empresa Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.

- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel Europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición sedirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.

- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.

- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.

- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.

- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, del 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.

- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.

- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).

- Resolución del Parlamento Europeo, del 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.

- Resolución del Parlamento Europeo, del 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.

- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional,

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

- Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.

- Ley 39/1999, del 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.

- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Ley 9/2017, del 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, del 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.

- Real Decreto-Ley 6/2019, del 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.

- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, del 2 de julio, y la Ley 22/2015, del 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

- Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, del 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico

ANDALUCÍA:

- Ley 12/2007, del 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

CATALUÑA:

- Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CASTILLA LEÓN:

- Ley 1/2003, del 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA:

- Ley Foral 33/2002, del 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra.

- Por Acuerdo de Gobierno de Navarra del 26 de diciembre de 2018 fue aprobado el Proyecto de Ley Foral de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

EXTREMADURA:

- Ley 8/2011, del 23 de marzo, de Igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género en Extremadura.

ISLAS BALEARES:

- Ley 11/2016, del 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres
- Ley 12/2006, del 20 de septiembre para la mujer.

ISLAS CANARIAS:

- Ley 1/2010, del 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

PAÍS VASCO:

- Ley 4/2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Convenios colectivos de aplicación:

El CIBER no tiene convenio propio vigente por lo que se rige por la normativa general concretamente por:

- Ley 1/1995, 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto legislativo 5/2015 del 30 de octubre por el que se aprueba el Estatuto Básico del empleado público en los preceptos del propio EBEP que así lo dispongan y según la interpretación dada por la Instrucción nº 5ª de la Resolución del 21 de junio de 2007 de la Secretaría General de la Administración.
- Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, del 4 de agosto de 2000.
- Ley 53/1984, del 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- Ley 12/2001, del 9 de julio (BOE 10 de julio).
- Ley 13/1986, del 14 de abril
- Real Decreto 2720/1998, del 18 de diciembre (BOE 8 de enero).
- Ley 14/2011, del 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la innovación.
- Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. COMPROMISO DIRECCIÓN

La dirección de CIBER, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato 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 en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "*la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo*".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La empresa ha negociado con la representación legal de la plantilla, en el seno de la Comisión Negociadora (apartado 9), el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la empresa se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La empresa cuenta con un compromiso para con la igualdad de trato y de oportunidades. Se ha tomado la determinación de avanzar en ello, siendo evidencia el Informe de Diagnóstico sobre el que se fundamental el presente Plan de igualdad.

La empresa dispone de un Código de Buenas Prácticas, en el que se recoge el principio de igualdad expuesto en la Constitución Española. Se recomienda el reconocimiento y visibilización de la igualdad de género en este Código de Buenas Prácticas.

Se recomienda definir y disponer de política de igualdad para su implementación.

Revisar la difusión de las prácticas de igualdad en la empresa.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

CIBER cuenta con una plantilla de 804 personas, correspondiendo el 73,38% a mujeres y el 26,62% a hombres, fuera de lo que se entiende por composición equilibrada según la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de 60%-40% siendo esta la distribución proporcional que utilizaremos de referencia para medir la igualdad cuantitativa entre ambos sexos/géneros.

El índice de feminización existente se sitúa en el 2,76 lo que indica que se trata de una plantilla feminizada, lejana además de valores de paridad (valor referencia: 1 igualdad).

La brecha de género de representatividad es de 46,77% en favor de las mujeres (valor de referencia de la igualdad: 0%).

De este modo, el resultado en estos indicadores serán los de referencia en los diferentes parámetros de análisis en el presente diagnóstico.

Según los datos aportados, CIBER cuenta con un equipo feminizado de “adjuntos de la dirección científica”, con un índice que supera al criterio general. En cuanto a la “gerencia”, es ocupada por un hombre.

Por otra parte, teniendo en cuenta las categorías profesionales, se observa una feminización de todas las categorías, excepto la “gerencia”. Tan sólo “responsables de departamento” presenta disminución de la presencia femenina, pero está en márgenes adecuados según legislación vigente.

Según el nivel jerárquico, se observa cómo la mayoría de las mujeres y los hombres se concentran en “personal investigador”, con concentraciones por encima del 90% respectivamente. El resto de los niveles se encuentran con índices de concentración similares.

Las proporciones de hombres y mujeres en categorías profesionales, nivel de estudios y nivel jerárquico dibujan brecha vertical.

En cuanto a los niveles de estudios de la plantilla, toda la plantilla presenta estudios universitarios y un pequeño número de personas (78 personas) estudios secundarios, estando todos los niveles menos la "gerencia" feminizados. Las mujeres repuntan en las franjas de menor nivel de estudios.

Con respecto a la antigüedad se observa feminización en todos los niveles, con brecha de género lejana a la paridad excepto en la franja de "46-59 años". La poca antigüedad que hay en la empresa (73,56% de la plantilla menos de 3 años), junto con el alto porcentaje de bajas voluntarias dibujan alto índice de rotación.

Conviene profundizar si pudiera existir una correlación entre los tramos de antigüedad con las categorías profesionales y niveles jerárquicos, para identificar si las mayores antigüedades corresponden a puestos de responsabilidad, las medianas a puestos intermedios/técnicos y las de menos a posiciones base.

3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Procesos de selección y contratación:

Las últimas incorporaciones en CIBER han estado feminizadas, lo que se mantiene dentro del criterio feminizado de la plantilla, no contribuyendo a equilibrar la representación de hombres y mujeres. Se observa que las mujeres entran y permanecen en la plantilla con menor calidad contractual: mayor temporalidad y parcialidad.

Se propone la revisión de todos los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a perpetuar la tendencia habitual de presencia de mujeres y hombres en la organización de la empresa y con ello, una mejora en el aprovechamiento del talento que se incorpore a la misma.

Es fundamental la formación en igualdad y género de todas las personas con competencias en la gestión del proceso de selección del personal de la empresa, para poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el Plan de Igualdad.

Se deberán establecer medidas que faciliten la conciliación familiar, personal y profesional para evitar finalizar su relación laboral con CIBER, ya que siguen siendo las mujeres las que siguen ocupando el papel de cuidadoras en los diferentes núcleos familiares.

Promoción profesional:

El CIBER al estar incluido según las normas presupuestarias en el sistema de autorización de la masa salarial por parte del Ministerio de Hacienda carece de un sistema de promoción profesional reglado y el acceso a puestos de superior categoría está condicionado a la necesidad de obtener tales puestos en convocatorias abiertas que garanticen los principios de publicidad, mérito y capacidad para el acceso a la función pública.

Asimismo, el CIBER, está afectado como organismo público, por el CAPÍTULO I, "De los gastos del personal al servicio del sector público" de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, quedando sujeto a la limitación salarial contemplada en las respectivas Leyes, no

pudiendo experimentar las retribuciones del personal del CIBER, un incremento global superior al contemplado cada año en la misma, quedando por lo tanto restringida la promoción profesional del personal.

Formación:

CIBER no cuenta con un único plan de formación. Cada área temática de investigación cuenta con un coordinador/a de formación de esa área específica y promueve anualmente un conjunto de acciones formativas como pueden ser asistencias a congresos, ayudas de movilidad consistentes en sufragar estancias temporales en otros grupos de investigación tanto a nivel nacional como internacional, etc. Asimismo, la Unidad Técnica promueve la formación de sus trabajadores/a través de la inscripción en cursos directamente relacionados con sus puestos de trabajo, y que promueven su desarrollo profesional.

Tipo de formación ofrecida:

- Especialización Técnica
- Formación genérica
- Obligatoria

Se observa que las mujeres acceden a las ayudas para la formación en menor proporción que los hombres. Aunque 5 de los 7 tipos de ayuda se encuentran feminizadas, todas se encuentran por debajo del criterio general, por lo que podemos afirmar que existe una infrarrepresentación femenina con respecto al aprovechamiento de este tipo de ayudas.

Difusión:

A través de la página web, difusión por email, redes sociales de CIBER, medios de difusión de cada Institución.

Criterios de selección participación:

La adecuación de la formación a la línea de investigación/puesto de trabajo.

Carácter de la formación:

En su mayoría es de carácter voluntario.

Existen facilidades o compensaciones en caso de cursos fuera del horario laboral (flexibilidad horaria). También existen ayudas al personal para la formación externa: “desplazamientos, ayudas económicas, permisos, etc.). El personal contratado puede ser beneficiario de ayudas de movilidad (financiación de bolsas de viaje para estancias en otros grupos de investigación) y se han concedido también ayudas para asistir a congresos donde jóvenes investigadores/as presentan sus resultados o imparten ponencias invitadas.

Por último, se ha impartido formación en igualdad, a la que han asistido 25 mujeres en el último año y ningún hombre.

Se recomienda formar específicamente en igualdad y género al personal con competencias en formación.

3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Existe feminización en todas las categorías, excepto en la de “Gerente”, donde sólo se encuentra un hombre. Cabe destacar que los índices de feminización se disparan en las categorías de “Técnico/a” y “Diplomado/a”, disminuyendo según suben las categorías y situándose por debajo del criterio general en “Doctor/a” y “Responsables de departamento”. Es decir, se observa una disminución de la presencia femenina en estas categorías. Encontramos gran feminización en los puestos de la base, como “Personal de gestión” y “Personal investigador

En análisis de las categorías profesionales no indica una infrarrepresentación femenina, con respecto al criterio general en los grupos intermedios de Doctor/a y Responsables de departamento (jefes de sección). Aunque es interesante destacar, que, a pesar de eso, con respecto a estos últimos, la presencia de hombres y mujeres es muy equilibrada, y dentro de los criterios de paridad establecidos legalmente

Se deberán de establecer medidas para eliminar la segregación vertical y eliminar las posibles barreras y obstáculos con los que las mujeres se encuentran para acceder a puestos con mayor responsabilidad.

3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

Se observan una distribución similar de presencia entre mujeres y hombres en las bandas salariales en el análisis retributivo, no existiendo ninguna desviación de más del 25%.

Con respecto al índice de feminización según las bandas salariales, se aprecian índices tanto masculinizados como feminizados y la mayoría se encuentran en estricta paridad.

Con respecto al índice de concentración:

- Vemos que tanto mujeres como hombres se concentran en su mayoría en la banda salarial “Entre 24.001€ y 30.000€”.

- Ahora bien, mientras que las mujeres aparecen a continuación más representadas en una franja más baja, “Entre 18.001€ y 24.000€”, los hombres se representan más en una superior “entre 30.001€ y 36.000€

- El resto de las representaciones son similares, aunque cabe destacar la mayor concentración de los hombres en las franjas superiores, por encima de las mujeres, aun habiendo escasa representación

Es decir, si bien encontramos feminización en la mayoría de las bandas concentraciones similares, no podemos negar la mayor feminización de las bandas salariales inferiores.
Para poder realizar un estudio en profundidad se ha llevado a cabo una auditoría del sistema retributivo para conocer la situación y eliminar posibles sesgos de género que pudiera provocar brecha salarial de género, en cumplimiento con el Real Decreto 902/2020.

