

**CONSORCIO CENTRO DE  
INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA EN  
RED**

**I PLAN DE  
IGUALDAD 2022-  
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**

**Representación Plantilla**

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

## 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

*ciber*



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

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

Factores Moduladores del puesto	Subfactores modulares del puesto			
<b>Relación con el espacio público</b>	Esfuerzo bruto	Liderazgo	Mecánica / Tecnología	Producción de alimentos
<b>Relación con el espacio doméstico</b>	Cuidados	Enseñanza	Estética / Limpieza	Recolección / gestión de alimentos
<b>Cultura organizacional</b>	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 y pluses. 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 LA VIDA 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	PROVINCIA	CCAA
AGENCIA DE QUALITAT I AVALUACIO SANITARIES DE CATALUNYA	1	BARCELONA	CATALUÑA
AGENCIA DE SALUD PÚBLICA DE BARCELONA	3	BARCELONA	CATALUÑA
ASOCIACIÓN INSTITUTO BIODONOSTIA	2	GUIPUZCOA	PAIS VASCO
BENITO MENNI COMPLEX ASSISTENCIAL	2	BARCELONA	CATALUÑA
BIT - ETSI TELECOMUNICACION (A. SANTOS)	2	MADRID	C.MADRID
CAMPUS MAR	4	BARCELONA	CATALUÑA
CAMPUS RÍO EBRO (P. LAGUNA - M. DOBLARE - J. SANTAMARÍA)	1	ZARAGOZA	ARAGON
CAMPUS RÍO EBRO, EDIFICIO ADA BYRON, LAB. 3.07, C/ MARÍA DE LUNA, 2	4	ZARAGOZA	ARAGON
CAMPUS UAB 2ª PLANTA	1	MADRID	C.MADRID
CEK	1	BARCELONA	CATALUÑA
CEK - INSTITUT D' INVESTIGACIONS BIOMEDIQUES AUGUST PI I SUNYER	5	BARCELONA	CATALUÑA
CELLEX	5	BARCELONA	CATALUÑA
CELLEX-IDIBAPS	1	BARCELONA	CATALUÑA
CENTRE DE BIOTECNOLOGIA ANIMAL I - TERAPIA GENETICA (CBATEG)	2	BARCELONA	CATALUÑA
CENTRE DE RECERCA EN EPIDEMIOLOGIA AMBIENTAL (CREAL)	2	BARCELONA	CATALUÑA
CENTRE FOR OMIC SCIENCES (COS)	2	TARRAGONA	CATALUÑA
CENTRO ANDALUZ DE BIOLOGIA MOLECULAR Y MEDICINA REGENERATIVA (CABIMER)	3	SEVILLA	ANDALUCIA
CENTRO ANDALUZ DE NANOMEDICINA Y BIOTECNOLOGÍA-BIONAND (J. BECERRA)	2	MALAGA	ANDALUCIA
CENTRO DE BIOLOGÍA MOLECULAR (CBM) "SEVERO OCHOA"	4	MADRID	C.MADRID
CENTRO DE BIOLOGIA MOLECULAR SEVERO OCHOA	1	MADRID	C.MADRID
CENTRO DE BIOMATERIALES E INGENIERÍA TISULAR	2	VALENCIA	C.VALENCIANA
CENTRO DE ESTUDIOS EPIDEMIOLOGICOS SOBRE LAS INFECCIONES DE TRANSMISION SEXUAL Y SIDA DE	2	BARCELONA	CATALUÑA

