Plan de Igualdad

2022 - 2026

FUNDACIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA CENTRO DE ESTUDIOS AMBIENTALES DEL MEDITERRÁNO (CEAM)

ÍNDICE

1. Introducción 3
2. CEAM 5
3. Características generales de la empresa 6
4. Compromiso con la igualdad 10
5. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad 12
6. Análisis 12
6.1. Metodología y fuentes de información utilizadas 12
7. Resumen de los resultados del Informe Diagnóstico 13
7.1. Características de la plantilla 13
7.2. Selección y contratación 15
7.3. Clasificación profesional 16
7.4. Formación 18
7.5. Promoción profesional 19
7.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral 20
7.8. Infrarrepresentación femenina 20
7.9. Retribuciones 20
7.10. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo 21
7.11. Salud laboral desde la perspectiva de género 21
7.12. Comunicación e imagen interna y externa 21
7.13. Violencia de género 21
8. Resultados de la Auditoría Salarial 21
9. Objetivos 31
9.1. Objetivos generales 31
9.2. Objetivos específicos 32
10. Medidas del plan de igualdad 34
11. Ámbito de aplicación y vigencia 63
12. Seguimiento y evaluación 63
13. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 69
14. Procedimiento de modificación 71
15. Plan de mejora 72
16. Sistema de resolución de conflictos 72

1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene CEAM ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del II Plan de Igualdad de CEAM para el año de estudio, 2021.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico con los datos de referencia de CEAM para el año 2021, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si CEAM respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el año 2021. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
    1. Características de la plantilla y sus necesidades.
    2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Después de haber sido aprobado en el seno de la Comisión Negociadora el informe diagnóstico elaborado en base a los datos del último año completo, al caso, del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021, desde **CEAM** hemos sido conscientes empíricamente de la situación actual que la empresa está viviendo, y por tanto de poder llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para promover la igualdad en la empresa. La Comisión de Seguimiento será el responsable de velar por que las actuaciones que se lleven a cabo, desde que se apruebe el Plan de Igualdad hasta pasados los cuatro años de vigencia.

El compromiso de cumplimiento de las actuaciones establecidas no sólo corre a cargo de la Comisión de Seguimiento, sino también de la Dirección de CEAM, la que expresamente se compromete a llevarlas a cabo y a divulgar la política unificada de la organización.

El compromiso de **CEAM** se muestra en el **apartado 4** del presente documento, así como la composición de la Comisión Negociadora, quienes aceptan las responsabilidades descritas en la misma acta de constitución.

Todas y cada una de las personas que conforman la Comisión Negociadora han recibido una comunicación previa del informe diagnóstico y la han analizado para poder llevar a cabo las actuaciones más prioritarias en materia de igualdad.

2. CEAM

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	FUNDACIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA CENTRO DE ESTUDIOS AMBIENTALES DEL MEDITERRANEO (CEAM)					
NIF	G46957213					
Domicilio social	PARQUE TECNOLOGICO, CHARLES R. DARWIN, 14, 46980 PATERNA (VALENCIA)					
Forma jurídica	FUNDACIÓN					
Año de constitución	1991					
Responsable de la Entidad						
Nombre	AMALIA MUÑOZ CINTAS					
Cargo	DIRECTORA EJECUTIVA					
Telf.	609644051					
e-mail	amalia@ceam.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	SALVADORA CABRERA AVELLÁ					
Cargo	DIRECTORA ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS					
Telf.	609644051					
e-mail	dora@ceam.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Otra investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas					
CNAE	7219					
Descripción de la actividad	INVESTIGACIÓN MEDIOAMBIENTAL					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	NACIONAL					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	25	Hombres	23	Total	48
Centros de trabajo	2 (Paterna y Alicante)					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	SELLO FENT EMPRESA (OTORGADO POR LA GENERALITAT VALENCIANA)					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	2	Total	3

Centro/s de trabajo	Localidad / Provincia	Nº H	Nº M	Convenio	Actividad que realiza	¿Dispone de Representación legal o sindical la plantilla?
Paterna	Paterna / Valencia	19	20	Convenio Propio Fundación Centro de Estudios Ambientales del Mediterráneo	Investigación medioambiental	Delegados/as CCOO 1 M – 1 H CSIF 1 H
Alicante	Alicante / Alicante	4	5			

3. Características generales de la empresa

El **Centro de Estudios Ambientales del Mediterráneo (CEAM)** fue creado por el Gobierno Valenciano en 1991 con el objetivo de investigar, desarrollar e innovar tecnológicamente para la mejora del medio ambiente en el ámbito mediterráneo.

Nuestra actividad se centra en ofrecer propuestas integradas para la gestión ambiental en el ámbito de **la atmósfera, los ecosistemas, las actividades humanas, y sus interacciones**. Ello requiere la participación de equipos pluridisciplinares con conocimientos precisos para describir y comprender los procesos naturales y los modificados por las actividades humanas, con el objeto de desarrollar y ofrecer opciones sostenibles de gestión adaptadas a las condiciones mediterráneas

Nuestro **equipo científico y técnico** incluye expertos en meteorología y clima; química atmosférica y dinámica de contaminantes atmosféricos; simulación numérica; instrumentación analítica de alta precisión, tanto de laboratorio como de campo; ciclo del carbono; dinámica de ecosistemas; ecología del fuego y restauración forestal. Equipo que, a lo largo de más de **25 años de investigación**, ha aplicado sus conocimientos y experiencias en la predicción de eventos meteorológicos extremos (olas de calor, lluvias torrenciales); a la mitigación y adaptación al cambio climático; a la prevención de incendios forestales y la recuperación de montes quemados y desertificados; al análisis y evaluación de la contaminación atmosférica en entornos urbanos, rurales e industriales y sus impactos. Actividades que hemos realizado directamente o en colaboración con los principales centros internacionales de investigación ambiental y que hemos aplicado por todo el ámbito Mediterráneo.

La actividad se articula a través de proyectos de investigación, englobados en tres **programas de investigación**:

- Meteorología y contaminación atmosférica
- Efectos de los contaminantes y ciclo del carbono
- Investigación forestal

Las actividades del CEAM incluyen desde la investigación básica, orientada a la resolución de los problemas medioambientales prioritarios, hasta el desarrollo de nuevas tecnologías y aplicaciones, con la puesta en marcha de proyectos piloto donde se demuestran los avances obtenidos a la escala de gestión. Se trata, por lo tanto, de I+D esencialmente pre-competitivo.

A partir de la actividad de I+D, también se desarrollan funciones de asesoramiento científico en los temas de la competencia del CEAM y, específicamente, se contribuye al desarrollo de las políticas de gestión medioambiental a diferentes niveles, desde el autonómico al de la Unión Europea.

MISIÓN

Ofrecer propuestas tecnológicas innovadoras para mejorar la gestión ambiental en el ámbito de la atmósfera, los ecosistemas, las actividades humanas, y sus interacciones, cubriendo el déficit de conocimientos y procedimientos en temas de especial relevancia para la Comunitat Valenciana y que, por extensión, sean exportables a otras áreas mediterráneas.

La consolidación de la entidad se alcanzará cuando el CEAM ofrezca productos que demande la sociedad, situación que ineludiblemente pasa por:

- Mantener una posición competitiva en las convocatorias públicas para la financiación de proyectos de I+D+i, dado que la consolidación se apoya en la investigación.

- Hacer visible a la institución ante las Administraciones y Empresas por su capacidad probada de solucionar problemas de gestión forestal del monte mediterráneo, de contaminación atmosférica, y de identificación de situaciones meteorológicas críticas de la cuenca mediterránea.

- Disponer de unas instalaciones científico-técnicas de referencia, que mantengan el reconocimiento internacional de la institución.

VISIÓN

Ser un centro referente en la Comunitat Valenciana, que lidere los conocimientos de Medio Ambiente en la cuenca Mediterránea en el ámbito de la atmósfera (meteorología, contaminación y química atmosférica), los ecosistemas terrestres mediterráneos, el cambio climático y el ciclo del CO_2, y la gestión y restauración forestal, con el objetivo de ofrecer propuestas integradas para la gestión ambiental.

VALORES

Los valores son las pautas o referentes que deben guiar el comportamiento de nuestra institución:

- **Excelencia**: a lo largo de sus más de 25 años de actividad, la institución ha conseguido un importante nivel de excelencia en áreas específicas. Debemos ser capaces de trasladar esta excelencia a la aplicación y abandonar aquellos temas en los que no sea posible adquirir este nivel.

- **Compromiso**: de la entidad con la sociedad, de manera que la actividad se centre en resolver problemas ambientales reales que afecten de manera directa a la sociedad valenciana en particular.

- **Eficacia**: debemos ser capaces de establecer y lograr unos objetivos realistas que permitan estabilizar a medio plazo la institución.

- **Eficiencia**: debemos optimizar al máximo los recursos, materiales e intangibles, disponibles. Eliminar redundancias, propiciar la interacción y el trasvase de información y experiencias entre todos los actores de la actividad.

- **Coherencia**: las actividades que se desarrollen deben de ser coherentes con nuestra misión y visión.

- **Igualdad**: Sensibilización y compromiso en fomentar, tanto entre sus empleadas y sus empleados como en el desarrollo de su actividad, la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para ello cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades.

- **Confianza e ilusión**: mantener un alto nivel de confianza en el trabajo que realizamos, transmitiéndola hacia nuestros clientes, usuarios actuales y potenciales, y a la sociedad en general. Este nivel de confianza únicamente se puede conseguir con el compromiso de todo el personal en un proyecto ilusionante y con proyección de futuro.

- **Reconocimiento**: para que nuestra institución tenga proyección y consigamos su mantenimiento, la actividad debe seguir contando con el máximo reconocimiento científico, social e institucional.

- **Satisfacción**: la satisfacción de los usuarios y de la sociedad en general, es primordial para que el proyecto tenga éxito.

- **Iniciativa**: la iniciativa individual es un valor a potenciar para favorecer el desarrollo de una actividad de investigación de calidad.

- **Innovación**: como centro de investigación de referencia, la innovación debe estar presente en todos los ámbitos de la institución, tanto en los puramente organizativos o funcionales como en el desarrollo de la actividad.

- **Participación**: para favorecer la motivación e implicación del personal, se establecerán mecanismos de información y participación, acordes con los niveles de responsabilidad de cada estamento.