Conclusiones auditoría:

El sistema de valoración de puestos desarrollado por iguala es un sistema de puntuación por factor. El sistema analiza cada puesto, a partir de una completa descripción del puesto de trabajo debidamente escrita por la empresa, midiendo el grado de exigencia de cada puesto con respecto a los factores establecidos y teniendo presente la perspectiva de género de cada uno

de ellos. Posteriormente y mediante una tabla se transforma el grado de cada factor en los puntos correspondientes, cuya suma nos da el valor de un puesto de trabajo.

Está basado en el sistema Hay de escalas y perfiles profesionales fue creado por Edgard N., quien fue pionero en la Valoración de Puestos por el método de comparación de factores. En la actualidad es el sistema de valoración quizás más ampliamente difundido en las empresas de cualquier sector de actividad y para cualquier tipo de puestos de trabajo.

Las características básicas de este sistema son:

1. Es un método de comparación de factores, realizado a partir de las informaciones, tanto cualitativas como cuantitativas, incluidas en las descripciones de los puestos.
2. Adapta los límites y la progresión de los niveles o escalas de cada uno de los factores a las características específicas de la organización.
3. Compara aquellos factores que son comunes, aunque en distinto grado, a todos los puestos incluidos en la valoración.
4. Utiliza un sistema universal de cuantificación de los factores.
5. Usa un sistema de control para verificar la corrección de las valoraciones realizadas.

Los porcentajes de valor que se han acotado para cada factor han sido los siguientes:

GRUPO	FACTOR	%
A. CONOCIMIENTOS Y APTITUDES	A1. NIVEL EDUCATIVO	20,00
	A2. EXPERIENCIA	10,00
	A3. HABILIDADES INTERPERSONALES	5,00
B. RESPONSABILIDAD	B1. RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAS	5,00
	B2. RESPONSABILIDAD SOBRE MEDIOS DE PRODUCCIÓN	10,00
	B3. IMPACTO SOBRE EL NEGOCIO	20,00
C. ESFUERZO	C1. ESFUERZO FISICO	5,00
	C2. ESFUERZO INTELECTUAL	15,00
	D1. EXPOSICIÓN A RIESGOS	3,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	D2. MOVILIDAD	3,00
	D3. DISPONIBILIDAD	4,00
		100,0%

Posteriormente, se ha medido la feminización o masculinización de cada puesto mediante los siguientes factores:

Factores Moduladores del puesto	**Subfactores modulares del puesto**			
Relación con el espacio público	Esfuerzo bruto	Liderazgo	Mecánica / Tecnología	Producción de alimentos
Relación con el espacio doméstico	Cuidados	Enseñanza	Estética / Limpieza	Recolección / gestión de alimentos
Cultura organizacional	El puesto lo ocupan más mujeres en la organización	El puesto lo ocupan más hombres en la organización		

Analizando la valoración de los distintos puestos de trabajo, podemos dividir los puestos en 8 niveles de igual valor.

Por sus características históricas y su ocupación mayoritaria dentro de la organización, nos encontramos que la gran mayoría de puestos comprenden características feminizadas, excepto los niveles 1 y 3 que incluyen también puestos masculinizados.

A fin de detectar las brechas retributivas de mujeres y hombres en función de los niveles,hemos analizado las desviaciones en los salarios totales, en los salarios base, complementos ypluses. Dado que no se han encontrado puestos masculinizados y feminizados en el mismo nivel. El análisis se realiza por nivel y se comparan las retribuciones entre hombres y mujeres.

En este sentido, podemos observar una brecha a nivel general de la empresa del **5,78%,** consecuencia de la diversidad de funciones y bandas salariales que encontramos dentro de la organización y muy cercana al 0%.
Si entramos en detalle, podemos apreciar que tan solo en el **nivel 5** se observa brecha general, coste hora y retribución fija.

NIVEL 5	28,37 %

- **Nivel 5**: Brecha del 28,37% en general, coste hora y retribución fija a favor del hombre. Este nivel está compuesto por una mujer y un hombre, el cual ha recibido una retribución algo superior que su compañera.

En cuanto a **los complementos y pluses**, se detectan dos brechas en diferentes niveles:

NIVEL 4	-100,00%
NIVEL 6	42,77 %

- **En el nivel 4** únicamente tres personas han recibido algún tipo de complemento o plus, concretamente, un hombre y dos mujeres, las cuales reciben unos complementos superiores al de su homólogo, por lo que la brecha aparece a favor de las mujeres. Este complemento se debe a las diferentes responsabilidades vinculadas al puesto de trabajo.
- **En el nivel 6** únicamente tres personas han recibido algún tipo de complemento o plus, concretamente, dos mujeres y un hombre, el cual ha recibido un complemento algo mayor que sus compañeras. Este complemento se debe a las diferentes responsabilidades vinculadas al puesto de trabajo.

3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

Las bajas definitivas se encuentran feminizadas, en un criterio prácticamente igual que el general.

Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a las bajas voluntarias con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo.

3.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LAVIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Dado que la mayor parte de la plantilla se sitúa en un intervalo de edad fértil y / o con cargas o responsabilidades familiares se recomienda tener esto en cuenta a la hora de identificar posibles medidas de conciliación que respondan a sus necesidades.

La mayoría de la plantilla con responsabilidades familiares son mujeres, por encima de los criterios generales de la plantilla. Además, su uso de las medidas de conciliación es muy alto en comparación con el de los hombres de la empresa en la misma situación. De hecho, las mujeres se concentran más que los hombres en los contratos a tiempo parcial y hacen mayor uso de las excedencias y permisos debido a responsabilidades familiares. Se recomienda realizar campañas de difusión de las medidas de conciliación disponibles.

3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se dispone de un plan de prevención de riesgos laborales, pero no se ha realizado la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género. Se recomienda actualizar dicho protocolo incluyendo todas las variables que pudieran afectar desde la perspectiva de género

Es imprescindible que CIBER incorpore un procedimiento específico (diferenciado del protocolo de acoso laboral) para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, dando cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetos de este tipo de acosos que requiere ser revisado para su actualización.

3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO

No se tiene información al respecto.

Es aconsejable establecer un programa de difusión de tolerancia cero a la violencia de género y los derechos que les asiste a quien la sufre y aquellos de mejora que pudieran implementarse por parte de CIBER

3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE

Se aconseja revisión en profundidad de todas las herramientas de comunicación interna y externa de CIBER desde la perspectiva de género.

Se aconseja la publicación de una guía para el uso no sexista del lenguaje y/o la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para su correcto uso en CIBER

4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de CIBER se aplicará a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los 305 centros de trabajo de CIBER distribuidos en 15 Comunidades Autónomas. Se adjunta un listado de todos con la plantilla que se encuentra en cada uno de ellos.

CENTROS	Total general
CENTRO REGULACION GENOMICA	4
AGENCIA DE QUALITAT I AVALUACIO SANITARIES DE CATALUNYA	1
AGENCIA DE SALUD PÚBLICA DE BARCELONA	3
ASOCIACIÓN INSTITUTO BIODONOSTIA	2
BENITO MENNI COMPLEX ASSISTENCIAL	2
BIT - ETSI TELECOMUNICACION (A. SANTOS)	2
CAMPUS MAR	4
CAMPUS RIO EBRO (P. LAGUNA - M. DOBLARE - J. SANTAMARÍA)	1
CAMPUS RÍO EBRO, EDIFICIO ADA BYRON, LAB. 3.07, C/ MARÍA DE LUNA, 2	4
CAMPUS UAB 2ª PLANTA	1
CEK	1
CEK - INSTITUT D' INVESTIGACIONS BIOMEDIQUES AUGUST PI I SUNYER	5
CELLEX	5
CELLEX-IDIBAPS	1
CENTRE DE BIOTECNOLOGIA ANIMAL I - TERAPIA GENETICA (CBATEG)	2
CENTRE DE RECERCA EN EPIDEMIOLOGIA AMBIENTAL (CREAL)	2
CENTRE FOR OMIC SCIENCES (COS)	2
CENTRO ANDALUZ DE BIOLOGIA MOLECULAR Y MEDICINA REGENERATIVA (CABIMER)	3
CENTRO ANDALUZ DE NANOMEDICINA Y BIOTECNOLOGÍA-BIONAND (J. BECERRA)	2
CENTRO DE BIOLOGÍA MOLECULAR (CBM) "SEVERO OCHOA"	4
CENTRO DE BIOLOGIA MOLECULAR SEVERO OCHOA	1
CENTRO DE BIOMATERIALES E INGENIERÍA TISULAR	2
CENTRO DE ESTUDIOS EPIDEMIOLOGICOS SOBRE LAS INFECCIONES DE TRANSMISION SEXUALY SIDA DE CATALUÑA	2

CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO (J.C. RODRIGUEZ)	2
CENTRO DE INVESTIGACION DEL CANCER	4
CENTRO DE INVESTIGACION PRINCIPE FELIPE	2
CENTRO DE INVESTIGACIÓN PRÍNCIPE FELIPE (CIPF)	5
CENTRO DE INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS	1
CENTRO DE INVESTIGACIONES BIOLOGICAS (CIB)	1
CENTRO DE INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS (CIB)	2
CENTRO DE INVESTIGACIONES ENERGETICAS, MEDIOAMBIENTALES Y TECNOLOGICAS (CIEMAT)	1
CENTRO DE INVESTIGACIONES ENERGÉTICAS, MEDIOAMBIENTALES Y TECNOLÓGICAS(CIEMAT)	5
CENTRO DE INVESTIGACIONES ENERGÉTICAS, MEDIOAMBIENTALES Y TECNOLÓGICAS(CIEMAT) DESPLAZADA EN OVIEDO	1
CENTRO DE SALUD DE ESPECIALIDADES DE ARGÜELLE.	1
CENTRO DE TECNOLOGÍA BIOMÉDICA (F. POZO)	1
CENTRO ESTHER KOPLOWITZ	3
CENTRO ESTHER KOPLOWITZ	1
CENTRO NACIONAL DE BIOTECNOLOGÍA. CAMPUS CANTOBLANCO	2
CENTRO NACIONAL DE EPIDEMIOLOGIA	4
CENTRO NACIONAL DE MICROBIOLOGIA	2
CENTRO NACIONAL DE MICROELECTRÓNICA (CNM)	1
CENTRO NACIONAL DE MICROELECTRÓNICA (CNM) (J. AGUILÓ)	1
CHUS	2
CIC BIOGUNE	5
CIC BIOMAGUNE	2
CIC BIOMAGUNE (S. PENADES)	2
CIMUS	3
CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA	2
CLINICA UNIVERSITARIA DE NAVARRA	1
CLINICA UNIVERSITARIA NAVARRA	4
COMPLEJO HOSPITALARIO DE NAVARRA - HOSPITAL DE NAVARRA	1
COMPLEJO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO A CORUÑA	3
COMPLEJO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO A CORUÑA (C. RUIZ)	2
COMPLEJO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO SANTIAGO	7
COMPLEJO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO SANTIAGO (EDIFICIO CIMUS)	2
CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA (PSMAR)	1
CONSORCIO MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA	5
CONSORCIO MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA	8
CONSORCIO SANITARIO PARC TAULI	1
CORPORACIÓ SANITÀRIA PARC TAULÍ	6
DIRECCION GENERAL DE SALUD PUBLICA DE MURCIA	2
EDIFICIO CEK	23
EDIFICIO I+D (P. LAGUNA - M. DOBLARE - J. SANTAMARIA)	1
EDIFICIO I+D+I DE ING. DE TELECOMUNICACIÓN	1
EDIFICIO M2 PARC HOSPITALARI MARTÍ Y JULIÁ - SALT (GERONA)	1

ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA	4
ESCUELA DE INGENIERÍA. DEPARTAMENTO DE ELECTRONICA	1
ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIEROS DE TELECOMUNICACIÓN (UNIVERSIDAD DEVALLADOLID	1
ESTACION BIOLOGICA DOÑANA	1
FACULTA CIENCIAS DE LA SALUD	2
FACULTA DE MEDICINA	1
FACULTA DE MEDICINA. UNIVERSIDAD DE NAVARRA	3
FACULTAD DE BIOLOGIA	1
FACULTAD DE BIOLOGÍA	4
FACULTAD DE BIOLOGÍA.	3
FACULTAD DE CIENCIAS	2
FACULTAD DE CIENCIAS (C.ARÚS)	2
FACULTAD DE CIENCIAS (M.L. GONZALEZ)	1
FACULTAD DE CIENCIAS DE MALLORCA	3
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES Y DE LA SALUD	1
FACULTAD DE FARMACIA	1
FACULTAD DE FARMACIA (J.L. PEDRAZ)	4
FACULTAD DE FARMACIA (M. VALLET-REGÍ)	1
FACULTAD DE FARMACIA (R. GOMEZ)	1
FACULTAD DE FARMACIA DE VITORIA	1
FACULTAD DE FARMACIA, UNIVERSIDAD DE BARCELONA	1
FACULTAD DE MEDICINA	16
FACULTAD DE MEDICINA (J.M. BELLÓN)	2
FACULTAD DE MEDICINA DE VALENCIA	1
FACULTAD DE MEDICINA.	2
FACULTAD DE MEDICINA. DEP MEDICINA PREVENTIVA	1
FACULTAD DE MEDICINA. DEP OBSESIDAD Y NUTRICION	1
FACULTAD DE MEDICINA-UAM	3
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	2
FACULTAD DE QUIMICA	2
FACULTAD DE VETERINARIA	1
FACULTAD MEDICINA	1
FACULTAD MEDICINA VALENCIA	1
FUNDACIÒ PRIVADA INSTITUT DE RECERCA BIOMÈDICA	2
FUNDACIÓN CENTRO DE CIRUGÍA DE MINIMA INVASIÓN JESÚS USÓN	1
FUNDACION CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CARDIOVASCULARES	5
FUNDACIÓN CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CARDIOVASCULARES	1
FUNDACION CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLOGICAS	4
FUNDACIÓN CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS (CNIO)	1
FUNDACION DE INVESTIGACION DEL HOSP GRAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA	1
FUNDACIÓN HOSPITAL UNIVERSITARIO VALL D´HEBRON - INSTITUT DE RECERCA (VHIR)	1

FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACION CONTRA LA LEUCEMIA JOSEP CARRERAS	1
FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA ARAGÓN	5
FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ	1
FUNDACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN SANITARIA Y BIOMÉDICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA FISABIO	3
FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL LA FE	2
FUNDACION PARA LA INVESTIGACION MEDICA APLICADA	5
FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN SANITARIA Y BIOMÉDICA DE LA COMUNIDADVALENCIANA(FISABIO)	2
FUNDACIÓN PRIVADA INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN ONCOLÓGICA VALLE DE HÉBRON-VHIO	2
FUNDACIÓN SANT JOAN DE DEU	6
FUNDACIÓN TECNALIA RESEARCH & INNOVATION (I. OBIETA)	1
GBT - ETSI TELECOMUNICACIÓN (F. POZO)	1
HOSPITAL CENTARL UNIVERSARIO DE ASTURIAS	2
HOSPITAL CLINIC	3
HOSPITAL CLINIC (J. PAVIA)	1
HOSPITAL CLINIC DE BARCELONA - INSTITUT D' INVESTIGACIONS BIOMEDIQUES AUGUST PI ISUNYER	1
HOSPITAL CLINIC GICER (SERVICIO DE BIOQUÍMICA Y GENÉTICA MOLECULAR)	1
HOSPITAL CLÍNIC I PROVINCIAL DE BARCELONA.	2
HOSPITAL CLINICO BARCELONA	2
HOSPITAL CLINICO SAN CARLOS	3
HOSPITAL CLINICO UNIVERSITARIO DE VALLADOLID	2
HOSPITAL CLINICO Y PROVINCIAL DE BARCELONA	15
HOSPITAL CLÍNICO Y PROVINCIAL DE BARCELONA	1
HOSPITAL DE CRUCES	2
HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANTA PAU	1
HOSPITAL DE MATARO	2
HOSPITAL DE SANT JOAN DE DEU - UNIVERSITAT DE BARCELONA	1
HOSPITAL DE SANT PAU	1
HOSPITAL DEL MAR	9
HOSPITAL DONOSTIA	1
HOSPITAL DURAN Y REYNALS	5
HOSPITAL GENERAL UNI. ALICANTE	1
HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO GREGORIO MARAÑON	8
HOSPITAL GERMANS TRIAS I PUJOL	5
HOSPITAL GREGORIO MARAÑÓN	10
HOSPITAL INFANTIL UNIVERSITARIO NIÑO JESÚS	2
HOSPITAL JOSE MARIA MORALES MESEGUER	1
HOSPITAL JOSEP TRUETA	1
HOSPITAL JOSEP TRUETA 9ª PLANTA	3
HOSPITAL LA PAZ	6
HOSPITAL PROVINCIAL DE AVILA (J. SAN ROMAN)	1
HOSPITAL RAMON Y CAJAL	2

HOSPITAL RAMÓN Y CAJAL	2
HOSPITAL REGIONAL UNIVERSITARIO DE MALAGA	2
HOSPITAL REINA SOFIA	1
HOSPITAL SAN PEDRO DE ALCÁNTARA.	2
HOSPITAL SANT JOAN DE DEU	2
HOSPITAL SANT JOAN DE DÉU	2
HOSPITAL SANTA CREU I SANT PAU	2
HOSPITAL UNIVERSITARI BELLVITGE	4
HOSPITAL UNIVERSITARI DE TARRAGONA JOAN XXIII	3
HOSPITAL UNIVERSITARI VALL D'HEBRON - INSTITUT DE RECERCA	4
HOSPITAL UNIVERSITARIO "LA PAZ"	11
HOSPITAL UNIVERSITARIO 12 DE OCTUBRE	6
HOSPITAL UNIVERSITARIO 12 DE OCTUBRE.	1
HOSPITAL UNIVERSITARIO ALAVA	1
HOSPITAL UNIVERSITARIO CARLOS HAYA	1
HOSPITAL UNIVERSITARIO CENTRAL DE ASTURIAS	2
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE BELLVITGE	8
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE CANARIAS	1
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GETAFE	4
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GETAFE.	2
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GRAN CANARIA DR. NEGRÍN.	1
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA FE	4
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA PRINCESA	6
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SALAMANCA	6
HOSPITAL UNIVERSITARIO GERMANS TRIAS I PUJOL.	3
HOSPITAL UNIVERSITARIO HM MONTEPRINCIPE MADRID	1
HOSPITAL UNIVERSITARIO LA FE	1
HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PAZ (N. VILABOA)	1
HOSPITAL UNIVERSITARIO MIGUEL SERVET	1
HOSPITAL UNIVERSITARIO MUTUA TERRASSA	2
HOSPITAL UNIVERSITARIO PUERTA DE HIERRO	2
HOSPITAL UNIVERSITARIO RAMON Y CAJAL	3
HOSPITAL UNIVERSITARIO RAMÓN Y CAJAL	1
HOSPITAL UNIVERSITARIO RAMON Y CAJAL	1
HOSPITAL UNIVERSITARIO REINA SOFIA	1
HOSPITAL UNIVERSITARIO REINA SOFÍA / EDIFICIO IMIBIC	1
HOSPITAL UNIVERSITARIO REINA SOFÍA DE CÓRDOBA	2
HOSPITAL UNIVERSITARIO RIO HORTEGA	4
HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN CECILIO	2
HOSPITAL UNIVERSITARIO SON ESPASES	6
HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DE LA ARRIXACA	3
HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DE LA VICTORIA	1
HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DEL ROCIO	1
HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DEL ROCÍO	1
HOSPITAL VALL D´HEBRON	4

HOSPITAL VALL D'HEBRON (S. SCHWARTZ)	6
HOSPITAL VALL D'HEBRON	2
HOSPITAL VALLE HEBRON	8
HOSPITAL VIRGEN DE BALME	1
HOSPITAL VIRGEN DE LA VICTORIA	3
HOSPITAL VIRGEN DEL ROCIO	6
HOSPITAL VIRGEN DEL ROCÍO	1
HOSPOTAL SANT PAU. MEDICINA MITOCONDRIAL Y NEUROMUSCULAR. C/ PARE CLARET 167	1
HOSPTIAL UNIVERSITARIO 12 DE OCTUBRE	2
HOSPTIAL UNIVERSITARIO LA FE	1
HOSTPIAL CLINICO UNIVERSITARIO DE SANTIAGO DE COMPOSTELA	1
HRS. EDIFICIO IMIBIC	1
IBBTEC. UNIVERSIDAD DE CANTABRIA	2
IBIS	1
IDIBAPS	3
IDIBELL-HOSPITAL DURAN I REYNALS	2
IIS ARAGÓN, CALLE MARIANO ESQUILLOR, EDIFICIO I+D	1
IMABIS-HOSPIT. VIRGEN VICTORIA	2
IMIM-HOSPITAL DEL MAR	2
INSTITUT CATALÀ DE NANOCIÈNCIA I NANOTECNOLOGIA	2
INSTITUT DE BIOQUÍMICA CLÍNICA, SERVICIO DE BIOQUÍMICA Y GENÉTICA MOLECULAR	1
INSTITUT DE RECERCA BIOMEDICA BARCELONA	5
INSTITUT DE RECERCA DE L'HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU (A. LEIVA - R.MANGUES)	3
INSTITUT DE RECERCA HOSPITAL VALL D'HEBRON	3
INSTITUT RECERCA VALLE HEBRON	5
INSTITUTE FOR RESEARCH IN BIOMEDICINE-IRB BARCELONA (F. ALBERICIO)	2
INSTITUTO CAJAL	1
INSTITUTO CATALAN DE ONCOLOGIA	3
INSTITUTO DE BIOINGENIERÍA (E. FERNANDEZ)	1
INSTITUTO DE BIOINGENIERIA DE CATALUÑA	2
INSTITUTO DE BIOINGENIERÍA DE CATALUÑA-IBEC (J.PLANELL)	1
INSTITUTO DE BIOINGENIERÍA DE CATALUÑA-IBEC (J.SAMITIER)	2
INSTITUTO DE BIOLOGÍA FUNCIONAL Y GENÓMICA, IBFG	1
INSTITUTO DE BIOLOGIA Y GENETICA MOLECULAR	1
INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA (J.L. PERIS)	2
INSTITUTO DE BIOMEDICINA	1
INSTITUTO DE BIOMEDICINA DE SEVILLA	1
INSTITUTO DE BIOMEDICINA DE VALENCIA	3
INSTITUTO DE BIOMEDICINA Y BIOTECNOLOGIA DE CANTABRIA	1
INSTITUTO DE BIOMEDICINA Y BIOTECNOLOGÍA DE CANTABRIA	1
INSTITUTO DE BIOTECNOLOGÍA Y BIOMEDICINA-IBB (A. VILLAVERDE)	2
INSTITUTO DE CIENCIA DE MATERIALES DE ARAGON	2