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

ESCUELA ANDALUZA DE SALUD PÚBLICA	4	GRANADA	ANDALUCIA
ESCUELA DE INGENIERÍA. DEPARTAMENTO DE ELECTRONICA	1	BARCELONA	CATALUÑA
ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIEROS DE TELECOMUNICACIÓN (UNIVERSIDAD DE VALLADOLID)	1	VALLADOLID	CASTILLA Y LEON
ESTACION BIOLÓGICA DOÑANA	1	SEVILLA	ANDALUCIA
FACULTA CIENCIAS DE LA SALUD	2	JAEN	ANDALUCIA
FACULTA DE MEDICINA	1	MADRID	C.MADRID
FACULTA DE MEDICINA. UNIVERSIDAD DE NAVARRA	3	NAVARRA	NAVARRA
FACULTAD DE BIOLOGÍA	1	MADRID	C.MADRID
FACULTAD DE BIOLOGÍA	4	BARCELONA	CATALUÑA
FACULTAD DE BIOLOGÍA.	3	BARCELONA	CATALUÑA
FACULTAD DE CIENCIAS	2	BADAJOS	EXTREMADURA
FACULTAD DE CIENCIAS (C.ARÚS)	2	BADAJOS	EXTREMADURA
FACULTAD DE CIENCIAS (M.L. GONZALEZ)	1	BADAJOS	EXTREMADURA
FACULTAD DE CIENCIAS DE MALLORCA	3	ILLES BALEARS	BALEARES
FACULTAD DE CIENCIAS EXPERIMENTALES Y DE LA SALUD	1	BARCELONA	CATALUÑA
FACULTAD DE FARMACIA	1	MADRID	C.MADRID
FACULTAD DE FARMACIA (J.L. PEDRAZ)	4	VIZCAYA	PAIS VASCO
FACULTAD DE FARMACIA (M. VALLET-REGÍ)	1	MADRID	C.MADRID
FACULTAD DE FARMACIA (R. GOMEZ)	1	MADRID	C.MADRID
FACULTAD DE FARMACIA DE VITORIA	1	VITORIA	PAIS VASCO
FACULTAD DE FARMACIA, UNIVERSIDAD DE BARCELONA	1	BARCELONA	CATALUÑA
FACULTAD DE MEDICINA	16	MADRID (6); BARCELONA (2); CADIZ(1); OVIEDO (2); CORUÑA, A(3); VALENCIA (2)	VARIOS
FACULTAD DE MEDICINA (J.M. BELLÓN)	2	MADRID	C.MADRID
FACULTAD DE MEDICINA DE VALENCIA	1	VALENCIA	C.VALENCIANA
FACULTAD DE MEDICINA.	2	BARCELONA	CATALUÑA
FACULTAD DE MEDICINA. DEP MEDICINA PREVENTIVA	1	VALENCIA	C.VALENCIANA
FACULTAD DE MEDICINA. DEP OBESIDAD Y NUTRICION	1	VALENCIA	C.VALENCIANA
FACULTAD DE MEDICINA-UAM	3	MADRID	C.MADRID
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	2	VALENCIA	C.VALENCIANA
FACULTAD DE QUIMICA	2	VALENCIA	C.VALENCIANA
FACULTAD DE VETERINARIA	1	ZARAGOZA	ARAGON
FACULTAD MEDICINA	1	MADRID	C.MADRID
FACULTAD MEDICINA VALENCIA	1	VALENCIA	C.VALENCIANA
FUNDACIÓ PRIVADA INSTITUT DE RECERCA BIOMÈDICA	2	BARCELONA	CATALUÑA
FUNDACIÓN CENTRO DE CIRUGÍA DE MINIMA INVASIÓN JESÚS USÓN	1	CACERES	EXTREMADURA
FUNDACION CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CARDIOVASCULARES	5	MADRID	C.MADRID
FUNDACIÓN CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CARDIOVASCULARES	1	MADRID	C.MADRID
FUNDACION CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLOGICAS	4	MADRID	C.MADRID
FUNDACIÓN CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIONES ONCOLÓGICAS (CNIO)	1	MADRID	C.MADRID
FUNDACION DE INVESTIGACION DEL HOSP GRAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA	1	VALENCIA	C.VALENCIANA
FUNDACIÓN HOSPITAL UNIVERSITARIO VALL D'HEBRON - INSTITUT DE RECERCA (VHIR)	1	BARCELONA	CATALUÑA
FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACION CONTRA LA	1	BARCELONA	CATALUÑA

