

Plan de igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres

CIMNE 



EXCELENCIA
SEVERO
OCHOA

Centre Internacional de Mètodes
Numèrics en l'Enginyeria
2022-2026

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.....	3
2.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN	4
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	5
4.	COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	5
5.	PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	6
6.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	28
7.	TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS.....	30
8.	FICHAS DE MEDIDAS POR EJES	34
	EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	34
	EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	36
	EJE 3: FORMACIÓN	37
	EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	39
	EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO	42
	EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	45
	EJE 7: RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL.....	48
	EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	51
	EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO	53
	EJE 10: GÉNERO Y CIENCIA.....	55
9.	CRONOGRAMA DE ACTUACIONES.....	60
10.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	63
	SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	63
11.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	64
12.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	65

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.....  

Funciones de la Comisión de Seguimiento 65

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento 66

Seguimiento 66

Evaluación 66

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas y entidades, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad de CIMNE**

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

El Centro Internacional de Métodos Numéricos en la Ingeniería (CIMNE) es un centro de investigación creado en 1987 en el seno de la prestigiosa Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) como colaboración entre la Generalitat de Cataluña y la UPC, en colaboración con la UNESCO. El objetivo de CIMNE es el desarrollo de métodos numéricos y técnicas computacionales para el avance del conocimiento y la tecnología en ingeniería y ciencias aplicadas. El objetivo final del CIMNE es convertirse en un centro de referencia internacional y líder en mecánica computacional, a través de la consecución de la excelencia en todas las actividades que realiza el centro.

En diciembre de 2019 se convirtió en uno de los seis “Centre for Excellence Severo Ochoa” acreditados por la Agencia Estatal de Investigación (adscrita al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades de España).

La sede del CIMNE se encuentra en el corazón de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) en Barcelona. El CIMNE también cuenta con locales en diferentes edificios de varios campus de la UPC. CIMNE también tiene oficinas en España (Madrid, Castelldefels, Terrassa y Lleida). En 2005 CIMNE inició su expansión internacional y desde entonces ha creado las sucursales

internacionales CIMNE Latinoamérica (Fundación sin fines de lucro en Santa Fe, Argentina) y CIMNE USA (Corporación sin fines de lucro en Washington DC, EE. UU.). El centro también tiene fuertes vínculos con las instituciones científicas más reconocidas de Singapur y China.

CIMNE emplea aproximadamente a 250 personas, personal científico y de Ingeniería en su mayoría, que trabajan en las diferentes oficinas de CIMNE en todo el mundo. CIMNE también ha establecido una red de 30 Aulas en colaboración con Universidades en España y 11 países de América Latina.

Las actividades de investigación y desarrollo tecnológico del CIMNE cubren un amplio espectro de temas que van desde los campos de la ingeniería clásica como civil, mecánica, medioambiental, naval, marina y offshore, alimentación, telecomunicaciones e ingeniería biomédica, informática y ciencias aplicadas. tales como ciencias de los materiales biomedicina, física computacional, naturaleza, ciencias sociales y económicas y ciencias multimedia, entre otras.

El CIMNE creó su primer plan de igualdad en 2016.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

El Plan de Igualdad es acordado tanto por la entidad como por los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores a través de la Comisión Negociadora de Igualdad de CIMNE. Esta Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN CIMNE	PARTE SOCIAL/PARTE ENTIDAD
Marcelo Raschi,	Assistant Research Professor	Parte entidad
Claudio Zinggerling,	Research Engineer	Parte entidad
Florencia Lazzari,	PhD Student	Parte entidad
Leticia Chico	Directora de RRHH	Parte entidad

Raquel Santamaría	Cuesta	Representante de sindicato representativo del sector.	Parte social
-------------------	--------	---	--------------

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las mediadas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión Negociadora de Igualdad quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución del comité de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el 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, el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RD/902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a la **totalidad de centros y plantilla de CIMNE**, incluido su Comité de Dirección. Se determina para ello un plazo de **vigencia de 4 años** a contar desde su firma (**2022-2026**).

4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

CIMNE firmó a **19 de noviembre de 2021**, el **Compromiso de la Dirección** para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, CIMNE conformó el **1 de diciembre de 2021** una **Comisión Negociadora**

del Plan de Igualdad paritaria, compuesta por 4 personas: 2 en representación de la plantilla y 2 en representación de la entidad.

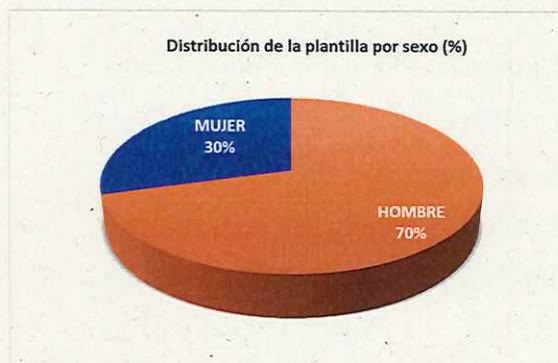
La Comisión tiene como **funciones** principales:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en el centro.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

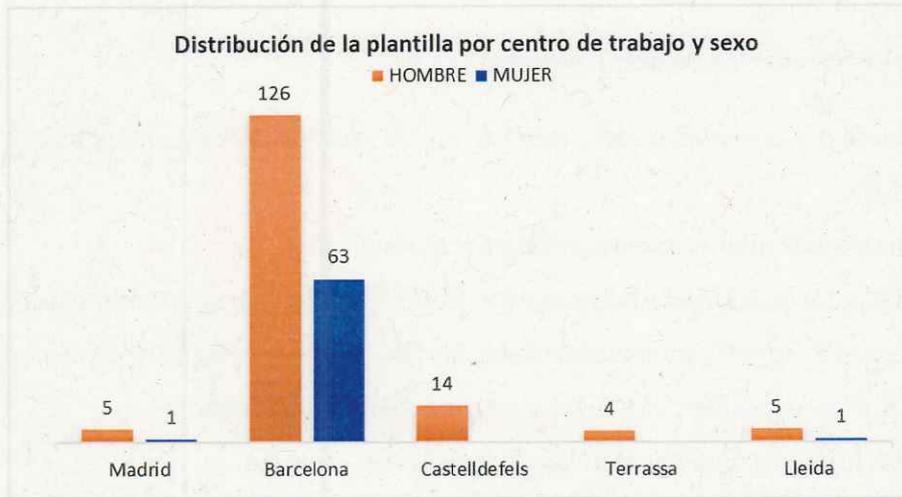
5. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Distribución de la plantilla

La distribución de la plantilla, compuesta por un total de 219 personas, presenta una **composición masculinizada**. El número de hombres en plantilla asciende a 154 (70%), mientras que el de mujeres es de 65 (30%).



Centros de trabajo



CIMNE distribuye su plantilla en 5 centros de trabajo

Edad



Según datos aportados por CIMNE, la **edad promedio general de la plantilla es de 36,3 años**. Analizando la información según sexo, la **edad promedio de las mujeres es de 37,3 años**, mientras que para los **hombres desciende ligeramente a 35,9**. La diferencia entre sexos no aporta

información significativa desde la perspectiva de género.

Antigüedad

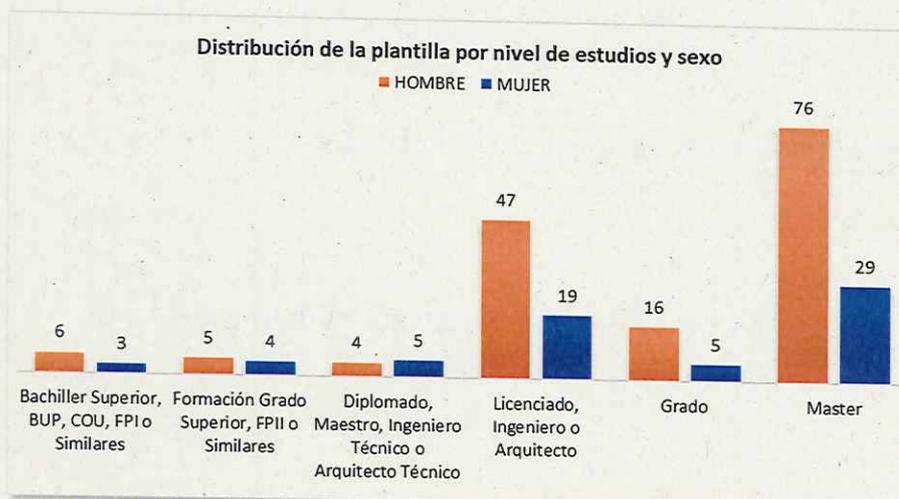
Con relación a los datos proporcionados por CIMNE, la **antigüedad promedio** de las personas que componen la plantilla es **de 6,6 años**. La diferencia entre la antigüedad de hombres (6,7) y mujeres (6,3) en la entidad no llega ni tan



siquiera al año, lo cual no aporta conclusiones realmente significativas para el presente estudio.

Se ha de señalar también que, teniendo en cuenta que el CIMNE comenzó con su actividad en el año 1987, hace 35 años, el promedio de antigüedad de la plantilla resulta bajo. Pasemos a analizar en profundidad esta variable.

Nivel de estudios

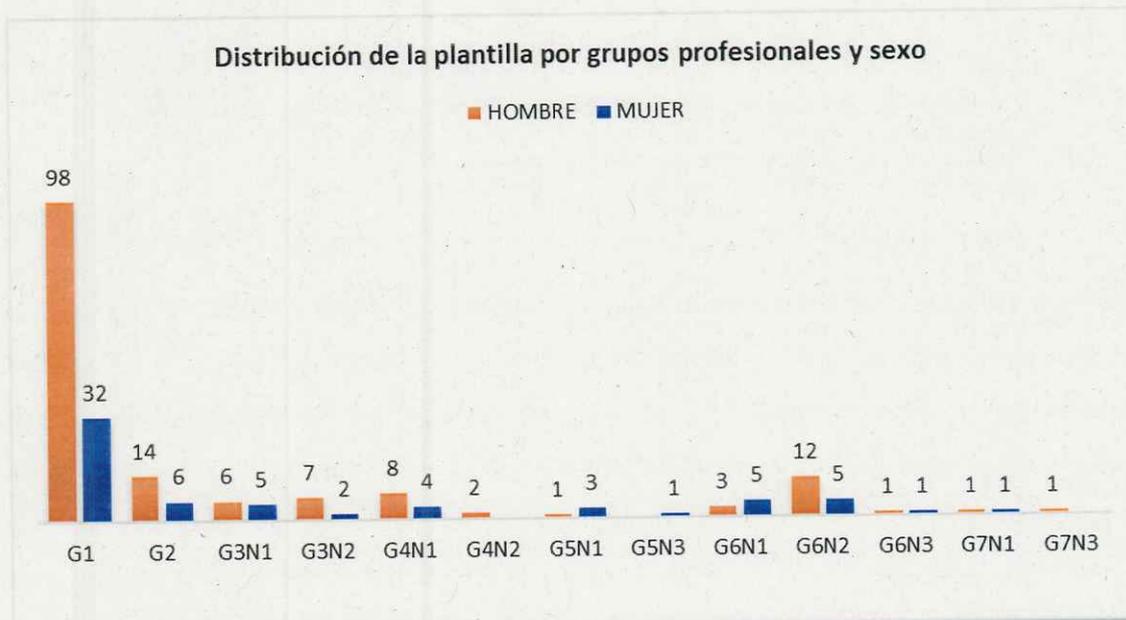


El 47,95% (105 personas) de la plantilla tiene una titulación de Máster, siendo la concentración respecto del total de las mujeres, del 44,62% (29) y de los hombres del 49,35% (76). La segunda titulación con más representatividad es la correspondiente con Licenciatura, ingeniería o arquitectura, con un 30,14% (66) del total de la plantilla, y reuniendo a un 30,52% (47) del total de los hombres y a un 29% (19) del total de las mujeres. En cuanto a los 3 primeros niveles, todos concentran, cada uno al 4% (9) de la plantilla, con mayores porcentajes en cuanto a la concentración de las mujeres.