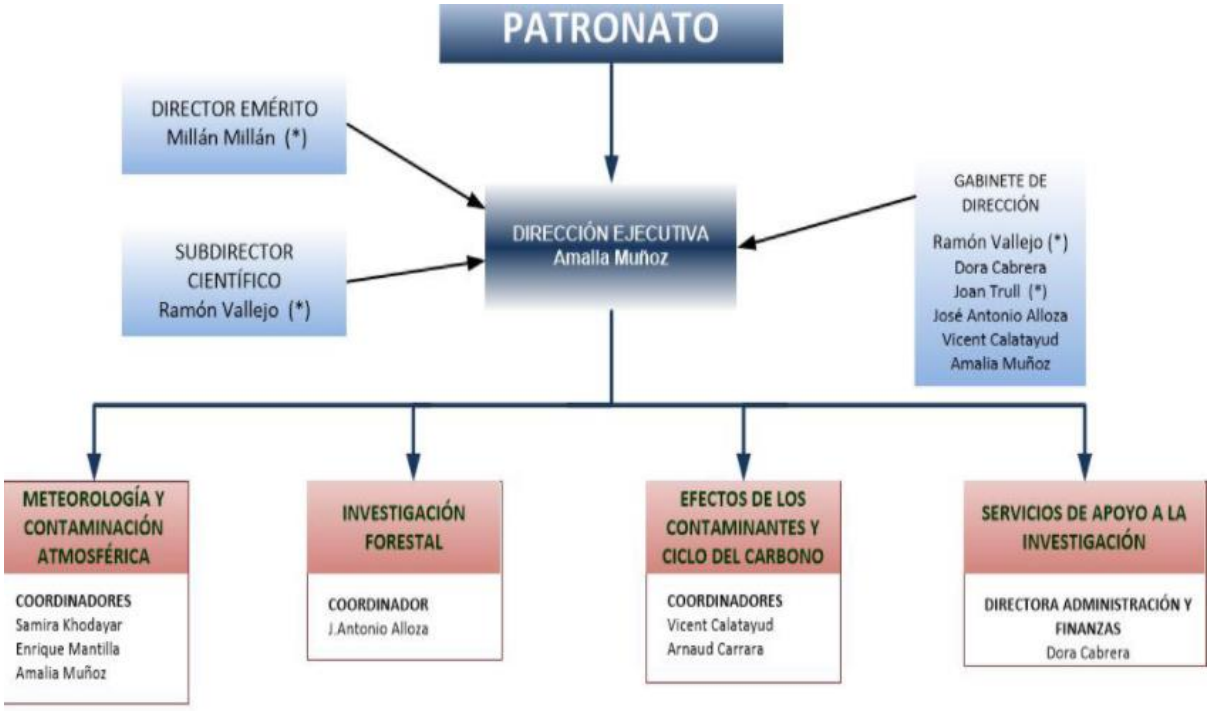
CEAM ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados/as, protegiéndolos y potenciándolos.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, **CEAM** declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

CEAM dispone de los siguientes **centros de trabajo**, cuyos datos son:

Centro/s de trabajo	Localidad / Provincia	Convenio	Actividad que realiza
Paterna	Paterna / Valencia	Convenio Propio Fundación Centro de Estudios Ambientales del Mediterráneo	Investigación
Alicante	Alicante / Alicante		

A continuación, se muestra el **organigrama** de nuestra organización:



(*) SIN RELACIÓN LABORAL

4. Compromiso con la igualdad

Anexo I. Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa FUNDACION CENTRO DE ESTUDIOS AMBIENTALES DEL MEDITERRANO (CEAM), N.I.F. g-46957213 y domicilio social en Parque Tecnológico de Paterna, Calle Charles R. Darwin, 14, 46980 Paterna, Valencia, CNAE 7219, Convenio Colectivo Propio, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de la Fundación CEAM para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con 2 centro/s de trabajo, sito/s en Paterna (Valencia) y Alicante, 38 empleados (fijos y temporales) y la representación legal de los trabajadores representa a la totalidad de los trabajadores de ambos centros.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Parque Tecnológico de Paterna, Calle Charles R. Darwin, 14, 46980 Paterna, Valencia y como persona de contacto a Pilar Zamora, correo electrónico: pilarz@ceam.es y teléfono 609644051 (directo 638796107).

5º La organización se compromete a cumplir con el Artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, manifiesta que el acceso a la representación legal del personal o, en su defecto, de los propios trabajadores, a información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos y se compromete a cumplir con el principio de transparencia según lo descrito en el Artículo 3 del RD 902/2020 RD 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente Amalia Muñoz Cintas, representante legal de la empresa a efectos de negociación

Firmado por 52679765J AMALIA MUÑOZ (R: G46957213) el día 28/02/2022 con un certificado emitido por AC Representación

5. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

Para la elaboración y posterior aprobación del Plan de Igualdad se ha constituido una Comisión Negociadora formada por dos miembros/as por cada una de las partes.

Se detallan a continuación las partes:

por una parte, la representación de la empresa:

Dña. Amalia Muñoz Cintas

Dña. Salvadora Cabrera Avellá

D. Vicent Calatayud Lorente

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

Dña. Teresa Vera Espallardo, CCOO

D. Francisco Pastor Guzmán, CCOO

D. Javier Carreño Ridaura, CSIF

Se hace constar en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad firmada con fecha 27 de marzo de 2021.

6. Análisis

Para realizar el diagnóstico hemos seguido lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

6.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.

c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
j) Violencia de género.
k) Salud laboral desde la perspectiva de género
l) Lenguaje y comunicación no sexista

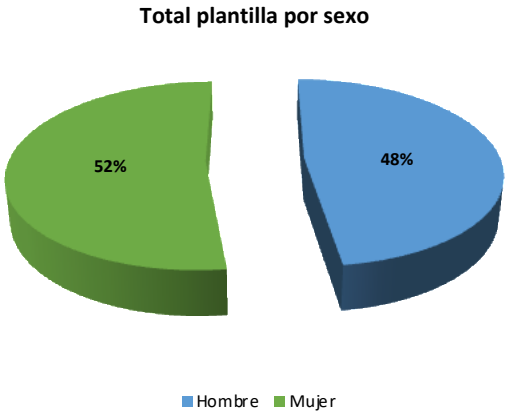
Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH).

7. Resumen de los resultados del Informe Diagnóstico

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

7.1. Características de la plantilla

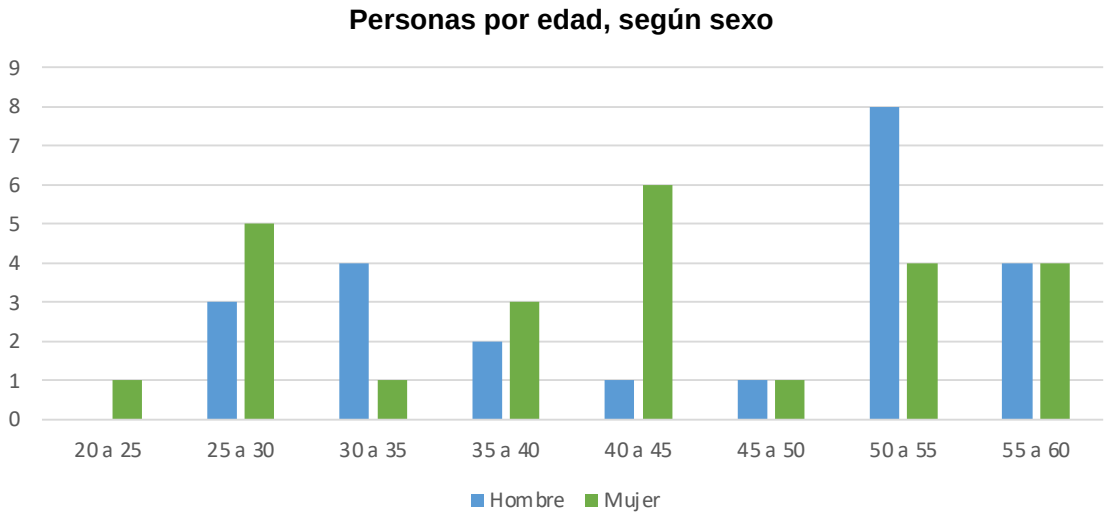
- Plantilla compuesta por 48 personas (23 hombres/ 25 mujeres). Empresa equilibrada, al contar con una composición de 48% hombres, 52% mujeres. *Se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.*



- En las franjas de edad entre los 40 y 45 es donde se concentra el 24% del personal femenino, existiendo representación de mujeres en todas las franjas de edad.

Franja de Edad	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Total
20 a 25	0%	100%	0	1	1
25 a 30	38%	63%	3	5	8
30 a 35	80%	20%	4	1	5
35 a 40	40%	60%	2	3	5
40 a 45	14%	86%	1	6	7
45 a 50	50%	50%	1	1	2

50 a 55	67%	33%	8	4	12
55 a 60	50%	50%	4	4	8
TOTAL	**48%**	**52%**	**23**	**25**	**48**



- La mayor parte del personal dispone de una antigüedad mayor a 15 años (46% de la plantilla), siendo la mayoría hombres (27% sobre el total de la plantilla).
- Sobre el total de mujeres, el 56% dispone de una antigüedad entre los 0 y 3 años, frente a un 39% de hombres.
- Todas las jornadas son completas, con 16 mujeres (de 25) con contrato temporal (64%) y el resto indefinidas (36%).
- La tendencia tanto en el género masculino como en el femenino es hacia un equilibrio entre contrato temporal (54% de la plantilla) e indefinido (46% de la plantilla) a jornada completa

Intervalo de años	Hombre	Mujer	Total general
0 a 1 años	2	9	11
1 a 3 años	7	5	12
3 a 5 años	1	1	2
10 a 15 años	0	1	1
más de 15	13	9	22
TOTAL	**23**	**25**	**48**

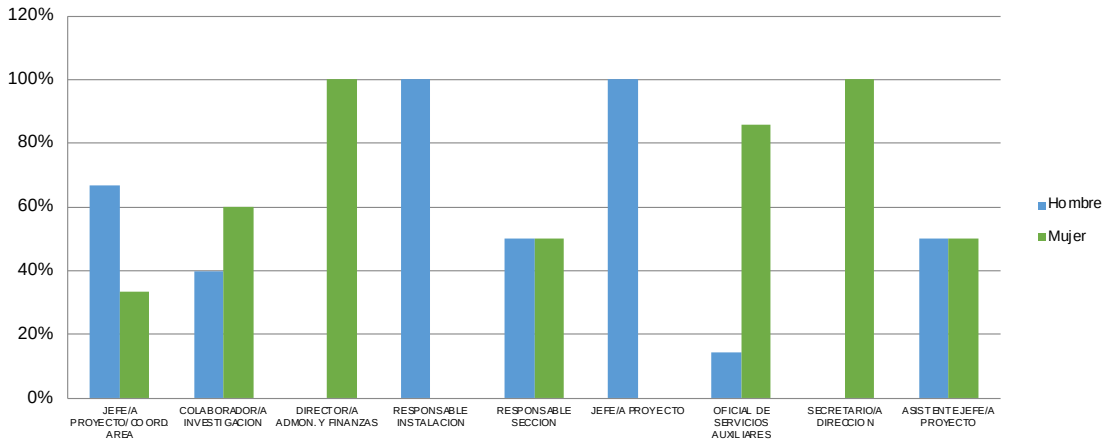
PERSONAS POR CONTRATO Y JORNADA, SEGÚN SEXO			
Tipo de jornada/contrato	**Hombre**	**Mujer**	**Total**
COMPLETA	**23**	**25**	**48**
Indefinido	13	9	22
Temporal	10	16	26
TOTAL GENERAL	**23**	**25**	**48**

- De los 9 puestos que hay en la actualidad, encontramos que 3 se encuentran en equilibrio de género, 3 masculinizados y 3 feminizados.

- Con un 48% de hombres y un 52% de mujeres, la empresa está **equilibrada**.