LEUCEMIA JOSEP CARRERAS			
FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA ARAGÓN	5	ZARAGOZA	ARAGON
FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ	1	MADRID	C.MADRID
FUNDACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN SANITARIA Y BIOMÉDICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA FISABIO	3	VALENCIA	C.VALENCIANA
FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL LA FE	2	VALENCIA	C.VALENCIANA
FUNDACION PARA LA INVESTIGACION MEDICA APLICADA	5	NAVARRA	NAVARRA
FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN SANITARIA Y BIOMÉDICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA(FISABIO)	2	VALENCIA	C.VALENCIANA
FUNDACIÓN PRIVADA INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN ONCOLÓGICA VALLE DE HÉBRON-VHIO	2	BARCELONA	CATALUÑA
FUNDACIÓN SANT JOAN DE DEU	6	BARCELONA	CATALUÑA
FUNDACIÓN TECNALIA RESEARCH & INNOVATION (I. OBIETA)	1	MADRID	C.MADRID
GBT - ETSI TELECOMUNICACIÓN (F. POZO)	1	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL CENTARL UNIVERSARIO DE ASTURIAS	2	ASTURIAS	ASTURIAS
HOSPITAL CLINIC	3	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL CLINIC (J. PAVIA)	1	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL CLINIC DE BARCELONA - INSTITUT D' INVESTIGACIONS BIOMEDIQUES AUGUST PI I SUNYER	1	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL CLINIC GICER (SERVICIO DE BIOQUÍMICA Y GENÉTICA MOLECULAR)	1	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL CLÍNICO I PROVINCIAL DE BARCELONA.	2	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL CLINICO BARCELONA	2	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL CLINICO SAN CARLOS	3	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL CLINICO UNIVERSITARIO DE VALLADOLID	2	VALLADOLID	CASTILLA Y LEON
HOSPITAL CLINICO Y PROVINCIAL DE BARCELONA	15	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL CLÍNICO Y PROVINCIAL DE BARCELONA	1	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL DE CRUCES	2	VIZCAYA	PAIS VASCO
HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANTA PAU	1	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL DE MATARO	2	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL DE SANT JOAN DE DEU - UNIVERSITAT DE BARCELONA	1	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL DE SANT PAU	1	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL DEL MAR	9	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL DONOSTIA	1	GUIPUZCOA	PAIS VASCO
HOSPITAL DURAN Y REYNALS	5	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL GENERAL UNI. ALICANTE	1	ALICANTE	C.VALENCIANA
HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO GREGORIO MARAÑÓN	8	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL GERMANS TRIAS I PUJOL	5	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL GREGORIO MARAÑÓN	10	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL INFANTIL UNIVERSITARIO NIÑO JESÚS	2	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL JOSE MARIA MORALES MESEGUER	1	MURCIA	MURCIA
HOSPITAL JOSEP TRUETA	1	GIRONA	CATALUÑA
HOSPITAL JOSEP TRUETA 9ª PLANTA	3	GIRONA	CATALUÑA
HOSPITAL LA PAZ	6	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL PROVINCIAL DE AVILA (J. SAN ROMAN)	1	AVILA	CASTILLA Y LEON
HOSPITAL RAMON Y CAJAL	2	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL RAMÓN Y CAJAL	2	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL REGIONAL UNIVERSITARIO DE MALAGA	2	MALAGA	ANDALUCIA
HOSPITAL REINA SOFIA	1	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL SAN PEDRO DE ALCÁNTARA.	2	CACERES	EXTREMADURA