PUNTOS FUERTES
No se encuentran diferencias significativas entre los promedios de edad de mujeres y hombres.
No se encuentran diferencias significativas entre los promedios de antigüedad de mujeres y hombres.
PUNTOS DE MEJORA
La entidad se encuentra en desequilibrio, con mayor representatividad del sexo masculino. Se propondrán medidas destinadas a equilibrar la plantilla en términos de igualdad entre hombres y mujeres.
De los 5 centros en que se divide la plantilla, hay 2 que no cuentan con representación femenina.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

Grupos Profesionales



Teniendo en cuenta la composición de cada uno de los grupos:

- Podemos observar **feminización** en los grupos G6N1 y G5N1.
- Podemos observar una tendencia al **equilibrio** en los grupos G3N1, G6N3, G7N1.

- Podemos observar **masculinización** en los grupos G1, G2, G4N1, G6N2 y G3N2.
- Los grupos G4N2 y G7N3 están **masculinizados al 100%**.
- El grupo G5N3 está **feminizado al 100%**.

Los grupos más poblados, el G1 y el G2, mantienen una estructura similar a la del total de la plantilla en cuanto a distribución según hombres y mujeres. El G7N3 sólo lo ocupa un hombre y el G5N3 sólo lo ocupa una mujer.

Categorías profesionales

Categorías profesionales	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total	%Total
ITINERARIO ACADÉMICO						
FULL	0	0,00%	1	0,65%	1	0,46%
ASSOC 1	0	0,00%	1	0,65%	1	0,46%
ASSOC 2	0	0,00%	1	0,65%	1	0,46%
ASSOC 3	1	1,54%	4	2,60%	5	2,28%
ASSIS 2	0	0,00%	2	1,30%	2	0,91%
ASSIS 3	0	0,00%	2	1,30%	2	0,91%
PDOC 1	1	1,54%	4	2,60%	5	2,28%
PDOC 2	3	4,62%	11	7,14%	14	6,39%
PDOC 3	1	1,54%	5	3,25%	6	2,74%
PHD 1	3	4,62%	6	3,90%	9	4,11%
PHD 2	2	3,08%	10	6,49%	12	5,48%
PHD 3	6	9,23%	20	12,99%	26	11,87%
ITINERARIO INGENIERÍA						
STAFFSC 1	1	1,54%	6	3,90%	7	3,20%
STAFFSC 2	0	0,00%	1	0,65%	1	0,46%

STAFFSC 3	1	1,54%	0	0,00%	1	0,46%
RENG 1+	1	1,54%	7	4,55%	8	3,65%
RENG 1	0	0,00%	6	3,90%	6	2,74%
RENG 2	3	4,62%	9	5,84%	12	5,48%
RENG 3	4	6,15%	10	6,49%	14	6,39%
RENG 4	6	9,23%	10	6,49%	16	7,31%
RENG 5	3	4,62%	14	9,09%	17	7,76%
RENG 6	2	3,08%	5	3,25%	7	3,20%
ITINERARIO ADMINISTRACIÓN						
GER	1	1,54%	0	0,00%	1	0,46%
CAP N1-1	1	1,54%	1	0,65%	2	0,91%
CAP N1-2	1	1,54%	0	0,00%	1	0,46%
CAP N2-1	1	1,54%	0	0,00%	1	0,46%
CAP N2-2	0	0,00%	1	0,65%	1	0,46%
TECSUP 1	2	3,08%	0	0,00%	2	0,91%
TECSUP 2	0	0,00%	1	0,65%	1	0,46%
TECMIG 1	6	9,23%	1	0,65%	7	3,20%
TECMIG 2	3	4,62%	2	1,30%	5	2,28%
TECMIG 3	3	4,62%	2	1,30%	5	2,28%
AUX 1	2	3,08%	2	1,30%	4	1,83%
AUX 2	6	9,23%	5	3,25%	11	5,02%
AUX 3	1	1,54%	4	2,60%	5	2,28%
Total general	65	100,00%	154	100,00%	219	100,00%

Se han contabilizado un total de 35 categorías profesionales. Ello implica que, por tanto, haya muchas categorías unipersonales o que tengan poca representatividad en relación con el resto de categorías.

Las clasificaciones PHD 1, 2 y 3 son realmente la misma categoría profesional. Sin embargo, como salarialmente se diferencian, dependiendo de si los y las predoctorales están en primer/segundo año, tercer año o cuarto año, mantendremos esta distinción a lo largo del análisis. Así, por tanto, la categoría que más porcentaje de la plantilla reúne es PHD3 con un 11,82% (26 personas). Teniendo en cuenta a todos y todas los predoctorales, tendríamos que el 21,46% (47 personas) de la plantilla entra dentro de esta categoría, los y las PHD.

Para el total de las mujeres, hay 3 categorías que reúnen el mismo porcentaje de plantilla femenina, el 9,23%: RENG4 (4 mujeres), TECMIG1 (6 mujeres), AUX 2 (6 mujeres) y PHD3 (6 mujeres).

Para el total de los hombres, la categoría profesional con más representatividad masculina, el 12,99% (20 hombres), es PHD3, coincidiendo con la categoría más representativa para el total de la plantilla.

Puestos de trabajo

Puestos de trabajo	Hombres	%H	Mujeres	%M	Total	%T
Head of Systems	1	0,65%	0	0,00%	1	0,46%
Staff Scientist	7	4,55%	2	3,08%	9	4,11%
Research Engineer	61	39,61%	19	29,23%	80	36,53%
Full Research Professor	1	0,65%	0	0,00%	1	0,46%
PHD Student	36	23,38%	11	16,92%	47	21,46%
Associate Research Professor	5	3,25%	1	1,54%	6	2,74%
Managing Director	0	0,00%	1	1,54%	1	0,46%
Post Doc	20	12,99%	4	6,15%	24	10,96%
Assistant Research Professor	4	2,60%	1	1,54%	5	2,28%
Head of Project Management	0	0,00%	1	1,54%	1	0,46%
Receptionista	1	0,65%	1	1,54%	2	0,91%
Project Development Director	1	0,65%	0	0,00%	1	0,46%
Publications Technician	1	0,65%	1	1,54%	2	0,91%
Head of Technology transfer	1	0,65%	0	0,00%	1	0,46%

Director Secretary	0	0,00%	2	3,08%	2	0,91%
Head of Accountancy and Finances	0	0,00%	1	1,54%	1	0,46%
Accountancy and Finances Technician	1	0,65%	3	4,62%	4	1,83%
Project Management Technician	3	1,95%	2	3,08%	5	2,28%
Accountancy and Finances	0	0,00%	1	1,54%	1	0,46%
Congress Bureau Technician	2	1,30%	5	7,69%	7	3,20%
Post Graduate Training	0	0,00%	2	3,08%	2	0,91%
Human Resources Technician	1	0,65%	1	1,54%	2	0,91%
Technician	2	1,30%	3	4,62%	5	2,28%
Systems Technician	4	2,60%	0	0,00%	4	1,83%
Communication Technician	0	0,00%	1	1,54%	1	0,46%
Head of Congress Bureau	0	0,00%	1	1,54%	1	0,46%
Technology transfer Technician	1	0,65%	0	0,00%	1	0,46%
Auxiliar	1	0,65%	1	1,54%	2	0,91%
Total general	154	100,00%	65	100,00%	219	100,00 %

En cuanto a los puestos de trabajo, se han contabilizado 30. El 36,53% (80 personas) del total de la plantilla pertenece al puesto *Research Engineer*, en el cual se concentra el 29,23% del total de la plantilla femenina (19 mujeres) y el 39,61% del total de la plantilla masculina (61 hombres).

En segundo lugar, el puesto que más porcentaje de la plantilla reúne es el de *PHD Student*, con un 21,46% del total (47 personas), un 16,9% del total de las mujeres (11 mujeres) y el 23,38% del total de hombres (36 hombres).

En tercer lugar, un 10,96% del total de la plantilla (24 personas) son personal *Post Doc*. En este puesto se aglutinan el 6,15% del total de mujeres (4) y el 12,99% del total de hombres (20).

Los restantes 27 puestos no tienen porcentajes mayores al 10%.

Aquellos puestos en los que las **mujeres no tienen representación** son:

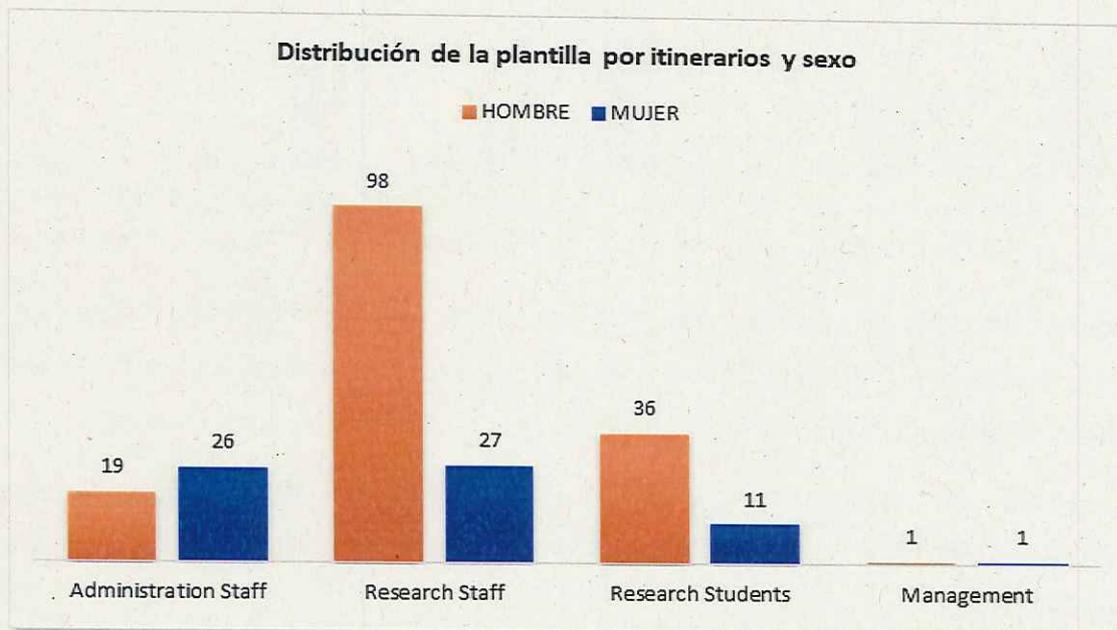
- Head of Systems
- Full Research Professor
- Project Development Director
- Head of technology transfer
- Systems technician
- Technology transfer technician