PERSONAS POR PUESTO, SEGÚN SEXO				% POR PUESTO, SEGÚN SEXO		
Puesto	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**Hombre**	**Mujer**	**Carácter**
Jefe/a proyecto/Coord. Área	4	2	**6**	67%	33%	MASCULINIZADO
Colaborador/a investigación	6	9	**15**	40%	60%	**EQUILIBRIO**
Asistente jefe/a proyecto	5	4	**9**	56%	44%	**EQUILIBRIO**
Director/a admón. y finanzas	0	1	**1**	0%	100%	FEMINIZADO
Responsable instalación	1	0	**1**	100%	0%	MASCULINIZADO
Responsable sección	1	1	**2**	50%	50%	**EQUILIBRIO**
Jefe/a proyecto	5	0	**5**	100%	0%	MASCULINIZADO
Oficial de servicios auxiliares	1	6	**7**	14%	86%	FEMINIZADO
Secretario/a dirección	0	1	**1**	0%	100%	FEMINIZADO
TOTAL GENERAL	23	25	48	48%	52%	**EQUILIBRIO**

Porcentaje de hombres y mujeres por puesto



7.2. Selección y contratación

- CEAM realiza la captación y selección mediante criterios previamente definidos, siendo la Comisión de Selección, junto con cada responsable de departamento, quienes los fijan, teniendo establecidos unos preceptos generales y específicos en función del puesto.

- La recepción de currículums de mujeres y de hombres se encuentra equilibrada, no obstante, se observan diferencias en función del puesto ofertado en la convocatoria.

- Para cubrir las vacantes producidas en los últimos años, tanto de mandos directivos como de otros puestos, se han realizado procesos de selección en igualdad de condiciones tanto para hombres como para mujeres.

- Las personas encargadas de la selección forman un equipo mixto y están formados en materia de igualdad de oportunidades.

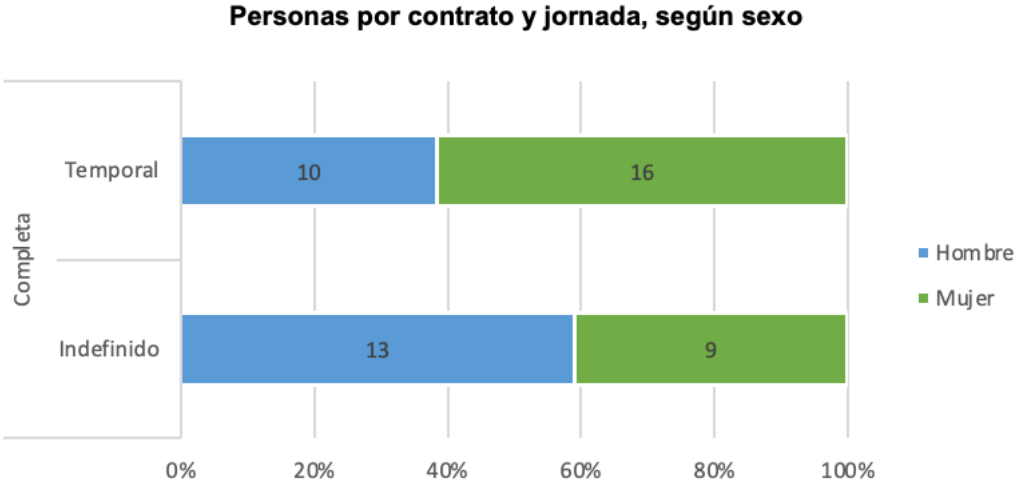
- Se utilizan mecanismos específicamente dirigidos a fomentar las candidaturas de mujeres o de hombres para los puestos en los que están menos representados.

7.3. Clasificación profesional

- Empresa equilibrada, compuesta por un 54% de contratos temporales y un 46% de indefinidos a jornada completa, con más de 15 años de antigüedad para el 46% de la plantilla.

- No obstante, atendiendo al género, se observa mayor tendencia hacia la temporalidad en el sexo femenino, con un 64% de mujeres con contrato temporal (clave de contrato 401, 402 y 410).

- Sobre el total de mujeres, el 56% dispone de una antigüedad entre los 0 y 3 años.



- No hay jornada partida, sino continua para todas las personas trabajadoras, independientemente de su temporalidad.

- Sobre el total de mujeres contratadas en CEAM, el 100% dispone de jornada completa con horario continuo, siendo igual para los hombres.

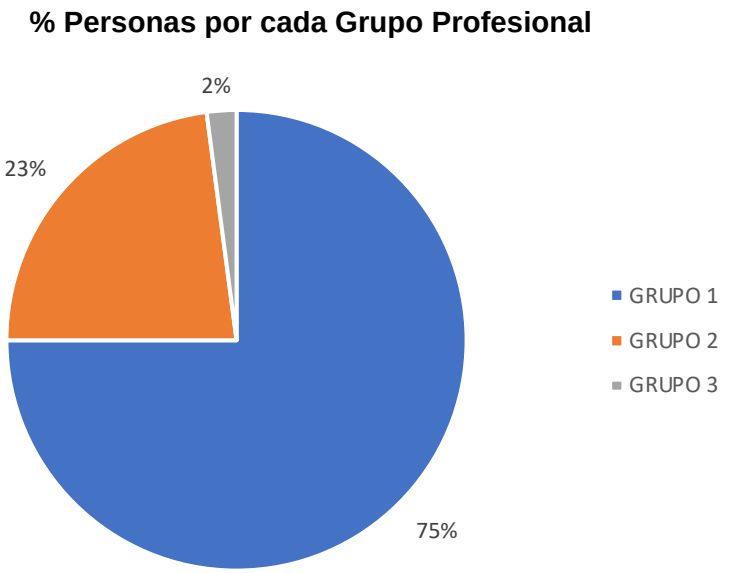
- En cuanto a la distribución de jornadas, horarios y turnos, se puede afirmar que existe igualdad de trato entre hombres y mujeres.

- Analizando el personal y cómo se clasifica en órganos de dirección, mando intermedios y resto de la plantilla, se concluye que existe personal femenino en los órganos de dirección (100% mujeres) y en los mandos intermedios (20% mujeres, 80% hombres) (ver tabla):

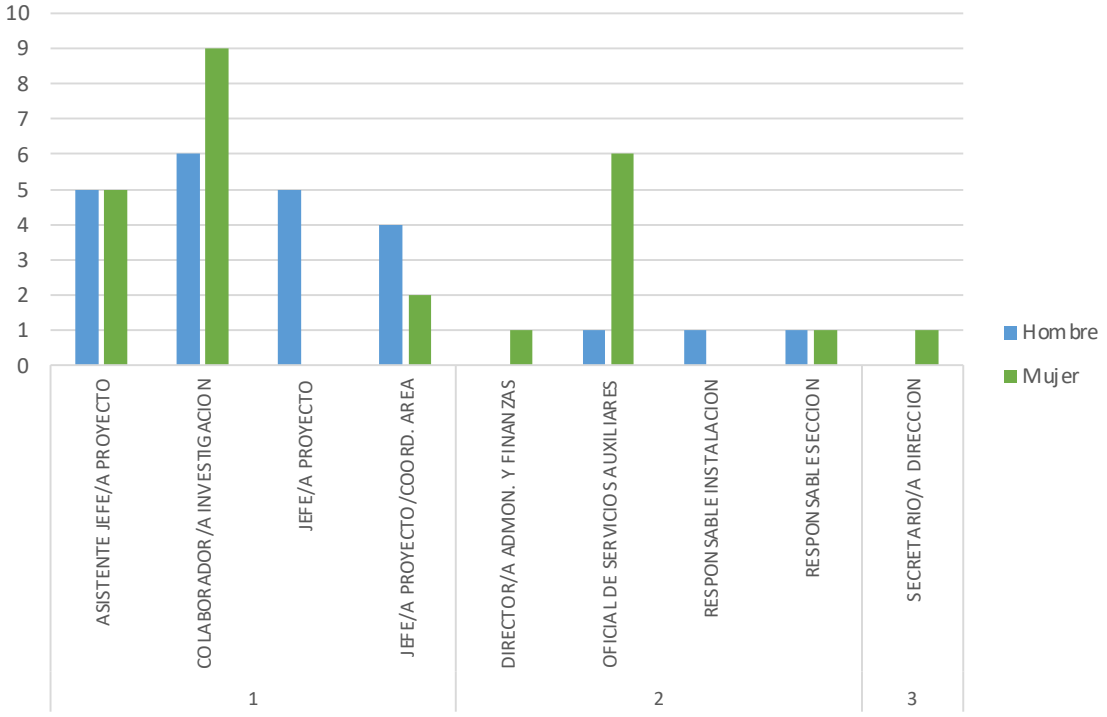
SEXO	ÓRGANOS DE DIRECCIÓN	MANDOS INTERMEDIOS	RESTO DE PLANTILLA	TOTAL
Hombre	0	4	19	23
Mujer	1	2	22	25
TOTAL	**1**	**5**	**42**	**48**

- Las personas trabajadoras de CEAM están en su mayoría en el Grupo Profesional 1 (75% de la plantilla), en los puestos de:
    - Asistente Jefe/a Proyecto
    - Colaborador/a Investigación
    - Jefe/a Proyecto
    - Jefe/a Proyecto/Coord. Área
- Las mujeres se encuentran repartidas en todos los Grupos Profesionales, especialmente, en el Grupo Profesional 1 (64% sobre el total de mujeres), al igual que los hombres.

CONVENIO	Hombre	Mujer	Total general
GRUPO 1	**20**	**16**	**36**
Asistente Jefe/a Proyecto	5	5	10
Colaborador/a Investigación	6	9	15
Jefe/a Proyecto	5	0	5
Jefe/a Proyecto/Coord. Área	4	2	6
GRUPO 2	**3**	**8**	**11**
Director/a Admón. y Finanzas	0	1	1
Oficial de Servicios Auxiliares	1	6	7
Responsable Instalación	1	0	1
Responsable Sección	1	1	2
GRUPO 3	**0**	**1**	**1**
Secretario/a Dirección	0	1	1
TOTAL	**23**	**25**	**48**



- No hay representación de ambos sexos en el Grupo Profesional 3, por tratarse de un puesto ocupado por una única persona, en este caso, una mujer.



7.4. Formación

- Durante el año de análisis, ha habido un total de 31 personas que han recibido formación (el 64.5% de la plantilla), siendo el 55% hombres y el 45% mujeres. Las formaciones se realizan únicamente dentro de la jornada de trabajo.

- Los tiempos invertidos en la formación son mayores para mujeres que para hombres

Nº DE PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	31	14	45%	17	55%
En el año anterior	33	15	45%	18	55%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	5.3 h/pers	9.2 h/pers		2 h/pers	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	5.3 h/pers	9.2 h/pers		2 h/pers	

- El 81% de las personas que han contestado al cuestionario, indican que todas las personas independientemente de su sexo pueden acceder de la misma manera a la formación, frente a un 14.3% que indica que NS/NC.

- Existe un Plan de Formación estructurado que incluye la perspectiva de género, impartiéndose formaciones en igualdad tanto mandos directivos, como intermedios y el resto de la plantilla.

- En cuanto a la formación académica de la plantilla se puede concluir que el personal dispone de la experiencia, formación mínima o nivel de estudios requerido para el puesto de trabajo, sin encontrar diferencias a destacar en cuanto a hombres y mujeres

7.5. Promoción profesional

- Entre el año 2019 - 2021 sólo ha habido 1 promoción, de una mujer hacia un cargo de responsabilidad (nivel Directivo).

- La persona promocionada tenía responsabilidades de cuidado a hijos/as menores de 12 años.

