Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO CEIT

Donostia / San Sebastián
Fecha: Julio, 2026

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

ÍNDICE

0. ANTECEDENTES 4
1. MARCO NORMATIVO 5
2. PARTES QUE LO CONCIERTAN Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN 6
2.1 Negociación del plan de igualdad 6
2.2 Ámbito de aplicación 7
2.3 Vigencia 7
3. FASES Y CONTENIDOS DEL PLAN DE IGUALDAD 8
4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN 9
4.1 Introducción 9
4.1.1 Modelo de ficha de identificación de la empresa 10
4.1.2 Objetivo del diagnóstico del Plan de Igualad de CEIT 11
4.2 Proceso de selección y contratación 11
4.3 Clasificación Profesional y valoración de puestos 13
4.4 Formación 19
4.5 Promoción Profesional 21
4.6 Condiciones de Trabajo, incluida la Auditoría Retributiva 26
4.7 Derechos de la vida personal, familiar y laboral 27
4.8 Infrarrepresentación femenina 28
4.9 Remuneraciones 29
4.9.1 Sistema retributivo conforme al Convenio para los Centros de Educación Universitaria e Investigación 29
4.9.2 Sistema retributivo de CEIT 30
4.9.3 Registro retributivo 32
4.10 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 33
5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA 34
5.1 Concepto de Auditoría Retributiva 34
5.2 Contenido de la auditoría retributiva 34
6. PLAN DE ACTUACIÓN 40
6.1 Objetivos generales 40

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

6.2 Objetivos específicos, medidas, indicadores, responsables y plazos 40
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 42
7.1 Introducción 42
7.2 Comisión de seguimiento 43
7.3 Propuesta de reglamento de funcionamiento del grupo de trabajo del plan de igualdad de CEIT.....43
8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS 48
8.1 Procedimiento de modificación del plan de igualdad 48
8.2 Solución extrajudicial de conflictos 48

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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 a 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.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

1. MARCO NORMATIVO

El marco en el que se encuadra este Plan de Igualdad parte de que la igualdad es un principio jurídico universal, reconocido en diversos textos estatales, europeos e internacionales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

Por su parte, la Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), cuyo objetivo era, según señala en su artículo 1:

"Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria". El presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres tiene como fin dar cumplimiento con la ley.

Este marco normativo básico se ha visto reforzado e integrado por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; normativas que imponen a las empresas deberes específicos y proactivos en la prevención y actuación frente a cualquier tipo de discriminación y violencias sexuales en el ámbito laboral. A ello se suma la ratificación por parte de España del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso.

El presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, en su versión actualizada, tiene como fin dar pleno cumplimiento a este conjunto normativo.

Los principios de igualdad entre mujeres y hombres que se aplican en CEIT encuentran acomodo en la definición de dicho principio que se establece en los citados conjuntos de leyes, aunque los trascienden.

Esta visión se intenta plasmar en todos los procesos y ámbitos de actuación relacionados con la Dirección de Personas; desde la selección de personal, a la promoción en el trabajo, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, o la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

2. PARTES QUE LO CONCIERTAN Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

2.1 NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En virtud del art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Plan de Igualdad debe ser objeto de negociación.

En este caso, la negociación se ha llevado a cabo entre la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras de la misma.

En representación de la empresa, por:

- D. Emilio Andrés Villardefrancos Regueira, Abogado en calidad de apoderado.
- Dña. Klaudia Janosz, Abogada en calidad de trabajadora designada por el centro.
- Dña. Coro Aycart Barba, Directiva, en calidad de apoderada.
- Dña. Carina Pueyo, Directiva, en calidad de trabajadora designada por el centro.

Y por otra, al carecer de representación legal en la empresa y con arreglo a lo previsto en el apartado tercero del art. 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, en representación de las personas trabajadoras de la empresa asistieron los siguientes representantes de los sindicatos más representativos del Sector de la empresa (Convenio Estatal de Centros de Educación Universitaria e Investigación):

- Dña. Luz Martínez Ten, de la organización sindical FESP-UGT.
- D Santiago J. Barco, de la organización sindical FSIE.
- Dña. Ruth Durán Pitart, de la organización sindical CCOO.
- D. Carlos Quirós Bohórquez, sustituido en este acto por la Sra. Marta Pareja Angoy de la organización sindical FE USO.

