



**PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACIÓN CENTRO
TECNOLÓGICO CEIT**

Donostia / San Sebastián

Fecha: Junio 2022

ÍNDICE

0. ANTECEDENTES.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1 Modelo de ficha de identificación de la empresa	5
1.2 Objetivo del Diagnóstico del Plan de Igualdad de Ceit.....	6
2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	7
2.1 Proceso de selección t contratación	7
2.2 Clasificación Profesional: Valoración de puestos de Trabajo de Ceit.....	8
2.3 Formación.....	13
2.4 Promoción Profesional	15
2.5 Condiciones de Trabajo, incluida la Auditoría Retributiva	19
2.6 Derechos de la vida personal, familiar y laboral	20
2.7 Infrarrepresentación femenina	22
2.8 Remuneraciones.....	23
2.8.1 Sistema retributivo conforme al Convenio para los Centros de Educación Universitaria e Investigación	23
2.8.2 Sistema retributivo de Ceit	23
2.8.3 Registro retributivo	26
2.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	27
3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	29
3.1 Concepto de Auditoría Retributiva.....	29
3.2 Contenido de la auditoría retributiva	29
4. PLAN DE ACTUACIÓN	35

0. ANTECEDENTES

Asociación Centro Tecnológico Ceit (en adelante, “Ceit”, el “Centro” o la “Sociedad”), es un centro tecnológico sin ánimo de lucro, creado en 1982 por iniciativa de la Universidad de Navarra. La tarea principal del Centro consiste en llevar a cabo proyectos industriales de investigación y colaboración con los departamentos de I+D de las empresas.

Ceit colabora con empresas de diversos sectores y promueve soluciones a través de la investigación aplicada. Adicionalmente, forma jóvenes investigadores orientados a incorporarse y aportar valor al sistema productivo.

En este contexto, para el Centro es fundamental tener una plantilla comprometida y alineada con estos propósitos, así como retener y atraer a los mejores profesionales.

Ceit, consciente de que el futuro de la Sociedad dependerá en gran medida de su capacidad para motivar y retener a un equipo cualificado y competente caracterizado por la diversidad y la igualdad, ha solicitado a EY sus servicios para el apoyo en el diseño y la elaboración de un plan de igualdad (en adelante, el “Plan de Igualdad” o el “Plan”).

El trabajo a desarrollar consiste en configurar un documento dinámico y evolutivo compuesto por un conjunto estructurado de medidas del entorno laboral, así como en promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar los obstáculos que dificultan e impiden la aplicación del principio de igualdad.

Asimismo, el Plan debe inspirarse en dos principios básicos: la no discriminación y la igualdad. El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, las relaciones y las condiciones de trabajo están ampliamente reconocidos en el sistema jurídico, tanto a nivel nacional como internacional.

En este contexto, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deben adoptar medidas destinadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Conforme a lo anterior, presentamos el diagnóstico de la situación de la Sociedad según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Ley Orgánica fue modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Por último, con objeto de desarrollar este Real Decreto-ley, el 14 de octubre de 2020 se publicaron los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, también de aplicación en el presente informe.

1. INTRODUCCIÓN

El 1 de marzo de 2019 fue publicado el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. El mismo ya modificó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Estatuto de los trabajadores, introduciendo los conceptos de registro salarial y auditoría retributiva, como puntos imprescindibles del diagnóstico negociado para el plan de igualdad.

Adicionalmente, la Disposición final primera detalla que, el Gobierno, deberá dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo del Real Decreto-ley en las materias que sean de su competencia.

En consecuencia, el pasado 14 de octubre fueron publicados en el BOE dos Reales Decretos en materia de igualdad:

- A. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regula el Reglamento sobre planes de igualdad (“RD 901/2020”).
- B. El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, por el que se regula el Reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (“RD 902/2020”).

De acuerdo a la normativa legal vigente, la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico incluirá, en función del citado Real Decreto, una referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, **a través de indicadores cuantitativos y cualitativos**, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico permitirá **obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables** que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

1.1 MODELO DE FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

La **Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas** (en adelante “la Guía”), elaborada por la Subdirección General para el Emprendimiento, la igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, el Instituto de las Mujeres y el Ministerio de Igualdad en enero de 2021, establece los siguientes criterios para realizar el diagnóstico:

- A. **Instrumentalidad:** se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- B. **Flexibilidad:** el contenido, extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la empresa identificadas en la negociación.
- C. **Dinamismo:** se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada entidad.

A efectos de recoger la información básica de la empresa, en primer lugar, se debe recoger información general de la empresa relativa a datos de identificación de la entidad, actividad, dimensión, localización, historia, dispersión geográfica, en su caso, y estructura organizativa, atendiendo a las peculiaridades de cada centro de trabajo, si fuera necesario, y de la actividad desarrollada.

En el Anexo III de la Guía se proporciona un Modelo de ficha de identificación de la empresa para la recopilación de esta información, que podrá incluirse en el informe diagnóstico. Este modelo es el siguiente:

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Asociación Centro Tecnológico Ceit
NIF	G20079695
Domicilio social	Paseo Manuel Lardizabal 15, 20018 Donostia / San Sebastián
Forma jurídica	Asociación
Año de constitución	1982
Responsable de la Entidad	
Nombre	Antonio Gonzalez Prada
Cargo	Gerente
Telf.	943 21 28 00
e-mail	agonzalez@ceit.es
Responsable de Igualdad	
Nombre	Begoña Bengoetxea Kortazar
Cargo	Dirección de Personas
Telf.	943 21 28 00
e-mail	bbengoetxea@unav.es
ACTIVIDAD	
SectorActividad	Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas
CNAE	7219
Descripción de la actividad	Otra Investigación y desarrollo Experimental en Ciencias Naturales y Técnicas

Dispersión geográfica y ámbito de actuación	La Asociación tiene como fin principal la realización, sin ánimo de lucro, de todas aquellas actividades e iniciativas tendentes a contribuir a la generación de conocimiento tecnológico y a su aplicación para el desarrollo y fortalecimiento de la capacidad competitiva de las empresas en el ámbito de la tecnología y la innovación, con el objeto de contribuir al beneficio general de la sociedad.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras*	Mujeres	76	Hombres	145	Total	221
Centros de Trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Paseo Manuel Lardizabal 15, 20018 Donostia/San Sebastián, Gipuzkoa (España) 2. Parque Tecnológico de San Sebastián. Paseo Mikeletegi 48, 20009 Donostia / San Sebastián 3. Planta piloto de atomización. Paseo Mikeletegi 73ª, 20009 Donostia / San Sebastián 					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	El servicio de Dirección de Personas es un servicio corporativo de la Universidad de Navarra que atiende al Ceit y otros centros de investigación de la Universidad					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	-					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Mujeres	-	Hombres	-	Total	-

*A fecha 31 de diciembre de 2020

1.2 OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD DE CEIT

Al objeto anteriormente descrito, el Centro ha facilitado las políticas, procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del diagnóstico retributivo de Ceit, entre los que se encuentran:

- Sistema Retributivo de Ceit.
- XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.
- Programa de desarrollo profesional del personal investigador.
- Programa de desarrollo profesional del personal de apoyo a la investigación (fase borrador).
- Requisitos de referencia para la evaluación del desempeño del personal investigador.
- Informes de Evaluación Desempeño y catálogo de competencias del PAS.
- Plan de Igualdad de Ceit.

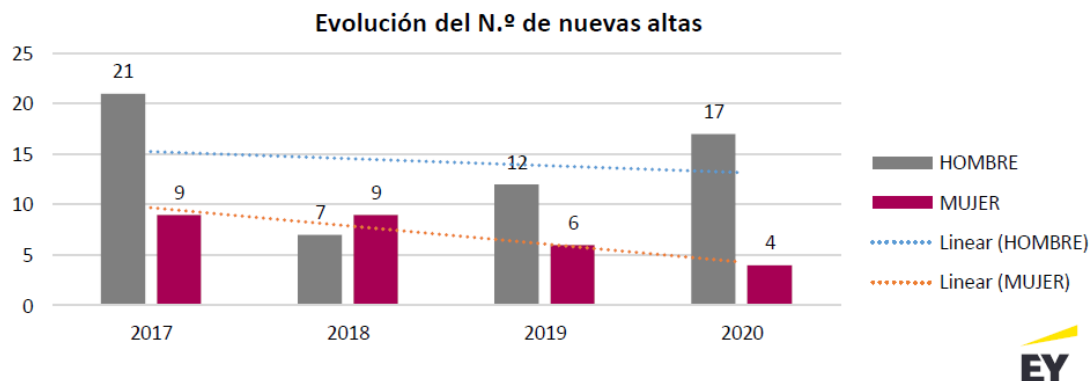
2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

2.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El proceso de selección de Ceit se caracteriza por lo siguiente:

- Para la búsqueda de los perfiles, se acude a plataformas digitales y se entrevistan aquellas personas candidatas que pueden encajar en el perfil. Por tanto, la persona candidata tendrá que ajustarse a los requisitos del Grupo Profesional, Posición y Funciones, sin hacer distinción de sexo.
- Una vez se hace la selección de currículums, se realizan **dos entrevistas, una entrevista técnica** donde se evalúan los **conocimientos más técnicos y la formación**; y una segunda entrevista con el servicio de **Dirección de Personas** en la que se valoran las **aptitudes sociales y competencias** generales del candidato o candidata
- En cada una de las fases, **los criterios de selección tienen que ver exclusivamente con la adecuación del perfil de la persona candidata al puesto**
- Conforme a la información proporcionada, **debido al sector y a la naturaleza del Centro**, la presencia de hombres frente a mujeres ha sido mayor (**a 31 de diciembre de 2020, el 66% de la plantilla son hombres**)

En base a lo anterior, a continuación se ha analizado el número de incorporaciones al Centro, en función a la fecha de antigüedad de la plantilla a 31 de diciembre de 2020.