NÚMERO DE TRABAJADORAS Y NÚMERO DE TRABAJADORES QUE HAN ASCENDIDO DE NIVEL					
Nº de personas que han ascendido de nivel	**Nº de personas**	**Mujeres**		**Hombres**	
		Nº	**%**	**Nº**	**%**
En el último año	1	1	100%	0	0%
Nº de personas que en el último año y en el anterior han ascendido de categoría profesional	**Nº de personas**	**Mujeres**		**Hombres**	
		Nº	**%**	**Nº**	**%**
Nivel Directivo	1	1	100%	0	0%
Nº de personas que han ascendido de nivel por departamentos	**Nº de personas**	**Mujeres**		**Hombres**	
		Nº	**%**	**Nº**	**%**
Área de Química Atmosférica	1	1	100%	0	0%
Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones	**Nº de personas**	**Mujeres**		**Hombres**	
		Nº	**%**	**Nº**	**%**
Promoción con cambio de categoría	1	1	100%	0	0%
Nº de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	**Nº de personas**	**Mujeres**		**Hombres**	
		Nº	**%**	**Nº**	**%**
Por designación de la empresa	1	1	100%	0	0%
Nº de personas que han ascendido por años trabajados en la empresa	**Nº de personas**	**Mujeres**		**Hombres**	
		Nº	**%**	**Nº**	**%**
A partir de 10 y hasta 15 años (incluidos)	1	1	100%	0	0%
Nº de personas que han ascendido por años trabajados en la empresa	**Nº de personas**	**Mujeres**		**Hombres**	
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	1	1	100%	0	0%

- Cuando hay una posible promoción interna, se informa a toda la plantilla para que se presenten candidaturas a la promoción.

- En los cuestionarios, la plantilla (85%) considera que los procesos de promoción son transparentes y cumplen con los criterios de igualdad de oportunidades.

- En los cuestionarios, dirección considera que es preciso elaborar un Plan de Promoción Profesional, aunque está limitado por la pertenencia al sector público.

7.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

- No se dispone de un procedimiento para ayudar a identificar las necesidades en materia de conciliación de las personas que trabajan en la empresa.
- En materia de corresponsabilidad podemos afirmar que existe desconocimiento sobre este tema, no obstante, CEAM pone a disposición de los/as empleados/as opciones que permiten la conciliación.
- No se han utilizado mecanismos de comunicación a la plantilla de las medidas de conciliación reguladas en el convenio colectivo de la empresa y que están a disposición de trabajadores y trabajadoras. Habrá que incluir medidas de difusión de las medidas tanto propias de CEAM como del convenio colectivo de aplicación a toda la plantilla.
- No existe un Plan de Conciliación ni un paquete de medidas establecido, por lo que sería recomendable redactarlo y difundirlo.

7.8. Infrarrepresentación femenina

- En los últimos años la plantilla ha sido compuesta por más de un 40% de mujeres, manteniéndose en el tiempo.

TOTAL PLANTILLA	Nº DE PERSONAS	MUJERES		HOMBRES	
		Nº	%	Nº	%
En el año anterior (2021)	48	25	52%	23	48%
Hace dos años (2020)	36	17	47%	19	53%
Hace tres años (2019)	36	16	44%	20	56%
Hace cuatro años (2018)	34	14	41%	20	59%

- Los puestos de responsabilidad están ocupados por personas de ambos sexos.
- El sector al que pertenece la empresa, facilita el equilibrio en cuanto a género.
- En los últimos años la plantilla se ha mantenido con una composición equilibrada en cuanto a género.

7.9. Retribuciones

- Estructura salarial definida por convenio. Aplicación de las tablas salariales de los convenios colectivos aplicables.
- Las brechas salariales detectadas tienen justificación, no debida a diferencias por razón de sexo.
- El informe de auditoría retributiva se ha realizado en base a las herramientas (Excel) creadas por el Ministerio de Igualdad.

7.10. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

- Sólo el 42.9% de la plantilla conoce la ruta a seguir en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, lo cual ha sido detectado en los cuestionarios de opinión de la plantilla.
- CEAM dispone a fecha de hoy de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que deberá difundir de una manera más efectiva para toda la plantilla y cargos de responsabilidad.
- A fecha de hoy la Comisión Negociadora no tiene constancia de ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.

7.11. Salud laboral desde la perspectiva de género

- En la organización no hay ninguna diferenciación en las medidas implantadas en cuestión se seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género, por lo que se recomienda realizar un estudio de clima laboral y riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.

7.12. Comunicación e imagen interna y externa

- Los canales de comunicación interna son suficientes y adecuados aunque mejorables, siendo utilizados para difundir las medidas del Plan de Igualdad y los procedimientos y protocolos.

- En lo que se refiere al lenguaje utilizado, se procura que en todos los comunicados internos y externos se utilicen un lenguaje inclusivo, no obstante, se considera de interés disponer de un manual de comunicación que incluya la perspectiva de género.

7.13. Violencia de género

- CEAM no ha establecido medidas concretas encaminadas a proteger a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, no obstante, dispone de un canal que puede utilizarse hasta el establecimiento de las mismas para denunciar este tipo de situaciones a través del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

8. Resultados de la Auditoría Salarial

La Auditoría Retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La presente auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Con motivo de cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado la auditoría salarial para el periodo del 2021, de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo.

Se ha realizado un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) en la empresa con perspectiva de género y con perspectiva global **utilizando la nueva herramienta SVPT de 2022** facilitada por el Ministerio de Igualdad, Ministerio de Trabajo y Economía Social junto con el Instituto de la Mujer.

La valoración de puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta integra la necesaria perspectiva de género, pues la extensa lista de factores y subfactores que la componen busca dar visibilidad a aquellas cualidades que son consideradas femeninas y que suelen ser obviadas en la evaluación de los puestos de trabajo.

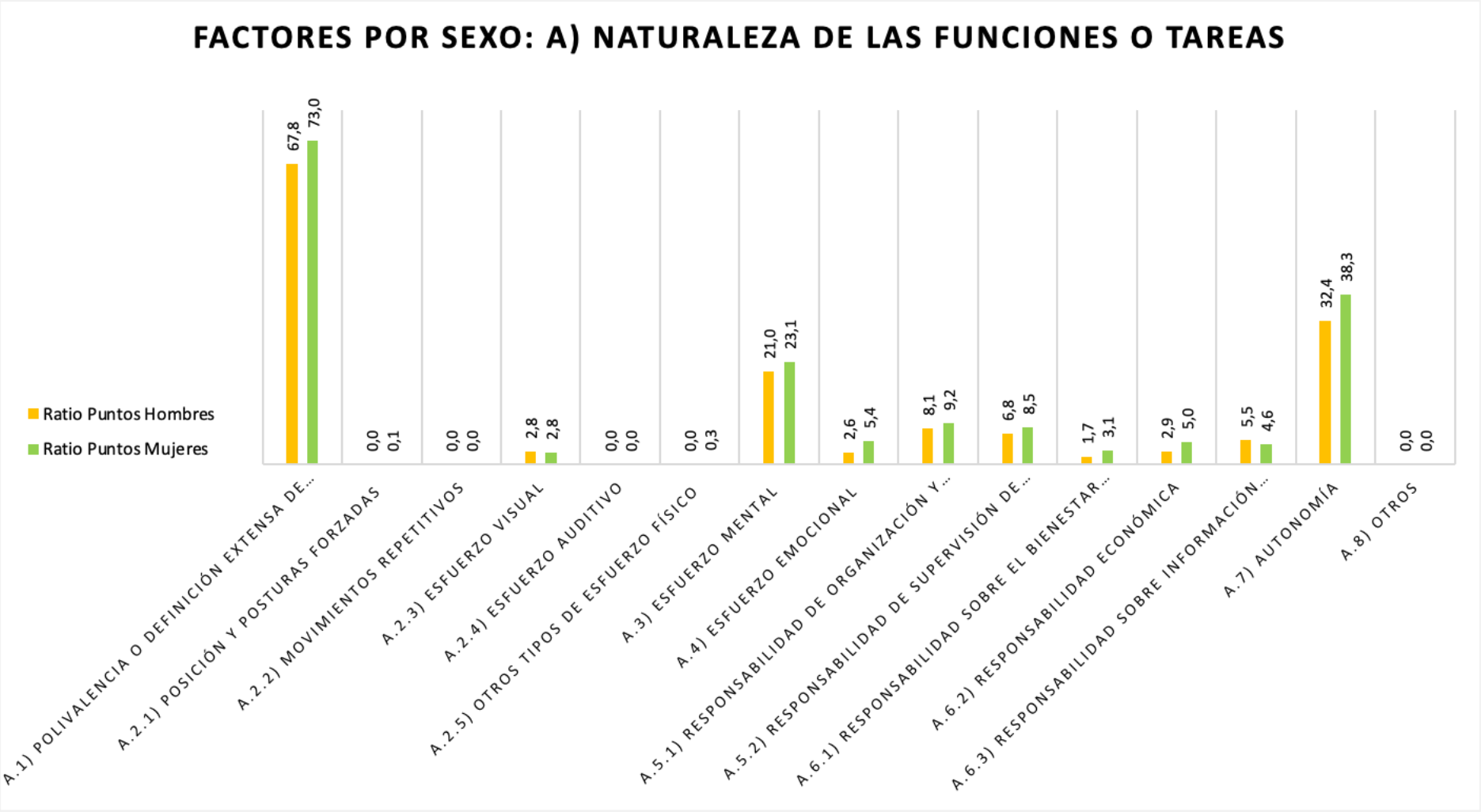
La determinación de los factores y subfactores empleados en la herramienta se ha realizado atendiendo a los principios de adecuación, totalidad y objetividad.