HOSPITAL SANT JOAN DE DEU	2	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL SANT JOAN DE DÉU	2	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL SANTA CREU I SANT PAU	2	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL UNIVERSITARI BELLVITGE	4	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL UNIVERSITARI DE TARRAGONA JOAN XXIII	3	TARRAGONA	CATALUÑA
HOSPITAL UNIVERSITARI VALL D'HEBRON - INSTITUT DE RECERCA	4	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL UNIVERSITARIO "LA PAZ"	11	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL UNIVERSITARIO 12 DE OCTUBRE	6	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL UNIVERSITARIO 12 DE OCTUBRE.	1	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL UNIVERSITARIO ALAVA	1	GUIPUZCOA	PAIS VASCO
HOSPITAL UNIVERSITARIO CARLOS HAYA	1	MALAGA	ANDALUCIA
HOSPITAL UNIVERSITARIO CENTRAL DE ASTURIAS	2	ASTURIAS	ASTURIAS
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE BELLVITGE	8	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE CANARIAS	1	PALMAS, LAS	CANARIAS
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GETAFE	4	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GETAFE.	2	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GRAN CANARIA DR. NEGRÍN.	1	PALMAS, LAS	CANARIAS
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA FE	4	VALENCIA	C.VALENCIANA
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA PRINCESA	6	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SALAMANCA	6	SALAMANCA	CASTILLA Y LEON
HOSPITAL UNIVERSITARIO GERMANS TRIAS I PUJOL.	3	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL UNIVERSITARIO HM MONTEPRINCIPE MADRID	1	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL UNIVERSITARIO LA FE	1	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PAZ (N. VILABOA)	1	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL UNIVERSITARIO MIGUEL SERVET	1	ZARAGOZA	ARAGON
HOSPITAL UNIVERSITARIO MUTUA TERRASSA	2	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL UNIVERSITARIO PUERTA DE HIERRO	2	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL UNIVERSITARIO RAMON Y CAJAL	3	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL UNIVERSITARIO RAMON Y CAJAL	1	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL UNIVERSITARIO RAMÓN Y CAJAL	1	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL UNIVERSITARIO REINA SOFIA	1	CORDOBA	ANDALUCIA
HOSPITAL UNIVERSITARIO REINA SOFÍA / EDIFICIO IMIBIC	1	CORDOBA	ANDALUCIA
HOSPITAL UNIVERSITARIO REINA SOFÍA DE CÓRDOBA	2	CORDOBA	ANDALUCIA
HOSPITAL UNIVERSITARIO RIO HORTEGA	4	VALLADOLID	CASTILLA Y LEON
HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN CECILIO	2	GRANADA	ANDALUCIA
HOSPITAL UNIVERSITARIO SON ESPASES	6	ILLES BALEARS	BALEARES
HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DE LA ARRIXACA	3	MURCIA	MURCIA
HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DE LA VICTORIA	1	MALAGA	ANDALUCIA
HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DEL ROCIO	1	SEVILLA	ANDALUCIA
HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DEL ROCÍO	1	SEVILLA	ANDALUCIA
HOSPITAL VALL D'HEBRON	4	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL VALL D'HEBRON (S. SCHWARTZ)	6	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL VALL D'HEBRON	2	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL VALLE HEBRON	8	BARCELONA	CATALUÑA
HOSPITAL VIRGEN DE BALME	1	SEVILLA	ANDALUCIA
HOSPITAL VIRGEN DE LA VICTORIA	3	MALAGA	ANDALUCIA
HOSPITAL VIRGEN DEL ROCIO	6	SEVILLA	ANDALUCIA
HOSPITAL VIRGEN DEL ROCÍO	1	SEVILLA	ANDALUCIA
HOSPITAL SANT PAU. MEDICINA MITOCONDRIAL Y NEUROMUSCULAR. C/ PARE CLARET 167	1	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL UNIVERSITARIO 12 DE OCTUBRE	2	MADRID	C.MADRID
HOSPITAL UNIVERSITARIO LA FE	1	VALENCIA	C.VALENCIANA
HOSPITAL CLINICO UNIVERSITARIO DE SANTIAGO DE	1	CORUÑA, A	GALICIA