En línea con la tendencia histórica, el número de mujeres contratadas en los últimos 4 años ha sido de un tercio respecto de la plantilla total contratada. A estos efectos, la infrarrepresentación femenina va en línea con la problemática del sector que puede apreciarse en el número de estudiantes matriculados en ingenierías, con perspectiva de género, de acuerdo a los datos del Instituto Nacional de Estadística.

CURSO	N.º empleados/as		% sobre el total de estudiantes	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
2018-2019*	99.736	33.341	75%	25%
2017-2018	100.473	33.334	75%	25%
2016-2017	101.745	32.948	76%	24%
2015-2016	102.444	32.407	76%	24%

* Datos provisionales

En este sentido, Ceit tiene implantados una serie de objetivos y medidas en relación a la selección, tales como:

Objetivos:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a los puestos ofertados por Ceit.
- Establecer medidas de fomento de acceso a los puestos donde haya desequilibrios entre los sexos.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación

Medidas:

- Revisar todos los documentos actuales de los procedimientos de selección tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad y formar a los equipos de selección en la empresa.
- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos y establecer medidas de acción positivas que logren un mayor equilibrio en la representatividad.

Adicionalmente, a continuación se presenta el número de ceses por motivo del cese y con perspectiva de género:

Motivo Baja	N.º empleados		% sobre el total de la plantilla de su género		% de mujeres respecto de hombres
	HOMBRE	MUJER	% HOMBRE	% MUJER	
Despido	2	0	100%	0%	-

2.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE CEIT

La valoración de puestos empleada por el Centro se basa en una metodología que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de los diferentes puestos de la organización, considerando las necesidades organizativas de Ceit y un desempeño estándar en los mismos; es, por tanto, aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

En particular, destacar que el sistema de valoración de puestos empleado por el Centro se ajusta al sistema de puntos que recoge el propio RD 902/2020.

A estos efectos, se emplea una matriz de contribución para valorar los puestos, describiendo ocho (8) niveles de contribución, atendiendo a siete (7) factores de contribución:

	Factores	Ponderación
CORE	Capital intelectual	20%
	Complejidad / Detección de errores	15%
	Toma de decisiones / Impacto	15%
NON CORE	Orientación al cliente	15%
	Trabajo en equipo	15%
	Necesidades físicas y del entorno	5%
	Liderazgo para el cambio / Innovación Transferencia de Conocimientos	15%

A continuación, se analiza si dicho sistema de valoración de puestos cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. Sin perjuicio de lo anterior, el sistema de valoración de puestos empleado por Ceit es neutral en cuanto al género.

Conforme a lo anterior, los **factores de contribución** identificados considerando la cultura del Centro son los siguientes:

1. **Capital Intelectual:** este factor mide la combinación mínima de formación académica y experiencia relacionada con el trabajo que se requiere en el puesto de trabajo. La experiencia relacionada con el trabajo se refiere a la experiencia adquirida dentro o fuera de la organización.
2. **Complejidad / Detección de errores:** mide el esfuerzo mental relacionado con la complejidad general del puesto con respecto a las políticas y procedimientos, la naturaleza de las tareas realizadas y el nivel de capacidad analítica requerido.
3. **Toma de decisiones / Impacto:** este factor mide el tipo de decisiones tomadas por los empleados y empleadas y el impacto que esas decisiones tienen en la organización.
4. **Orientación al cliente:** Este factor mide los esfuerzos para descubrir y satisfacer las necesidades de los clientes y la frecuencia de contacto con ellos.
5. **Trabajo en equipo:** Este factor mide la necesidad de trabajar en equipo. Además, hace hincapié en el rol como miembro del mismo. Este factor también mide el número de proyectos en los que se trabaja de forma simultánea.
6. **Necesidades físicas y del entorno:** este factor evalúa el entorno físico en el que el titular del puesto realiza el trabajo. Esto incluye sólo aquellos aspectos que están tanto fuera de control del titular como el riesgo potencial para el bienestar físico o mental. Este factor también considera la frecuencia y el alcance de las exigencias físicas que se imponen al titular del puesto de trabajo mientras se cumplen los objetivos del mismo. Esto incluye actividades tales como la concentración, la atención a los detalles, la presión de los plazos, la fatiga ocular, la fuerza física, la flexibilidad, la exposición al clima, el calor, el frío y/o la resistencia.

7. Liderazgo para el cambio / Innovación / Transferencia de Conocimientos: Este factor considera el impacto del cambio en el entorno laboral de un puesto de trabajo y el grado en que este puesto participa en el desarrollo y/o aplicación de soluciones innovadoras a los problemas empresariales. El efecto interactivo del factor considera el grado de influencia que este trabajo tiene en alertar, dinamizar y liderar el cambio para mejorar la eficiencia, la eficacia y la competitividad de la organización.

Los distintos **niveles de contribución** se han agrupado en los siguientes ocho niveles definidos, conforme al valor relativo de los puestos:

Nivel 1/2: El trabajo consiste en la realización de tareas repetitivas y rutinarias siguiendo unas políticas estándar, con un impacto mínimo y supervisión del trabajo realizado. La diferencia entre el nivel 1 y 2 se basa en la experiencia relacionada con el puesto y la complejidad de las tareas que de ella se derivan.

Nivel 3: El trabajo consiste en la realización de tareas repetitivas y rutinarias siguiendo unas políticas estándar que pueden causar una pequeña mejora o un breve inconveniente para la Compañía.

Nivel 4: El trabajo consiste en la realización de tareas moderadamente complejas. Se requiere un juicio independiente para seleccionar y aplicar los recursos disponibles más apropiados. La supervisión continua se realiza en función de las necesidades.

Nivel 5: El trabajo es considerablemente complejo y variado y requiere la selección y aplicación de directrices técnicas y detalladas. Se requiere un juicio independiente.

Nivel 6: El trabajo es básicamente no estandarizado y muy variado, e implica muchas variables complejas y significativas. Se requiere capacidad de análisis y pensamiento inductivo. El trabajador también puede revisar las decisiones tomadas por otras personas en asuntos más rutinarios.

Nivel 7: El trabajo es básicamente no estandarizado y muy variado y las decisiones se toman con mayor libertad y discreción, incluyendo recomendaciones que están sujetas a aprobación por parte del Comité de Dirección en asuntos que pueden afectar al departamento o a otros departamentos de la organización.

Nivel 8: El trabajo consiste en dirigir y coordinar las actividades de la alta dirección, que a su vez dirige y coordina el funcionamiento de las principales funciones de la organización. Es habitual determinar y aprobar las políticas y controles de toda la organización.

Cada uno de los factores de contribución tiene definidos unos niveles comprendidos entre el 1 y 7 y de la letra a) a la g) generando una serie de puntos en función del peso de los factores, con su correspondiente descripción.

Las descripciones de los distintos niveles están construidas de forma que, conforme aumenta el nivel, aumenta el nivel de exigencia y, por tanto, de contribución en ese factor concreto. Estos saltos son progresivos y representan, en todo caso, una diferencia lo suficientemente grande entre un nivel y el anterior para que pueda ser perceptible.

Las descripciones de los diferentes niveles de los factores de contribución están alineadas con las descripciones y criterios típicos de los sistemas de valoración existentes en el mercado, tratando cada uno de ellos desde un punto de vista aséptico, objetivo y sin sesgos. Además, la selección de cada uno de ellos en el momento de la valoración tiene que estar soportada por evidencias que justifiquen la elección del mismo, habitualmente desde el contenido de la descripción del puesto de trabajo.

Los factores de contribución elegidos cubren con los requisitos planteados en el artículo 4 del RD 902/2020, al medir de forma clara la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas (en todos los factores, pero especialmente con: Toma de decisiones / Impacto, Complejidad / Detección de errores), las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas (Capital Intelectual), la responsabilidad relacionada con el bienestar de las personas, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización (Orientación al cliente, Trabajo en equipo y Liderazgo para el cambio / Innovación / Transferencia de Conocimientos).

Atendiendo a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, *la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento* se recogen en un factor específico, necesidades físicas y del entorno, dando cumplimiento al RD 902/2020.

Para poder realizar las valoraciones de las diferentes posiciones de la Sociedad en cada uno de estos siete factores de contribución definidos, es necesario partir de la comprensión de la realidad organizativa y de negocio de Ceit y de las funciones esperadas para el puesto de trabajo. En este sentido, las descripciones de los diferentes puestos de trabajo aportan una información muy completa para comprender qué hacen los diferentes puestos de trabajo, cómo lo hacen y para qué lo hacen.

Sin este grado de comprensión tanto de la realidad del Centro como de las distintas posiciones no habría sido posible realizar la valoración de puestos, al no contar con la información suficiente para determinar el valor relativo de cada uno de los puestos.