INSTITUTO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE POLÍMEROS.	1
INSTITUTO DE CIENCIAS DE MATERIALES DE BARCELONA	6
INSTITUTO DE INVESTIGACION BIOMEDICA DE LLEIDA	9
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN BIOMEDICA DE SEVLLA	2
INSTITUTO DE INVESTIGACION BIOSANITARIA DE GRANADA	1
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES RARAS (IIER)	1
INSTITUTO DE INVESTIGACION DEL HOSPITAL DE LA SANTA CRUZ Y SAN PABLO	8
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU	3
INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA - FUNDACION JIMENEZ DIAZ	2
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA - FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ	1
INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA BIOARABA.	2
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	1
INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA FUNDACION JIMENEZ DIAZ	2
INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ	1
INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ	1
INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA INCLIVA	5
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA INCLIVA	3
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMEDICAS	2
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS	3
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS "ALBERTO SOLS"	7
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMEDICAS ALBERTO SOLS	4
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMEDICAS ALBERTO SOLS (CSIC)	3
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS AUGUST PI I SUNYER (IDIBAPS)	4
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS AUGUST PI I SUNYER (IDIBAPS)(CELLEX)	1
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS DE BARCELONA	2
INSTITUTO DE NEUROCIENCIAS DE ALICANTE	1
INSTITUTO DE OFTALMOLOGÍA APLICADA (M. CALONGE)	1
INSTITUTO DE QUIMICA AVANZADA DE CATALUÑA	2
INSTITUTO DE QUÍMICA AVANZADA DE CATALUÑA (IQAC)	2
INSTITUTO DE QUIMICA AVANZADA DE CATALUÑA (P. MARCO-C. SOLANS-J. BLANCO)	6
INSTITUTO DE QUIMICA MOLECULAR APLICADA (R. MARTINEZ)	1
INSTITUTO HOSPITAL DEL MAR DE INVESTIGACIONES MEDICAS IMIM	1
INSTITUTO INTERUNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN DE RECONOCIMIENTO MOLEC.Y DESARROLLOTECNOLÓCICO	1
INSTITUTO PARASITOLOGIA Y BIOMEDICINA LOPEZ NEYRA	1
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE AUTOMATICA E INFORMATICA INDUSTRIAL	1
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN DE INGENIERÍA DE ARAGÓN (I3A). MARIANOESQUILLOR S/N	5
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN EN NANOCIENCIA EN ARAGÓN.	1
LAB. BIOLOGÍA MOLECULAR, NUTRICIÓ I BIOTECNOLOGÍA EDIFICIO MATEU ORFILA	2
OFICINA DE GESTION CIBER-BBN	1

OFICINA TECNICA	39
PARC SANITARI SANT JOAN DE DEU	1
SERVICIO DE MEDICINA INTERNA	2
SUBDIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA DE GUIPUZKOA	1
UCM.FACULTAD DE MEDICINA	1
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN EN CUIDADOS DE SALUD	1
UNIDAD DE RIESGO CARDIOVASCULAR	2
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID	1
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID - FACULTAD FARMACIA	4
UNIVERSIDAD DE BARCELONA. FACULTAD DE BIOLOGÍA	1
UNIVERSIDAD DE CORDOBA	3
UNIVERSIDAD DE GRANADA	1
UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	1
UNIVERSIDAD DE OVIEDO. FACULTAD DE MEDICINA	1
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA	1
UNIVERSIDAD DE VALENCIA. FACULTAD DE FARMCIA	1
UNIVERSIDAD DE VALENCIA. FACULTAD DE MEDICINA	6
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA	2
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ	1
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNANDEZ DE ELCHE	3
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE-CSIC	2
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA (R.JANÉ)	2
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA	2
UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI	1
UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI(FAC CIENCIAS)	2
UNIVERSIDAD ROVIRA Y VIRGILI	1
UNIVERSITAT DE BARCELONA	2
UNIVERSITAT DE BARCELONA - FACULTAT DE FARMACIA	2
UNIVERSITAT DE GIRONA	1
UNIVERSITAT POMPEU FABRA	2
UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI	4
UPV FACULTAD DE MEDICINA	2
TOTAL GENERAL	**804**

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en que sea registrado, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a losinformes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

6.1.- Área de gestión organizativa/ Compromiso con la igualdad.

6.2.- Área de acceso al empleo: selección y contratación.

6.3.- Área de clasificación profesional, promoción profesional y formación.

6.4.- Área de retribuciones.

6.5.- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

6.6.- Área de prevención acoso sexual/acoso por razón de sexo.

6.7.- Área de Salud Laboral.

6.8.- Área de protección ante situaciones de violencia de género.

6.9.- Área de comunicación/uso del lenguaje.

6.10.- Área de seguimiento.

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para operativizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de accionespositivas agrupadas en medidas.

Es decir:

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
	AP1	A.P.1.1.-
		A.P.1.2.-
		A.P.1.3.-
		A.P.1.4.-

6.1.- Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso en igualdad	AP1. MEDIDA DE AMBITO ORGANIZATIVO Y DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD	A.P.1.1.- Actualización del sistema informático de la empresa con perspectiva de género.
		A.P.1.2.- Crear un comité de igualdad.
		A.P.1.3.-Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes del Comité de Igualdad.
		A.P.1.4.- Nombramiento de una persona por parte de la RLPT y otra persona por parte de la empresa como interlocutora en material de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
		A.P. 1.5.- Establecer un presupuesto anual para el Comité de Igualdad de la empresa que el cumplimiento del Plan de Igualdad
		A.P.1.6.- Elaboración código de conducta.

6.2.- Área de Acceso al empleo: Selección y Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizarla igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla.	**AP2: MEDIDA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**	A.P.2.1.- Valoración desde la perspectiva de género de la descripciónde puestos de trabajo.
		A.P. 2.2.- Elaboración de un procedimiento de selección de personal con perspectiva de género.
		A.P. 2.3.- Formación al personal deRRHH en igualdad de oportunidades.
		A.P. 2.4.- Establecimiento de medidas necesarias para mejorar la calidad contractual.
		A.P. 2.5. – Actualización del nivel de estudios de la plantilla indefinida desagregada por sexo y categoría.

6.3.- Área de clasificación profesional, promoción profesional y formación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Ampliar la revisión de la clasificación profesional desde la perspectiva de género	**AP 3.- MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN**	A.P.3.1.-Establecimiento de acción de discriminación positiva en el acceso a cargos de responsabilidad donde las mujeres estén infrarrepresentadas
		A.P. 3.2.- Garantizar que todo elpersonal de CIBER independientemente de su tipo de contrato de trabajo tenga acceso a todas las vacantes ofertada.
Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente)		A.P.3.3.- Difundir a través de los canales adecuados los derechos y medidas de conciliación según legislación vigente y normativa interna
Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.		A.P.3.4.- Registrar las candidaturas y las personas que finalmente son seleccionadas, segregadas por sexo, para dirigir los proyectos de investigación intramurales
		A.P. 3.5.- Inclusión de formación en igualdad en el Plan de Formación Anual de CIBER.
		A.P. 3.6.- Puesta en marcha de campañas de información,sensibilización y difusión
		A.P. 3.7. - Registro de la concesión de ayudas para la formación.
		A.P. 3.8.- Promover la formación dentro del horario laboral
		A.P. 3.9.- Asegurar la formación de personas que se reincorporan a su puesto de trabajo tras una baja por conciliación personal o familiar.
		A.P. 3.10.- Cursos de formación para el empoderamiento y liderazgo femenino.
		A.P. 3.11.- Acción Formativa sobre igualdad y su aplicación a través de la perspectiva de género en los procedimientos para el personal del Departamento de RRHH/personas

6.4.- Área de retribuciones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.	**AP 4.- MEDIDA SISTEMA RETIBUTIVO**	A.P.4.1.- Profundizar en el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
		A.P.4.2.- Revisar la política salarial de la empresa desde criterios objetivos y neutros.
		A.P. 4.3. - Adecuación de las categorías profesionales a los puestos de trabajo.
Cumplir con la obligatoriedad de la máxima "trabajo de igual valor la misma retribución".	**AP 4.1.- MEDIDA BRECHA SALARIAL**	A.P.4.1.1.- Registro salarial según marca la normativa
		A.P.4.1.2.- Comunicación de elaboración del registro salarial.

6.5.- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	**AP 5: MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**	A.P.5.1.- Elaborar un catálogo de medidas de conciliación.
		A.P. 5.2. - Cubrir las bajas de riesgo durante el embarazo/permisos siempre y cuando las disposiciones legales de aplicación y presupuestarias así lo permitan
		A.P. 5.3. - Registro de datos relativos a la proporción de mujeres y hombres que se acogen o benefician de las medidas de conciliación por áreas, y control de las peticiones solicitadas y concedidas, sujeto a dotación financiera para el desarrollo en la intranet por parte de informática
		A.P. 5.4. - Elaboración y difusión entre las personas trabajadoras de un cuestionario sobre necesidades de conciliación familiar, laboral y profesional
		A.P. 5.5.- La empresa garantizará a través de su inclusión en el Código Ético, la desconexión digital de las personas trabajadoras una vez acabada la jornada laboral

6.6.- Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo

OBJETIVO ESPECIFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo.	**AP6: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**	A.P.6.1.- Declaración institucional contra el acoso sexual y acosopor razón de sexo.
		A.P.6.2.- Realizar campaña de información y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigida a la plantilla
Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo		A.P.6.3.- Seguimiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
		A.P.6.4.- Informar a la Comisión de seguimiento y evaluación del protocolo de acoso sexual y cumpliendo con la normativa en protección de datos personales vigentes de los casos que se produzcan y tipología de acoso, y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.
		A.P.6.5.- Formación a responsables con personal a su cago, personal del servicio de prevención y Delegados/as de prevención en acoso sexual, por razón de sexo.
		A.P.6.6.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo
		A.P.6.7.- Sensibilización en el uso de lenguaje inclusivo, evitando el malsonante y/o inadecuado.