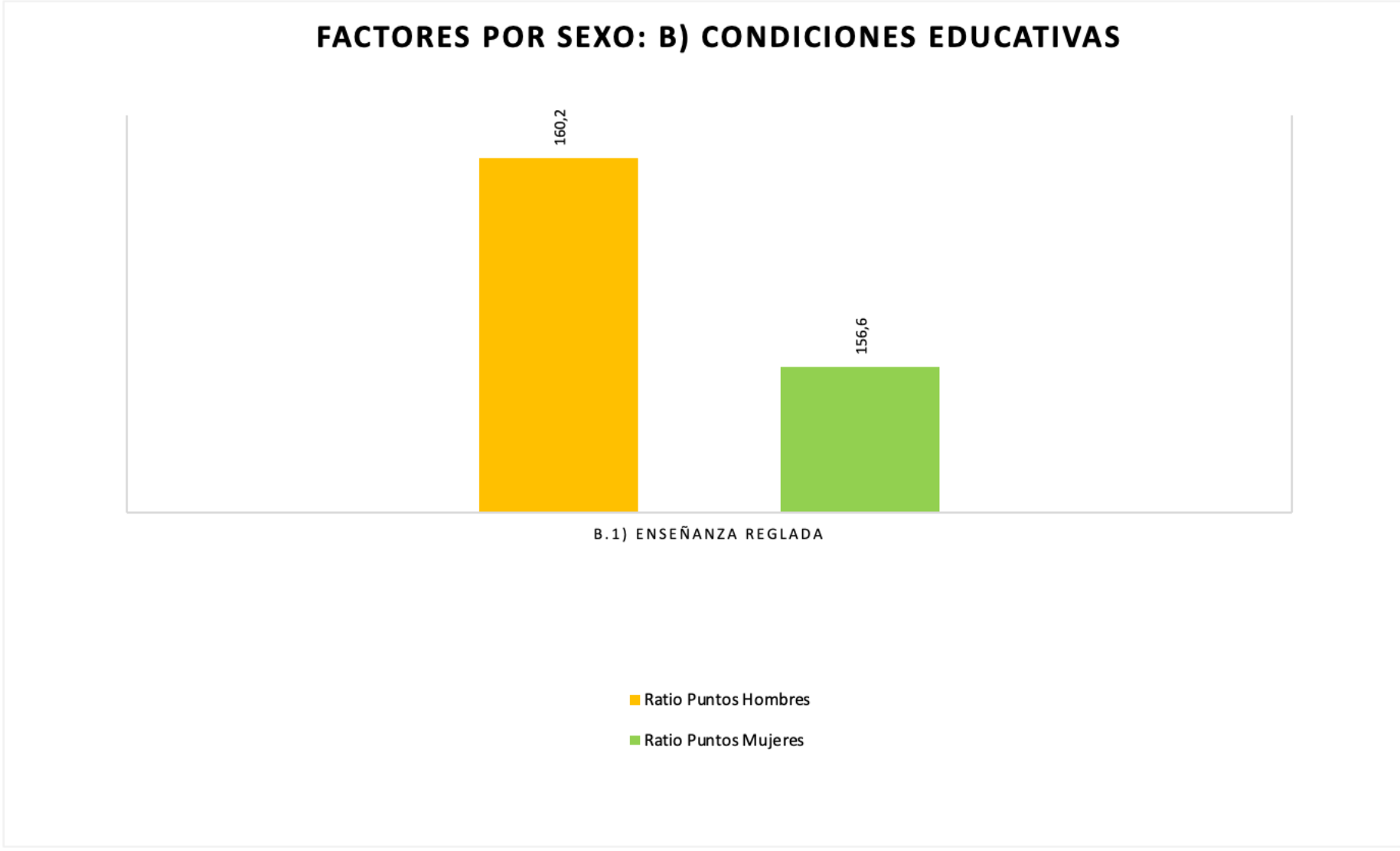
Además, las ponderaciones asignadas a cada factor, buscan equilibrar la valoración de las cualidades que socialmente se atribuyen a uno u otro género, evitando así la perpetuación de estereotipos sexistas.

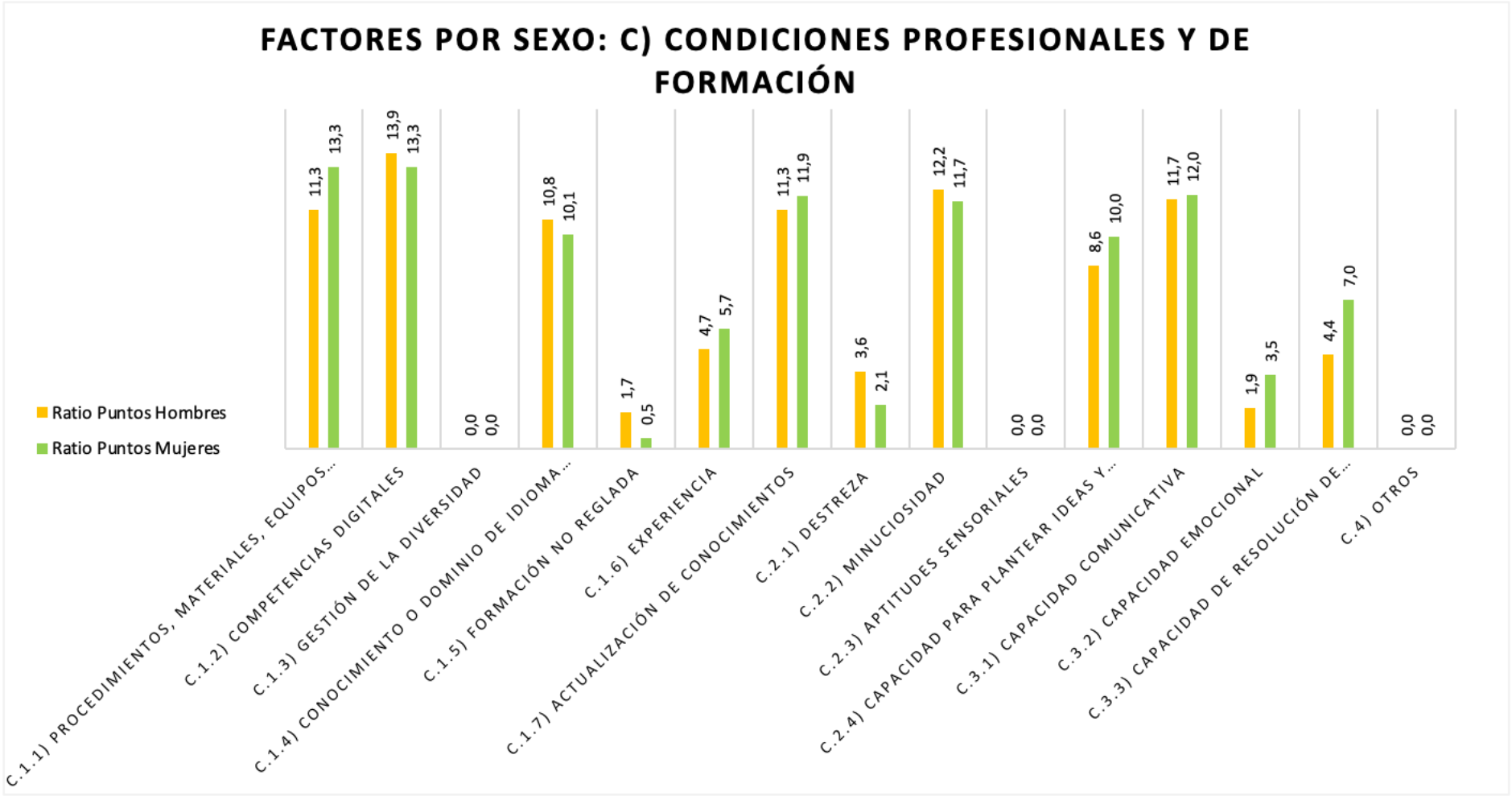
La valoración de puestos de trabajo se ha realizado puesto por puesto, analizando para todos ellos, en atención a sus características propias en la organización, la concurrencia de cada uno de los factores con acuerdo a la definición que se ofrece de estos.

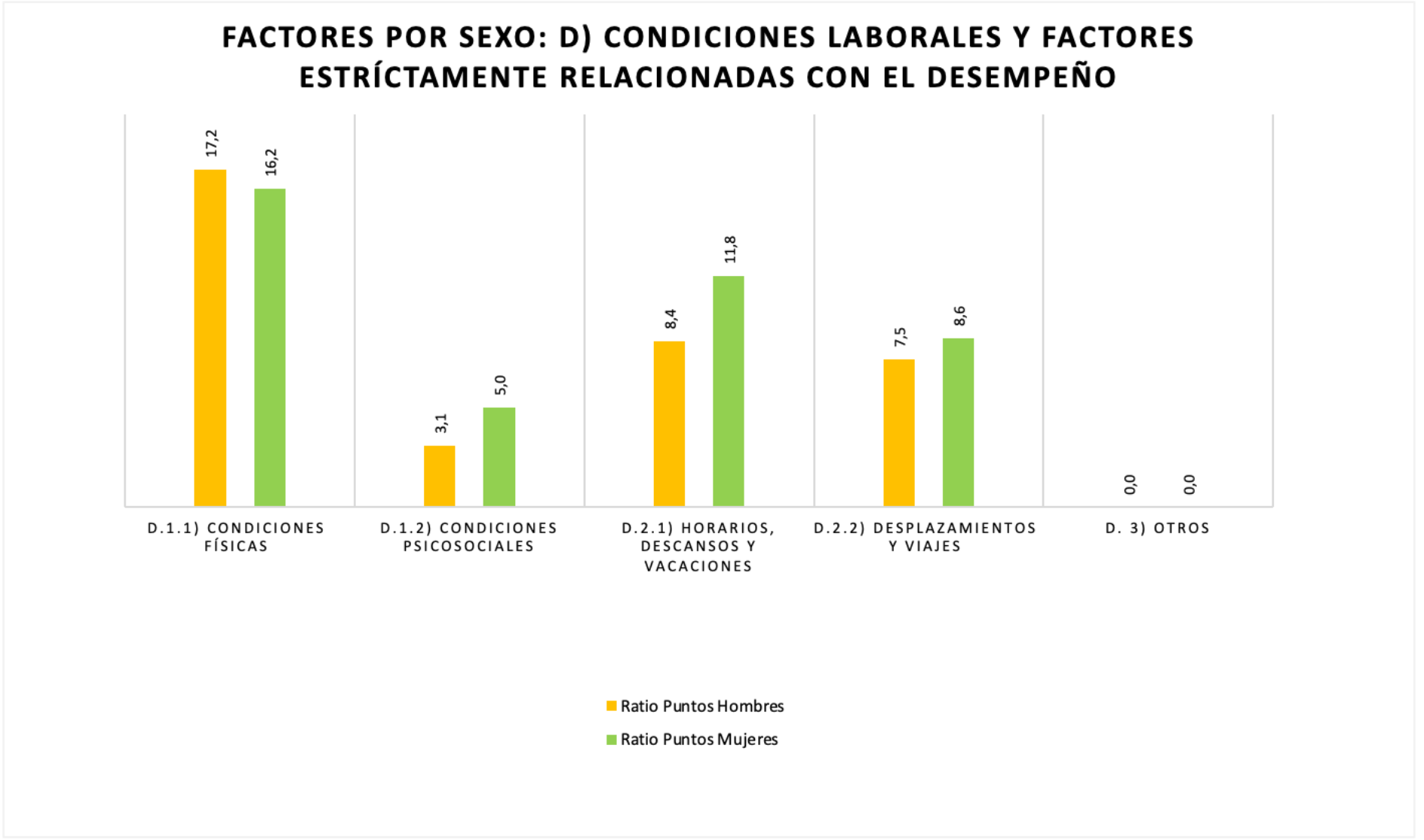
En cada puesto y por cada factor o subfactor, se ha seleccionado el nivel del factor aplicable al puesto de trabajo, que refleja la intensidad con la que concurre dicho factor en el puesto concreto, consideran siempre el nivel que más se adecúa a las características del puesto de trabajo. Todos los factores contemplan un “nivel cero” que indica que el factor no es relevante para el puesto de trabajo analizado.