El proceso de valoración es, por tanto, el siguiente:

1. **Recopilación y análisis de la información básica del puesto:** la valoración de puestos requiere de la comprensión tanto del puesto como de la realidad organizativa de la Sociedad. En caso de que la información incluida en la descripción de puesto de trabajo no sea suficiente, a juicio del valorador, para comprender la

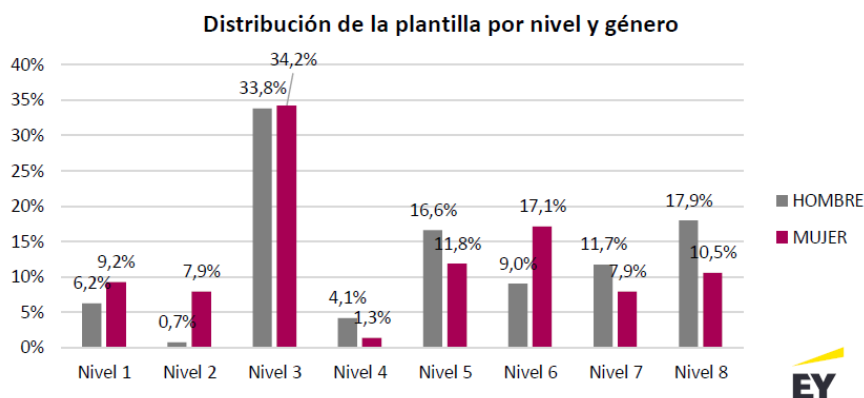
realidad del puesto, será necesario realizar entrevistas con el ocupante del puesto o su responsable para terminar de comprenderlo. Sin una comprensión completa de la posición, no es posible realizar la valoración de la misma

2. **Valoración del puesto:** a partir de esta información, se procederá a asignar una puntuación para cada uno de los siete factores de contribución, midiendo a través de las descripciones de nivel el grado de ajuste a cada uno de ellos. En caso de duda entre diferentes niveles de asignación, se ha de aplicar el criterio de prudencia valorativa y decantarse por el menor de los niveles
3. **Cálculo de la valoración final:** la valoración final de cada una de las posiciones se calculará realizando la suma de las puntuaciones asignadas a cada uno de los factores de contribución
4. **Comprobación de la coherencia entre puestos:** una vez terminado el proceso de valoración de cada una de las posiciones, es fundamental garantizar la coherencia de las mismas, tanto a nivel horizontal como vertical. Esta comprobación suele realizarse por medio de sesiones de calibración, que permiten ajustar y homogeneizar el criterio utilizado.

A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación se analiza la **segregación vertical** dentro de la Sociedad, en función de los niveles de la valoración de puestos descrita.

Nivel según Valoración de Puestos	N.º empleados/as		% sobre el total de la plantilla de su género		% de mujeres respecto de hombres
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
Nivel 1	9	7	6,2%	9,2%	77,8%
Nivel 2	1	6	0,7%	7,9%	600,0%
Nivel 3	49	26	33,8%	34,2%	53,1%
Nivel 4	6	1	4,1%	1,3%	16,7%
Nivel 5	24	9	16,6%	11,8%	37,5%
Nivel 6	13	13	9,0%	17,1%	100,0%
Nivel 7	17	6	11,7%	7,9%	35,3%
Nivel 8	26	8	17,9%	10,5%	30,8%
Total	145	76	100%	100%	52%

A 31 de diciembre de 2020, Ceit está representada mayoritariamente por hombres (66% de la platilla). Para poder establecer parámetros comparables, los datos desagregados por género se muestran en porcentaje en función del total de la plantilla de su género.



Tal y como puede comprobarse, bajo este estadístico **no se encuentran diferencias significativas** en la segregación vertical por género.

2.3 FORMACIÓN

Ceit planifica la formación de sus profesionales con el objetivo de proporcionar a cada uno la formación necesaria para el desarrollo profesional y personal en cada momento de su trayectoria.

La planificación se hace teniendo en cuenta las necesidades que los empleados y empleadas puedan tener tanto como grupo profesional como individuales. Adicionalmente, se permite que se hagan diferentes propuestas en diferentes materias formativas que se tendrán en cuenta a la hora de elaborar los planes de formación.

El Centro tiene implantadas iniciativas como *Women for Science and Technology*, una plataforma formada por más de 20 profesoras e investigadoras y un centenar de alumnas de ciencias, **orientada a apoyar a las alumnas que deseen cursar carreras científicas, tecnológicas, de ingeniería o medicina (STEM)**, así como a **visibilizar y potenciar la presencia de la mujer en la ciencia**.

Adicionalmente, se ha podido comprobar que investigadoras del Centro participan en charlas o coloquios en iniciativas de *mentoring*.

En este sentido, todas las iniciativas que están implantadas en el Centro **se visibilizan a través de los canales de comunicación de Ceit, tales como:**

- Redes sociales
- newsletters semanales
- boletines;
- páginas web; o
- vídeos

De esta forma, Ceit consigue que aumente la repercusión de las diferentes acciones formativas que tiene implantadas gracias al trabajo de difusión que se realiza.

La formación impartida por el Centro se ofrece a todos los empleados y empleadas de Ceit.

Ceit planifica la formación de sus profesionales con el objetivo de proporcionar a cada uno la formación necesaria para el desarrollo profesional y personal en cada momento de su trayectoria.

El Centro concede mucha importancia a la formación de sus profesionales. Una muestra es el alto índice de personas que reciben formación cada año:

Año	N.º Personas en acciones formativas	% sobre total plantilla
2018	154	64,98%
2019	159	71,95%
2020	111	50,22%

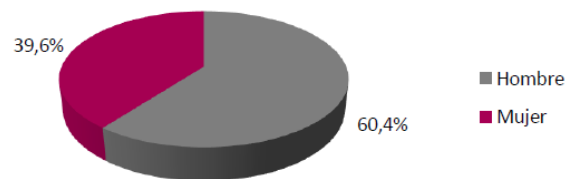
Adicionalmente, se han analizado las personas formadas durante el periodo de referencia 2020 con perspectiva de género:

Formación	N.º empleados/as		% sobre el total de la plantilla de su género		
	HOMBRE	MUJER	% HOMBRE	% MUJER	% de mujeres respecto de hombres
Personal formado	67	44	46%	58%	66%
Total	145	76	100%	100%	52%

Como puede comprobarse, el 50,22% de la plantilla durante el año 2020 ha recibido algún tipo de formación

Teniendo en cuenta la representatividad de cada género sobre el total de la plantilla, han recibido formación el 46% de los hombres, frente al 58% de las mujeres.

% de hombres y mujeres sobre el total del personal formada



El diagnóstico de necesidades formativas se realiza teniendo en cuenta la información que se extrae de:

- i. la Planificación Estratégica del centro, y en concreto de los planes operativos anuales que realizan los responsables de las unidades organizativas,
- ii. el resultado de la vigilancia tecnológica que realiza el centro,
- iii. la carrera profesional y las evaluaciones anuales,
- iv. las necesidades que surgen de la gestión de proyectos y servicios de investigación, y
- v. la adquisición de nuevos equipos.

El centro dispone de un plan de formación interno periódico para jóvenes investigadores e investigadoras, que se denomina “*Programa Research*”, cuya finalidad es dotarles de las herramientas necesarias para desarrollar una investigación de calidad, formación en gestión de proyectos, además de un conocimiento más profundo de los procedimientos internos y de los valores corporativos del centro.

Adicionalmente, se realizan acciones formativas dirigidas a los responsables de las distintas unidades organizativas en temas relacionados, por ejemplo, con habilidades para la gestión de equipos y los técnicos de apoyo a la investigación disponen de un plan de formación y capacitación para la utilización de maquinaria y de equipos.

La formación impartida por el Centro se ofrece a todos los empleados y empleadas de Ceit.

2.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Tal y como detalla el artículo 8 del RD 902/2020, es parte de la auditoría retributiva el estudio de las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica, derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Conforme al Convenio colectivo, los centros afectados por el presente Convenio, de acuerdo con sus Estatutos y Reglamentos, podrán establecer planes de promoción o desarrollo profesional para su plantilla que faciliten e incentiven su progreso personal y profesional. Dichos planes **deberán ser públicos de forma que puedan ser conocidos por los afectados**.

Actualmente, Ceit cuenta con un sistema anual en el que realizan las evaluaciones de todo el personal, y **según lo establecido en la carrera profesional de cada grupo profesional**, se solicitan y se aprueban las promociones.

En el caso del personal investigador, cuyo desarrollo profesional está definido en el documento “Programa de desarrollo profesional del personal investigador (en adelante “PDPI”), la promoción va asociada a un cambio de nivel de carrera y a un aumento de retribución, que es una cuantía (la establecida en las tablas salariales) que se consolida al salario bruto de la persona.

Para que se produzca una promoción de este colectivo se necesita que hayan pasado 3 años desde la última promoción y que el personal haya cumplido razonablemente con los objetivos individuales anuales acordados con la dirección de su grupo durante al menos los dos últimos años consecutivos, salvo que la Comisión Técnica Evaluadora lo proponga, en cuyo caso se podría optar a promoción antes de los 3 años.

De acuerdo al PDPI, el informe técnico elaborado por la Comisión Técnica Evaluadora versará sobre los **méritos del candidato o candidata y la adecuación al nivel o grado de desarrollo solicitados**. Este informe incluirá una evaluación del desempeño en el periodo de tres años según los Requisitos de Referencia descritos en el correspondiente documento.

El proceso de promoción comienza con la solicitud de promoción que envía la persona investigadora a la Comisión Técnica Evaluadora. También se adjuntan los informes de los responsables de grupo y división. La aprobación final corresponde al Comité de Dirección. La persona investigadora puede presentar alegaciones en caso de que no se apruebe la promoción, que se remiten a la Comisión Técnica Evaluadora y después al Comité de Dirección. En este proceso está previsto que también se tenga en cuenta la situación económica del centro.

Concretamente, en el PDPI se establece que el Centro formará una Comisión Técnica Evaluadora que estará formada por, al menos, siete (7) personas de reconocida trayectoria que tendrán que emitir un informe motivado basado en la evaluación del personal investigador.