6.7.- Área de Salud Laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos Contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género	**AP7: MEDIDA DE SALUD LABORAL**	A.P.7.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.
		A.P. 7.2.- Integración de la perspectiva de género en todos los procesos de prevención de la salud en la empresa, así como en el plan de prevención de la empresa.
		A.P. 7.3.- Revisión y publicitación de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia.
		A.P. 7.4. – Evaluación y análisis de la existencia de medidas específicas, así como conocimiento de riegos para personas en estado de gestación y lactancia.
		A.P. 7.5.- Difusión de los riesgos específicos asociados al puesto de trabajo.

6.8.- Área Protección ante la Violencia de Género

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.	**AP 8: MEDIDA PROTECCIÓN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO**	A.P.8.1.- Elaboración catálogo de derechos y medidas de mujeres en situación de V.G. y su difusión cada 25 de noviembre.
Contribuir a la integración laboral de mujeres víctimas de V.G. en el marco de la RSC de la empresa		A.P. 8.2. – Aumento del periodo de traslado por causa de violencia de género
		A.P. 8.3. – Permiso retribuido por traslado de domicilio por causa de violencia de género.
		A.P. 8.4.- Protocolo interno de actuación que agilice y facilite la gestión de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género

6.9.- Área de Comunicación / Uso del lenguaje

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Difundir todos los compromisos adquiridos y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla.	**AP 9: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE**	A.P.9.1.- Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad.
Contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje inclusivo en el marco de la cultura empresarial en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo internos y externo.		A.P.9.2.- Elaboración de Guía de uso no sexista dellenguaje/lenguaje inclusivo yDifusión.
Adaptar los sistemas de comunicación internas y externas de la empresa desde la perspectiva de género		A.P.9.3.- Revisión de las comunicaciones de la empresa en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/Lenguaje inclusivo

6.10.- Área de Seguimiento

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Contribuir a reforzar la labor de seguimiento de los procedimientos clave acordados en este plan		A.P. 10.1. Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de "Acciones Positivas" para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: "*Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de loshombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habránde ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso*".

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de "Acciones Positivas" al mundo privado al decir textualmente: "*También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley*".

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las ACCIONES POSITIVAS que articulan el Plan de Igualdad de CIBER, y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.

- **Acción Positiva:** Denominación de la Acción y se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.

- **Persona/s destinataria/s**: identificación a quién/es va dirigida.

- **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la empresa.

- **Recursos materiales**: se identifican los necesarios para garantizar la ejecución de la acción o bien se garantizará su asignación.

- **Comunicación**: se identifica canal de comunicación.

- **Indicadores**: que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuesta, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:

    - De resultados: permite conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordaos y del objetivo general.

    - De proceso: si se han contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, dificultades encontradas no previstas.

    - De impacto: grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en

el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.

- **Temporalización:** periodo de ejecución de la acción.
- **Valoración económica:** En caso de ser posible, se establece al menos previsión de presupuesto necesario para la ejecución.
- **Control y seguimiento:** la Comisión de seguimiento y evaluación es la responsable.

Se incorporarán otros indicadores para el seguimiento/evaluación de la acción:

- **Grado de cumplimiento de los indicadores:** estableciendo 3 niveles.
- **Resultados obtenidos:** descripción de estos.
- **Fecha de ejecución:** fecha real de ejecución
- **Acta Comisión nº:** donde se ha realizado seguimiento de la acción.

AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO / COMPROMISO CON LA IGUALDAD

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.1.

ACCIÓN POSITIVA: Actualización del sistema informático de la empresa con perspectiva de género

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Preparar el sistema informático de la empresa para incorporar la variable "sexo" en todo el tratamiento estadístico de la información, referente a la plantilla. Respetado los límites establecidos en la Ley de Protección de Datos

Personas destinatarias	Comité de Igualdad, departamento de Recursos Humanos
Persona/as responsable/s	Departamento de informática
Coordina	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Se procederá a comunicar la adaptación del sistema información desde el Comité de Igualdad a través de los canales habituales de comunicación a las personas responsables de áreas/departamentos.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Sistema informático con perspectiva de género.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.2

ACCIÓN POSITIVA: Crear un Comité de Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Las personas que formen parte de esta Comisión deberán tener formación en igualdad, y será la principal impulsora de todo lo referente al plan de igualdad.
El CIBER nombrará personas trabajadoras encargadas de velar en sus respectivas áreas por el cumplimento de las normas de este plan. El Comité de Igualdad será un órgano colegiado compuesto por los siguientes departamentos:

- Personal adjunto a dirección de áreas.
- RRHH y PRL.
- Comunicación.
- Proyectos.
- RRII
- Transferencia
- Financiero y compras
- Legal.
- Informática
- Coordinadoras/es de Formación.

De este órgano colegiado se designarán 2 o 3 personas coordinadoras de la actividad que puedan recibir formación extra en este aspecto.

Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad
Coordina	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Se procederá a comunicar la existencia del Comité de Igualdad a toda la plantilla.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Comité de igualdad
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	

Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.3

ACCIÓN POSITIVA: Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes del Comité de Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Los/as miembros del Comité de igualdad deberán tener una formación adecuada en igualdad: se les ofrecerá a los miembros del Comité de Igualdad la realización de acciones formativas en materia de género, utilizando por ejemplo la plataforma de cursos del Instituto de las mujeres. Realizarán como mínimo un curso de nivel básico a lo largo de la vigencia del plan.

Personas destinatarias	Comité de Igualdad
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad / RRHH
Coordina	Secretario/a de la Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Acreditación obtenida en la formación realizada
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.4

ACCIÓN POSITIVA: Nombramiento de una persona por parte de la RLPT y otra persona por parte de la empresa como interlocutora en materia deigualdad de trato y oportunidades en la empresa.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Crear/nombrar una persona de la RLPT y otra por parte de la empresa como interlocutora en materia de igualdad de trato y oportunidades en la empresa. Dichas personas deberán de formarse a cargo de la empresa, formación se irá ampliando progresivamente mientras esté vigente el presente plan

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Persona designada por el Comité de Igualdad
Coordina	Comisión de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Se comunicará a toda la plantilla en soporte acordado por la Comisión de Igualdad
Indicadores	- Persona nombrada como responsable.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.5

ACCIÓN POSITIVA: Establecer un presupuesto anual para el Comité de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El área de Igualdad debe ser un área más dentro de la empresa y como tal, deberá disponer de un presupuesto adaptado a sus necesidades. Para ello deberán preverse, mediante la comunicación a los departamentos correspondientes, una asignación presupuestaria que permita dar cumplimiento a las acciones positivas previstas en este Plan de Igualdad.

Personas destinatarias	Comisión de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Gerente		
Coordina	Comisión de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se comunicará a toda la plantilla según establezca la Comisión de Igualdad.		
Indicadores	- Asignación presupuestaria anual por escrito y elevada en acta.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.1.6

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de un código de conducta.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realización de un código de conducta que incluya un apartado exclusivo dedicado a buenas prácticas en materia de Igualdad.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Gerencia / Comité de Igualdad
Coordina	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Se comunicará a toda la plantilla según decida la Comisión de Igualdad.
Indicadores	- Código de conducta.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

AP2: MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.2.1

ACCIÓN POSITIVA: Valoración desde la perspectiva de género de la Descripción de puestos de trabajo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Las ofertas de empleo se deberán realizar con un criterio inclusivo (en cuanto al lenguaje, imágenes, descripción de la oferta y requisitos), que la descripción de las mismas se base en criterios de competencias técnicas, aptitud y actitud, y que no se incluyan criterios discriminatorios (edad, sexo, etc.).
Revisar con la RLPT que las descripciones de los puestos de trabajo se hagan con perspectiva de género.

Personas destinatarias	Personal de RRHH encargado del procedimiento de selección.
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede.
Indicadores	- Registro de informe de mejoras incorporadas. - Registro de Descripción de Puestos revisado.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.2.2

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de un procedimiento de selección de personal con perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Adecuación del procedimiento de selección público al plan de igualdad, que incorpore contenidos básicos a tratar en las entrevistas de selección, así como un listado de preguntas a evitar para que permita constatar la ausencia de contenidos sexistas y el mantenimiento de unos criterios objetivos de selección y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Distribuir este procedimiento entre todas las personas intervinientes en el proceso de selección. El procedimiento deberá recoger la obligación de utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en las ofertas de empleo publicadas, así como imágenes libres de estereotipos. Establecerá claramente lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar…) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario…). Establecerá un registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo, según cronograma de desarrollos informáticos. La propia Comisión de seguimiento y evaluación elegirá por muestreo procesos de selección para la revisión de las contrataciones en relación con criterios de igualdad, estableciendo medidas correctoras si fuera necesario. La Comisión de seguimiento y evaluación participará en la revisión del procedimiento en aquellos aspectos relacionados con el plan de igualdad.

Personas destinatarias	Personal de RRHH encargado del procedimiento de selección.
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede.
Indicadores	- Procedimiento de selección con perspectiva de género - Registro de personas candidatas y personas seleccionadas desagregadas por sexo. - Numero de muestreos realizados. - Número de medidas correctoras propuestas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	

Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.2.3

ACCIÓN POSITIVA: Formación al personal de RRHH en igualdad de oportunidades.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formar y sensibilizar al personal de RRHH para la adecuada supervisión del proceso de selección en materia de igualdad de oportunidades. Siempre que sea posible, los equipos de selección deberán ser mixtos y paritarios.

Personas destinatarias	Personal de RRHH encargado del procedimiento de selección.
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede.
Indicadores	- Número de personas formadas. - Número de horas de formación - Número de cursos realizados.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.2.4

ACCIÓN POSITIVA: Establecimiento de medidas necesarias para mejorar la calidad contractual.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La empresa pondrá las medidas necesarias para mejorar la calidad contractual (menos temporalidad, menos parcialidad) de las mujeres, siempre que el presupuesto lo permita, hasta igualarse a la de los hombres, según lo permita la legislación vigente.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/as responsable/s	Dirección
Coordina	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede.
Indicadores	- Medidas planteadas. - Número de personas que mejoran su temporalidad. - Número de personas que aumentan de jornada. - % de aumento de tiempo de contrato. - % de aumento de jornada - Dato anual de la contratación de la plantilla, segregada por sexo, contrato temporal/indefinido y contrato parcial/tiempo completo. De acuerdo con la legislación aplicable para indefinidos y temporales
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.2.5

ACCIÓN POSITIVA: Actualización del nivel de estudios de la plantilla indefinida desagregada por sexo y categoría.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Actualizar periódicamente el nivel de estudios de la plantilla indefinida, desagregado por sexo y categoría.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/as responsable/s	Adjuntas/os dirección científica
Coordina	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede.
Indicadores	- Número de personas a las que se ha actualizado su nivel de estudios. Esta acción debe ser por autorrelleno desde la aplicación intranet.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

AP3: MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.1

ACCIÓN POSITIVA:-Establecimiento de acción de discriminación positiva en el acceso a cargos de responsabilidad donde las mujeres estén infrarrepresentadas.
.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En igualdad de idoneidad y capacidad para el puesto, se escogerá a una mujer en aquellos puestos de responsabilidad en los que las mujeres estén representadas manifiestamente por debajo del índice de distribución global de la empresa (73,38%).