Aquellos puestos en los que los **hombres no tienen representación** son:

- Managing Director
- Head of Project Management
- Director Secretary
- Head of Accountancy and Finances
- Post Graduate Training
- Communication technician
- Head of Congress Bureau

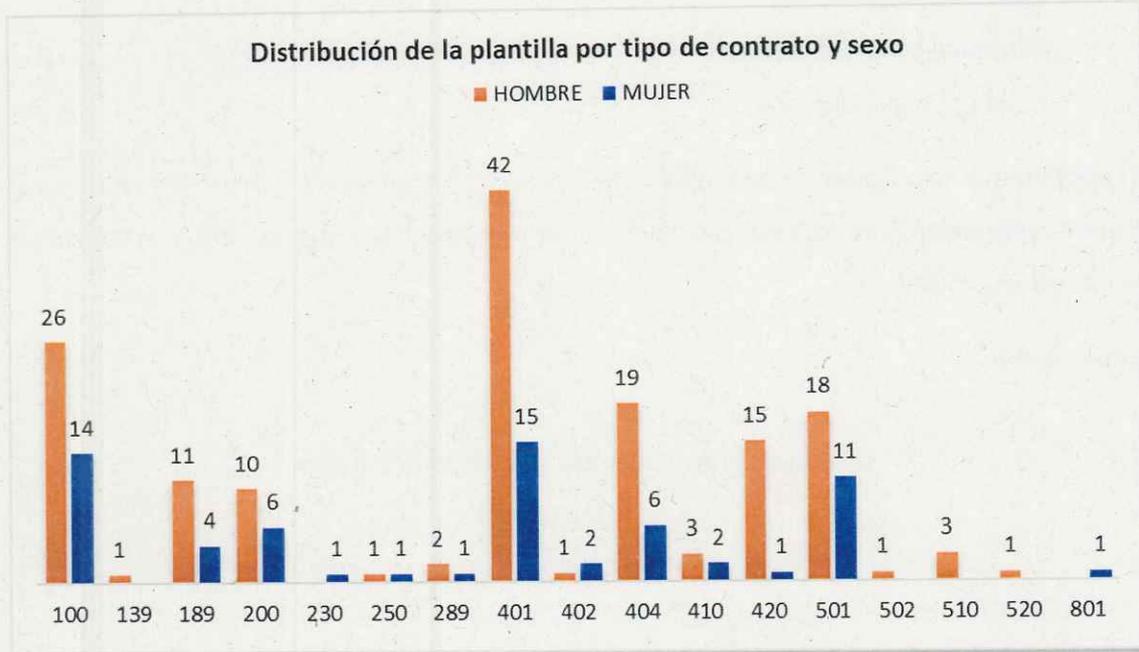
Es positivo que haya figuras femeninas en puestos de responsabilidad. Es positivo también que figuras tradicionalmente feminizadas, como la de recepcionista, en este caso cuenta con un hombre y una mujer.

Itinerarios



Por itinerarios, el 57,08% forma parte del itinerario Research Staff. La concentración para hombres dentro de este itinerario es del 63,64% y para mujeres del 41,54%. Los itinerarios de Administration y Research Students tiene representatividades similares, con el 20,55% y el 21,46% respectivamente. Sin embargo, las concentraciones por sexos son distintas, ya que un 40% del total de mujeres se encuentra en Administration, frente al 16,34% de hombres, y un 23,38 de hombres se concentra en Research Students, frente al 16,92% de las mujeres de la plantilla.

Tipología contractual



Según las tipologías contractuales, el contrato que más porcentaje de la plantilla reúne es el Temporal a Tiempo Completo, por obra y servicio, con un 26,03% del total de la plantilla. Las mujeres se aglutinan en un 23,08% y los hombres en un 27,27% en este tipo de contrato.

En segundo lugar, con un 18,26%, se encuentra el contrato Indefinido a Tiempo Completo, ordinario. La concentración de mujeres para este tipo de contrato es del 21,54% y del 16,88% para hombres.

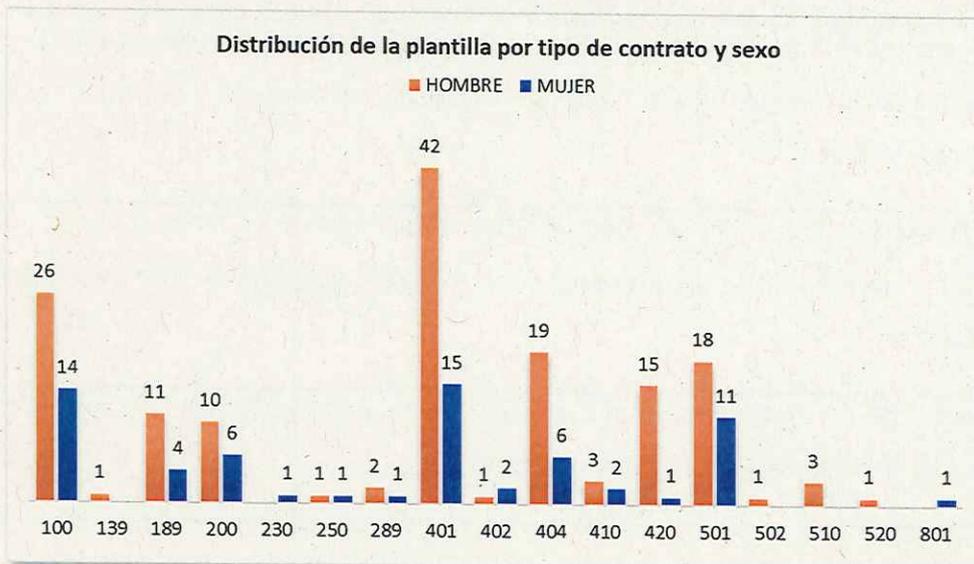
Después, con el 13,24% del total de la plantilla, está el contrato Temporal a Tiempo parcial, por obra y servicio. Este contrato reúne al 16,92% del total de mujeres y al 11,69% del total de hombres.

En cuarto lugar, el contrato Predoctoral representa el 11,42% de la plantilla, el 9,23% del total de mujeres y el 12,34% del total de hombres.

Un 6,82% del total de la plantilla cuenta con contrato Indefinido a Tiempo Completo, procedente de uno temporal. Esto supone el 6,15% del total de mujeres y el 7,10% del total de hombres.

En resumen, la contratación indefinida supone el 35,45% de la plantilla. Para el total de mujeres esta contratación supone el 41,53% y para los hombres el 32,90%.

Jornada laboral



En cuanto al tipo de horario, la mayoría de la plantilla, un 73,64%, realiza jornada partida. Para las mujeres supone el 63,92% de su total y para los hombres el 78,06%.

Convenio colectivo y RLT

El Convenio de aplicación en CIMNE es el **Convenio de oficinas y despachos de Cataluña, para los años 2019-2021**. Dicho convenio recoge un capítulo íntegro para la igualdad, el cual se compone de los siguientes puntos:

- Principio de no discriminación
- Planes de igualdad
- Protocolo para la prevención i abordaje del acoso sexual y por razón de sexo
- Igualdad para el colectivo LGTBI
- Gestión de la diversidad de origen
- Derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o que tengan la consideración de víctimas del terrorismo

En cuanto a la **RLT**, actualmente CIMNE no cuenta con dicha representación, si bien para la realización, tanto del presente diagnóstico, como del Plan de Igualdad, se ha seguido la

normativa vigente conforme al RD 901/2020 y se ha invitado a los sindicatos más representativos del sector para formar parte de la comisión negociadora.

PUNTOS DE MEJORA
El análisis por itinerarios hace notar cierto sesgo de segregación horizontal, ya que podemos observar cómo, dentro de una plantilla masculinizada, el itinerario de Administration se encuentra feminizado.
Se percibe elevada temporalidad y parcialidad en la plantilla. Esto es debido a que la mayoría del personal investigador viene a formarse al centro y luego sigue con su carrera investigadora en otro centro.
El protocolo de prevención de riesgos laborales no cuenta con perspectiva de género. Se propondrán medidas destinadas a corregir este hecho.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Acceso al empleo

Sistemas de reclutamiento y canales de comunicación

CIMNE dispone de procedimiento estandarizado de selección. Este procedimiento sigue el **principio de igualdad y no discriminación**. Las selecciones en CIMNE son siempre públicas, al ser un centro del sector público, y se basan en los méritos y capacidades de las candidaturas.

El mencionado proceso de selección está redactado en inglés, con lo cual no puede recaer en el masculino genérico tan característico del castellano o el catalán. Tal y como figura en el procedimiento:

“El propósito de la selección es encontrar al personal más adecuado entre los solicitantes seleccionados para realizar las funciones encomendadas a la categoría profesional y/o especialidad del puesto de trabajo ofertado en el marco de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el acceso público a la administración pública.”

Al ser un centro público, muchas normas y reglamentos quedan sujetos a normativas preestablecidas, algunas incluso por la Generalitat. Se detallan, pues, una serie de principios constitucionales que los procesos de selección en CIMNE deben seguir:

- a) *Publicidad de las convocatorias y sus bases*
- b) *Transparencia*
- c) *Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.*
- d) *Independencia y discrecionalidad técnica en las actuaciones de los órganos de selección.*
- e) *Adecuación entre el contenido de los procesos de selección y las funciones o tareas a desarrollar.*
- f) *Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.*

Proceso de selección

Los procesos de selección podrán incluir **pruebas de conocimientos teóricos y prácticos**, incluyendo cuestionarios de competencias profesionales, **entrevistas** y otros que, de forma objetiva, ayuden determinar los méritos y capacidades de las personas candidatas idóneas en relación con el cargo a ocupar.

Los **procesos** los suelen iniciar los/as responsables de grupo de investigación. Otras ocasiones, los procesos se inician desde el Departamento de Proyectos o desde Gerencia u otros departamentos. En CIMNE hay dos colectivos claramente diferenciados: PDI y PAS. El PDI es el personal investigador y el PAS el personal de administración y servicios. La gran mayoría de selecciones se hacen en personal PDI pues en PAS la plantilla es estable y hay pocos cambios.

El **protocolo** establecido una vez se inicia la selección es el siguiente: Se constituye una **comisión de selección** de 5 personas y se establecen criterios de selección objetivos para evaluar los méritos. Si el departamento financiero confirma que hay presupuesto suficiente para proseguir con el proceso, se publica la plaza en la web y permanece mínimo de 15 días. Después, el comité de selección emite un informe de selección y decide quién es la persona seleccionada de los short-listed (personas finalistas entrevistadas). Se notifica desde RRHH a todas las candidaturas si han sido o no seleccionados/as.