Se deja constancia de que la organización sindical CIG fue convocada en tiempo y forma el pasado 10 de abril de 2026, de conformidad con el artículo 6 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical. Transcurrido el plazo de diez días previsto en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, dicha organización no ha emitido respuesta a la convocatoria. A estos efectos, se hace notar que el sindicato carece de implantación sectorial específica fuera del ámbito territorial de Galicia, donde no existen empresas – como es público y notorio – del sector.

Los integrantes en la mesa, que representan al 100% de las personas trabajadoras del sector, ostentan la legitimidad que les otorga el artículo 88.2 del Estatuto de los Trabajadores para integrarse conforme a Derecho en la comisión negociadora. A estos efectos, de acreditar la representatividad ostentada por cada organización, adjuntan certificación que se anexa a este documento como ANEXO I.

Por lo tanto, los participantes en la constitución de la Comisión Negociadora por parte de las personas trabajadoras, en la representación que ostentan, suponen la mayoría prevista en el art. 88.2 del Estatuto de los Trabajadores para su constitución conforme a Derecho.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

2.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad resultará de aplicación a todos los centros de CEIT.

Por lo tanto, es aplicable a todos los centros de trabajo existentes en la actualidad y por consiguiente afecta a la totalidad de la plantilla.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que CEIT pueda abrir o gestionar en el futuro, durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

2.3 VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el 1 de julio de 2026 hasta el 30 de noviembre de 2026.

El conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en este Plan de Igualdad pasa por entender que unos objetivos pueden ser alcanzados ante que otros, por lo que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva, y que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan las situaciones que se pretenden corregir.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

3. FASES Y CONTENIDOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El diseño del Plan de Igualdad de CEIT se ha realizado atendiendo a los siguientes pasos:

I. Diagnóstico de la situación en la que se encuentra CEIT en temas de igualdad en los apartados referentes a: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional), condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva, derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, remuneraciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Este diagnóstico se ha realizado a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por CEIT con la ayuda de la prestigiosa consultora Deloitte.

II. Programa de actuación elaborado a partir del análisis y las conclusiones extraídas del diagnóstico y de las oportunidades detectadas para poder seguir avanzando en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En este programa se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos planteados; un calendario de implantación, y las personas responsables de su desarrollo y ejecución.

    Dentro del programa de actuación se señalarán:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos con sus: (i) medidas, (ii) personas responsables y (iii) plazos de ejecución.

    Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que se han tenido en cuenta para realizar el diagnóstico, y que son: (i) proceso de selección y contratación, (ii) clasificación profesional, (iii) formación, (iv) promoción profesional), (v) condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva, (vi) derechos de la vida personal, familiar y laboral, (vii) infrarrepresentación femenina, (viii) remuneraciones, (ix) prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan a través de la Comisión de Seguimiento, constituida para dicha tarea, la cual recogerá la información tanto cuantitativa como cualitativa sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto.

Como se ha señalado, el plan de igualdad tendrá una vigencia desde el 1 de julio de 2026 hasta el 30 de noviembre de 2026. Además, y como se indicará más adelante, será revisado cada dos años para realizar un nuevo diagnóstico de la situación y valorar el estado de los planes de acción propuestos. No obstante, las acciones que se contemplan en dicho plan de acción, tendrán su propio cronograma de seguimiento. Asimismo, este plan será dinámico y modificable, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

4.1 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,

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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.

4.1.1 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
Apoderada	
Nombre	Coro Aycart Barba
Cargo	Dirección de Personas
Telf.	943 21 28 00
e-mail	caycart@unav.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas
CNAE	7219

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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	95	Hombres	184	Total	279
Centros de Trabajo	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 personas trabajadoras	Mujeres	-	Hombres	-	Total	-

**A fecha 31 de diciembre de 2025*

4.1.2 Objetivo del diagnóstico del Plan de Igualad 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.
- XIV 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.