COMPOSTELA			
HRS. EDIFICIO IMIBIC	1	CORDOBA	ANDALUCIA
IBBTEC. UNIVERSIDAD DE CANTABRIA	2	CANTABRIA	CANTABRIA
IBIS	1	SEVILLA	ANDALUCIA
IDIBAPS	3	BARCELONA	CATALUÑA
IDIBELL-HOSPITAL DURAN I REYNALS	2	BARCELONA	CATALUÑA
IIS ARAGÓN, CALLE MARIANO ESQUILLOR, EDIFICIO I+D	1	ZARAGOZA	ARAGON
IMABIS-HOSPIT. VIRGEN VICTORIA	2	MALAGA	ANDALUCIA
IMIM-HOSPITAL DEL MAR	2	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUT CATALÀ DE NANOCIÈNCIA I NANOTECNOLOGIA	2	ZARAGOZA	ARAGON
INSTITUT DE BIOQUÍMICA CLÍNICA, SERVICIO DE BIOQUÍMICA Y GENÉTICA MOLECULAR	1	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUT DE RECERCA BIOMEDICA BARCELONA	5	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUT DE RECERCA DE L'HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU (A. LEIVA - R. MANGUES)	3	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUT DE RECERCA HOSPITAL VALL D'HEBRON	3	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUT RECERCA VALLE HEBRON	5	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTE FOR RESEARCH IN BIOMEDICINE-IRB BARCELONA (F. ALBERICIO)	2	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO CAJAL	1	MADRID	C.MADRID
INSTITUTO CATALAN DE ONCOLOGIA	3	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO DE BIOINGENIERÍA (E. FERNANDEZ)	1	ALICANTE	C.VALENCIANA
INSTITUTO DE BIOINGENIERIA DE CATALUÑA	2	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO DE BIOINGENIERÍA DE CATALUÑA-IBEC (J.PLANELL)	1	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO DE BIOINGENIERÍA DE CATALUÑA-IBEC (J.SAMITIER)	2	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO DE BIOLOGÍA FUNCIONAL Y GENÓMICA, IBFG	1	SALAMANCA	CASTILLA Y LEON
INSTITUTO DE BIOLOGIA Y GENETICA MOLECULAR	1	VALLADOLID	CASTILLA Y LEON
INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA (J.L. PERIS)	2	VALENCIA	C.VALENCIANA
INSTITUTO DE BIOMEDICINA	1	LEON	CASTILLA Y LEON
INSTITUTO DE BIOMEDICINA DE SEVILLA	1	SEVILLA	ANDALUCIA
INSTITUTO DE BIOMEDICINA DE VALENCIA	3	VALENCIA	C.VALENCIANA
INSTITUTO DE BIOMEDICINA Y BIOTECNOLOGIA DE CANTABRIA	1	CANTABRIA	CANTABRIA
INSTITUTO DE BIOMEDICINA Y BIOTECNOLOGÍA DE CANTABRIA	1	CANTABRIA	CANTABRIA
INSTITUTO DE BIOTECNOLOGÍA Y BIOMEDICINA-IBB (A. VILLAVERDE)	2	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO DE CIENCIA DE MATERIALES DE ARAGON	2	ZARAGOZA	ARAGON
INSTITUTO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE POLÍMEROS.	1	MADRID	C.MADRID
INSTITUTO DE CIENCIAS DE MATERIALES DE BARCELONA	6	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO DE INVESTIGACION BIOMEDICA DE LLEIDA	9	LLEIDA	CATALUÑA
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN BIOMEDICA DE SEVILLA	2	SEVILLA	ANDALUCIA
INSTITUTO DE INVESTIGACION BIOSANITARIA DE GRANADA	1	GRANADA	ANDALUCIA
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES RARAS (IIER)	1	MADRID	C.MADRID
INSTITUTO DE INVESTIGACION DEL HOSPITAL DE LA SANTA CRUZ Y SAN PABLO	8	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN HOSPITAL DE LA SANTA CREU I SANT PAU	3	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA - FUNDACION JIMENEZ DIAZ	2	MADRID	C.MADRID