Hasta ahora, el departamento de RRHH ha tenido un papel más administrativo en la selección, pero el objetivo es que puedan intervenir en las selecciones activamente, formando parte de la **comisión de selección** y realizando entrevistas de personal. En RRHH dos personas tienen formación en igualdad de oportunidades, pero el personal de las comisiones no, y en general

son personal científico. Tal y como recoge el proceso de selección, dicha comisión de selección ha de representar a los diferentes departamentos del CIMNE. Se establece también que el comité ha de estar en línea con los principios de imparcialidad y profesionalismo.

El **desarrollo del proceso** es el siguiente:

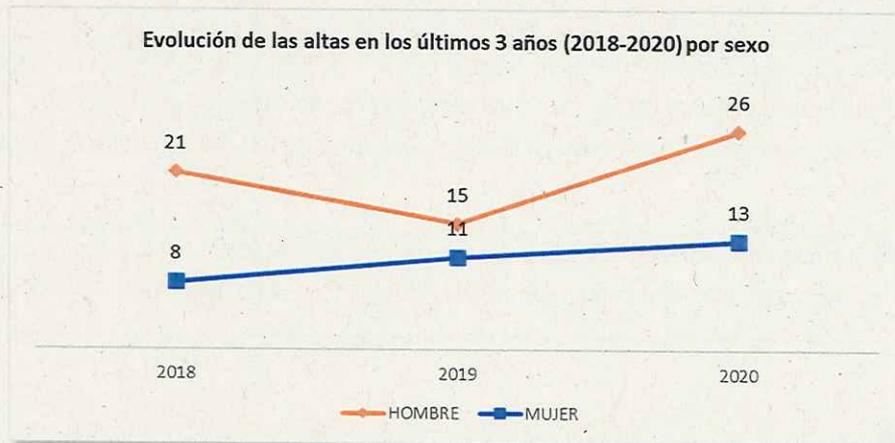
1. El Departamento correspondiente detecta una o más vacantes a cubrir e informa a la Gerencia del centro.
2. La Dirección del centro, tras valorar la necesidad de cubrir la vacante, requiere la gestión financiera del centro para confirmar la disponibilidad de crédito suficiente para contratar y verificar, en su caso, la elegibilidad del gasto con el Departamento de Proyectos.
3. Traslado al Departamento de Recursos Humanos de CIMNE para que, en conjunto con el Departamento que propone la contratación y el Departamento de Proyectos, puedan redactar la convocatoria del proceso de selección al mismo tiempo que se nombra al comité de selección.
4. Se publica la convocatoria de personal y el plazo de presentación de solicitudes en la web del CIMNE y en las plataformas correspondientes.
5. Una vez vencido el plazo de presentación de solicitudes, la Dirección de Recursos Humanos del CIMNE pondrá a disposición del departamento en cuestión todas las solicitudes recibidas.
6. El departamento que necesita cubrir la vacante emitirá un informe motivado de preselección de un mínimo de 3 y un máximo de 10 candidaturas por vacante que el comité de selección tendrá que aprobar en sesión privada o telemática.
7. Los y las candidatos preseleccionados serán convocados por correo electrónico para la prueba de selección o para la entrevista anunciada en la correspondiente convocatoria de personal.
8. Concluidas las pruebas, el comité de selección emitirá una propuesta de contratación para la dirección del centro, que incluirá la lista de solicitantes para la vacante que, en todo caso, podrá exceder del número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobación que contravenga lo previamente establecido será nula y sin efecto.
9. Para aprobar la propuesta final de contratación, el comité de selección podrá requerir de informes, asesoramiento externo o aclaraciones a los y las solicitantes que se consideren convenientes.

10. La Dirección del centro *presentará la propuesta de contratación al Director de la entidad* para que dicte la correspondiente resolución que será publicada en la web del CIMNE.
11. Los y las solicitantes no tendrán derecho a remuneración alguna hasta la conclusión de los contratos y su incorporación al puesto de trabajo.

En cuanto a los **métodos de selección** que se emplean en CIMNE, normalmente se hace una **primera criba** de personas elegibles y no elegibles, es decir, que cumplan los requisitos mínimos de titulación exigidos, que hayan enviado toda la documentación en plazo, etc.

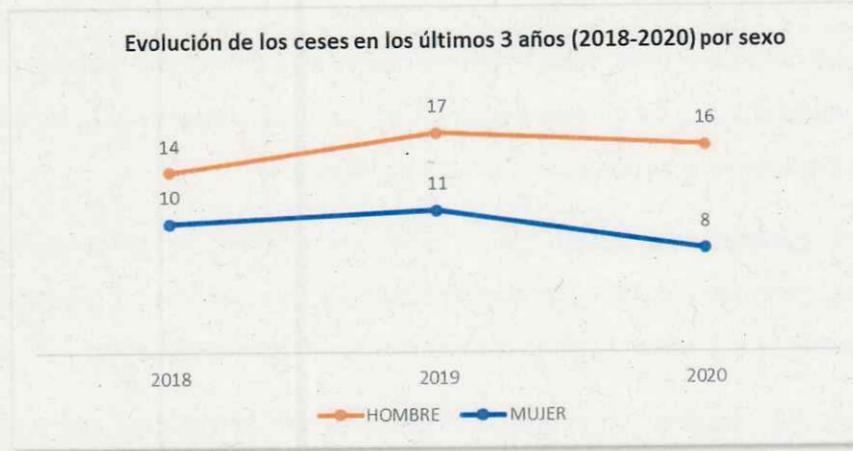
De las candidaturas elegibles, se puntúan de acuerdo con los criterios establecidos en la convocatoria y se entrevista normalmente a los 3 candidatos/as que finalicen con mejor puntuación. En algunos casos se pide a las personas candidatas que realicen una prueba práctica, pero en todo caso, se suele especificar en la convocatoria. El número de candidaturas finalistas puede variar en función del número de personas que hayan aplicado.

Altas y bajas en la entidad



Desde el año 2018 hasta el año 2020, se han dado un total de 94 altas en el CIMNE, 62 para hombres y 32 para mujeres, lo cual supone un 65,95% y un 34,05% respectivamente. Ello supone un ligero incremento, de en torno al 4%, de la representatividad femenina con respecto al global de la plantilla actual.

Las contrataciones femeninas han ido en ligero aumento desde el año 2018 hasta el año 2020, mientras que las contrataciones a hombres sufrieron un descenso en el año 2019, para después alcanzar su máximo en el año 2020 con 26 hombres.



A lo largo de los últimos 3 años ha habido un total de 76 bajas, 47 a hombres y 29 a mujeres, suponiendo esto el 61,84% y el 38,16%, respectivamente. Al igual que los porcentajes referentes a las altas, supone un ligero incremento de la representación femenina con respecto a la distribución del global de la plantilla actual.

PUNTOS DE MEJORA

Las contrataciones han seguido la tendencia a reforzar el sesgo de segregación horizontal que hemos visto previamente. A pesar de que este hecho no sea consecuencia de políticas discriminatorias en la entidad, se recomienda implantar acciones que ayuden a mitigar este desequilibrio.

Se recomienda impartir formación en materia de sensibilización en igualdad a todos los mandos intermedios y a las personas que realizan los procesos de selección y contratación.

FORMACIÓN

El CIMNE **no cuenta con un Plan de Formación actualmente**. En caso de detectarse una necesidad formativa, ésta se estudia y se suele dar respuesta, pero no se registran todos los cursos hechos. La previsión es, para el 2022, contar con un Plan de Formación para todo el personal.

En cuanto a la **tipología** de cursos que se imparten, el personal científico recibe cursos o asiste a congresos relacionados con su línea de investigación. El personal administrativo realiza algún curso relacionado con su función en el centro.

Las formaciones pueden ser obligatorias, en el caso de la formación inicial en PRL o voluntarias, para el resto de las formaciones. En general, no se realizan cursos fuera del horario laboral.

El CIMNE ha cubierto gastos de estudios y máster en algunos casos pero no hay definida una estrategia en este sentido.

El personal de RRHH y los miembros de la Comisión de Seguimiento recibirán formación específica en materia de sensibilización e igualdad de género.

PUNTOS DE MEJORA
Sería recomendable registrar la formación que ha recibido la plantilla desagregando dicha información por sexo.
Sería recomendable vincular la formación recogida en la base de datos anual con la trayectoria de ese empleado/a en el centro, de cara a evaluar si la formación que realiza la plantilla está contribuyendo a su promoción o desarrollo de carrera.

PROMOCIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Seguimiento del itinerario y desarrollo profesional

El CIMNE no cuenta con un procedimiento estandarizado de promoción. Sí que existe, como ya hemos visto previamente en el documento en el que se detallan las relaciones entre los distintos puestos de trabajo, cómo ir ascendiendo.

No existe tampoco una metodología estándar de **evaluación del personal**. Sin embargo, a nivel científico sí que se realizan evaluaciones científicas que suelen servir para pasar de una categoría a otra.

En cuanto a **planes de carrera**, sí que hay un itinerario definido, pero muy pocas personas se quedan en el centro y lo completan, ya que éste mismo (el centro), se considera parte del desarrollo formativo del personal científico. Salvo excepciones, pocas posiciones se estabilizan.

Las vacantes se publican en la web de la entidad, como ya hemos visto, con lo cual el personal del centro puede aplicar a ellas. Sin embargo, no se comunica específicamente al personal que se han publicado. Por ello, las promociones internas no son frecuentes en el CIMNE. Al ser una institución del sector público, las vacantes disponibles hay que publicarlas en la web y realizar el proceso de convocatoria pública, al que puede optar personal interno.

Al no poder realizar promociones internas, los **requisitos** para pasar de una categoría a otra serán, por tanto los mismos que se publican en las ofertas, los cuales, como ya hemos visto, siguen un proceso transparente, neutro y basado en méritos y capacidades.

En cuanto a **acciones para incentivar la promoción de mujeres** en el centro, se ha hecho un esfuerzo para conseguir que las mujeres lleguen a ser responsables de grupo de investigación. En los últimos 5 años se han incrementado de 0 a 2 mujeres líderes de grupo. Para ello, se han pedido los mismos requisitos, pero ante candidatos con méritos equivalentes, se ha optado por escoger a la candidata femenina para estas posiciones.

No se imparte formación ligada directamente con la promoción.

PUNTOS DE MEJORA
El CIMNE no cuenta con un procedimiento estandarizado de promoción, lo cual no implica que no se den promociones internas.
No existe tampoco una metodología estándar de evaluación del personal.

RETRIBUCIONES

Para este estudio se han analizado lo **efectivamente percibido**, así como las **retribuciones equiparadas**, de:

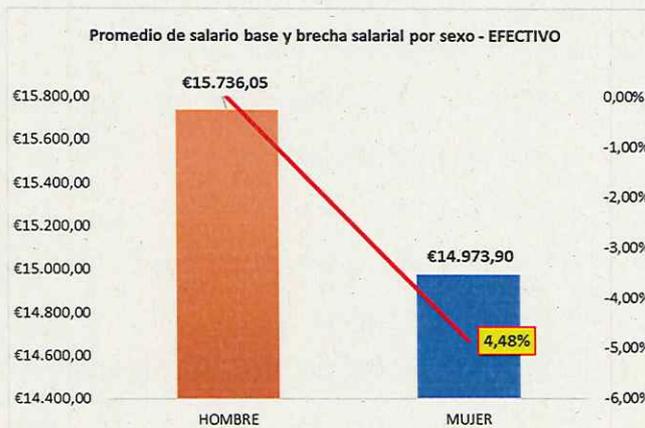
- Promedio salario base
- Complementos salariales por convenio
- Complementos salariales fuera de convenio
- Percepciones extrasalariales
- Salario total anual: tras la suma de todos los conceptos analizados

Las brechas que pudieran surgir de este análisis serán analizadas en profundidad en la Auditoría Salarial, en base al Registro Retributivo que CIMNE ha llevado a cabo.