La **composición de la Comisión Técnica Evaluadora** la determinará el Comité de Dirección y se **revisará periódicamente con el propósito de asegurar la independencia.**

En particular, la valoración del desempeño se basa en el **reconocimiento de los logros y fomenta el desarrollo del potencial** del personal de la Sociedad en la medida en que:

- La evaluación se referirá al conjunto de los méritos científicos reflejados en el currículum.
- Se tendrán en cuenta los requisitos mínimos establecidos para cada categoría y nivel.
- De entre los méritos curriculares evaluables, se valorarán especialmente los proyectos de investigación competitivos con financiación externa y las publicaciones científicas. Ambos aspectos conllevan una evaluación objetiva y cuantificable que determina la contribución a la sostenibilidad del centro y la calidad de las aportaciones científicas en régimen de concurrencia competitiva.
- De entre los méritos no curriculares evaluables, se valorarán las propuestas y ofertas enviadas desde la última promoción o asignación de nivel o grado.
- El Centro tiene determinados los ocho (8) campos relacionados con los méritos a tener en cuenta que son: (i) participación en proyectos; (ii) actividades comerciales; (iii) calidad y visibilidad de las publicaciones; (iv) capacidad de formación; (v) explotación y transferencia al mercado: patentes, licencias y creación de empresas; (vi) colaboraciones; (vii) capacidad de dirección de equipos; (viii) otras aportaciones curriculares

En este contexto, para el personal investigador se establecen requerimientos mínimos para poder acceder de un nivel a otro en la escala profesional.

En el caso de los proyectos, se indica el número mínimo de proyectos de financiación pública competitiva y de proyectos con empresas en los cuales es requisito haber participado para cada nivel. Se indica también el número mínimo de proyectos en el cual la participación debe ser en calidad de IP. Finalmente, se indica la suma total de proyectos en los cuales es requisito participar y en cuántos de ellos como IP. De esta forma, se pretende que los investigadores tengan experiencia tanto en proyectos de financiación pública competitiva como con empresa pero se deja cierta libertad en cuanto a la proporción de cada tipo de proyecto.

Teniendo de base la PDPI, así como el decreto 109/2015 de Gobierno Vasco de Julio de 2015, el Centro dispone de un documento referente a los requisitos de referencia para la evaluación del desempeño.

En este sentido, se define un sistema de evaluación del desempeño de investigadores cuantitativo con unos requisitos de referencia individuales. Esta evaluación se realiza tanto para investigadores de generación de tecnología como para investigadores de transferencia de tecnología y cubre periodos de tres (3) años.

De esta forma, se establecen **indicadores para la evaluación** tanto para los investigadores de transferencia de tecnología como para los investigadores de generación tecnológica.

Asimismo, el mencionado documento describe cada uno de los indicadores a los que se hace referencia:

INDICADORES PARA EVALUACIÓN	INDICADORES PARA EVALUACIÓN	ORIGEN
Indicador de resultados de actividad científica (I1)	Publicaciones científicas (I1.1)	Gob. Vasco/PDPI/PE 2018-2021
	Dirección de tesis doctorales (I1.2)	Gob. Vasco/PDPI/PE 2018-2021
	Patentes, registro de SW (I1.3)	Gob. Vasco/PDPI/PE 2018-2021
Indicador de actividad en proyectos (I2)	Correcta ejecución de proyectos con empresa en plazo, precio y cumpliendo calidad (I2.1)	Gob. Vasco/PDPI/PE 2018-2021
	Correcta ejecución de proyectos de financiación pública competitiva en plazo, precio y cumpliendo calidad (I2.2)	Gob. Vasco/PDPI/PE 2018-2021
Indicador de captura de fondos (I3)	Captura de fondos públicos para financiar generación de conocimiento (I3.1)	Sostenibilidad del centro
	Captación de proyectos con empresa (I3.2)	Sostenibilidad del centro
	Generación y desarrollo de ideas de comercialización de licencias y patentes (I3.3)	Gob. Vasco/ PE 2018-2021
	Generación y desarrollo de ideas de NEBTs (I3.4)	Gob. Vasco/ PE 2018-2021
Indicadores de colaboración (I4)	Colaboración satisfactoria con otras personas de otros grupos (I4.1)	PE 2018-2021
	Colaboración satisfactoria con otras organizaciones (I4.2)	Gob. Vasco/ PE 2018-2021

Adicionalmente, en el documento “Requisitos de referencia para la evaluación del desempeño” se establece el proceso de evaluación del desempeño del personal investigador seguirá los siguientes pasos:

- Los responsables de grupo, siguiendo las indicaciones generales del Consejo de División, anualmente establecerán los objetivos específicos para los investigadores/as del grupo teniendo en cuenta la situación del grupo y buscando el mejor encaje de las características de las personas en las distintas actividades. Estos objetivos estarán recogidos en el POA y serán comunicados a los investigadores/as formalmente.
- En el establecimiento de objetivos se deberá conjugar las necesidades del grupo con la progresión profesional del personal investigador.
- En el establecimiento de objetivos se deberán también conjugar las necesidades a corto plazo con el medio plazo.
- Los objetivos específicos deberán sumar 100 puntos según los pesos de los distintos indicadores establecidos a través de los requisitos de referencia en el transcurso de 3 años.
- Los criterios para evaluar el desempeño serán coherentes con los valores de referencia a tres años según la tabla mostrada a continuación:

Puntuación	Despemeño
>100	Excelente
100-85	Sobre expectativas
85-75	Cumpliendo expectativas
<75	Por debajo de expectativas

Valores de referencia a tres años para evaluar el desempeño

En consecuencia, Ceit cuenta con un sistema de evaluación del desempeño con parámetros cuantitativos que evita que se produzcan sesgos, y entre ellos el sesgo de género.

Por su parte, para el personal de apoyo a la investigación, está prevista la aplicación del “Programa de desarrollo profesional del personal de apoyo a la investigación” (PDPAI). Este documento está pendiente de ser aprobado en las próximas semanas. La promoción se sustenta en evaluaciones anuales. Los criterios de promoción que se establecen son: méritos curriculares para cada categoría y consolidación de conocimientos, adquisición de competencias, nivel de autonomía y desempeño.

Para cada categoría o nivel, tras 3 evaluaciones anuales positivas (EAPs) consecutivas se producirá una promoción salarial y se mantendrá el nivel profesional. Tras otras 3 EAPs consecutivas o 5 EAPs no consecutivas se realizará una nueva evaluación del desempeño profesional. En caso de evaluación positiva, y dándose el resto de condiciones establecidas, se procederá al cambio de nivel profesional correspondiente. En caso de no cumplirse alguno de los requisitos del nivel superior, se podría obtener un bonus y se podrá volver a solicitar promoción tras 2 EAPs. El director o directora de grupo, con el visto bueno del Consejo de División, será quien deba solicitar el cambio de categoría del personal de apoyo a la investigación de su grupo.

Conforme a la información proporcionada por la Sociedad, hasta la actualidad, la tendencia en el personal de apoyo a la investigación ha sido promocionar cada 3 años como media tanto en el personal técnico de laboratorio como en los colaboradores, por lo menos en las 5 primeras categorías, con la correspondiente subida de categoría.

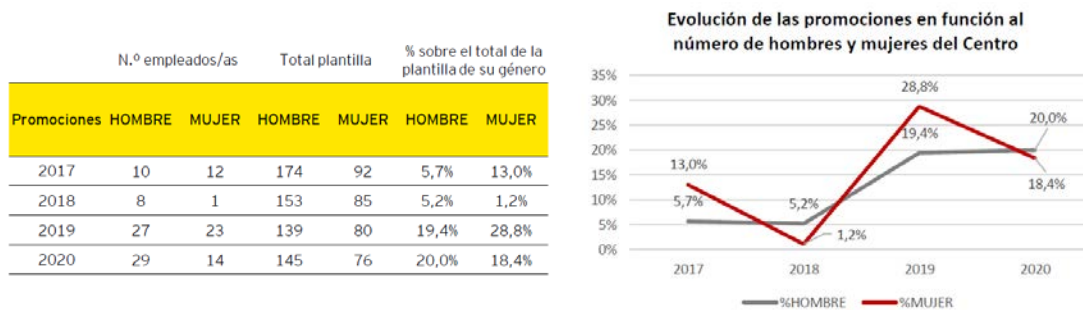
Finalmente, para el personal de administración y servicios (en adelante, “PAS”), cuentan con un proceso de evaluación anual de desempeño, en base a un catálogo de competencias y objetivos cualitativos y cuantitativos. Disponen de una escala con distintos niveles, si bien no está establecido cada cuánto tiempo pueden promocionar, la promoción supone una subida a una categoría superior que se consolida al salario bruto de la persona.

Actualmente se realiza una evaluación anual en base a Informe de evaluación anual. El informe contiene: un autoinforme, un catálogo de competencias y unos objetivos anuales. El proceso comienza con el autoinforme, que el colaborador remite al evaluador. A continuación, tiene lugar la entrevista personal.

En la entrevista personal se fijarán los objetivos/planes de acción y las competencias. También saldrán posibles planes de acción: como la necesidad de formación, creación de nuevos procesos, etc. Lo habitual será que se fijen 2-4 objetivos/año al colaborador y se seleccionen 2/3 competencias. Posteriormente el evaluador remite al colaborador el resultado del Informe de evaluación.

En este ámbito de aplicación, para Ceit es fundamental, como así lo detalla su Plan de Igualdad vigente hasta el momento, garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona, con independencia de su género.

En este contexto, a continuación se analizan las promociones con perspectiva de género, teniendo en cuenta la evolución de los últimos cuatro años. En ambos casos la tendencia de promociones es ascendente:



Teniendo en cuenta la representatividad de cada género sobre el total de la plantilla en cada año, la media de promociones de los últimos 4 años es superior en el caso de las mujeres, siendo un 12,57% en el caso de los hombres y un 15,35% en el caso de las mujeres.

Adicionalmente, se han analizado las promociones de cada año en función del puesto de trabajo de origen y al que el empleado/a promociona.

2.5 CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Conforme al Convenio colectivo aplicable, **la distribución de la jornada de trabajo**, tanto en los centros docentes como en los centros de investigación se corresponde con una media de 37,5 horas semanales. A estos efectos, la jornada máxima diaria no podrá superar las 9 horas.