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA - FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ	1	MADRID	C.MADRID
INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA BIOARABA.	2	ALAVA	PAIS VASCO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	1	ASTURIAS	ASTURIAS
INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA FUNDACION JIMENEZ DIAZ	2	MADRID	C.MADRID
INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ	1	MADRID	C.MADRID
INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ	1	MADRID	C.MADRID
INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA INCLIVA	5	VALENCIA	C.VALENCIANA
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA INCLIVA	3	VALENCIA	C.VALENCIANA
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMEDICAS	2	MADRID	C.MADRID
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS	3	MADRID	C.MADRID
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS "ALBERTO SOLS"	7	MADRID	C.MADRID
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMEDICAS ALBERTO SOLS	4	MADRID	C.MADRID
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMEDICAS ALBERTO SOLS (CSIC)	3	MADRID	C.MADRID
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS AUGUST PI I SUNYER (IDIBAPS)	4	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS AUGUST PI I SUNYER (IDIBAPS)(CELLEX)	1	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS DE BARCELONA	2	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO DE NEUROCIENCIAS DE ALICANTE	1	ALICANTE	C.VALENCIANA
INSTITUTO DE OFTALMOLOGÍA APLICADA (M. CALONGE)	1	VALLADOLID	CASTILLA Y LEON
INSTITUTO DE QUIMICA AVANZADA DE CATALUÑA	2	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO DE QUÍMICA AVANZADA DE CATALUÑA (IQAC)	2	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO DE QUIMICA AVANZADA DE CATALUÑA (P. MARCO-C. SOLANS-J. BLANCO)	6	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO DE QUIMICA MOLECULAR APLICADA (R. MARTINEZ)	1	VALENCIA	C.VALENCIANA
INSTITUTO HOSPITAL DEL MAR DE INVESTIGACIONES MEDICAS IMIM	1	BARCELONA	CATALUÑA
INSTITUTO INTERUNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN DE RECONOCIMIENTO MOLEC.Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	1	VALENCIA	C.VALENCIANA
INSTITUTO PARASITOLOGIA Y BIOMEDICINA LOPEZ NEYRA	1	GRANADA	ANDALUCIA
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE AUTOMATICA E INFORMATICA INDUSTRIAL	1	VALENCIA	C.VALENCIANA
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN DE INGENIERÍA DE ARAGÓN (I3A). MARIANO ESQUILLOR S/N	5	ZARAGOZA	ARAGON
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN EN NANOCIENCIA EN ARAGÓN.	1	ZARAGOZA	ARAGON
LAB. BIOLOGÍA MOLECULAR, NUTRICIÓN I BIOTECNOLOGÍA EDIFICIO MATEU ORFILA	2	ILLES BALEARS	BALEARES
OFICINA DE GESTION CIBER-BBN	1	ZARAGOZA	ARAGON
OFICINA TECNICA	39	MADRID	C.MADRID
PARC SANITARI SANT JOAN DE DEU	1	BARCELONA	CATALUÑA
SERVICIO DE MEDICINA INTERNA	2	BARCELONA	CATALUÑA
SUBDIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA DE GUIPUZKOA	1	GUIPUZCOA	PAIS VASCO
UCM.FACULTAD DE MEDICINA	1	MADRID	C.MADRID
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN EN CUIDADOS DE SALUD	1	MADRID	C.MADRID
UNIDAD DE RIESGO CARDIOVASCULAR	2	VALENCIA	C.VALENCIANA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID	1	MADRID	C.MADRID
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID - FACULTAD FARMACIA	4	MADRID	C.MADRID
UNIVERSIDAD DE BARCELONA. FACULTAD DE BIOLOGÍA	1	BARCELONA	CATALUÑA
UNIVERSIDAD DE CORDOBA	3	CORDOBA	ANDALUCIA
UNIVERSIDAD DE GRANADA	1	GRANADA	ANDALUCIA
UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	1	PALMAS, LAS	CANARIAS
UNIVERSIDAD DE OVIEDO. FACULTAD DE MEDICINA	1	ASTURIAS	ASTURIAS
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA	1	SALAMANCA	CASTILLA Y LEON
UNIVERSIDAD DE VALENCIA. FACULTAD DE FARMACIA	1	VALENCIA	C.VALENCIANA
UNIVERSIDAD DE VALENCIA. FACULTAD DE MEDICINA	6	VALENCIA	C.VALENCIANA
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA	2	ZARAGOZA	ARAGON
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ	1	ALICANTE	C.VALENCIANA
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNANDEZ DE ELCHE	3	ALICANTE	C.VALENCIANA
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE-CSIC	2	SEVILLA	ANDALUCIA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA (R.JANÉ)	2	BARCELONA	CATALUÑA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA	2	VALENCIA	C.VALENCIANA
UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI	1	TARRAGONA	CATALUÑA
UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI(FAC CIENCIAS)	2	TARRAGONA	CATALUÑA
UNIVERSIDAD ROVIRA Y VIRGILI	1	TARRAGONA	CATALUÑA
UNIVERSITAT DE BARCELONA	2	BARCELONA	CATALUÑA
UNIVERSITAT DE BARCELONA - FACULTAT DE FARMACIA	2	BARCELONA	CATALUÑA
UNIVERSITAT DE GIRONA	1	GIRONA	CATALUÑA
UNIVERSITAT POMPEU FABRA	2	BARCELONA	CATALUÑA
UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI	4	TARRAGONA	CATALUÑA
UPV FACULTAD DE MEDICINA	2	VALENCIA	C.VALENCIANA
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>804</b>		