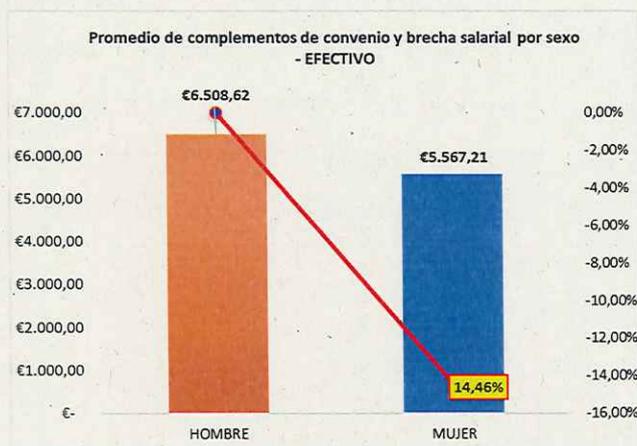
Cimne dispone de unas tablas salariales que son publicadas anualmente. En estas tablas consta el salario que cobra una persona según su categoría laboral. Este salario, a efectos prácticos, se divide en salario base (determinado por convenio colectivo) y por un complemento de convenio llamado "mejora voluntaria" que es la diferencia entre el salario base establecido por convenio y el salario fijado en las tablas salariales publicadas.

Salario base

A nivel del global de la plantilla, de media hombres y mujeres perciben 15.509 € como salario base. Se produce una diferencia salarial de 762,15 € a favor de los hombres y una brecha salarial del **4,84%**. Esta brecha se reduce hasta el 1,54% cuando hacemos el análisis considerando todas las jornadas al 100%.



Complementos por convenio



A nivel del global de la plantilla, de media hombres y mujeres perciben 6.229,21€ en concepto de complementos por convenio. Se produce una diferencia salarial de 941,41 € a favor de los hombres y una **brecha salarial del 14,46%**. Con respecto a los importes equiparados, la brecha se incrementa casi un punto

porcentual, hasta el 15,03%.

Complementos fuera de convenio

A nivel del global de la plantilla, de media hombres y mujeres perciben 643,01 € en concepto de complementos fuera de convenio. Se produce una diferencia salarial de 211,82€ a favor de las mujeres y una brecha salarial del **-36,51%**. Más adelante, en la auditoría salarial, trataremos de evaluar el origen de estas diferencias salariales. Vemos también que, en comparación con los datos equiparados, no se produce ninguna diferencia.



Percepciones extrasalariales



De media, la plantilla de CIMNE ha percibido 135,83€ como percepciones extrasalariales. Se produce una brecha salarial del 65,84% a favor de los hombres y una diferencia salarial de 111,15€. Estas cifras no varían cuando las comparamos con los importes equiparados.

Salario Total anual

A nivel del global de la plantilla, de media hombres y mujeres perciben 22.517 € de salario total anual. Se produce una diferencia salarial de 1.602,89€ a favor de los hombres y una brecha salarial del 6,97%.

Teniendo en cuenta los salarios equiparados la brecha desciende en 2 puntos porcentuales, hasta el 4,91%.



POLÍTICA SALARIAL

CIMNE tiene definida una **política salarial** con una cantidad para cada categoría. Al tener como referencia el Convenio de Oficinas y despachos de Cataluña, esta cantidad se divide entre salario base y un complemento de mejora voluntaria que cubre la cantidad desde el SB marcado por convenio hasta el salario de la posición. Además, existen complementos como los atrasos, complementos por proyecto, que se pagan a las personas que desarrollan un determinado proyecto. También existe un complemento llamado incentivo, que se paga en casos concretos, para premiar un determinado logro, normalmente en posiciones de investigación.

CIMNE ha publicado en su página web, dentro del apartado “Portal de Transparencia”¹, las escalas salariales desde el 2018 hasta la actualidad. El documento refleja los diferentes salarios según la categoría profesional. Las categorías se diferencian entre 3 itinerarios: el académico, el ingeniero y el administrativo. En dicho documento no se refleja, sin embargo, el desglose de complementos salariales ni los criterios en base a los cuales se atribuyen.

En lo referente a si el centro ofrece **beneficios sociales**, se ofrece contratar una póliza de salud con Medifact y Agrupació. Dicha póliza, sin embargo, la paga la persona trabajadora, por lo que no es considerado un beneficio social como tal.

Al pertenecer el centro al sector público, no se contempla la retribución flexible y tampoco existen los pagos en especie.

A la hora de decidir un **aumento salarial**, éste viene dado por los criterios objetivos que ya hemos visto previamente, en el documento de definición de categorías profesionales, en el que se describen los requisitos que ha de tener cada una de las categorías.

La entidad cuenta con **Registro Salarial** actualizado y completo.

AUDITORÍA SALARIAL

La auditoría realizada tiene la misma vigencia que el presente plan de igualdad, teniendo que elaborar una nueva conjuntamente a la elaboración del diagnóstico de situación del siguiente plan.

¹ <https://www.cimne.com/m2411/about/transparency-portal>

CIMNE, con el objetivo de cumplir con la normativa vigente en el ámbito de igualdad retributiva (RD 902/2020) y con el fin de asegurar una política salarial justa, llevó a cabo una VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO para el período 01/01/2021 – 31/12/2021.

El centro llevó a cabo la Valoración de sus Puestos de Trabajo utilizando la *herramienta que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades* puso a disposición de la ciudadanía.

Durante la realización de la presente auditoría **no se han encontrado discriminaciones por razón de sexo ni sesgos de género que puedan estar perjudicando negativamente a las mujeres de la plantilla en ninguno de los ámbitos analizados**. No obstante, a continuación, se proponen medidas de actuación que puedan mejorar la gestión de CIMNE desde una perspectiva de género.

A continuación, se propone un listado de las **medidas correctoras** para desarrollar en el Plan de Igualdad:

1. **Adaptar el registro retributivo a la VPT.**
2. Revisar la clasificación profesional para que no se incluyan personas con **funciones y responsabilidades** desiguales en un mismo puesto y nivel.
3. Considerar en la VPT **otros factores** que pueden incidir, directa o indirectamente, en el puesto, como las medidas de promoción que tenga el centro, posibilidades o dificultades para promocionar que tenga ese puesto o exigencia de disponibilidad.
4. Se recomienda **revisar periódicamente las valoraciones de puestos de trabajo**, de tal forma que se evite la desactualización lógica con el paso del tiempo. Estas revisiones son una muy buena práctica para impedir la existencia de cualquier sesgo que pueda discriminar a hombres o mujeres por razón de sexo.
5. **Revisión de los criterios de adjudicación** del complemento “Mejora Voluntaria”, con el objetivo de analizar si están beneficiando a un sexo en detrimento del otro.

PUNTOS DE MEJORA

Se han encontrado brechas superiores al 25% sobre todo para los complementos fuera de convenio.

Todas las que se contemplen en el Plan de acción de la auditoría salarial.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en CIMNE el **principio de igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.
2. Garantizar en la entidad la **ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la entidad una **representación equilibrada** de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Eje 1: Selección y contratación

- Revertir la segregación horizontal detectada en la entidad.

Eje 2: Clasificación profesional

- Equilibrar la proporción de hombres y mujeres en los diferentes departamentos/categorías.
- Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.

Eje 3: Formación

- Crear un Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la entidad.
- Reducir o eliminar las barreras que existan para asegurar la igual de acceso a la formación.

Eje 4: Promoción profesional e infrarrepresentación femenina

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las promociones de la entidad.
- Revertir el sesgo de segregación vertical detectado en la entidad.
- Favorecer la promoción laboral de las mujeres a través de las ayudas para su mejora formativa.

Eje 5: Condiciones de trabajo

- Fomentar un entorno libre de riesgos laborales.
- Integrar la promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla en la estrategia de la entidad mediante una Política de centro saludable y unos objetivos de salud y bienestar.

Eje 6: Ejercicio corresponsable de los de la vida personal, familiar y laboral.

- Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.
- Facilitar la gestión del tiempo de la plantilla.

Eje 7: Retribuciones y auditoría salarial

- Disponer de información actualizada y desagregada por sexos de los salarios.

Eje 8: Prevención del acoso sexual y por razones de sexo

- Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Eje 9: Comunicación y lenguaje inclusivo

- Difundir el uso de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.
- Transmitir el compromiso de CIMNE con la igualdad entre hombres y mujeres y difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla.

Eje 10: Género y ciencia

- Introducir la perspectiva de género en la investigación y actividades que se realizan en CIMNE.
- Despertar vocaciones científicas y divulgar la ciencia generada por mujeres en CIMNE.

7. TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Revertir la segregación horizontal detectada en la entidad.	<p>Creación de una política de selección basada en los principios del Open Transparent and Merit Based Recruitment.</p> <p>Analizar desagregadamente los datos de los procesos de selección en base a la participación de mujeres y hombres</p>
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes departamentos/categorías.	<p>Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas desagregadas por sexo.</p>

<p>FORMACIÓN</p>	<p>Crear un Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la entidad</p>	<p>Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a los responsables de Recursos Humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras y a la comisión de seguimiento</p> <p>Analizar anualmente los datos de balance del plan formativo de forma desagregada por sexo</p>
<p>PROMOCIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</p>	<p>Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.</p> <p>Revertir la segregación vertical detectada en la entidad.</p> <p>Favorecer la promoción laboral de las mujeres a través de ayudas para su mejora formativa.</p> <p>Fomentar un entorno libre de riesgos laborales.</p>	<p>Crear un procedimiento de promoción estándar libre de sesgos de género.</p> <p>Promoción de programas de liderazgo femenino en PDI.</p> <p>Publicación trimestral en clave de género a nivel interno y/o externo</p> <p>Revisar con perspectiva de género el protocolo y manual de prevención de riesgos.</p>
<p>CONDICIONES DE TRABAJO</p>	<p>Integrar la promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla en la estrategia de la entidad mediante una Política de Centro saludable y unos objetivos de salud y bienestar.</p>	<p>Crear una política de desconexión digital</p> <p>Elaborar programas de formación en gestión emocional para toda la plantilla que incluya una perspectiva de género (temas</p>