Adicionalmente, en relación con la jornada, todo el personal del Centro puede disfrutar de un descanso retribuido de 15 minutos.

Asimismo, todo el personal reducirá su jornada a 30 horas semanales efectivas en forma continuada y no recuperables durante los meses de julio y agosto.

Por otro lado, en relación con el periodo vacacional, el Convenio establece que todo el personal afectado por el mismo disfrutará preferentemente en los meses de julio

y agosto, de 31 días naturales de vacaciones por año natural, de los que 9 deberán ser, necesariamente, sábados y domingos

El personal investigador y el personal de administración y servicios disfrutará de nueve días naturales de descanso en Navidad y seis en Semana Santa.

Conforme al artículo 39 del Convenio, los empleados y empleadas de Ceit cuentan con determinados permisos retribuidos, mediante los cuales podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, siempre y cuando, haya preaviso y justificación. Entre los permisos retribuidos a los que tienen derecho se encuentran los siguientes:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 1 día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que tendrá que disfrutarse el mismo día de la ceremonia.

Por otro lado, con la finalidad de analizar la **estabilidad laboral y financiera de mujeres y hombres**, a continuación se detalla la situación de la plantilla por género y tipo de contrato:

Tipo de contrato	N.º empleados/as		% sobre el total de la plantilla de su género		% de mujeres respecto de hombres
	HOMBRE	MUJER	% HOMBRE	% MUJER	
Conver. a Indef. TC NB I+D+I	29	14	20,0%	18,4%	48,3%
Conver. a Indef. Tiempo Completo NB	28	14	19,3%	18,4%	50,0%
Convers. a indefinido Tpo. Par. NB	2	2	1,4%	2,6%	100,0%
Indefinido Ordinario. TC I+D+I	7	6	4,8%	7,9%	85,7%
Indefinido Ordinario. Tpo./Compl.	35	14	24,1%	18,4%	40,0%
Indefinido Ordinario. Tpo./Prcl.	4	5	2,8%	6,6%	125,0%
Jubilación Parcial. Tpo./Prcl.	1	1	0,7%	1,3%	100,0%
Jubilado Tiempo Parcial > 65 años	-	1	0,0%	1,3%	-
Obra o Servicio Determinad TC I+D+I	8	9	5,5%	11,8%	112,5%
Obra o Servicio Determinado TC Pred	3	1	2,1%	1,3%	33,3%
Obra o Servicio Determinado. Tpo./C	6	3	4,1%	3,9%	50,0%
Obra/Servicio Determinado TP I+D+I	-	1	0,0%	1,3%	-
Prácticas Tpo./Comp.	-	1	0,0%	1,3%	-
Prácticas Tpo./Comp. I+D+I	20	4	13,8%	5,3%	20,0%
Prácticas Tpo./Prcl. I+D+I	1	-	0,7%	0,0%	0,0%
Relevo. Tpo./Comp.	1	-	0,7%	0,0%	0,0%
TOTAL	145	76	100,0%	100,0%	52,4%

El **72% de los trabajadores de ambos géneros está en situación de contrato indefinido** a 31 de diciembre de 2020.

Por otro lado, los resultados de la auditoría retributiva de detallan en el siguiente apartado del presente informe.

2.6 DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

De acuerdo al RD 902/2020, forman parte del análisis de la auditoría retributiva las desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las

actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

En este sentido, en el Plan de Igualdad de Ceit aplicable a los centros de trabajo que existen en la actualidad se desarrollan las medidas evaluables, actuaciones concretas etc, en diferentes aspectos del Centro.

Concretamente, conforme a la información proporcionada, el Plan de Igualdad de Ceit recoge materias y medidas que tienen que ver con la conciliación entre la vida personal y profesional, cuyo objetivo es la promoción efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, el Centro cuenta con un plan de acción para ayudar a promover la igualdad efectiva y a paliar las situaciones de desigualdad que se pudieran producir en el seno de su actividad.

La aprobación de cualquier medida relacionada con la conciliación es comunicada a toda la plantilla por los canales internos y se encuentran publicadas en las intranet o portales de empleado de los centros, siendo accesibles a todos los empleados y empleadas.

Las líneas de actuación en las que se ha trabajado tienen que ver con la **flexibilidad** en la distribución horaria de la jornada, que podrá adaptarse a las necesidades de las personas y a la realidad de cada grupo de investigación o servicio; la **revisión de la organización del trabajo** para mejorar la comunicación, la eficiencia en las reuniones y la distribución de cargas de trabajo.

Entre las diferentes medidas que ha implantado el Ceit para **favorecer la conciliación** son:

- Implantación de una mayor flexibilidad horaria desde julio de 2018. Aumentando la horquilla de entrada media hora, de 8:00 a 9:30 horas y la salida desde las 16:15 horas. Y jornada intensiva en los meses de julio y agosto de 6 horas por la mañana.
- Adicionalmente, para el personal con jornada completa, el Centro tiene establecido un tiempo de parada obligatoria que, se ha reducido recientemente a media hora.
- Política de fórmulas flexibles para la atención y cuidado de familiares. Ceit sigue una política flexible en la que cabe la no presencia en el centro durante los días u horas necesarios para atender al familiar.
- Actividades para hijos del personal de Ceit en verano. Acuerdo de colaboración con *Play Code Academy* para el desarrollo de actividades para niños entre 8 y 16 años.
- En el año 2022 se implementará un proyecto que supondrá seguir avanzando en las medidas de flexibilidad y conciliación familiar. Será un proyecto piloto de 1 año, que supondrá la posibilidad de combinar el trabajo presencial con el teletrabajo.

PERMISOS 2020	HOMBRE	MUJER
• Por nacimiento o adopción:	4	3
• Reducción de jornada por guarda legal:	-	5
• Reducción de jornada por conciliación	-	6

2.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

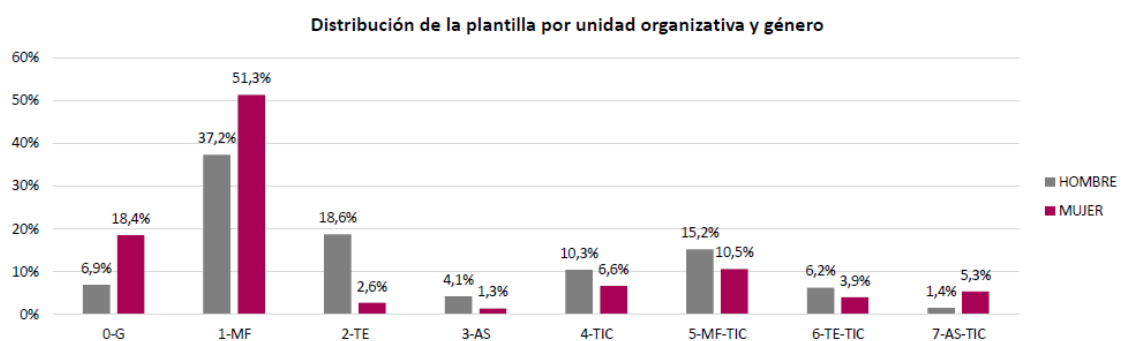
Con el objetivo de completar el diagnóstico preliminar en este punto, se debe analizar lo siguiente:

- Participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel de formación y experiencia de los trabajadores.
- Cuando proceda, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de los trabajadores y en el órgano de supervisión de los planes de igualdad.

En este caso, se ha podido analizar la distribución de la plantilla en Ceit en función del nivel organizativo de la empresa (segregación vertical), en el apartado 2.2.

Adicionalmente, y con el fin de comprobar si las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad o ciertas ocupaciones, a continuación se analiza la segregación horizontal dentro de la Sociedad:

Unidad organizativa	N.º empleados/as		% sobre el total de la plantilla de su género		% de mujeres respecto de hombres
	HOMBRE	MUJER	% HOMBRE	% MUJER	
0-G	10	14	6,9%	18,4%	140,0%
1-MF	54	39	37,2%	51,3%	72,2%
2-TE	27	2	18,6%	2,6%	7,4%
3-AS	6	1	4,1%	1,3%	16,7%
4-TIC	15	5	10,3%	6,6%	33,3%
5-MF-TIC	22	8	15,2%	10,5%	36,4%
6-TE-TIC	9	3	6,2%	3,9%	33,3%
7-AS-TIC	2	4	1,4%	5,3%	200,0%
TOTAL	145	76	100,0%	100,0%	52,4%



Donde:

- G: Gestión
- MF: Materiales y Fabricación
- TE: Transporte y Energía
- AS: Agua y Salud
- TIC: Tecnologías de información y comunicaciones

2.8 REMUNERACIONES

2.8.1 *Sistema retributivo conforme al Convenio para los Centros de Educación Universitaria e Investigación*

El convenio colectivo aplicable a la Sociedad, es el XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación (en adelante, el “Convenio Colectivo” o el “Convenio”).

De acuerdo con el artículo 31 del citado Convenio, la remuneración del personal afectado por este Convenio, estará compuesta por los siguientes conceptos:

- **Sueldo mensual:** de acuerdo a las tablas salariales.
- **Pagos extraordinarios:** su cuantía viene determinada por el importe del sueldo y, en su caso, del complemento personal sustitutorio de la antigüedad y, para el personal que tenga complemento de cargo reflejado en el Convenio, dicho complemento.
- **Otros complementos:** tendrán el carácter de retribución complementaria no consolidable cualesquiera otros complementos, pluses, gratificaciones, etc., recogidos en el articulado del Convenio en el Apéndice Tablas Salariales o los derivados de la legislación vigente según su cuantía y procedimiento, y los que pudieren establecer los Centros.