Personas destinatarias	Personal con competencias en la materia
Persona/as responsable/s	RRHH
Coordina	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede.
Indicadores	- Registro de informe de análisis y propuesta de corrección /mejora, que incluya la supresión de factores que responden a estereotipos y roles de género - Denominación de las categorías desde denominaciones no sexistas. - Número de mujeres que se han accedido a categorías donde exista una infrarrepresentación previa
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.2

ACCIÓN POSITIVA: Garantizar que todo el personal de CIBER, independientemente de su tipo de contrato de trabajo, tenga acceso a todas las vacantes ofertadas, y que el tiempo de trabajo en CIBER tendrá un valor en el baremo de méritos de la convocatoria en cuestión, según legislación vigente.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Garantizar que todo el personal de CIBER independientemente de su tipo de contrato de trabajo tenga acceso a todas las vacantes ofertada, según legislación vigente.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Número de personas de CIBER que cubren las vacantes ofertadas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.3

ACCIÓN POSITIVA: Difundir a través de los canales adecuados los derechos y medidas de conciliación según legislación vigente y normativa interna.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Analizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación para buscar medidas para garantizarlos y que no suponga un menoscabo en las condiciones laborales, en los derechos de clasificación profesional, promoción y estabilidad en el empleo para la persona que lo solicita. En función de los resultados del análisis se proponen medidas

Personas destinatarias	Personal del Departamento de RRHH
Persona/as responsable/s	Comité de igualdad/RRHH
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo)	- Número de comunicaciones remitidas al personal sobre sus derechos de conciliación (al menos, una vez al año). - Número de personas que solicitan medidas de conciliación familiar. - Número de personas en disfrute de medidas de conciliación familiar.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.4

ACCIÓN POSITIVA: Registrar las candidaturas y las personas que finalmente son seleccionadas, segregadas por sexo, para dirigir los proyectos de investigación intramurales

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Registrar las candidaturas y las personas que finalmente son seleccionadas, segregadas por sexo, para dirigir los proyectos de investigación intramurales. Si en los seguimientos se viera desigualdad, la Comisión de Seguimiento y Evaluación establecería las medidas necesarias para su corrección.

Personas destinatarias	Personal del Departamento de RRHH
Persona/as responsable/s	Personas Adjuntas a las direcciones científicas/RRII/Proyectos
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo)	– %éxito = nº obtenidos / nº de presentados – Registrar el número de solicitudes de proyectos de investigación y el número de proyectos obtenidos desagregado por sexo.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.5

ACCIÓN POSITIVA: Inclusión de formación en igualdad en el Plan de Formación Anual de CIBER.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Inclusión de formación en igualdad en el Plan de Formación Anual de CIBER, el cual será consensuado con la RLPT.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comité de igualdad/ Coordinación de formación
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo)	- Número de personas que solicitan esta formación. - Número de personas a las que se les concede esta formación. - Número de personas formadas en igualdad. - Número de horas de formación en igualdad.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.6

ACCIÓN POSITIVA: Puesta en marcha de campañas de información, sensibilización y difusión.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se diseñarán, al menos, tres campañas al año con motivo del 8 de marzo, 25 de noviembre y día de la mujer y la niña en la ciencia, 11F

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comité de igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo)	- Número de campañas diseñadas y difundidas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.7

ACCIÓN POSITIVA: Registro de la concesión de ayudas para la formación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En la concesión de ayudas para la formación se hará un seguimiento del número de personas que han solicitado ayuda y las que las han conseguido, por sexo, así como las causas por las que no las obtuvieron.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Personas adjuntas a dirección científica y coordinadoras de formación.
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo)	- Número de personas que solicitan la ayuda - Número de personas a las que se les concede la ayuda.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.8.

ACCIÓN POSITIVA: Promover la formación dentro del horario laboral.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Atender a la conciliación en el horario de impartición de cursos. Promover la formación dentro del horario laboral para favorecer la conciliación. En aquellas formaciones propias de CIBER (realizadas y gestionadas por las áreas o de forma transversal se garantizará que como mínimo un 80% de la jornada este dentro del horario y jornada laboral. Quedan exentas las Jornadas Anuales. Aquellas formaciones obligatorias se realizarán dentro de la jornada laboral.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comité de igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo)	- Número horas de formación que se realizan dentro del horario laboral - Número de horas de formación que se imparten fuera del horario laboral. - Estudio sobre el número de horas de formación que se han recibido dentro y fuera del horario laboral con anterioridad a la firma del presente Plan de Igualdad.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.9

ACCIÓN POSITIVA: Asegurar la formación de personas que se reincorporan a su puesto de trabajo tras una baja por conciliación personal o familiar

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Asegurar que las personas que se reincorporan al trabajo después de causar baja relacionada con temas de conciliación personal o familiar lo hagan con garantías, recibiendo la correspondiente oferta de formación necesaria (sea interna o externa).

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comité de igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo)	- Número personas que se forman tras una reincorporación. - Número de horas de formación recibidas por las personas que se reincorporan.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.10

ACCIÓN POSITIVA: Cursos de formación para el empoderamiento y liderazgo femenino

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El empoderamiento en la mujer permite que se estimule una participación social activa que le lleva a experimentar un desarrollo positivo de su autoconcepto, en términos de atributos como competencia, madurez emocional, confianza en sí misma, persistencia, empatía y coraje.

Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla
Persona/as responsable/s	Comité de igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo)	- Número mujeres que acceden a esta formación - Número de mujeres que demandan esta formación - Número de mujeres que quedan fuera de esta formación. - Número de cursos realizados. - Número de horas impartidas
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.3.11

ACCIÓN POSITIVA: Acción Formativa sobre igualdad y su aplicación a través de la perspectiva de género en los procedimientos para el personal del Departamento de RRHH/personas

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Acción Formativa sobre igualdad y su aplicación a través de la perspectiva de género en los procedimientos para el personal del Departamento de RRHH/personas a fin de eliminar posibles estereotipos o sesgos de género que pudieran influir en la selección y promoción de una persona con respecto a otra del sexo contrario.

Personas destinatarias	Personal de Recursos Humanos
Persona/as responsable/s	Comité de igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo)	- Número de cursos que se realizan - Número de personas que acceden a esta formación - Número de horas de formación impartidas
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

AP4: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.1

ACCIÓN POSITIVA: Profundizar en el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Es fundamental la revisión de los criterios utilizados y aplicados para realizar la valoración de los puestos de trabajo, ya que en ellos se pudiera identificar reconocimiento de capacidades/habilidades/condiciones que tradicionalmente se han asociados a los hombres por lo que se valoran, así como no reconocimiento de capacidades/habilidades/condiciones que tradicionalmente se han asociados a las mujeres, por lo que se infravaloran, o ni siquiera se tienen en cuenta. Contribuyendo a la perpetuación de sesos de género que pueden traducirse en diferencias salariales, y con ellos, discriminación salarial por razón de género.

Acción sujeta a desarrollo reglamentario del Real Decreto 902/2020.

Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Check list de criterios de valoración y análisis desde la perspectiva de género		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.2

ACCIÓN POSITIVA: Revisar la política salarial de la empresa desde criterios objetivos y neutros.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El análisis del sistema retributivo se hace fundamental e imprescindible para establecer la objetividad y neutralidad del mismo, de modo que ante trabajos de igual valor no existan diferencias entre mujeres y hombres, y en caso de existir diferencias no fueran por motivos de sexo/género.

Para ello, se debe analizar el salario bruto de las mujeres y el salario bruto de los hombres que incluye salario con todos los complementos salariales y percepciones extrasalariales, siendo la parte extrasalarial la que habitualmente contribuye a la generación de la brecha salarial de género, y por tanto hace incurrir a la empresa en discriminación.

Acción sujeta al desarrollo reglamentario del Real Decreto 902/2020.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	No procede
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Informe de revisión del sistema retributivo con conclusiones - Propuesta de acciones positiva a implementar en base a las conclusiones de la revisión realizado
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.3

ACCIÓN POSTIVA: Adecuación de las categorías profesionales a los puestos de trabajo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:
Revisión y adecuación de las categorías profesionales a los puestos de trabajo.

Personas destinatarias	Comité de Igualdad/ RRHH
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad/RRHH
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Verificar la adecuación.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comité de seguimiento y control
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comité nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.1.1

ACCIÓN POSITIVA: Registro salarial según marca la normativa

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género. A fin de determinar los aspectos relativos a los registros salariales, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregadas por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Se creará, por tanto, un registro de sueldos medios de la plantilla desagregados por sexo, grupos y categoría profesional

Todo ello, según se desarrolla en el reglamento del Real Decreto 902/2020.

Personas destinatarias	Toda la plantilla.		
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores	- Existencia del registro		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P 4.1.2.

ACCIÓN POSITIVA: Comunicación de elaboración del registro salarial-

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Dicha acción positiva se desarrollará en función de la nueva normativa de Brecha Salarial en el marco del desarrollo reglamentario del Real Decreto 902/2020.

Personas destinatarias	Comité de Igualdad / RRHH		
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Comunicaciones realizadas.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº			

AP5: MEDIDAS PARA EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.1

ACCIÓN POSITIVA: Elaborar un catálogo de medidas de conciliación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un catálogo de medidas de conciliación que la empresa según Estatuto de los/as Trabajadores/as, Convenio Colectivo, Real Decreto Ley 6/2019 medidas urgentes y aquellas de mejora que tuviera implantadas, a fin de facilitar el conocimiento de estas a toda la plantilla, desde un modo proactivo.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro de Catálogo de Medidas de conciliación
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.2

ACCIÓN POSITIVA: Cubrir las bajas de riesgo durante el embarazo/permisos siempre y cuando las disposiciones legales de aplicación y presupuestarias así lo permitan.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Estudio de las situaciones de bajas por embarazo valorando su cobertura, debiendo justificarse los rechazos.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Gerencia / RRHH/Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Número de bajas por riesgo durante el embarazo, permiso por nacimiento, excedencia por cuidados - Número de bajas /disponibilidad de cupo y presupuestaria
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.3

ACCIÓN POSITIVA: Registro de datos relativos a la proporción de mujeres y hombres quese acogen o benefician de las medidas de conciliación por áreas, y control de las peticiones solicitadas y concedidas, sujeto a dotación financiera para el desarrollo en la intranet por parte de informática

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Registro de datos relativos a la proporción de mujeres y hombres que se acogen o benefician de las medidas de conciliación por áreas, y control de las peticiones solicitadas y concedidas, sujeto a dotación financiera para el desarrollo en la intranet por parte de informática.

Personas destinatarias	Comité de Igualdad.
Persona/as responsable/s	RR.HH / Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Número de personas que se acogen a las medidas de conciliación familiar, personal y laboral desagregados por sexo. - Número de peticiones realizadas. - Número de peticiones aceptadas. - Número de peticiones denegadas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.4

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración y difusión entre las personas trabajadoras de un cuestionario sobre necesidades de conciliación familiar, laboral y profesional.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Recoger grado de utilización y grado de satisfacción de la plantilla respecto a las medidas de conciliación y propuestas de mejora. La Comisión de seguimiento y evaluación analizará el cuestionario, sacará las conclusiones y propondrá medidas en su caso.