		<p>psicosociales, tratamiento del estrés, autoestima, y desarrollo de las competencias transversales).</p>
	<p>Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.</p>	<p>Crear un documento que recoja las medidas de conciliación disponibles y difundirlo</p>
<p>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla</p>	<p>Realización de un seguimiento anual sobre el uso de las medidas de conciliación y sistematizar su recogida.</p>
		<p>Incorporar reuniones y formaciones dentro de horario laboral y dentro de las instalaciones o vía online.</p>
		<p>Revisión de los criterios de adjudicación del complemento salarial de "Mejora Voluntaria" con el objetivo de analizar si están beneficiando a un sexo en detrimento del otro.</p>
<p>RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL</p>	<p>Disponer de información actualizada y desagregada por sexos de los salarios</p>	<p>Revisar anualmente las valoraciones de los puestos de trabajo y el informe VPT, en base al registro retributivo.</p>
		<p>Elaboración del próximo registro retributivo en base a niveles resultantes de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) de igual valor con perspectiva de género y analizar los posibles desequilibrios retributivos entre la plantilla masculina y femenina total y por niveles</p>

<p>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>Divulgación del protocolo e impulso de medidas de sensibilización y formación en la materia. Incorporación en acogida personal.</p> <p>Formar a la persona o personas referente/s del Protocolo para la prevención y el abordaje de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p>
<p>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</p>	<p>Difundir el uso de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no produzca estereotipos de género.</p> <p>Transmitir el compromiso de CIMNE con la igualdad entre hombres y mujeres y difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla</p>	<p>Elaboración y difusión de una Guía o Manual de Buenas Prácticas en la Comunicación, que incluya usos de lenguaje no sexista y cuidado de las imágenes no estereotipadas.</p> <p>Difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad.</p>
<p>GÉNERO Y CIENCIA</p>	<p>Introducir la perspectiva de género en la investigación y actividades que se realizan en CIMNE</p> <p>Despertar vocaciones científicas y divulgar la ciencia generada por mujeres en CIMNE</p>	<p>Realización de una charla divulgativa sobre como incorporar la perspectiva de género en la investigación</p> <p>Participación en las actividades del Día de la mujer y la niña en la ciencia (11/02) organizadas por el BIST, la bienal de ciencia u otras entidades</p> <p>Publicación de la mujer en la ciencia (11 febrero)</p> <p>Realización de actividades de divulgación científica en centros escolares</p> <p>Creación de una campaña de comunicación visualizando a las mujeres científicas de Cimne</p>

8. FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1	Creación de una política de selección basada en los principios del Open Transparent and Merit Based Recruitment .		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar que todos los procesos selectivos se llevan a cabo sin sesgos de género, así como para contribuir a equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, se revisarán los procesos de selección y contratación del centro.</p> <p>Para ello, se tendrán en cuenta los principios de selección del Open Transparent and Merit Based Recruitment.</p> <p>Todo ello quedará reflejado en el procedimiento de selección del centro.</p> <p>Periódicamente se realizará un seguimiento del impacto del protocolo en la consecución de los objetivos de igualdad de la organización.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Futuras incorporaciones y la totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales y materiales (los propios del centro)		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH y grupo trabajo HRS4R		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	Segundo semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de pautas establecidas dentro del proceso de selección para implantar el principio de igualdad de oportunidades. ▪ Valoración de puestos de trabajo realizada (sí/no). ▪ % de candidaturas de mujeres que han llegado. ▪ % de candidaturas de hombres que han llegado. ▪ % de mujeres contratadas ▪ % hombres contratados ▪ Seguimiento realizado (sí/no). 		

MEDIDA 2	Analizar de forma desagregada los datos de los procesos de selección en base a la participación de mujeres y hombres		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revertir la segregación horizontal detectada en la entidad.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar que el proceso de selección y contratación se lleva a cabo sin sesgos de género y en igualdad de oportunidades, se llevará a cabo un seguimiento anual en el que se recojan las contrataciones que se han dado, la tipología y cualquier otro tipo de observación, desagregadas por sexo.</p> <p>Con las conclusiones extraídas se elaborará un informe y se remitirá a la Comisión de Seguimiento con el objetivo de que se tomen las medidas pertinentes.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Los propios del centro, software selección		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Cuarto trimestre del año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° y tipología de contratos realizados a mujeres, según el puesto, categoría y departamento. ▪ % del N° y tipología de contratos realizados a mujeres según el puesto, categoría y departamento. ▪ N° y tipología de contratos realizados a hombres, según el puesto, categoría y departamento. ▪ % del N° y tipología de contratos realizados a hombres según el puesto, categoría y departamento. ▪ Resultados de los informes. ▪ Comentarios de la comisión. ▪ Medidas tomadas al respecto. 		

EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 3	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas desagregadas por sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres según la modalidad de contratación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Las contrataciones parciales tradicionalmente están feminizadas, siendo utilizadas mayoritariamente por mujeres para compatibilizar su vida familiar y laboral. Esta parcialidad conlleva dificultades en su desarrollo profesional en igualdad de condiciones y una merma económica para ellas.</p> <p>Con el objetivo de conocer si en la entidad se está haciendo uso de este tipo de contrato por carencia de medidas de conciliación, anualmente se llevará a cabo un análisis de la tipología de contratos usada en la entidad y el nivel de reducción de las contrataciones parciales.</p> <p>A la Comisión de Seguimiento de Igualdad se le informará de los resultados de este informe anual.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Los propios del centro		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Cuarto trimestre del año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis realizado. • Resultados del análisis. • Nivel de reducción anual de la parcialidad en las contrataciones. • Informe del análisis remitido a la Comisión de Igualdad 		

EJE 3: FORMACIÓN

MEDIDA 4	Formación con módulos específicos en Igualdad de oportunidades a los responsables de Recursos Humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras y a la comisión de seguimiento		
OBJETIVO 4ESPECÍFICO	Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la entidad		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Formar en igualdad al personal encargada de la gestión de personas en la entidad es fundamental para el desarrollo de sus funciones libre de estereotipos de género.</p> <p>De este modo, los/as profesionales sabrán identificar cuáles son sus propios estereotipos de género y como eliminarlos.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Responsables de Recursos Humanos		
RECURSOS	Presupuesto formación		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIZACIÓN	Segundo semestre 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Personal de Recursos humanos y que gestionen equipos formados en igualdad. N.º y tipo de cursos en los que participan. Informe de satisfacción y utilidad del curso. 		

MEDIDA 5		Analizar anualmente los datos de balance del plan formativo de forma desagregada por sexo	
OBJETIVO ESPECÍFICO		Reducir o eliminar las barreras que existan para asegurar la igual de acceso a la formación.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA		<p>Diseño y creación de un sistema de seguimiento y evaluación de las formaciones que recoja de forma desagregada por sexo, información relevante para realizar un estudio referente a las formaciones impartidas en la organización.</p> <p>Dicho informe incluirá, al menos, la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ tipo de formación ▪ contenidos ▪ duración ▪ temporalidad ▪ modalidad ▪ puesto, departamento y categoría de pertenencia de las personas trabajadoras formadas ▪ % de jornada de las personas trabajadoras formadas ▪ posibilidades de promoción profesional de las personas trabajadoras formadas ▪ responsabilidades familiares de las personas trabajadoras formadas <p>De forma anual se realizará un informe de conclusiones en base a los datos obtenidos en el que se desarrollará un plan de actuación para corregir las deficiencias detectadas en materia de formación.</p>	
GRUPO DESTINATARIO		Totalidad de la plantilla	
RECURSOS		Los propios del centro (materiales y personales)	
PERSONAS RESPONSABLES		RRHH	
TEMPORALIZACIÓN		Continua	CALENDARIO Cuarto trimestre del año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación del sistema de seguimiento (sí/no). ▪ Elaboración de informe de conclusiones con plan de actuación en base a las deficiencias detectadas (sí/no). ▪ Nº de medidas incluidas en el plan de actuación. ▪ Nº de medidas implantadas para corregir las deficiencias detectadas. 	

Karen Casallas

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 6		Crear un procedimiento de promoción estándar libre de sesgos de género.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar que todos los procesos de promoción del centro se llevan a cabo sin sesgos de género, así como para contribuir a equilibrar los puestos de responsabilidad entre hombres y mujeres, se diseñará un Protocolo de Promoción Interna propio de la entidad.</p> <p>Para ello, se llevarán a cabo los siguientes pasos: formación a las personas que intervienen en los procesos de promoción en el centro; análisis de las vacantes, de su lenguaje y de sus criterios y establecimiento de canales internos de publicación bien definidos; definición del perfil del puesto en base a criterios neutros; establecimiento de criterios y baremos de evaluación objetivos, con las pruebas necesarias para cada candidatura; formalización del canal de comunicación de resultados selectivos.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Los propios del centro		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH y grupo trabajo HRS4R		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del Protocolo de Promoción Interna. • Número de ofertas de promoción revisadas y publicadas en lenguaje inclusivo. • Establecimiento de baremos para la contratación definidos. • Valoración de puestos de trabajo realizada. • Elaboración del procedimiento de actuación común para todos los puestos y departamentos. 		

MEDIDA 7		<i>Promoción de programas de liderazgo femenino en PDI.</i>	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar el liderazgo femenino para mejorar en la entidad promocionando a mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Con la finalidad de fomentar el liderazgo femenino en la organización; se creará un programa de desarrollo de habilidades directivas, que podrá contener acciones formativas, campañas de sensibilización, etc.</p> <p>Además, se pondrá en marcha un programa de mentoring, donde un equipo de mentoras sirva de referente para mujeres con potencial para promocionar y las acompañen en el desarrollo de su carrera profesional.</p> <p>Una vez finalizado, se extraerá un informe final de resultados que sea difundido a toda la plantilla y que invite a otras mujeres a unirse al programa.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Presupuesto centro		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH y grupo de trabajo HRS4R		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en marcha de un programa de liderazgo femenino con criterios objetivos y desde la perspectiva de género (sí/no). • Tipo de acciones emprendidas: modalidad y público destinatario. • Nº de mujeres que participan en programa de liderazgo. • % de mujeres que participan en programa de liderazgo. • Nº de mujeres promocionadas por categoría y puesto. • % de mujeres promocionadas por categoría y puesto. 		