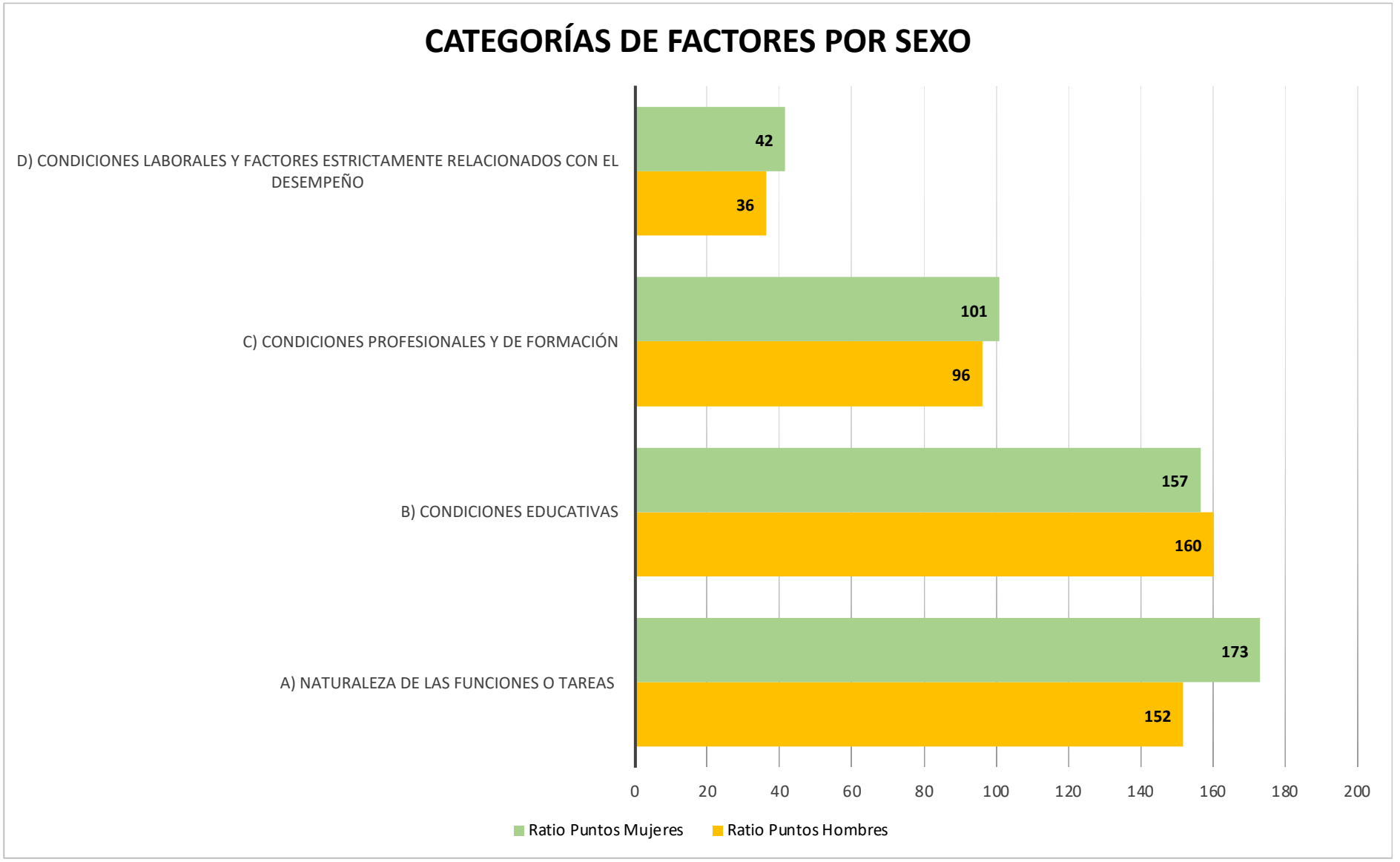
A continuación, los resultados para cada uno de los factores según el radio de puntos por sexo:



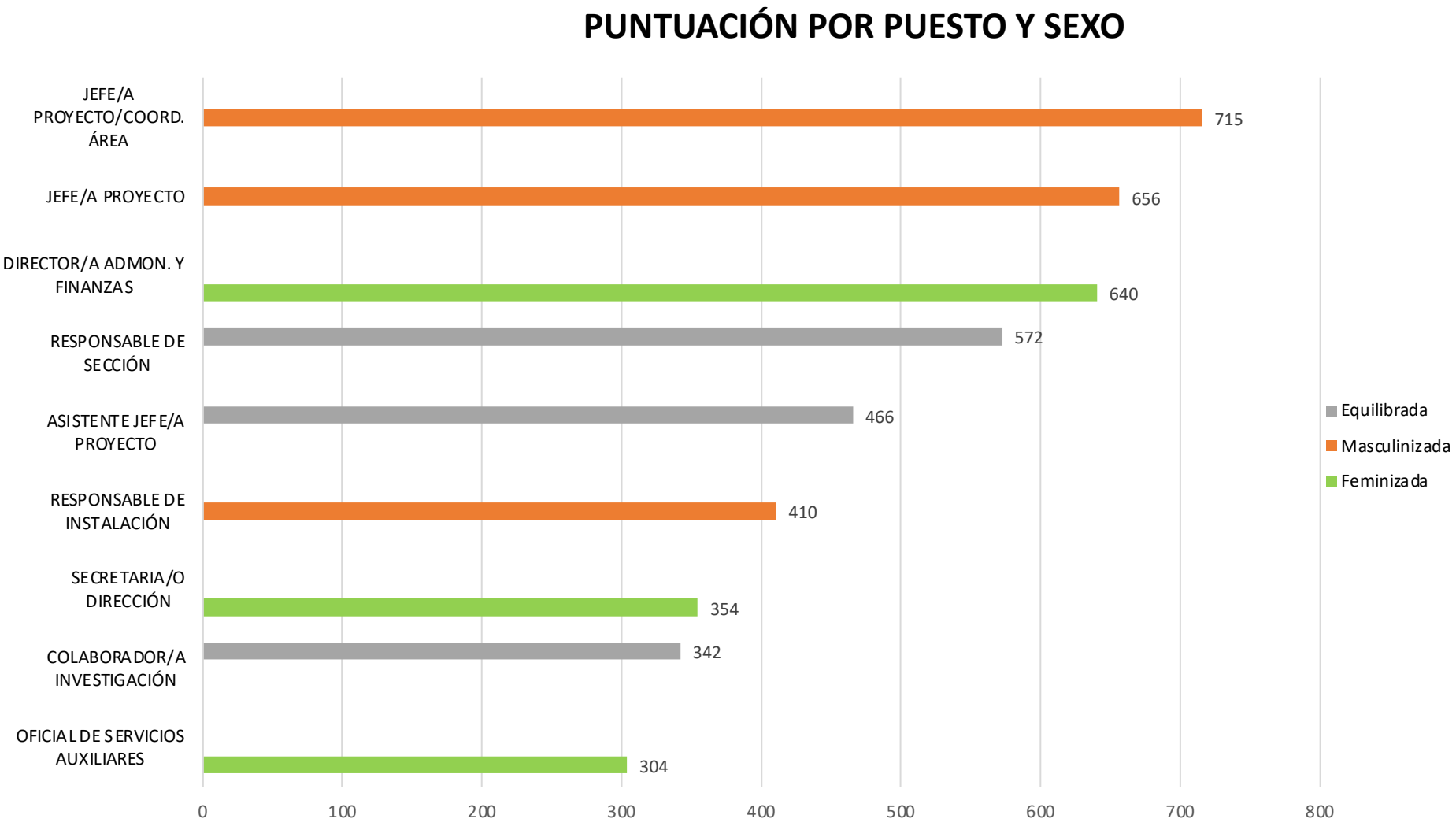

FACTORES POR SEXO: B) CONDICIONES EDUCATIVAS
160,2
156,6
B.1) ENSEÑANZA REGLADA
Ratio Puntos Hombres
Ratio Puntos Mujeres


FACTORES POR SEXO: C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
Ratio Puntos Hombres
Ratio Puntos Mujeres
11,3
13,3
13,9
13,3
0,0
0,0
10,8
10,1
1,7
0,5
4,7
5,7
11,3
11,9
3,6
2,1
12,2
11,7
0,0
0,0
8,6
10,0
11,7
12,0
1,9
3,5
4,4
7,0
0,0
0,0
C.1.1) PROCEDIMIENTOS, MATERIALES, EQUIPOS...
C.1.2) COMPETENCIAS DIGITALES
C.1.3) GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD
C.1.4) CONOCIMIENTO O DOMINIO DE IDIOMA...
C.1.5) FORMACIÓN NO REGLADA
C.1.6) EXPERIENCIA
C.1.7) ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS
C.2.1) DESTREZA
C.2.2) MINUCIOSIDAD
C.2.3) APTITUDES SENSORIALES
C.2.4) CAPACIDAD PARA PLANTEAR IDEAS Y...
C.3.1) CAPACIDAD COMUNICATIVA
C.3.2) CAPACIDAD EMOCIONAL
C.3.3) CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE...
C.4) OTROS


FACTORES POR SEXO: D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRÍCTAMENTE RELACIONADAS CON EL DESEMPEÑO
17,2
16,2
3,1
5,0
8,4
11,8
7,5
8,6
0,0
0,0
D.1.1) CONDICIONES FÍSICAS
D.1.2) CONDICIONES PSICOSOCIALES
D.2.1) HORARIOS, DESCANSOS Y VACACIONES
D.2.2) DESPLAZAMIENTOS Y VIAJES
D. 3) OTROS
Ratio Puntos Hombres
Ratio Puntos Mujeres


CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO
42
36
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
101
96
B) CONDICIONES EDUCATIVAS
157
160
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
173
152
0
20
40
60
80
100
120
140
160
180
200
Ratio Puntos Mujeres
Ratio Puntos Hombres

A continuación, una gráfica que expresa la puntuación obtenida por puesto y sexo:



Tras realizar la valoración de los puestos de trabajo en la empresa, se han obtenido las siguientes puntuaciones para cada uno de los puestos:

PUESTO OCUPADO	PUNTOS
Jefe/a Proyecto / Coord. Área	**715**
Jefe/a Proyecto	**656**
Director/a Admón. y Finanzas	**640**
Responsable de Sección	**572**
Asistente Jefe/a Proyecto	**466**
Responsable de Instalación	**410**
Colaborador/a Investigación	**354**
Oficial de Servicios Auxiliares	**342**
Secretaria/o Dirección	**304**

La herramienta del Ministerio realiza de forma automática las agrupaciones de puestos de igual valor, arrojando los siguientes resultados en cuanto a la determinación de las escalas:

PUESTO OCUPADO	PUNTOS	ESCALA
Jefe/a Proyecto / Coord. Área	**715**	**ESCALA 9**
Jefe/a Proyecto	**656**	**ESCALA 8**
Director/a Admón. y Finanzas	**640**	**ESCALA 7**
Responsable de Sección	**572**	**ESCALA 7**

Asistente Jefe/a Proyecto	**466**	**ESCALA 5**
Responsable de Instalación	**410**	**ESCALA 5**
Colaborador/a Investigación	**354**	**ESCALA 4**
Oficial de Servicios Auxiliares	**342**	**ESCALA 4**
Secretaria/o Dirección	**304**	**ESCALA 4**

Se han indicado los resultados únicamente para aquellas escalas en las que hay puestos agrupados.

A continuación, se exponen las diferencias salariales existentes en cada uno de los escalas o agrupaciones de puestos de igual valor para lo cual se han utilizado los salarios base, complementos y percepciones extrasalariales de manera normalizada y anualizada.

Cabe destacar que se deberá justificar según la legislación vigente, cada una de las diferencias porcentuales que superen el 25%. La organización por tanto deberá tomar acciones para paliar la brecha salarial del tramo a no ser que exista un motivo justificativo que revele que la diferencia existente no es por motivos de discriminación de sexo.

El análisis retributivo de los puestos de igual valor, agrupados en las escalas comentadas anteriormente, obtiene la siguiente diferencia porcentual de brecha salarial promedio equiparada:

% DIFERENCIA SALARIAL POR ESCALAS DE AGRUPACION DE PUESTOS DE IGUAL VALOR					
ESCALAS	**Hombre**	**Mujer**	**Diferencia salarial Promedio**	**Diferencia salarial Mediana**	**JUSTIFICACIÓN DE LA BRECHA**
ESCALA 04	7	16	-18%	8%	No se considera necesario tomar acciones en el plan de igualdad.
ESCALA 05	6	5	-4%	-1%	No se considera necesario tomar acciones en el plan de igualdad.