Personas destinatarias	Comité de Igualdad.
Persona/as responsable/s	RR.HH / Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Número de personas que contestan al cuestionario/nº de personas a las que se envió. - Número de propuestas realizadas. - Número de propuestas aplicadas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.5.6

ACCIÓN POSITIVA: La empresa garantizará a través de su inclusión en el Código Ético, la desconexión digital de las personas trabajadoras una vez acabada la jornada laboral.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La empresa garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Gerencia / RR.HH / Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Protocolo de desconexión digital
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	

AP6: MEDIDAS PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.1

ACCIÓN POSITIVA: Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Declaración deberá venir firmada por la Dirección de la Empresa y también porla R.L.P.T.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Gerencia/ Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro de Declaración Institucional - Número de personas a las que se ha comunicado la acción.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.2

ACCIÓN POSITIVA: Realizar campaña de información y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigida a la plantilla

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La plantilla, además de tener conocimiento de la existencia del protocolo y del canal de denuncias, deberá recibir la información suficiente y adecuada en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa.		
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad.		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% de la plantilla informada. - Percepción de la plantilla en materia de acoso. - Resultado de la campaña informativa.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.3

ACCIÓN POSITIVA: Seguimiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Es necesario establecer un protocolo específico que permita la resolución de otro tipo de conflictos laborales y su discernimiento respecto a casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores(desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Número de personas a las que se ha comunicado el procedimiento. - Nº de casos de acoso sexual. - Nº de casos de acoso por razón de sexo. - Nº de casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual - Nº de casos de acoso por orientación sexual. - Nº de casos de acoso por identidad de género.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.4

ACCIÓN POSITIVA: Informar a la comisión de seguimiento del protocolo de acoso sexual y cumpliendo con la normativa en protección de datos personales vigente de los casos que se produzcan y tipología de acoso, y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Informar a la comisión de seguimiento del protocolo de acoso sexual y cumpliendo con la normativa en protección de datos personales vigente de los casos que se produzcan y tipología de acoso, y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores(desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Nª de casos de acoso sexual y por razón de sexo - Nª de casos de acoso sexual y por razón de sexo comunicados a la Comisión. -
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.5

ACCIÓN POSITIVA: Formación a responsables con personal a su cargo, personal de prevención de riesgos laborales y delegados/as de prevención en acoso sexual, por razón de sexo,

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La lucha y eliminación del acoso sexual en el trabajo comienza por prevenir cualquier conducta de acoso en la empresa.

La formación y la sensibilización son las mejores herramientas para prevenir el acoso sexual y/ o por razón de sexo, orientación sexual o/y identidad de género en la empresa.

En muchas ocasiones, ciertas actitudes y comentarios que se pueden considerar como acoso no son vistas así por quienes las profieren o llevan a cabo (muchas veces como bromas o comentarios sin importancia), por lo que enseñar a reconocer estos como conductas de acoso sexual es un paso importante para su erradicación.

Esta formación, además, contribuirá a que otros que puedan ser testigos de estas conductas, las denuncien (no podemos olvidar que muchas veces las víctimas no se ven capaces de dar ese paso, por pensar que no tendrá apoyos y que la denuncia no irá a ningún lado) o ayuden a frenarlas

Personas Destinatarias	Responsables con personal a cargo/Comité de Salud Laboral
Persona/as responsable/s	Comité de igualdad/ departamento RRHH/PRL
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Número de personas formadas - Número de horas de formación impartidas - Número de cursos impartidos
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y Seguimiento	
Grado cumplimiento Indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.6

ACCIÓN POSITIVA: Difusión del Procedimiento/Protocolo para la prevención y gestión del acoso sexual o por razón de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Una vez se cuenta con el Protocolo de Prevención, la difusión del mismo es fundamental para todo el personal.

Personas destinatarias	Personal en plantilla
Persona/as responsable/s	Comité de igualdad/ departamento RRHH/ PRL
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% plantilla es informada y recibe el protocolo de prevención.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.6.7

ACCIÓN POSITIVA: Sensibilización en el uso de lenguaje inclusivo, evitando el malsonante y/o inadecuado.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La información y sensibilización para la igualdad son fundamentales para socializar su valor, eliminar estereotipos y lograr el compromiso de todas las personas de la organización.

Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa.
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Comunicación específica.
Indicadores(desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% de la plantilla es sensibilizada - Número de quejas presentadas por el uso inadecuado del lenguaje inclusivo, malsonante o inadecuado.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

AP7: MEDIDAS SALUD LABORAL

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.1

ACCIÓN POSITIVA: Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se realizará una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y en función de los resultados obtenidos en la planificación de medidas preventivas deberán establecerse protocolos específicos.

Para ello se incorpora la variable sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de la persona trabajadora.

En el protocolo debe constar:

* Cómo se deberá informar al Servicio de Prevención, de la situación de la trabajadora embarazada, especialmente sensible o en periodo de lactancia y el puesto de trabajo que ocupa para determinar si el puesto entraña riesgos incompatibilidades con la trabajadora.
* Cómo se informará a la trabajadora de los riesgos relacionados con su puesto de trabajo.
* Qué personal técnico revisará el puesto de trabajo de la trabajadora para comprobar si este puede suponer un riesgo para la misma en función de su especial sensibilidad.

En caso de ser necesario se adaptará el puesto de trabajo o se cambiará a la trabajadora si este supone un riesgo que no puede minimizarse.

Además de incorporar la evaluación de puestos por sexo.

Personas Destinatarias	Personal del departamento de Prevención de riesgos laborales
Persona/as responsable/s	Servicio de Prevención ajeno
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro del documento del Plan revisado. - Índices de siniestralidad (AT y EP) desagregados por sexo, departamento/unidad, categoría, nivel. - Informe estadístico anual y medidas implantadas de mejora. - Nº de personas informadas y evaluadas. - Nº de mujeres embarazadas.
Temporalización	Según cronograma adjunto

Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación

Evaluación y Seguimiento			
Grado cumplimiento Indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.2

ACCIÓN POSITIVA: Integración de la perspectiva de género en todos los procesos de prevención de la salud en la empresa, así como en el plan de prevención de la empresa.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se realizará una integrará la perspectiva de género en la planificación de medidas preventivas de salud en los protocolos específicos.

Se incorpora la variable sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de salud, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de la persona trabajadora.

En caso de ser necesario se adaptará el puesto de trabajo o se cambiará a la persona trabajadora si este supone un riesgo que no puede minimizarse.

Personas Destinatarias	Personal del departamento de Prevención de riesgos laborales
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad/ Comités de Seguridad y Salud
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Informe estadístico anual y medidas implantadas de mejora. - Nº de personas informadas y evaluadas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y Seguimiento	
Grado cumplimiento Indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.3

ACCIÓN POSITIVA: Revisión y publicitación de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La maternidad es una de las razones que dificultan el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. La asunción en mayor medida, y en ocasiones, prácticamente de forma exclusiva, de las responsabilidades familiares ha supuesto para las mujeres un esfuerzo físico y mental al asumir dobles, y triples jornadas, y ha generado en las empresas el rechazo y prejuicio de que las trabajadoras no son una buena inversión por su alto nivel de absentismo y la postergación de las responsabilidades laborales frente a las familiares.

Por este motivo, desde la empresa se elaborará un procedimiento de actuación que garantice:

- La ausencia de improvisación y la adopción de medidas y actuaciones que podrían no ser las más adecuadas.
- Recoger las obligaciones y los derechos de las partes.
- El conocimiento, por parte de las trabajadoras, de las medidas de protección para evitar riesgos en la salud durante el embarazo y la lactancia natural.
- Una gestión ágil del proceso que permita la continuidad de los trabajos con las menores alteraciones posibles en el funcionamiento diario.

- Una mejor adecuación de las medidas preventivas y de conciliación a las necesidades del personal y la empresa, estableciéndose con carácter previo y general, sin perjuicio de que pueda existir flexibilidad para necesidades individualizadas,

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad/ Comités de Seguridad y Salud
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Protocolo de protección a la maternidad y a la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	

Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.4

ACCIÓN POSITIVA:–Evaluación y análisis de la existencia de medidas específicas, así como conocimiento de riegos para personas en estado de gestación y lactancia

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar si se contemplan medidas específicas en embarazadas y en periodos de lactancia y si las trabajadoras tienen hecha una evaluación especifica de su puesto de trabajo así conocimiento de los riesgos en estas situaciones.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad/ Comités de Seguridad y Salud
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Informe de medidas específicas para personas ensituación de gestación o lactancia. - Evaluaciones específicas de los puestos de trabajo. - Nº de personas en situación de embarazo o lactancia informadas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.7.5

ACCIÓN POSITIVA: Difusión de los riesgos específicos asociados al puesto de trabajo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se garantiza el conocimiento a toda la plantilla de los riesgos específicos asociados a su puesto de trabajo.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad/ Comités de Seguridad y Salud
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% de la plantilla informada.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

AP8: MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

CÓIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.8.1

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G. y su difusión cada 25 de noviembre

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se desarrollará un Catálogo de derechos y medidas (tanto lo reconocido a nivel legal como las mejoras que la empresa haya acordado de mejoras). Las medidas y derechos se desarrollarán de forma más detallada y, además, incluirá procedimiento para solicitar la medida necesaria.

Este catálogo se difundirá cada 25 de noviembre con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores	- Registro Catálogo de Derechos y Medidas.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.8.2

ACCIÓN POSITIVA: Aumento del periodo de traslado por causa de violencia de género

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La duración del traslado de centro de trabajo por causa de violencia de género se aumenta hasta los 18 meses con reserva de puesto. Terminado este periodo la trabajadora escogerá quedarse o solicitar el regreso a su puesto.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores	- Número de personas que solicitan esta medida
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.8.3

ACCIÓN POSITIVA: Permiso retribuido por traslado de domicilio por causa de violencia de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Establecimiento de un permiso retribuido de 5 días extraordinarios para el traslado de domicilio por causa de violencia de género.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores	- Número de personas que solicitan esta medida
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.8.4

ACCIÓN POSITIVA: Protocolo interno de actuación que agilice y facilite la gestión de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Establecer un protocolo interno de actuación que agilice y facilite la gestión de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores	- Protocolo interno de actuación
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

AP9: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN / USO DEL LENGUAJE

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.1

ACCIÓN POSITIVA: Difusión de la Política y Plan de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se elaborará un comunicado en el que se difundirá el plan de igualdad.

Los temas que deben tratarse son: la política de la empresa en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por la empresa en esta materia.

Esta información debe llegar a toda la plantilla, y si se valora, informar a nivel externo (clientes, proveedores…)

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comunicación
Coordina	Comité de igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Publicación en todos los canales habituales del Plan de Igualad. - 100% de la plantilla está informada de la existencia del Plan de Igualdad.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.2

ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Desarrollar una Guía que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, descripción de los recursos lingüísticos de aplicación al ámbito sanitario/salud para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la empresa.