MEDIDA 8	Publicación trimestral en clave de género a nivel interno y/o externo		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Despertar vocaciones científicas y divulgar la ciencia generada por mujeres en CIMNE		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Dar más visibilidad a las mujeres que se dedican al ámbito científico		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Los propios del centro		
PERSONAS RESPONSABLES	Comunicación y RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	-	Nº de publicaciones realizadas	
	-	Nº de canales utilizados	
	-	Informe de resultados anual	

EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDA 9	Revisar con perspectiva de género el protocolo y manual de prevención de riesgos.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en la política de PRL		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Con el fin de cumplir que la prevención de riesgos laborales incluye todas las dimensiones recomendadas por la OMS, se tendrán en cuenta los siguientes ítems:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entorno físico (condiciones físicas, químicas, de conducción, ...) ▪ Entorno psicosocial (cultura, evaluaciones psicosociales, de clima, igualdad, conciliación, ...) ▪ Recursos de salud (todo aquello que la entidad hace para promover hábitos saludables) ▪ Participación en la comunidad (RSC, voluntariado, medio ambiente, diversidad, ...) <p>Para garantizar que se realizan desde una perspectiva de género, los datos se incluirán de manera desagregada por sexo siempre que sea posible. Para ello, se recomienda hacer una Matriz de identificación y evaluación de los factores de riesgo para la SSB. En cuanto al seguimiento de las medidas, se recomienda hacer un “Cuadro de mando integral” que aúne los indicadores de cada apartado.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Los propios del centro y Empresa externa prevención		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaboración de la matriz ● Nº de factores de riesgo identificados ● Diferencias detectadas entre la plantilla femenina y masculina ● Nº de mejoras en los factores de riesgo 		

MEDIDA 10		Crear una política de desconexión digital			
OBJETIVO ESPECÍFICO		Integrar la promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla en la estrategia de la entidad mediante una Política de Centro saludable y unos objetivos de salud y bienestar.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA		<p>Se diseñará, elaborará e implementará una política de desconexión digital en base al derecho establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.</p> <p>Esta política de desconexión digital incluirá, al menos, las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Interrupción o bloqueo automático de los equipos informáticos y tecnológicos fuera del horario laboral establecido. ▪ Apagado automático de las luces de los centros de trabajo a las 19 horas. ▪ Establecimiento de la prohibición de realizar comunicaciones con personal interno de la organización durante su periodo vacacional. ▪ Establecimiento de la prohibición de realizar comunicaciones con personal interno de la organización fuera del horario laboral. <p>Dicha política de desconexión digital será elaborada y negociada junto con la representación legal de las personas trabajadoras.</p>			
GRUPO DESTINATARIO		Totalidad de la plantilla			
RECURSOS		Los propios del centro			
PERSONAS RESPONSABLES		RRHH			
TEMPORALIZACIÓN		Continua	<table border="1"> <tr> <td>CALENDARIO</td> <td>2023</td> </tr> </table>	CALENDARIO	2023
CALENDARIO	2023				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de la política de desconexión digital (sí/no). ▪ Negociación de la política de desconexión digital con la RLPT (sí/no). ▪ Inclusión de las acciones descritas en la medida (sí/no). 			

MEDIDA 11		<i>Elaborar programas de formación en gestión emocional para toda la plantilla que incluya una perspectiva de género (temas psicosociales, tratamiento del estrés, autoestima, y desarrollo de las competencias transversales).</i>	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla en la estrategia de la entidad mediante una Política de Centro saludable y unos objetivos de salud y bienestar.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Elaboración de programas para mejorar la calidad de vida y la salud psicológica de la plantilla, a través de la mejora de la gestión emocional, atendiendo a las necesidades concretas de hombres y mujeres, a través de formaciones relativas a hábitos saludables, gestión emocional, gestión del estrés, alimentación saludable, etc.</p> <p>Se dotará, de esta forma, a través de las formaciones, de herramientas que servirán a la plantilla no solo en el ámbito profesional, si no en el personal, favoreciendo un mejor clima laboral y una mejor salud de las personas del centro.</p> <p>Se desarrollarán acciones a través de distintas metodologías (formación presencial, formación a distancia, píldoras formativas).</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Presupuesto formación		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones desarrolladas. • Nº de temáticas desarrolladas. • Nº de metodologías utilizadas. • Nº de personas trabajadoras que participan en las acciones desagregado por sexo. • % de personas trabajadoras que participan en las acciones desagregado por sexo. 		

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 12	Crear un documento que recoja las medidas de conciliación disponibles y difundirlo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>El contenido mínimo de la guía será:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantía del compromiso de la dirección • Medidas: descripción de las mismas, duración y observaciones • Vía solicitud de las mismas • Información de interés para las trabajadoras y trabajadores <p>Elaborada la guía, se llevarán a cabo diferentes acciones de difusión, utilizando distintos formatos y canales de comunicación, físicos (tablones de anuncios, flyers, carteles) o digitales (plataformas, redes, correo corporativo etc.). En el proceso de difusión, se deberá hacer especial hincapié en la necesidad de la implicación de los trabajadores en las tareas de cuidados, fomentado así la corresponsabilidad de los hombres.</p> <p>La guía se incluirá en la documentación de políticas, protocolos y procedimientos del centro, y deberá ser revisada de forma anual.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Los propios del centro		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH y comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de la guía (sí/no). ▪ Informe de resultados de situación (sí/no). ▪ Nº de formatos de la guía disponibles. ▪ Nº de canales de difusión empleados. ▪ Nº y % de personas desagregado por sexo que reciben la guía. ▪ Nº y % de personas desagregado por sexo que hacen uso de medidas de conciliación antes de la difusión. 		

Nº y % de personas desagregado por sexo que hacen uso de medidas de conciliación después de la difusión.

MEDIDA 13	Realización de un seguimiento anual sobre el uso de las medidas de conciliación y sistematizar su recogida.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Creación de un sistema de seguimiento y evaluación, para constatar la efectividad de las medidas de conciliación y permisos y conocer qué colectivos hacen un mayor uso de estas medidas, qué posibles mejoras se podrían añadir o son solicitadas por la plantilla, así como qué percepción de efectividad de las medidas tiene el personal de CIMNE.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Los propios del centro		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Cuarto trimestre del año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de seguimiento creado: sí/no • Nº de medidas a seguir; • Nº de items de seguimiento; • Nº de informes de recogida de datos; • Realización del informe de resultados: sí/no. • Nº y % de mujeres y hombres que se acogen a las medidas de conciliación, por tipo de medida y puesto de trabajo. 		

MEDIDA 14	Incorporar reuniones y formaciones dentro de horario laboral y dentro de las instalaciones o vía online.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir o eliminar las barreras que existan para asegurar la igual de acceso a la formación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La totalidad de las formaciones, independiente de la modalidad de impartición, se desarrollarán dentro del horario laboral de la plantilla, y dentro de las instalaciones o vía online, con el objetivo de asegurar que las personas trabajadoras de CIMNE pueden acceder a todas las formaciones impartidas relacionadas con el desarrollo de su puesto de trabajo, sin interferir con sus necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Los propios del centro		
PERSONAS RESPONSABLES	RR.HH.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	A partir de la aprobación del plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de formaciones impartidas dentro del horario laboral. ▪ Nº de formaciones impartidas fuera del horario laboral (total o parcialmente). ▪ % de formaciones impartidas dentro del horario laboral. ▪ Nº de participantes por formación segregado por sexo 		

EJE 7: RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

MEDIDA 15	Revisión de los criterios de adjudicación del complemento salarial de “Mejora Voluntaria” con el objetivo de analizar si están beneficiando a un sexo en detrimento del otro.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma directa e indirecta en materia retributiva.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Revisión de los criterios de adjudicación del complemento salarial “Mejora Voluntaria” para asegurar que no se están produciendo discriminaciones entre mujeres y hombres en su asignación.</p> <p>Las conclusiones detectadas en el análisis se plasmarán en un informe de conclusiones y se implementarán los cambios necesarios para asegurar que no se están generando desigualdades en las percepciones retribuidas a las trabajadoras.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Personales		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de los criterios de adjudicación del complemento salarial Mejora Voluntaria (sí/no). ▪ Elaboración de informe de conclusiones (sí/no). ▪ Nº de subsanaciones realizadas en los criterios de asignación de los complementos salariales. 		

MEDIDA 16	Revisar anualmente las valoraciones de los puestos de trabajo y el informe VPT, en base al registro retributivo.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisión de la política retributiva de la entidad y estudio de la situación de satisfacción de las personas trabajadoras.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Con el fin de evitar la desactualización lógica con el paso del tiempo de las valoraciones de puestos de trabajo, así como de la clasificación profesional, anualmente, al realizar el Registro Retributivo en base a la VPT, CIMNE llevará a cabo una revisión con los objetivos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la clasificación Profesional para que no se incluyan personas con funciones y responsabilidades desiguales en un mismo puesto y nivel - Considerar en la VPT otros factores que pueden incidir, directa o indirectamente, en el puesto como las medidas de conciliación que tenga la entidad, posibilidades o dificultades para teletrabajar o promocionar que tenga ese puesto o exigencia de disponibilidad. - En cuanto a la perspectiva de género, profundizar más en este análisis, de tal forma que se puedan detectar posibles sesgos inconscientes de género. 	
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla	
RECURSOS	Personales	
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de RRHH	
TEMPORALIZACIÓN	Anualmente	<div style="background-color: #e67e22; color: white; padding: 2px; display: inline-block;">CALENDARIO</div> 1 ^{er} semestre de cada año de vigencia del plan de igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Registro salarial actualizado • Detección de brechas • Revisión de la VPT y clasificación profesional en base a los resultados del informe del Registro • Medidas llevadas a cabo en base a los resultados del informe 	

MEDIDA 17	Elaboración del próximo registro retributivo en base a niveles resultantes de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) de igual valor con perspectiva de género y analizar los posibles desequilibrios retributivos entre la plantilla masculina y femenina total y por niveles.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el principio de igualdad salarial y de condiciones de trabajo.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	El registro retributivo correspondiente a los datos salariales referentes al periodo comprendido entre enero y diciembre de cada año, se realizará en base a las categorías que se definan en la elaboración del sistema de valoración de puestos de trabajo de igual valor.	
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla	
RECURSOS	Personales y económicos	
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH	
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO
		1 ^{er} semestre de cada año de vigencia del plan de igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización del registro retributivo (sí/no). ▪ Utilización de las categorías recogidas en el sistema de valoración de puestos de trabajo de igual valor (sí/no). ▪ Realización del informe justificativo de brechas (sí/no). 	

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 18	Divulgación del protocolo e impulso de medidas de sensibilización y formación en la materia. Incorporación en acogida personal.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Realización de una campaña de difusión a través de los medios de comunicación que considere el centro del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>La difusión incluirá el documento completo del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo</p> <p>Se informará igualmente de los canales y procedimientos de denuncia definidos en el Protocolo de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y de las personas responsables del protocolo, a las que se deberá acudir en caso de necesitar ampliar información y/o articular el protocolo.</p> <p>El protocolo se incluirá también en el protocolo de acogida para las nuevas incorporaciones.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Los propios del centro		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH y comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual y recurrente	CALENDARIO	2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de la difusión (sí/no). ▪ N.º de canales de comunicación empleados. ▪ N.º de personas trabajadoras que reciben la información desagregada por sexo. ▪ % de personas trabajadoras que reciben la información desagregada por sexo. 		

MEDIDA 19		Formación específica para la persona referente/s del Protocolo para la prevención y el abordaje de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.			
OBJETIVO ESPECÍFICO		Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA		<p>Impartición de formaciones a la Comisión Instructora de CIMNE para sensibilizar y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como para proporcionar las herramientas necesarias para detectar y actuar ante una situación de acoso desde su posición en la Comisión Instructora.</p> <p>Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición y explicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. • Comportamientos que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo. • El acoso en el ámbito digital. • Consecuencias de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo. • Prevención y gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo. <p>Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.</p>			
GRUPO DESTINATARIO		Personas responsables del protocolo de la entidad			
RECURSOS		Presupuesto plan formación			
PERSONAS RESPONSABLES		RRHH			
TEMPORALIZACIÓN		Puntual	<table border="1"> <tr> <td>CALENDARIO</td> <td>2023</td> </tr> </table>	CALENDARIO	2023
CALENDARIO	2023				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> • Píldora formativa especializada en acoso (detección e intervención) realizada • N.º de personas (desagregada por sexo) destinatarias y que finalmente participan • Informe anónimo de satisfacción y utilidad de la formación. 			

EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

MEDIDA 20	Elaboración y difusión de una Guía o Manual de Buenas Prácticas en la Comunicación, que incluya usos de lenguaje no sexista y cuidado de las imágenes no estereotipadas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar una comunicación inclusiva y no sexista.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Como forma de homogeneizar el compromiso con la igualdad de la entidad, se creará un Manual o Guía de Buenas Prácticas en la Comunicación. En ella se establecerán las estrategias comunicativas del centro, instando a la plantilla a visibilizar a las mujeres a través del lenguaje y de unas imágenes inclusivas y no estereotipadas.</p> <p>Posteriormente, se difundirá a toda la plantilla, utilizando los canales de comunicación internos de la entidad; así como se procederá a analizar y adaptar todo el lenguaje e imágenes utilizadas en todos los medios de comunicación.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla del centro.		
RECURSOS	Presupuesto plan igualdad		
PERSONAS RESPONSABLES	Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Manual o guía elaborado. • Difusión realizada a la plantilla, en cada uno de los centros. • Medios utilizados para la difusión. • Nº de documentos e imágenes revisadas y adaptadas a una comunicación inclusiva y no sexista. 		

MEDIDA 21		<i>Difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad.</i>	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Hacer difusión del plan de igualdad internamente/ externamente.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Puesta a disposición de la plantilla del documento íntegro del Plan de Igualdad para su consulta.</p> <p>Este documento estará disponible de forma virtual a través de los canales de comunicación empleados habitualmente.</p> <p>De forma complementaria se recomienda elaborar material de difusión del Plan de Igualdad que incluya, al menos, un pequeño resumen del mismo (a modo de ejemplo: elaboración de un folleto informativo que contengan las principales medidas del Plan de Igualdad) y la vía de contacto con las personas que conforman la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Este material podrá ser utilizado para su difusión interna y externa.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Los propios del centro		
PERSONAS RESPONSABLES	RRHH y Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	Después de la aprobación del Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas trabajadoras que reciben la información, desagregado por sexo. • % de la plantilla que recibe la información, desagregado por sexo. • Nº de canales de comunicación utilizados. • Elaboración material de difusión (sí/no). • Difusión del material (sí/no). 		

EJE 10: GÉNERO Y CIENCIA

MEDIDA 22	Realización de una charla divulgativa sobre como incorporar la perspectiva de género en la investigación		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en la investigación y actividades que se realizan en CIMNE		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Con el objetivo de hacer de la perspectiva de género una visión transversal, se llevará a cabo una charla divulgativa sobre cómo incorporar la misma al sector de la investigación.</p> <p>La charla se realizará a la totalidad de la plantilla y, posteriormente, se realizará una encuesta de satisfacción en la que se pregunte a las personas del CIMNE si hubieran incluido algún tema adicional.</p> <p>Se realizará también un informe de conclusiones.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla y especialmente las trabajadoras del centro		
RECURSOS	Presupuesto formación		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de RR.HH.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Charla realizada: sí/no ▪ Nº de canales utilizados ▪ Encuesta de satisfacción a la plantilla ▪ Informe de resultados anual 		

MEDIDA 23				Participación en las actividades del Día de la mujer y la niña en la ciencia (11/02) organizadas por el BIST, la bienal de ciencia u otras entidades	
OBJETIVO ESPECÍFICO		Despertar vocaciones científicas y divulgar la ciencia generada por mujeres en CIMNE			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA		Dar más visibilidad a las mujeres que se dedican al ámbito de la ciencia para atraer talento femenino al sector			
GRUPO DESTINATARIO		Totalidad de la plantilla y especialmente las trabajadoras del centro			
RECURSOS		Los propios del centro			
PERSONAS RESPONSABLES		Comunicación			
TEMPORALIZACIÓN		Anual	CALENDARIO	Anualmente (los 4 años)	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de actividades en las que se ha participado. ▪ Encuesta de satisfacción ▪ Informe de resultados anual 			

MEDIDA 24		Publicación de la mujer en la ciencia (11 febrero)	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Despertar vocaciones científicas y divulgar la ciencia generada por mujeres en CIMNE		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Comunicar que la ciencia es una materia en donde las mujeres también tienen lugar		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla y especialmente las trabajadoras del centro		
RECURSOS	Los propios del centro		
PERSONAS RESPONSABLES	Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	Anualmente (los 4 años)
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de publicaciones realizadas. ▪ Nº de canales utilizados ▪ Encuesta de satisfacción a la plantilla ▪ Informe de resultados anual 		

MEDIDA 25		Realización de actividades de divulgación científica en centros escolares	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Visibilizar la presencia de mujeres en áreas de tradición masculina.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el objetivo de difundir y promover el acceso de las mujeres a las áreas de investigación más masculinizadas, mostrar que las mujeres pueden acceder a este sector		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla y especialmente las trabajadoras del centro		
RECURSOS	Los propios del centro		
PERSONAS RESPONSABLES	Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	Anualmente (los 4 años)
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de actividades de divulgación realizadas. ▪ Nº de canales utilizados ▪ Encuesta de satisfacción a la plantilla ▪ Informe de resultados anual 		

MEDIDA 26	Creación de una campaña de comunicación visualizando a las mujeres científicas de CIMNE		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Despertar vocaciones científicas y divulgar la ciencia generada por mujeres en CIMNE		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con la finalidad de incentivar la promoción de las mujeres y la incorporación de mujeres al sector y al centro, se publicarán en los diferentes canales con los que cuente la organización (plataforma, newsletter, intranet, etc.) informaciones de mujeres científicas en CIMNE y en el sector en general. De esta forma, las trabajadoras conocerán referentes en el sector que les pueden motivar a buscar acceder a los mismos, fomentando la promoción y atracción femenina.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla y especialmente las trabajadoras del centro		
RECURSOS	Los propios del centro		
PERSONAS RESPONSABLES	Comunicación		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	Indicar en qué momento del año
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de publicaciones sobre mujeres referentes. ▪ Nº de canales utilizados para la campaña de difusión. ▪ Encuesta de satisfacción a la plantilla ▪ Informe de resultados anual 		

9. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDA	2023		2024		2025		2026	
		1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
1	Creación de una política de selección basada en los principios del <u>Open Transparent and Merit Based Recruitment</u> .								
2	Analizar desagregadamente los datos de los procesos de selección en base a la participación de mujeres y hombres								
3	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas desagregadas por sexo.								
4	Formación con módulos específicos en Igualdad de oportunidades a los responsables de Recursos Humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras y a la comisión de seguimiento								
5	Analizar anualmente los datos de balance del plan formativo de forma desagregada por sexo								
6	Crear un procedimiento de promoción estándar libre de sesgos de género.								
7	Revisar con perspectiva de género el protocolo y manual de prevención de riesgos.								
8	Promoción de programas de liderazgo femenino en PDI.								
9	Publicación trimestral en clave de género a nivel interno y/o externo (relacionada con acción nº 25)								

10	Revisar con perspectiva de género el protocolo y manual de prevención de riesgos.									
11	Crear una política de desconexión digital									
12	Elaborar programas de formación en gestión emocional para toda la plantilla que incluya una perspectiva de género (temas psicosociales, tratamiento del estrés, autoestima, y desarrollo de las competencias transversales).									
13	Crear un documento que recoja las medidas de conciliación disponibles y difundirlo									
14	Realización de un seguimiento anual sobre el uso de las medidas de conciliación y sistematizar su recogida.									
15	Incorporar reuniones y formaciones dentro de horario laboral y dentro de las instalaciones o vía online.									
16	Revisión de los criterios de adjudicación del complemento salarial de "Mejora Voluntaria" con el objetivo de analizar si están beneficiando a un sexo en detrimento del otro.									
17	Revisar anualmente las valoraciones de los puestos de trabajo y el informe VPT, en base al registro retributivo.									
18	Elaboración del próximo registro retributivo en base a niveles resultantes de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) de igual valor con perspectiva de género y analizar los posibles desequilibrios retributivos entre la plantilla masculina y femenina total y por niveles									
19	Divulgación del protocolo e impulso de medidas de sensibilización y formación en la materia. Incorporación en acogida personal.									
20	Formar a la persona o personas referente/s del Protocolo para la prevención y el abordaje de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.									
21	Elaboración y difusión de una Guía o Manual de Buenas Prácticas en la Comunicación, que incluya usos de lenguaje no sexista y cuidado de las imágenes no estereotipadas.									

22	Difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad.									
23	Realización de una charla divulgativa sobre como incorporar la perspectiva de género en la investigación									
24	Participación en las actividades del Día de la mujer y la niña en la ciencia (11/02) organizadas por el BIST, la bienal de ciencia u otras entidades									
25	Publicación de la mujer en la ciencia (11 febrero)									
26	Realización de actividades de divulgación científica en centros escolares									
27	Creación de una campaña de comunicación visualizando a las mujeres científicas de Cimne									

Karen Casallas

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en caso de:**

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la entidad elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la entidad. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En caso de discrepancias entre los miembros de la Comisión de seguimiento, las medidas/acuerdos serán adoptadas por mayoría de sus miembros. Si no se consiguiesen las mayorías necesarias, y en caso de discrepancia grave, la comisión de igualdad acudirá a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolverlo.

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará conformada por:

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO EN LA ENTIDAD	PARTE SOCIAL/PARTE ENTIDAD
Claudio Zinggerling	Research Engineer	Parte entidad
Karen Casallas	PhD Student	Parte entidad
Javier Mora	Assistant Professor	Parte entidad
Alessandra Di Mariano	Staff Scientist	Parte entidad
Irene Martínez	Recursos Humanos	Parte entidad
Raquel Cuesta	CCOO	Parte social

Sus funciones y funcionamiento quedan definidas en el punto 12 del presente Plan de Igualdad.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su modificación posterior mediante el 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, así como en el 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.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

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

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.

- **Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso del centro con la Igualdad de Oportunidades.**

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, **semestralmente** y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes semestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de CIMNE y la evolución que han experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la entidad en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

Tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se realizará, al menos, una evaluación intermedia y otra final, dentro de los tres últimos meses de vigencia del Plan, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Barcelona, a 20 de diciembre de 2022.

CLAUDIO MIGUEL
ZINGGERLING BONET
- DNI 26565431V

Firmado digitalmente por CLAUDIO MIGUEL
ZINGGERLING BONET - DNI 26565431V
Nombre de reconocimiento (DN): o=ES,
ou=ZINGGERLING BONET,
cn=CLAUDIO MIGUEL,
serialNumber=dCN=26565431V, cn=CLAUDIO
MIGUEL, ZINGGERLING BONET - DNI 26565431V
Fecha: 2022.12.20 15:37:41 +01'00'

MORA
SERRANO
FRANCISCO
O JAVIER
42097971
J

Firmado digitalmente por
MORA SERRANO
FRANCISCO
JAVIER -
42097971J
Fecha:
2022.12.20
18:00:50 +01'00'

MARTINEZ
PEREZ IRENE -
45856794S

Firmado digitalmente por
MARTINEZ PEREZ IRENE -
45856794S
Fecha: 2022.12.20 21:30:36
+01'00'

Karen Casallus

Raquel 66