ESCALA 07	1	2	-20%	-20%	No se considera necesario tomar acciones en el plan de igualdad.
ESCALA 08	5	0	0%	0%	No se considera necesario tomar acciones en el plan de igualdad.
ESCALA 09	4	2	-20%	-18%	No se considera necesario tomar acciones en el plan de igualdad.

Los datos que aparecen en positivo en la tabla anterior, significan que los hombres, dentro de esa escala, están percibiendo un salario mayor que las mujeres.

Por el contrario, los porcentajes negativos simbolizan que las mujeres están percibiendo un salario mayor en esa escala en cuestión.

A la vista de los resultados que arroja la Auditoria Salarial, No existen diferencias significativas (iguales o superiores al 25%) que sean objeto de análisis, por lo que se concluye, que no hay brechas salariales debidas al género en el periodo de estudio.

9. Objetivos

9.1. Objetivos generales

Basándonos en el análisis realizado sobre las características de la organización y de la plantilla, las prácticas de gestión de los Recursos Humanos y la participación de trabajadores y trabajadoras en las mismas, es posible identificar los principales problemas y dificultades, así como de los indicadores de mejora en materia de igualdad conforme el diagnóstico realizado en CEAM sobre los que se cumplimentan los objetivos generales.

El **objetivo principal** del II Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de CEAM en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad y a las personas responsables de la gestión de personal.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.

- Incrementar la presencia de hombres y mujeres en la organización en los puestos y/o Grupos Profesionales en los que están menos representados/as o no están representados/as.

- Promover mediante acciones de comunicación y formación, la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

- Crear medidas expresas sobre las condiciones de conciliación personal y laboral e informar a toda la plantilla.

- Informar sobre derechos y recursos en tema de violencia de género.

- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

9.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas, que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

Selección y contratación:

- Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

Clasificación profesional:

- Promover de manera progresiva la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos y Grupos Profesionales con menor representación.

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Formación:

- Acciones anuales de reciclaje para la formación en igualdad entre mujeres y hombres a todas las personas de la plantilla.

Promoción profesional:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando por evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

- Redactar y difundir medidas expresas en materia de conciliación personal, laboral y familiar procurando en lo posible que mejoren las legalmente establecidas.

- Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.

- Conocer las demandas y necesidades de las personas trabajadoras en cuanto a conciliación.

Infrarrepresentación femenina

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Retribuciones y Auditoría Salarial:

- Mantener una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
- Definir una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.
- Vigilar y procurar disminuir las diferencias salariales, aunque no superen el 25%.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
- Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo tengan los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
- Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Salud laboral desde la perspectiva de género:

- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, desde la evaluación de riesgos hasta la planificación de la actividad preventiva.
- Implantar medidas específicas para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- Informar a la Comisión de Seguimiento de la accidentabilidad y las adaptaciones de puestos o tareas por riesgos en el embarazo.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.

Comunicación e imagen interna y externa:

- Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentos, tanto internos como externos de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.

- Que toda la información que se envía por parte de la organización, llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo.

- Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades.

- Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del II Plan de Igualdad de CEAM y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.

Violencia de género:

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

10. Medidas del plan de igualdad

Las áreas de intervención que participarán en la consecución de cada uno de los objetivos que se han aprobado son las siguientes:

- Selección y contratación de personal
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Retribuciones y Auditoría Salarial
- Comunicación y uso del lenguaje inclusivo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Salud laboral desde la perspectiva de género
- Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
- Violencia de género
- Comunicación y sensibilización

Las acciones del presente plan han sido aprobadas por la Comisión Negociadora y son conocidas por todo el personal.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida Nº 1	Publicitar en todas las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Dar a conocer a la hora de publicitar las ofertas de empleo de la empresa, el compromiso que adquiere la empresa respecto a la igualdad de género.
Personas destinatarias	Empleados/as potenciales
Cronograma de implantación	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
Responsable	Responsable de Igualdad y Administración
Recursos asociados	Tiempo y recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	▪ Comprobar que realmente aparece explícito el compromiso en igualdad de oportunidades. ▪ Número de ofertas de trabajo y número de ofertas con el compromiso de igualdad

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida Nº 2	Seguimiento anual de la Auditoría Salarial para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo
Objetivos que persigue	Promover de manera progresiva la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las categorías profesionales con menor representación
Descripción detallada de la medida	Seguimiento anual de la Auditoría Salarial para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios transparentes y no discriminatorios para lograr un equilibrio entre las funciones del puesto de trabajo y la retribución
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el segundo trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Dirección y Responsable de Igualdad
Recursos asociados	Tiempo y recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	▪ Documento de Relación de puestos de trabajo presentado a la Comisión Negociadora ▪ Auditoría Salarial

FORMACIÓN	
Medida Nº 3	Realizar un estudio de las necesidades formativas de toda la plantilla desagregada por sexo para incorporar las necesidades profesionales en la planificación y organización de la formación continua para su posterior aplicación
Objetivos que persigue	Conocer las necesidades formativas de la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Recopilar y conocer las necesidades formativas de la plantilla mediante cuestionarios, para fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras a toda la formación que imparte la empresa con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto sin distinción de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, Responsables de Departamentos y Dirección
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer semestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Dirección y Responsables de Departamentos
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos, medios de difusión y software para encuestas.
Indicadores de seguimiento	▪ Fecha y documento de difusión de consulta a la plantilla de necesidades formativas. ▪ Documento con resultados de las necesidades formativas detectadas desagregada por sexo.

FORMACIÓN	
Medida Nº 4	Impartir acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración.
Objetivos que persigue	Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de oportunidades
Descripción detallada de la medida	Llevar a cabo acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración. Esta formación será preferentemente presencial y deberá tener lugar dentro de los tres primeros meses tras su reincorporación
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer semestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Dirección, Responsables de Igualdad, formador/a externo/a.
Recursos asociados	Tiempo y recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de personas informadas / recicladas por sexo y categoría profesional

FORMACIÓN	
Medida Nº 5	Incluir formación obligatoria de reciclaje a la Comisión de Seguimiento, Comisión Instructora y a mandos intermedios sobre igualdad de género y oportunidades, y de aspectos relacionados con el seguimiento y evaluación del plan de igualdad, formas de actuar ante casos de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y por razón de sexo, etc.
Objetivos que persigue	Integrar la perspectiva de género en el establecimiento de medidas
Descripción detallada de la medida	Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas al Plan de Igualdad y/o denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo, tengan los conocimientos y competencias necesarias. Esta acción se realizará de forma presencial u online.
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento, Comisión Instructora y mandos intermedios
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer semestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Dirección y Responsables de Igualdad.
Recursos asociados	Tiempo y recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	▪ Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados, con la asistencia a esos cursos desagregados por sexo.

FORMACIÓN	
Medida Nº 6	Asegurar que la plantilla accede a la información sobre formación en igualdad de condiciones
Objetivos que persigue	Formación a la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Asegurar que la plantilla accede a la información sobre formación en igualdad de condiciones, independientemente de su jornada laboral, situación de reducción de jornada o excedencias
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer semestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Responsable de Igualdad y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Tiempo y recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados, con la asistencia a esos cursos desagregados por sexo.

FORMACIÓN	
Medida Nº 7	Incluir en el Plan de formación anual, acciones formativas a toda la plantilla sobre: ▪ Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo ▪ Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ▪ Plan de Igualdad ▪ Medidas de conciliación
Objetivos que persigue	Formación a la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Asegurar que la plantilla accede a la información sobre formación en igualdad de condiciones, independientemente de su jornada laboral, situación de reducción de jornada o excedencias
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer semestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Responsable de Igualdad y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos y formador/a externo/a
Indicadores de seguimiento	▪ Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados, con la asistencia a esos cursos desagregados por sexo.

FORMACIÓN	
Medida Nº 8	Incluir en la documentación de bienvenida a las nuevas incorporaciones: ▪ Protocolo de acoso ▪ Plan de Igualdad ▪ Medidas de conciliación
Objetivos que persigue	Formación a la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Asegurar que la plantilla de nueva incorporación, tiene acceso a la formación e información en igualdad en igualdad de oportunidades y conoce la ruta en caso de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo y de las medidas de conciliación a las que tiene acceso.
Personas destinatarias	Plantilla de nueva incorporación
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el cuarto trimestre del año 2022 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Responsable de Igualdad
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados, con la asistencia a esos cursos desagregados por sexo.

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida Nº 9	Adoptar la medida de acción positiva de "*a igualdad de condiciones y competencias*"
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando por evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna
Descripción detallada de la medida	Adoptar la medida de acción positiva de "*a igualdad de condiciones y competencias*", de manera que tenga preferencia en el ascenso a puestos o grupos profesionales el sexo menos representado siempre y cuando cumpla los requisitos requeridos para el puesto
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
Responsable	Dirección y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Tiempo y recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de promociones teniendo en cuenta la perspectiva de género ▪ Nº de promociones totales x 100

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida Nº 10	Analizar cada medida de promoción para garantizar que no exista discriminación en el acceso.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción interna
Descripción detallada de la medida	Analizar cada medida de promoción para garantizar que no exista discriminación en el acceso. Dirección publicará las vacantes que se produzcan e informará a todo el personal, con independencia de su sexo y situación familiar, asegurando que toda persona vinculada a la compañía (personas que estén de baja, vacaciones, excedencia o suspensión de contrato…) sea conocedora de los procesos en tiempo y forma. A su vez se informará a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Dirección y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Tiempo y recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Fecha publicación de la convocatoria ▪ Canales de comunicación ▪ Nº de personas inscritas desagregadas por sexo. ▪ Nº de mujeres y hombres preseleccionados y seleccionados

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	
Medida Nº 11	Vigilar y procurar disminuir, en la medida de lo posible, las diferencias salariales, aunque no superen el 25%, mediante el seguimiento y revisión de la Auditoría Salarial y Registro Retributivo.
Objetivos que persigue	Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Seguimiento y revisión de la Auditoría Salarial y Registro Retributivo, vigilando las posibles brechas, aunque sean inferiores al 25%. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Dirección y Responsable de Administración
Recursos asociados	Tiempo y recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	▪ Fecha de Análisis estadístico y documento que acredite (Registro Retributivo y Auditoría Salarial) ▪ Documento con medidas correctoras.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	
Medida Nº 12	Seguimiento y revisión de la realización del Registro Salarial anual.
Objetivos que persigue	Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Seguimiento y revisión de la realización del Registro Salarial anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por GP, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el segundo trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Comisión de Seguimiento y Administración
Recursos asociados	Tiempo y recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	▪ Fecha Registro Salarial ▪ % Brecha Salarial ▪ Retribución anual media de las mujeres vs hombres

COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO	
Medida Nº 13	Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades, así como difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa a toda la plantilla y a las personas de nueva incorporación.
Objetivos que persigue	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
Descripción detallada de la medida	Llevar a cabo acciones de divulgación del Plan de Igualdad, para darlo a conocer a toda la plantilla y dando a conocer el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
Responsable	Comisión de Seguimiento y Dirección
Recursos asociados	Tiempo y recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Nº total de comunicaciones realizadas