#### 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 los informes 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 acciones positivas 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 ESPECIFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
<p>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.</p>	<p><b>AP2: MEDIDA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b></p>	<p>A.P.2.1.- Valoración desde la perspectiva de género de la descripción de puestos de trabajo.</p> <p>A.P. 2.2.- Elaboración de un procedimiento de selección de personal con perspectiva de género.</p> <p>A.P. 2.3.- Formación al personal de RRHH en igualdad de oportunidades.</p> <p>A.P. 2.4.- Establecimiento de medidas necesarias para mejorar la calidad contractual.</p> <p>A.P. 2.5. – Actualización del nivel de estudios de la plantilla indefinida desagregada por sexo y categoría.</p>

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

OBJETIVO ESPECIFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Ampliar la revisión de la clasificación profesional desde la perspectiva de género	<b>AP 3.- MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN</b>	A.P.3.1.-Establecimiento de acción de discriminación positiva en el acceso a cargos de responsabilidad donde las mujeres estén infrarrepresentadas
Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente)		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.
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.3.3.- 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

#### 6.4.- Área de retribuciones

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

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

OBJETIVO ESPECIFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<b>AP 5: MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<p>A.P.5.1.- Elaborar un catálogo de medidas de conciliación.</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>A.P. 5.4. - Elaboración y difusión entre las personas trabajadoras de un cuestionario sobre necesidades de conciliación familiar, laboral y profesional</p> <p>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</p>

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

OBJETIVO ESPECIFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
<p>Materializar el compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo.</p>	<p align="center"><b>AP6: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b></p>	<p>A.P.6.1.- Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>
<p>Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo</p>		<p>A.P.6.2.- Realizar campaña de información y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigida a la plantilla</p>
		<p>A.P.6.3.- Seguimiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo</p>
		<p>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.</p>
		<p>A.P.6.5.- Formación a responsables con personal a su cargo, personal del servicio de prevención y Delegados/as de prevención en acoso sexual, por razón de sexo.</p>
		<p>A.P.6.6.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo</p>
		<p>A.P.6.7.- Sensibilización en el uso de lenguaje inclusivo, evitando el malsonante y/o inadecuado.</p>

### 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	<b>AP7: MEDIDA DE SALUD LABORAL</b>	<p>A.P.7.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>A.P. 7.4. – Evaluación y análisis de la existencia de medidas específicas, así como conocimiento de riesgos para personas en estado de gestación y lactancia.</p> <p>A.P. 7.5.- Difusión de los riesgos específicos asociados al puesto de trabajo.</p>