Personas destinatarias	Personas implicadas en el proceso de comunicación del centro
Persona/as responsable/s	Comité de igualdad /Departamento Comunicación
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro Guía de uso no sexista del lenguaje. - 100% de personas destinatarias reciben la Guía.
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.9.3

ACCIÓN POSITIVA: Revisión de las comunicaciones de la empresa a favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar las comunicaciones de la empresa en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo, tanto en el lenguaje e imágenes, en toda la documentación, soportes de comunicación interna y externa de la empresa. Esto es:
- Web
-Cartelería
-Comunicaciones a la plantilla, dirección, mandos
-Campañas publicitarias…

Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa.
Persona/as responsable/s	Comunicación
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Los canales habituales de la empresa.
Indicadores	- Nº de canales de comunicación internos y externos y nº de canales revisados - Registro de revisión del lenguaje administrativo revisado y aplicado en los soportes correspondientes (formularios, solicitudestanto para personal como para clientela) - Registro de revisión realizada Lenguaje web (escrito, imágenes, voces en off…) - Registro de revisión del lenguaje en soportes de información corporativa (Memorias...).
Temporalización	Según cronograma adjunto
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

AP10: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.10.1

ACCIÓN POSITIVA: Reuniones del Comité de Igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

La Comité de Igualdad se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de estas.

Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.

Personas destinatarias	Toda la plantilla de la empresa
Persona/as responsable/s	Comité de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro reglamento de funcionamiento de la Comité de Igualdad - Registro de las Actas de la Comité de Igualdad. - Nº informes elaborados de acuerdo con el reglamento y lo acordadoen el presente Plan
Temporalización	Permanente. Según reglamento
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
Evaluación y seguimiento	
Grado cumplimiento indicadores	Alto Medio Bajo
Resultados obtenidos	
Fecha realización	
Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones,condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medirel grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, 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 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, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, como los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad relativas los impactos sociales de las empresas (cuestiones sociales y relativas al personal, relaciones sociales, derechos humanos y sociedad) en línea con el GlobalReporting Initiative (GRI).

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Reuniones de Comisión de seguimiento y evaluación cada 6 meses, esto es, 2 al año, (revisión y comprobación si las acciones se ajustan al tiempo y forma)

- Informe anual de seguimiento por parte de Comisión de seguimiento y evaluación

- Evaluación del Plan, (una a la mitad de la vigencia del plan y la otra al finalizar) por parte de Comisión de seguimiento y evaluación revisión de la correcta implantación de las medidas revisión de si las medidas son útiles para cambiar la realidad de la empresa en parámetros de igualdad.)

- Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.
Las personas responsables del seguimiento y evaluación serán las que formen la Comisión de seguimiento y evaluación y estará en coordinación con el Comité de Igualdad

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

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

"a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la 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."

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de seguimiento y evaluación que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de seguimiento y evaluación con respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en los acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

10. COMISIÓN DE NEGOCIACION, DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

La **Comisión de negociación** es la estructura paritaria (Empresa y RLPT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad. CIBER cuenta con RLPT en todos sus centros, por lo que, siguiendo el RD 901/2020, dicha negociación se ha llevado a cabo mediante la conformación de una Comisión Negociadora formada por:

Representante Empresa:
-Margarita Blázquez
-Luzma García
-Amaya Rivera
-Lourdes Granero

Representante Social:
Salva Martí
Jesús Ciriza
Elena González T
Elisabet Sánchez

Así mismo, la **comisión de seguimiento y evaluación** es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión de negociadora. Es por esto que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Integrantes Comisión de seguimiento y evaluación:
Representante Empresa:
-Margarita Blázquez
-Luzma García
-Amaya Rivera
-Lourdes Granero

Representante Social:
Salva Martí
Alejandro Brea
Tania Fernández
Elisabet Sánchez

Objetivo de la comisión de seguimiento y evaluación:

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la comisión de seguimiento y evaluación:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas,

para velar por la aplicación del principio de igualdad.

- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad

Reglamento de funcionamiento

La Comité cuenta con Reglamento de funcionamiento en el que se detalla lascompetencias, periodicidad de las reuniones, toma de decisiones, cargos.

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo:** conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.

- **Género**: Papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo "Femenino" y lo "Masculino".

- **Igualdad de Oportunidades**: derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión… para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.

- **Igualdad Formal**: cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.

- **Igualdad Real**: interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género**: considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.

- **Equidad de Género**: justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).

- **Prejuicio**: Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.

- **Rol de Género**: conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.

- **Estereotipo de Género**: creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).

- **Sexismo:** tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.

- **Presencia o composición equilibrada:** [1]Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Segregación ocupacional**:
  Provocada por la división social del trabaja en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.

  - **Segregación horizontal**: por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad,

profesiones, oficios, puestos de trabajo.

- **Segregación vertical**: por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.

- **Techo de cristal**: barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.

- **Conciliación**: mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.

- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.

- **Índice de feminización**: es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.

- **Brecha de género**: se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito

- **Violencia de género**: [2]toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

[1] Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para laigualdad efectiva de mujeres y hombres

[2] Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. BOE 6 de junio de 2014

12. CRONOGRAMA

AP1. MEDIDA DE AMBITO ORGANIZATIVO Y DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
A.P.1.1.- Actualización del sistema informático de la empresa con perspectiva de género.																
A.P.1.2.- Crear un Comité de Igualdad																
AP.1.3.- Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes del C.I.																
A.P.1.4.- Nombramiento de una persona por parte de la RLPT y otra persona por parte de la empresa como interlocutoras de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.																
A.P.1.5.- Establecer un presupuesto anual para el área de Igualdad de la empresa que el cumplimiento del Plan de Igualdad.																
A.P.1.6.- Elaboración código de conducta																

AP2: MEDIDA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN YCONTRATACIÓN

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
A.P.2.1- Valoración desde la perspectiva de género de la descripción de puestos de trabajo.																
A.P.2.2.- Elaboración de un procedimiento de selección de personal con perspectiva de género.																
A.P.2.3.- Formación al personal de RRHH en igualdad de oportunidades.																
A.P.2.4.- Establecimiento de medidas necesarias para mejorar la calidad contractual.																
A.P.2.5.- Actualización del nivel de estudios de la plantilla indefinida desagregada por sexo y categoría.																

AP 3.- MEDIDAS DECLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
A.P.3.1.- Establecimiento de acción de discriminación positiva en el acceso a cargos de responsabilidad donde las mujeres estén infrarrepresentadas																
A.P.3.2.- Garantizar que todo el personal de CIBER independientemente de su tipo de contrato de trabajo tenga acceso a todas las vacantes ofertada.																
A.P. 3.3. Difundir a través de los canales adecuados los derechos y medidas de conciliación según legislación vigente y normativa interna.																
A.P.3.4.- Registrar las candidaturas y las personas que finalmente son seleccionadas, segregadas por sexo, para dirigir los proyectos de investigación intramurales.																
A.P.3.5.- Inclusión de formación en igualdad en el Plan de Formación Anual de CIBER.																
A.P.3.6.- Puesta en marcha de campañas de información, sensibilización y difusión																
A.P.3.7.- Registro de la concesión de ayudas para la formación.																
A.P.3.8 -Promover la formación dentro del horario laboral																
A.P.3.9 - Asegurar la formación de personas que se reincorporan a su puesto de trabajo tras una baja por conciliación personal o familiar.																
A.P.3.10 - Cursos de formación para el empoderamiento y liderazgo femenino.																
A.P.3.11 - Acción Formativa sobre igualdad y su aplicación a través de la perspectiva de género en los procedimientos para el personal del Departamento de RRHH/personas.																

AP 4.- MEDIDA SISTEMARETIBUTIVO
AP 4.1.- MEDIDA BRECHASALARIAL

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
A.P.4.1.- Profundizar en el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género																
A.P.4.2.- Revisar la política salarial de la empresa desde criterios objetivos y neutros																
A.P.4.1.1.- Registro con valores medios de salarios																
A.P.4.1.2.- Comunicación de elaboración del registro salarial.																

AP 5: MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOSDE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
A.P.5.1.- Elaborar un catálogo de medidas de conciliación																
A.P.5.2.- Cubrir las bajas de riesgo durante el embarazo/permisos siempre y cuando las disposiciones legales de aplicación y presupuestarias así lo permitan.																
A.P.5.3.- Registro de datos relativos a la proporción de mujeres y hombres que se acogen o benefician de las medidas de conciliación por áreas, y control de las peticiones solicitadas y concedidas, sujeto a dotación financiera para el desarrollo en la intranet por parte de informática.																
A.P.5.4.- Elaboración de un cuestionario sobre necesidades de conciliación familiar, laboral y profesional.																
A.P.5.5.- La empresa garantizará a través de su inclusión en el Código Ético, la desconexión digital de las personas trabajadoras una vez acabada la jornada laboral.																

AP6: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSOSEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
A.P.6.1.- Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo																
A.P.6.2.- Realizar campaña de información y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigida a la plantilla																
A.P.6.3.- Seguimiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo																
A.P.6.4.- Informar a la comisión de seguimiento del protocolo de acoso sexual y cumpliendo con la normativa en protección de datos personales vigente de los casos que se produzcan y tipología de acoso, y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.																
A.P.6.5.- Formación a responsables con personal a su cago y los/as delegados/as de prevención en acoso sexual, por razón de sexo																
A.P.6.6.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo																
A.P.6.7.- Sensibilización en el uso de lenguaje inclusivo, evitando el malsonante y/o inadecuado.																

AP7: MEDIDA DE SALUDLABORAL

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
A.P.7.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.																
A.P.7.2.- Integración de la perspectiva de género en todos los procesos de prevención de la salud en la empresa, así como en el plan de prevención de la empresa.																
A.P.7.3.- Revisión y publicitación de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia.																
A.P.7.4.- Evaluación y análisis de la existencia de medidas específicas, así como conocimiento de riegos para personas en estado de gestación y lactancia.																
A.P.7.5.- Difusión de los riesgos específicos asociados al puesto de trabajo.																

AP 8: MEDIDA PROTECCIÓN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
A.P.8.1.- Elaboración catálogo de derechos y medidas de mujeres en situación de V.G. y su difusión cada 25 de noviembre.																
A.P.8.2.- Aumento del periodo de traslado por causa de violencia de género																
A.P.8.3.- Permiso retribuido por traslado de domicilio por causa de violencia de género.																
A.P.8.4.- Protocolo interno de actuación que agilice y facilite la gestión de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género																

AP 9: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO DE LENGUAJE

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
A.P.9.1.- Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad																
A.P.9.2.- Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y Difusión.																
A.P.9.3.- Revisión de las comunicaciones de la empresa en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/Lenguaje inclusivo																

AP 10: ÁREA DE SEGUIMIENTO

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
A.P 10.1.- Reuniones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad																

Madrid, a 7 de septiembre de 2022

ciber
Centro de Investigación Biomédica en Red

MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN

Instituto
de Salud
Carlos III