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida Nº 14	Se realizará una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal y elaborar paquete de medidas.
Objetivos que persigue	Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación laboral, personal y familiar.
Descripción detallada de la medida	Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación laboral, personal y familiar para elaborar un paquete de medidas específicas en materia de conciliación.
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer semestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Dirección y Responsable de Departamentos
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos y herramienta online para hacer encuestas.
Indicadores de seguimiento	▪ Encuesta realizada ▪ Nº de personas que contestan ▪ Informe de resultados de la encuesta ▪ Documento especificando las medidas

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida Nº 15	Elaborar un registro anual de los permisos, incluyendo los permisos solicitados, concedidos y los permisos denegados con justificación en su caso.
Objetivos que persigue	Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación
Descripción detallada de la medida	Disponer de un registro anual de los permisos solicitados y concedidos, desagregado por sexo, detallando su aceptación y rechazo y justificación del mismo.
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer semestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Administración
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	▪ Documento de registro anual realizado ▪ Nº de mujeres y hombres que han demandado/disfrutado/ denegado de los derechos

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Medida Nº 16	Realizar y difundir el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia.
Objetivos que persigue	Implantar medidas específicas para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
Descripción detallada de la medida	Elaboración y difusión de un protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural, que incluya medidas específicas en consonancia con las políticas de prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
Personas destinatarias	Mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad, coordinándose con el Servicio de Prevención Ajeno.
Responsable	Dirección y Servicio de Prevención Ajeno
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos y herramientas de valoración de riesgos.
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de protocolos realizados ▪ Nº de mujeres embarazadas y mujeres en periodo de lactancia / Nº de veces que se les ha adaptado el puesto, cambiado de puesto, suspendido el puesto ▪ Difusión del protocolo

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Medida Nº 17	Incluir las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales.
Objetivos que persigue	Tener en cuenta la perspectiva de género en la salud laboral y al desarrollar las políticas de prevención de riesgos laborales.
Descripción detallada de la medida	Incluir las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia, coordinándose con los plazos de evaluación de riesgos concertados con el Servicio de Prevención Ajeno.
Responsable	Dirección y Servicio de Prevención Ajeno
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos y herramientas de valoración de riesgos.
Indicadores de seguimiento	▪ Evaluación de los riesgos desde la perspectiva de género para todos los puestos de trabajo.

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Medida Nº 18	Hacer un seguimiento de la accidentabilidad en base al género y de las adaptaciones de puestos o tareas por riesgos en el embarazo
Objetivos que persigue	Realizar el seguimiento de la accidentabilidad de la plantilla y de las adaptaciones de puestos o tareas por riesgos en el embarazo.
Descripción detallada de la medida	Incluir las variables relacionadas con el sexo, en la recogida y tratamiento de los datos de accidentabilidad y en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales. Conocer el número de adaptaciones al puesto de trabajo realizadas, condicionadas a posibles riesgos de embarazo.
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad, coordinándose con el Servicio de Prevención Ajeno.
Responsable	Dirección y Servicio de Prevención Ajeno
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos y herramientas de valoración de riesgos y de accidentabilidad.
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de mujeres embarazadas y mujeres en periodo de lactancia / Nº de veces que se les ha adaptado el puesto, cambiado de puesto, suspendido el puesto ▪ Nº de accidentes / sexo ▪ Informe de IT, AT y EC desagregado por sexo

PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Medida Nº 19	Realizar el seguimiento, análisis y reporte por parte de la Comisión de Seguimiento, de los casos de acoso que puedan tener lugar en la empresa
Objetivos que persigue	Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Seguimiento, análisis y reporte por parte de la Comisión de Seguimiento, de los casos de acoso que puedan tener lugar en la empresa
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad
Responsable	Responsable de Igualdad y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Informe realizado ▪ Nº de casos desagregados por sexo

PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Medida Nº 20	Revisión anual del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Objetivos que persigue	Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Revisión anual del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento o legislación vigente
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad
Responsable	Responsable de Igualdad y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo actualilzado

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida Nº 21	Consensuar, elaborar y difundir un procedimiento de actuación para la atención a las Víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección.
Descripción detallada de la medida	Consensuar y elaborar un paquete de medidas que establezcan un procedimiento de actuación para la atención a las Víctimas de violencia de género. Difundirlo informando también a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad.
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el segundo trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad.
Responsable	Dirección, Responsable de Igualdad y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos, medios de difusión.
Indicadores de seguimiento	▪ Procedimiento elaborado ▪ Nº de veces que se ha aplicado ▪ % de la plantilla entre la que se ha difundido

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida Nº 22	Informar a la Comisión de Seguimiento de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección
Descripción detallada de la medida	Informar a la Comisión de Seguimiento de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el segundo trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad
Responsable	Responsable de Igualdad
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Acta de la comisión que refleja esa información ▪ Nº de casos que se han tramitado

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida Nº 23	Reconocer el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.
Personas destinatarias	Mujeres víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad
Responsable	Dirección y Responsable de Igualdad
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de solicitudes que se han tramitado

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida Nº 24	Considerar como permisos retribuidos las salidas durante la jornada de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.
Personas destinatarias	Mujeres víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad
Responsable	Dirección y Responsable de Igualdad
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de permisos que se han tramitado

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida Nº 25	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones de sensibilización durante el Día Internacional contra la Violencia de Género mediante campañas que sean difundidas a toda la plantilla
Personas destinatarias	Mujeres víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad
Responsable	Responsable de Igualdad
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Nº de permisos que se han tramitado

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Medida Nº 26	Comunicar la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad
Objetivos que persigue	Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Dar a conocer a toda la plantilla la existencia en la empresa de una persona responsable de igualdad y de las funciones que se le atribuyen, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
Responsable	Dirección y Responsables de Igualdad
Recursos asociados	Tiempo, medios de difusión y comunicación y recursos humanos.
Indicadores de seguimiento	▪ Nº total de comunicaciones realizadas ▪ Documento que acredite la comunicación a toda la plantilla ▪ Medio de difusión utilizado

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Medida Nº 27	Crear un buzón de sugerencias /consultas y/o denuncias sobre temas de igualdad de trato y oportunidades.
Objetivos que persigue	Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Creación de un buzón de sugerencias /consultas y/o denuncias sobre temas de igualdad de trato y oportunidades. Comunicados donde los empleados/as expongan problemas surgidos con la Igualdad de Oportunidades y se puedan establecer, una vez estudiadas
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	Se llevará a cabo durante el primer trimestre del año 2023 hasta el final de la vigencia del Plan de igualdad
Responsable	Administración y Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos
Indicadores de seguimiento	▪ Buzón creado ▪ Nº de consultas/sugerencias/ denuncias recogidas desagregadas por sexo

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
Medida Nº 28	Comunicar y difundir a toda la plantilla a través de los medios de comunicación de la empresa: ▪ Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo ▪ Paquete de medidas de conciliación ▪ Procedimiento de actuación en caso de violencia de género en la plantilla ▪ Medidas específicas para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia
Objetivos que persigue	Difundir e informar a toda la plantilla de todas las medidas y procedimientos establecidas en cuanto al acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
Descripción detallada de la medida	Comunicar, difundir y publicar a toda la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, el paquete de medidas de conciliación y el procedimiento de actuación en caso de violencia de género a través de los medios de comunicación que disponga la empresa y asegurando su recepción y conocimiento.
Personas destinatarias	Todas
Cronograma de implantación	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad hasta el final de su vigencia.
Responsable	Dirección, Responsables de Igualdad y Comisión de Seguimiento.
Recursos asociados	Tiempo, recursos humanos y medios de difusión y comunicación.
Indicadores de seguimiento	▪ Documento que acredite la comunicación a toda la plantilla ▪ Medio de difusión utilizado

11. Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla, incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que CEAM opera según proyectos en diferentes puntos de España. No obstante, su centro se sitúa en Valencia, quedando comprendido para este Plan de Igualdad los **centros de trabajo** de:

Centro/s de trabajo	Localidad / Provincia	Convenio	Actividad que realiza
Paterna	Paterna / Valencia	Convenio Propio Fundación Centro de Estudios Ambientales del Mediterráneo	Investigación medioambiental
Alicante	Alicante / Alicante		

Ámbito Temporal: período de vigencia

El plan deberá incluir su periodo de vigencia, que se acordará por las partes negociadoras sin que pueda ser superior a cuatro años.

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, se conformará la mesa negociadora del III Plan de Igualdad de CEAM que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma, de diciembre 2022 a diciembre 2026.

12. Seguimiento y evaluación

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del II Plan de Igualdad de CEAM.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **12 meses**, realizándose **una evaluación final** cuando termine la vigencia del Plan.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

En las reuniones de seguimiento se deberán recoger las acciones que se han realizado y programar la ejecución de las acciones previstas en el siguiente periodo. Se analizarán también cuantas propuestas de mejora, sugerencias o quejas hayan podido ser recibidas en la Comisión de Seguimiento por parte de la plantilla o de cualquier otra persona interesada (clientes, proveedores, etc.).

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el II Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del II Plan de Igualdad,** el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE CEAM				
Medida				
Responsable				
Fecha de implementación				
Fecha de seguimiento				
Cumplimentada por				
Indicadores de seguimiento				
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)				
Indicadores de resultados				
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos			
	Falta de recursos materiales			
	Falta de tiempo			
	Falta de participación			
	Falta de coordinación			
	Falta de conocimiento para la implementación			
	Otros motivos (especificar)			
Indicadores de proceso				
Adecuación de los recursos asignados				
Dificultades y barreras en la implementación de la medida				
Soluciones adoptadas (si es el caso)				
Indicadores de impacto				
Reducción de las desigualdades				
Mejoras producidas				
Propuestas de futuro				
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida				

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del II Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del II Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del II Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del III Plan de Igualdad.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación:

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.

- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

13. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será constituida según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, **quedando compuesta por las mismas personas que componen la Comisión Negociadora del Plan**.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento **podrán ser sustituidas** por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.

- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

- En caso de elecciones sindicales internas, la representación de la parte social de la Comisión de Seguimiento, será sustituida por los/as RLT elegidos/as.

El procedimiento será comunicado a los miembros de la Comisión de Seguimiento, que serán los encargados de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de las integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán una periodicidad anual. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de seguimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.

- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en material de igualdad.

- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

14. Procedimiento de modificación

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
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, 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.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra **a)**, esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. En estos casos el procedimiento será el siguiente:

1. Cualquier persona de la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Seguimiento que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.
2. En la reunión de la Comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión.
3. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
4. En la siguiente reunión ordinaria de la Comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.
5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interno más adecuado.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras **b), c), d) y e)** deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

15. Plan de mejora

Una vez obtenidos los datos de la fase de seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados y ver si hay desviaciones importantes, dificultades, si se proponen correcciones etc.

Para ello se elaborará un informe denominado Plan de Mejora el cual integrará la decisión estratégica de la empresa con respecto a la Igualdad de Oportunidades basada en los resultados obtenidos del seguimiento y de la evaluación del Plan de Igualdad. Esta decisión incorpora los cambios necesarios para reforzar los puntos fuertes y corregir las áreas de mejora de la empresa en esta materia.

Es por tanto que la Comisión de Seguimiento se reunirá nuevamente para proponer el plan de mejora y que éste sea aprobado no sólo por la Dirección General sino por todos los integrantes de la Comisión.

16. Sistema de resolución de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación.

Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).