El propio Convenio establece que **los diferentes centros podrán establecer sistemas de retribución distintos de los establecidos en este convenio** si bien la cantidad anual resultante deberá ser, en conjunto y cómputo anual, superior a la establecida en el convenio.

En todo caso, a estos efectos, el artículo 9 del RD 902/2020, determina que “de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, **las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución** para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4”.

2.8.2 *Sistema retributivo de Ceit*

Conforme a la información facilitada, el Sistema retributivo de Ceit (en adelante, el “Sistema”) contempla un sistema de retribución basado en el salario base de acuerdo a las tablas salariales del Centro, así como otros complementos desarrollados a continuación:

- Antigüedad: Trienios
 - ❖ Actualmente el Centro abona las cantidades que se hubieran ganado en concepto de trienios, con un periodo de carencia de 6 años y en el mes del vencimiento del trienio, a pesar de que el XIII Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria e Investigación eliminó este concepto salarial con efectos 1 de enero de 2013.

- Ayuda familiar – hijo: Complemento por hijo hasta que el mismo cumpla los 21 años.
 - ❖ En el caso de que el hijo tenga una minusvalía se tendrá una ayuda familiar complementaria sin límite de edad.
- Ayuda familiar – cónyuge: Complemento por tener cónyuge sin ningún tipo de ingresos.
- Complemento personal: Complemento consolidado, utilizado como herramienta para mejorar la retribución.
- Complemento responsabilidad: Complemento vinculado al desempeño de un cargo, o responsabilidad concreta.
 - ❖ Es un complemento que se abona de forma temporal, mientras se ocupe el cargo o posición, y que se pierde cuando se deja de desempeñar dicho cargo o posición.
- Seguro de vida:
 - ❖ Ceit tiene concertado un seguro de vida al que pueden adherirse voluntariamente todos los empleados y empleadas que lo deseen. Los riesgos y coberturas del seguro son: El capital asegurado es el equivalente a dos anualidades de las retribuciones ordinarias. En caso de que el fallecimiento se produzca por cualquier tipo de accidente, el capital asegurado es el doble. El precio del seguro funciona como un descuento de nómina.
- Seguro de vida particular:
 - ❖ El Sistema establece la posibilidad de que si alguna persona quiere suscribir un capital asegurado mayor, concierte el seguro directamente con el proveedor y, por tanto, no se refleja en la nómina.
- Paga de permanencia: Los empleados y empleadas tendrán derecho a una paga de carácter extraordinario.
- Bonus: Se ha utilizado este concepto salarial en los casos de “desempeño excepcional” o como compensación por una carga de trabajo especial. Y en algunos casos puntuales, como alternativa a la promoción salarial (cuando no se deseaba que la persona ascendiera de categoría o se consolidara la cuantía que se le concedía).

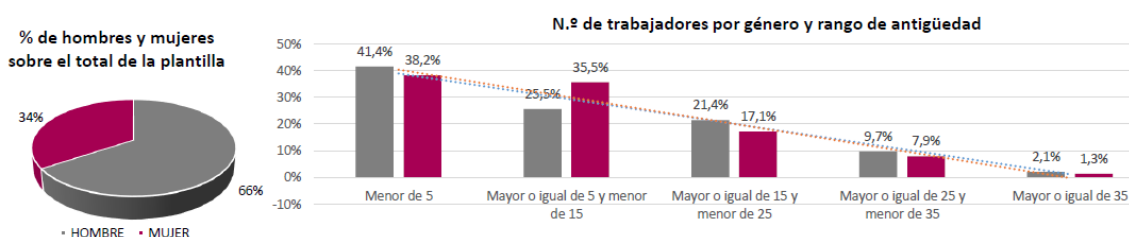
Adicionalmente a estos complementos, el Sistema establece remuneración en especie para el personal empleado en el Centro:

- Seguro médico: la suscripción es voluntaria. El Centro ofrece el abono de diferentes tipos de póliza que cubre a los empleados y empleadas y sus descendientes.
- Matrícula universidad: La Universidad ofrece un descuento en las matrículas a los profesionales del Ceit y sus cónyuges e hijos, en el caso de que todavía no trabajen y estén efectivamente a cargo del titular en el momento en que se realiza la matrícula. Se excluyen, por lo tanto, los hijos casados o independientes.
- Este descuento es del 80% para los estudios de grado y 20% para los estudios de master y la factura la abona Ceit. El empleado o empleada asume el coste fiscal.

De acuerdo a lo anterior, existen complementos como los trienios o la paga de permanencia asociados a la antigüedad en Ceit. En consecuencia, a continuación se ha analizado la plantilla por **rangos antigüedad** desde una perspectiva de género:

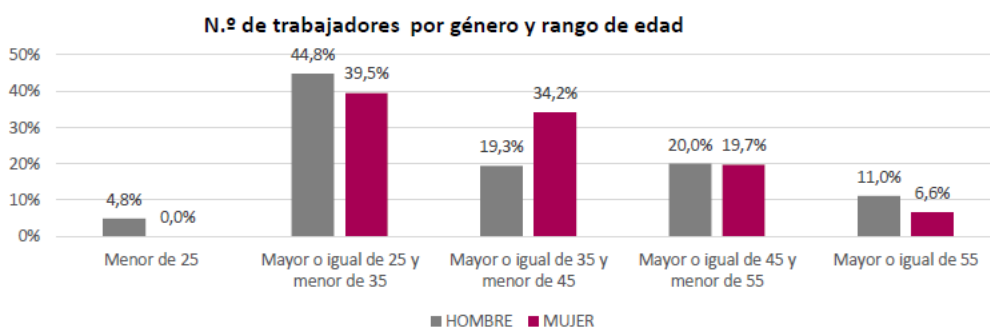
Rango de antigüedad	N.º empleados/as		% sobre el total de la plantilla de su género		
	HOMBRE	MUJER	% HOMBRE	% MUJER	% de mujeres respecto de hombres
Menor de 5	60	29	41,4%	38,2%	48,3%
Mayor o igual de 5 y menor de 15	37	27	25,5%	35,5%	73,0%
Mayor o igual de 15 y menor de 25	31	13	21,4%	17,1%	41,9%
Mayor o igual de 25 y menor de 35	14	6	9,7%	7,9%	42,9%
Mayor o igual de 35	3	1	2,1%	1,3%	33,3%
TOTAL	145	76	100,0%	100,0%	52,4%

La antigüedad media de la plantilla es de 11 años y se observa una ligera diferencia en el porcentaje de hombres en rangos de antigüedad menor a 15 años (de casi 7 puntos porcentuales).



Adicionalmente, teniendo en cuenta que la **experiencia personal y profesional son un factor objetivo** que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de edad desde una perspectiva de género:

Rango de edad	N.º empleados/as		% sobre el total de la plantilla de su género		
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	% de mujeres respecto de hombres
Menor de 25	7	0	4,8%	0,0%	0,0%
Mayor o igual de 25 y menor de 35	65	30	44,8%	39,5%	46,2%
Mayor o igual de 35 y menor de 45	28	26	19,3%	34,2%	92,9%
Mayor o igual de 45 y menor de 55	29	15	20,0%	19,7%	51,7%
Mayor o igual de 55	16	5	11,0%	6,6%	31,3%
TOTAL	145	76	100,0%	100,0%	52,4%



La edad media de la plantilla es de 38 años.

En torno el 54% de las mujeres y el 40% de los hombres está entre 36 y 55 años, es decir, **no se desprende una menor concentración de mujeres o de hombres en etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidado son mayores.**

2.8.3 Registro retributivo

De acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los **salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales** de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Concretamente, de acuerdo al RD 902/2020, el registro retributivo de cada empresa se presentará desglosado por sexo.

Así mismo, el registro deberá **incluir la justificación** a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento.

En consecuencia, y sin que sea objeto de negociación junto al presente informe de auditoría, se informa de que Ceit ha elaborado el registro retributivo en función del de los **niveles de igual valor** derivados de la valoración de puestos de trabajo.

La plantilla considerada para la elaboración del registro retributivo, en línea con el presente informe de auditoría retributiva, ha sido la **plantilla nacional en activo a 31 de diciembre de 2020**. Esto permite comparar los resultados del registro con el resto de variables cuantitativas analizadas.

El **periodo de referencia** del registro ha sido el año natural 2020, es decir, se han considerado las **retribuciones efectivamente percibidas de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020**.

Los conceptos retributivos se han agrupado, en función a su naturaleza: Salario base, Antigüedad, Complemento personal, Complemento Responsabilidad, Beneficios (conceptos como Ayuda Familiar, Matrícula, Seguro Accidentes, Seguro Médico, Seguro de Vida).

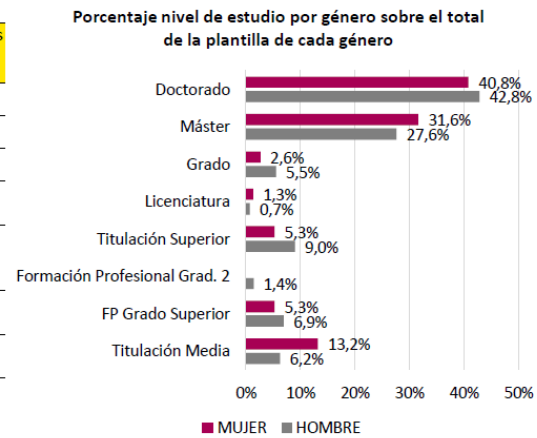
El registro retributivo elaborado por el Centro presenta las **diferencias retributivas en promedio de las mujeres respecto de los hombres**.

$$\text{Brecha salarial} = \frac{(\text{Remuneración promedio hombres} - \text{Remuneración promedio mujeres})}{\text{Remuneración promedio hombres}}$$

Las diferencias en la formación exigidas para el ejercicio de un puesto de trabajo constituyen un factor objetivo para explicar las diferencias retributivas.