### 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.	<b>AP 8: MEDIDA PROTECCIÓN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	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		<p>A.P. 8.2. – Aumento del periodo de traslado por causa de violencia de género</p> <p>A.P. 8.3. – Permiso retribuido por traslado de domicilio por causa de violencia de género.</p> <p>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</p>

### 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.	<b>AP 9: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE</b>	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 del lenguaje/lenguaje inclusivo y Difusión.
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 los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de 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 acordados 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		
<b>Evaluación y seguimiento</b>			
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 cumplimiento 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

--

**AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO / COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

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			







**AP2: MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO:  
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**



**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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento de selección con perspectiva de género</li> <li>- Registro de personas candidatas y personas seleccionadas desagregadas por sexo.</li> <li>- Numero de muestreos realizados.</li> <li>- Número de medidas correctoras propuestas.</li> </ul>
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			





evaluación nº	
---------------	--



**AP3: MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN,  
PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN**



**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.3.4**

**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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- %éxito = nº obtenidos / nº de presentados</li> <li>- Registrar el número de solicitudes de proyectos de investigación y el número de proyectos obtenidos desagregado por sexo.</li> </ul>
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas que solicitan esta formación.</li> <li>- Número de personas a las que se les concede esta formación.</li> <li>- Número de personas formadas en igualdad.</li> <li>- Número de horas de formación en igualdad.</li> </ul>		
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**



evaluación nº	
---------------	--



AP4: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO

**CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.4.3**

**ACCIÓN POSITIVA:** 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 4.1.2.**

**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.

APARTAMENTO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO

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**





Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	
--	--



**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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas que contestan al cuestionario/nº de personas a las que se envió.</li> <li>- Número de propuestas realizadas.</li> <li>- Número de propuestas aplicadas.</li> </ul>		
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			



Fecha realización	
-------------------	--

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





**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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas a las que se ha comunicado el procedimiento.</li> <li>- Nº de casos de acoso sexual.</li> <li>- Nº de casos de acoso por razón de sexo.</li> <li>- Nº de casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual</li> <li>- Nº de casos de acoso por orientación sexual.</li> <li>- Nº de casos de acoso por identidad de género.</li> </ul>
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas formadas</li> <li>- Número de horas de formación impartidas</li> <li>- Número de cursos impartidos</li> </ul>		
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro del documento del Plan revisado.</li> <li>- Índices de siniestralidad (AT y EP) desagregados por sexo, departamento/unidad, categoría, nivel.</li> <li>- Informe estadístico anual y medidas implantadas de mejora.</li> <li>- Nº de personas informadas y evaluadas.</li> <li>- Nº de mujeres embarazadas.</li> </ul>
Temporalización	Según cronograma adjunto

Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación
-----------------------	--------------------------------------

<b>Evaluación y Seguimiento</b>			
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe estadístico anual y medidas implantadas de mejora.</li> <li>- Nº de personas informadas y evaluadas.</li> </ul>		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación		
<b>Evaluación y Seguimiento</b>			
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 riesgos 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 específica 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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de medidas específicas para personas en situación de gestación o lactancia.</li> <li>- Evaluaciones específicas de los puestos de trabajo.</li> <li>- Nº de personas en situación de embarazo o lactancia informadas.</li> </ul>		
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.8.2**

**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			





**AP9: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN /  
USO DEL LENGUAJE**



**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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro Guía de uso no sexista del lenguaje.</li> <li>- 100% de personas destinatarias reciben la Guía.</li> </ul>		
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			



Acta Comisión de seguimiento y evaluación nº	
--	--

**AP10: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO**



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 medir el 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 Global Reporting 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 las competencias, 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**:<sup>1</sup>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 trabajo 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**: <sup>2</sup>toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

---

<sup>1</sup> Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

<sup>2</sup> 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 Y CONTRATACIÓN

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 DERECHOS DE 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 ACOSO SEXUAL/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 cargo 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 SALUD LABORAL

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 publicación 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 riesgos 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 período 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																

*ciber*