En consecuencia, se ha analizado la plantilla teniendo en cuenta el nivel de estudios prioritario de cada empleada/o:

Nivel de estudios	N.º empleados/as		% sobre el total de la plantilla de su género		% de mujeres respecto de hombres
	HOMBRE	MUJER	% HOMBRE	% MUJER	
Doctorado	62	31	42,8%	40,8%	50,0%
Máster	40	24	27,6%	31,6%	60,0%
Grado	8	2	5,5%	2,6%	25,0%
Titulación Superior	14	5	9,7%	6,6%	35,8%
Formación Profesional Grad. 2	2	0	1,4%	-	-
FP Grado Superior	10	4	6,9%	5,3%	40,0%
Titulación Media	9	10	6,2%	13,2%	111,1%
TOTAL	145	76	100%	100%	52%



En torno al 70% de los hombres y de las mujeres tiene un doctorado o un máster, encontrando ligeras diferencias en niveles inferiores a la Licenciatura.

2.9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ceit cuenta con un Protocolo y medidas de actuación y prevención del acoso en el entorno laboral (en adelante, el "Protocolo").

En este sentido, el Centro tiene establecida diferentes medidas preventivas tales como:

- Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, que se aplicarán en caso de producirse.
- Encomendar a las personas responsables de los grupos de investigación, así como a la dirección de los distintos servicios, la vigilancia de los comportamientos laborales que pudiesen ser discriminatorios.
- Publicación de este Protocolo, disponible para todos los empleados y empleadas en la Intranet del Centro.

Adicionalmente, el procedimiento de actuación establecido se caracteriza por los siguientes pasos:

1. Activación del procedimiento: se pondrá en marcha el procedimiento de actuación en el caso de producirse una denuncia por un acto discriminatorio, cumpliendo siempre la garantía de confidencialidad, investigación exhaustiva de los hechos, prioridad y tramitación urgente etc.
2. Ámbito de aplicación: el procedimiento es interno, no excluye las acciones legales en las que las personas se pudieran ver implicadas.
3. Iniciación del procedimiento: el procedimiento se iniciará con la puesta en conocimiento a las personas responsables del servicio de Dirección de Personas. La comunicación podrá realizarse directamente por la víctima o a través de cualquier persona que tenga conocimiento fehaciente de los hechos.

4. Instrucción: los responsables del servicio de Dirección de Personas conformarán un expediente con la denuncia recibida que será entregado al Observatorio de Conciliación e Igualdad (OCI) de la Universidad de Navarra.
5. Conciliación: este proceso de carácter facultativo, que tendrá una duración máxima de cinco días, se caracteriza porque la parte instructora se entrevistará con las partes implicadas con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar, si fuera posible, una solución a la controversia suscitada aceptada por ambas partes.
6. Procedimiento ordinario: se iniciará con la apertura de un expediente informativo, en el que la parte instructora relatará detalladamente los hechos que le han sido comunicados. Desde la apertura del expediente informativo y en cualquier momento de la tramitación del expediente, se podrá proponer a los órganos competentes la adopción de las medidas cautelares necesarias que conlleven al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.
En un plazo de 15 días, se remitirá un expediente donde se relatarán los hechos que han quedado acreditados y el mismo será puesto en conocimiento del servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Navarra, a fin de que emita su opinión técnica sobre los hechos instruidos y recomiende medidas correctivas para paliar la situación de acoso.
7. Finalización del proceso: los órganos competentes, en un plazo máximo de 8 días desde la recepción del expediente, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptarán las medidas correctoras necesarias, pudiendo consistir éstas en la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente u otras distintas.

Durante el período objeto de estudio, Ceit **no ha registrado ninguna baja por violencia doméstica o sexual.**

No se ha registrado ningún procedimiento de denuncia abierto por discriminación, acoso sexual u otro acoso ilegal en el lugar de trabajo experimentado o presenciado.

3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

3.1 CONCEPTO DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA



En base al artículo 7 del RD 902/2020, se describe el concepto de auditoría retributiva de la siguiente manera:

- “1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

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

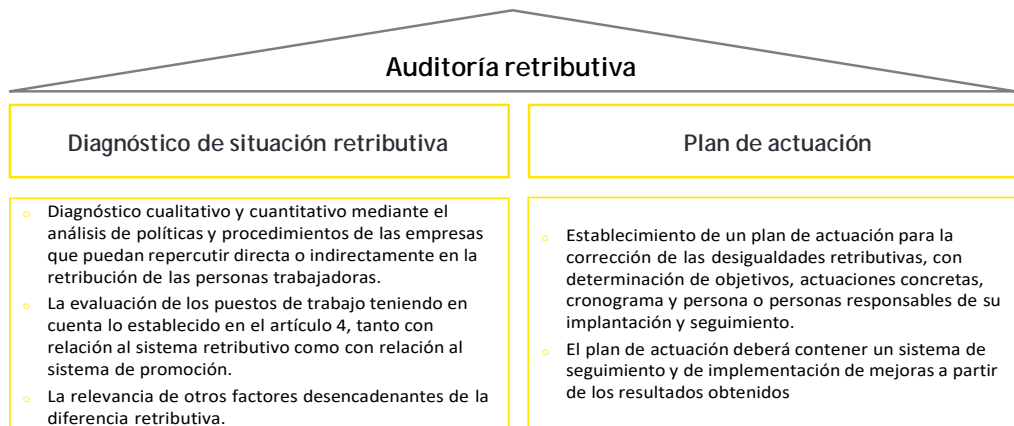
2. La auditoría retributiva tendrá la **vigencia** del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.”

La **auditoría retributiva** es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en Ceit y las posibles diferencias que marcan la **brecha salarial** entre hombres y mujeres.

El objetivo se centra en **detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos**, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la Sociedad.

3.2 CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020, el contenido de la auditoría retributiva de Ceit debe incluir lo siguiente:



En base a lo anterior, el diagnóstico que se realiza en el presente Informe incluye:

1. Realización de un diagnóstico de la situación retributiva de la Sociedad

La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2. Identificación de los orígenes de las diferencias salariales, en su caso, detectadas

La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Adicionalmente, según finaliza el propio artículo 8, a los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4:

- El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el **artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores** vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.
- Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un **trabajo tendrá igual valor que otro** cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes [...]
- A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.
- Una **correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad**. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

En el presente informe se han analizado las políticas y procesos de Ceit que determinan, de manera directa o indirecta, la retribución de los empleados y empleadas (análisis cualitativo).

Asimismo, también se han analizado desde un punto de vista cuantitativo las características de la plantilla, teniendo en cuenta aquellos factores que de manera objetiva podrían explicar las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Actualmente, el Centro cuenta con una mayor **proporción de hombres (66%) que de mujeres (34%)**. Esta tendencia se perpetua una vez analizadas las contrataciones de los últimos cuatro años con perspectiva de género.

La infrarrepresentación femenina va **en línea con la problemática del sector**.

Número de estudiantes matriculados en ingenierías, con perspectiva de género, de acuerdo a los datos del Instituto Nacional de Estadística:

CURSO	N.º empleados/as		% sobre el total de estudiantes	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
2018-2019*	99.736	33.341	75%	25%
2017-2018	100.473	33.334	75%	25%
2016-2017	101.745	32.948	76%	24%
2015-2016	102.444	32.407	76%	24%

* Datos provisionales

Consecuente con esta situación, Ceit participa en iniciativas como *Women for Science and Technology*, una plataforma formada por más de veinte (20) profesoras e investigadoras y un centenar de alumnas de ciencias, orientada a apoyar a las alumnas que deseen cursar carreras científicas, tecnológicas, de ingeniería o medicina (STEM), así como a visibilizar y potenciar la presencia de la mujer en la ciencia.

Otras actividades que favorecen la visibilidad interna y externa de las mujeres son los coloquios y mentorías de investigadoras del Centro o las actividades que se organizan en el Día Internacional de la Mujer en la Ciencia y la Niña en la Ciencia.

En concreto, en 2020, Ceit ha firmado un Convenio de colaboración para la organización de un programa de actividades con motivo del Día internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, “Emakumeak Zientzian” en colaboración con otros centros, con el apoyo de entidades públicas y privadas y es parte del Comité organizador del programa.

En consecuencia, se han analizado las políticas y procesos de la Sociedad que determinan, de manera directa o indirecta, la retribución de los empleados/as.

Asimismo, también se han analizado desde un punto de vista cuantitativo las características de la plantilla, teniendo en cuenta aquellos factores que de manera objetiva podrían explicar las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

En base a lo anterior, a continuación se muestran las conclusiones de los aspectos objeto de análisis de la auditoría retributiva:

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Con la finalidad de cumplir con lo establecido en los artículos 4 y 8 del RD 902/2020, Ceit ha realizado una valoración de puestos de trabajo que ha dado lugar a 8 niveles de comparación, conforme al valor relativo de los puestos de trabajo y en función a unos factores de contribución definidos y ponderados.

No se encuentran diferencias significativas en la distribución de la plantilla de cada género por nivel.

OTROS FACTORES DESENCADENANTES DE LAS DIFERENCIAS

Se ha analizado el Convenio colectivo de aplicación para el Centro y Sistema Retributivo de Ceit, sin que se hayan encontrado sesgos de género.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, el Centro cuenta con un **registro retributivo** de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los

Trabajadores y al RD 902/2020 con los **valores promedio (en media y mediana)** de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

El Registro elaborado **considera a toda la plantilla de la Compañía**, es decir, todos los empleados y empleadas que trabajan por cuenta ajena a 31 de diciembre de 2020, con independencia de las diferentes situaciones contractuales.

De acuerdo a la normativa legal vigente, Ceit ha considerado la **remuneración realmente percibida por sus trabajadores durante el periodo de referencia** (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020).

Adicionalmente, se ha elaborado el **registro salarial con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa** (1.620 horas), sin que haya diferencias superiores al 25%.

En consecuencia, Ceit estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.

Al observar la distribución de la plantilla de cada género en función de los rangos de antigüedad, se observa que el 33,2% de los hombres tiene más de 15 años de antigüedad en el Centro, frente al 26,3% de las mujeres. Esta diferencia de casi 7 puntos porcentuales supondría una **diferencia retributiva por aquellos conceptos salariales que depende exclusivamente de la antigüedad en Ceit**.

En función al tipo de contrato, se observa una **importante estabilidad laboral y financiera de mujeres y hombres del Centro**, sin que se encuentren diferencias por género (el 72% de los trabajadores de ambos géneros está en situación de contrato indefinido a 31 de diciembre de 2020).

Finalmente, **se encuentran algunas diferencias en el estudio de la segregación horizontal**, particularmente en las unidades organizativas de Gestión (a favor de la mujer), y en Transporte y Energía (a favor del hombre).

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Aunque sigue siendo mayoritario el uso de los permisos de conciliación por parte de las mujeres (véase en las reducciones de jornada por guarda legal en Ceit), las medidas de conciliación y corresponsabilidad son puestas a disposición de toda la plantilla del Centro.

Principalmente, Ceit busca **fomentar la flexibilidad** en la distribución horaria de la jornada, que podrá adaptarse a las necesidades de las personas y a la realidad de cada grupo de investigación o servicio y la revisión de la organización del trabajo para mejorar la comunicación, la eficiencia en las reuniones y la distribución de cargas de trabajo.

Por otro lado, el 54% de las mujeres y el 34% de los hombres está entre 36 y 55 años, es decir, **no se desprende una menor concentración de mujeres o de hombres en etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidado son mayores**.

PROMOCIÓN Y MOVILIDAD

Se ha comprobado que los sistemas de promoción y evaluación del desempeño se basan en **factores objetivos** como desempeño del profesional, mejora en las competencias, conocimientos adquiridos, nivel de autonomía, tareas de servicio asumidas, etc., **con una metodología pautada, parametrizable y de acceso a todos los profesionales del Centro.**

Teniendo en cuenta la representatividad de cada género sobre el total de la plantilla en cada año, **la media de promociones de los últimos 4 años es superior en el caso de las mujeres, siendo un 12,57% en el caso de los hombres y un 15,35% en el caso de las mujeres.**

4. PLAN DE ACTUACIÓN

Se constituye un Grupo de Trabajo sobre Igualdad con objeto de auxiliar y ayudar a los órganos de gobierno del centro a avanzar en políticas relacionadas con estas materias, hacer seguimiento de los documentos y compromisos de Ceit en materia de igualdad y conciliación, así como realizar las propuestas que se consideren oportunas para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Una vez analizado y aprobado el informe facilitado por E&Y, el Grupo de Trabajo propone las medidas recogidas en las siguientes tablas y que constituyen el Plan de Actuación de este Plan de Igualdad.

El Grupo de Trabajo realizará un seguimiento periódico del cumplimiento del plan de igualdad. Además, asesorará a los órganos de gobierno de Ceit en materias de igualdad y conciliación y realizará, a petición de los responsables del centro, los informes que fuesen necesarios.

Plan de Igualdad

CATEGORÍA	OBJETIVOS	MEDIDA	RESPONSABLES	PLAZO	INDICADOR	SGTO
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y contratación. En los procesos de selección se aplicarán criterios de objetividad, mérito, capacidad y adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas únicamente en base a la idoneidad, para desempeñar el puesto por la persona más adecuada, en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación. Se fomentará el equilibrio de la representación femenina y masculina en los puestos infrarrepresentados	Revisar en todos los documentos actuales de los procedimientos de selección (formularios, guiones de entrevistas, página web, denominación de puestos en las ofertas, descripciones de puestos, manual de acogida...) que tanto el lenguaje como las imágenes y contenidos cumplen con el principio de igualdad	SdP	oct-22	Número de publicaciones que han tenido que ser modificadas	Semestral. Datos incorporados a informe anual
		Formar en materia de igualdad a las personas que participen en los procesos de selección, haciendo especial hincapié en los sesgos/comportamientos discriminatorios habituales	SdP	Revisión semestral de la formación	Número de formaciones impartidas en materia de igualdad, contenidos y total de horas impartidas. Número de asistentes a las formaciones, desagregados por sexo. Feedback recibido de las sesiones de formación, con perspectiva de género.	Semestral. Datos incorporados a informe anual
		Mantener actualizadas las bases de datos que muestran la segregación horizontal y vertical de la plantilla con perspectiva de género	SdP	Revisión semestral	Número de mujeres y hombres desagregados por niveles, unidades organizativas, rango de antigüedad y edad	Semestral. Datos incorporados a informe anual
		Generar un registro de datos que muestre la segregación por género entre los candidatos a las ofertas de trabajo de los distintos grupos/departamentos	SdP	Revisión mensual de contrataciones	Número total de procesos de selección. Número y porcentaje, desagregado por sexo y grupo/departamento, de: - Candidaturas presentadas. - Personas que participan. - Personas incorporadas.	Semestral. Datos incorporados a informe anual
		En caso de misma idoneidad para un puesto, se priorizará al candidato del sexo infrarrepresentado en el departamento/grupo o nivel del puesto vacante.	SdP	Revisión mensual de contrataciones	Número de procesos de selección en los que se aplica la cláusula de preferencia vs total de procesos	Semestral. Datos incorporados a informe anual
PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO	Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres para la promoción profesional y la ocupación de puestos de responsabilidad	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, a las personas involucradas en los procesos de evaluación del desempeño y de promoción para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres.	SdP	Revisión semestral de la formación	Número de formaciones impartidas en materia de igualdad, contenidos y total de horas impartidas. Número de asistentes a las formaciones, desagregados por sexo. Feedback recibido de las sesiones de formación, con perspectiva de género. Composición, por sexo, de los equipos de evaluación y promoción.	Semestral. Datos incorporados a informe anual
		Mantener actualizadas las bases de datos de promociones con perspectiva de género y analizarlas	SdP	Revisión anual	Número de promociones desagregadas por sexo	Anual. Datos incorporados a informe anual
		<i>Mentoring</i> para que las mujeres y hombres concilien su vida personal con su desarrollo profesional	SdP	Anual	Elaboración de un plan de <i>Mentoring</i> Número de personas participantes, desagregadas por sexo	Anual. Datos incorporados a informe anual

Plan de Igualdad

CATEGORÍA	OBJETIVOS	MEDIDA	RESPONSABLES	PLAZO	INDICADOR	SGTO
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	Fomentar y facilitar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre hombres y mujeres	Elaboración y difusión de un documento que recoja las medidas y opciones de conciliación existentes en el centro	SdP	oct-22	Documento a disposición del personal	Revisión en caso de modificación de las condiciones
		Elaborar un plan de corresponsabilidad que incluya acciones de formación y sensibilización para todas las personas (especialmente los evaluadores, responsables de grupo y directivos), seguimiento de las reducciones de jornada, etc	SdP	dic-22	Documento a disposición del personal Número de prestaciones de maternidad/paternidad, reducciones por guarda legal o conciliación desagregadas por sexo y tipo (continuo/discontinuo)	Anual. Datos incorporados a informe anual
		<i>Mentoring</i> para el reingreso de las mujeres y hombres tras la prestación de maternidad/paternidad o excedencia por cuidado de hijos o familiares	SdP	Anual	Elaboración de un plan de <i>Mentoring</i> Número de personas participantes, desagregadas por sexo	Anual. Datos incorporados a informe anual
		Habilitación de salas de lactancia en ambas sedes que facilite compatibilizar lactancia y trabajo	SdP	sep-22	Espacio habilitado como sala de lactancia en las sedes de Ibaeta y Miramon. Número de personas que lo usan anualmente	Anual. Datos incorporados a informe anual
RETRIBUCIÓN	Aplicar una política salarial y de beneficios sociales que garanticen el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo	Realizar periódicamente una auditoría salarial para garantizar que sigue sin producirse una discriminación salarial por razón de sexo	SdP	Anual	Diferencias menores al 25% en el registro salarial con los importes equiparados teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas completas	Informe externo
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	Establecer medidas para prevenir el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo	Revisar y actualizar el actual protocolo de actuación y medidas de prevención del acoso sexual y discriminación por razón de sexo.	Grupo de trabajo Plan de Igualdad	jul-22	Protocolo de actuación y medidas de prevención del acoso sexual y discriminación por razón de sexo	Semestral. Datos incorporados a informe anual
		Difundir los protocolos de actuación en caso de acoso o discriminación	Área Desarrollo	jul-22	Nº de comunicaciones, materiales desarrollados	Semestral. Datos incorporados a informe anual
DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN	Concienciar y sensibilizar a todas las personas del centro para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en nuestro ámbito laboral	Elaboración y puesta en marcha de un plan de difusión del Plan de Igualdad que refleje el compromiso del centro con la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres: página web, manual de acogida,	Grupo de trabajo Plan de Igualdad	Anual	Nº de comunicaciones, cursos, materiales desarrollados	Semestral. Datos incorporados a informe anual
		Elaboración y puesta en marcha de un plan de formación	Grupo de trabajo Plan de Igualdad	Semestral	Número de formaciones impartidas en materia de igualdad, contenidos y total de horas impartidas. Número de asistentes a las formaciones, desagregados por sexo.	Semestral. Datos incorporados a informe anual
		Fomentar la participación a través de propuestas y sugerencias por parte de la plantilla	Grupo de trabajo Plan de Igualdad	Semestral	Número de propuestas y sugerencias recibidas	Semestral. Datos incorporados a informe anual