4.2 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

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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 2025, 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 2024:

- En 2024 se incorporaron 40 personas trabajadoras a la plantilla, de las cuales 11 fueron mujeres y 29 hombres. Sobre los procesos de selección llevados a cabo en dicha anualidad, se hace constar lo siguiente:
  - Se han incorporado mujeres en las divisiones 0, 1, 2, 4 y 5; sin que haya existido la incorporación de mujeres en la división 3.
  - Para los procesos de selección en el área de gestión (58%) y en AMP (29%), son donde más mujeres se apuntan a las ofertas. En cambio, en los procesos de selección de TICs (17%) y en el grupo de procesamiento, transporte y energía (15%) son aquellos donde menos mujeres se inscriben.
  - En los procesos de selección el 27% de las personas candidatas son mujeres. Si hay mujeres en el proceso de selección, el 33% de ellas son seleccionadas para las entrevistas.
  - En los procesos de selección, el 33% de las seleccionadas han sido mujeres.

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.

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

Objetivos:

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

- 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:

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

4.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y VALORACIÓN DE PUESTOS

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.

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

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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),

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

De esta manera, la totalidad de los puestos de trabajo se encuentran agrupados en 8 niveles. Se puede observar la siguiente distribución de los puestos de trabajo en cada uno de los niveles:

1. Nivel 1
    - 1.1. Técnico/a Inv nivel 1.1-Ofic seg ofic aux/lab.
    - 1.2. Técnico/a Inv nivel 1.2-Ofic seg ofic aux/lab.
    - 1.3. Técnico/a Inv nivel 2.1. (TIC) - Tec TIC.
    - 1.4. Técnico/a Inv nivel 2.2. (TIC) - Tec TIC.
    - 1.5. Técnico/a Inv nivel 2.2-Ofic seg ofic aux/lab.
    - 1.6. Técnico/a Inv nivel 3.1-Ofic seg ofic aux/lab.
    - 1.7. TG1.
    - 1.8. Administrativo/a Financiero 2.
2. Nivel 2
    - 2.1. Administrativo/a Financiero 3.
    - 2.2. Administrativo/a Financiero 4.
    - 2.3. TG2.
    - 2.4. TG4.
    - 2.5. Tecn Inv nivel 4.1-Ofic seg ofic aux/lab.
3. Nivel 3
    - 3.1. Técnico/a Sup Inv nivel 1.2-Titulado Grado Med.
    - 3.2. Técnico/a Sup Inv nivel 2.2-Titulado Grado Med.
    - 3.3. Técnico/a Inv nivel 3.1 (Tmedio)-Tit Grad Med.
    - 3.4. Técnico/a Sup Inv nivel 2.1-Tec espec oficios.
    - 3.5. Técnico/a Sup Inv nivel 2.2-Tec espec oficios.
    - 3.6. Técnico/a Inv nivel 4.2-Ofic seg ofic aux/lab.
    - 3.7. Técnico/a Inv nivel 3.1. (TIC)-Tec TIC.
    - 3.8. Asistente Investigación.
    - 3.9. G1.
    - 3.10. I transf Grado 1 Nivel 1.
    - 3.11. Invest formac año 1.
    - 3.12. Invest formac año 2.
    - 3.13. Invest formac año 3.
    - 3.14. Invest formac año 4.
    - 3.15. Invest formac año 2_404 ceit.
    - 3.16. Invest formac año 4_404 ceit.
4. Nivel 4
    - 4.1. I transf Grado 1 Nivel 2.
    - 4.2. I transf Grado 2.
    - 4.3. I Transf. Grado 2 / Doctor.
5. Nivel 5
    - 5.1. G2.
    - 5.2. G3.
    - 5.3. G4.
    - 5.4. PT2.
    - 5.5. Inv. Grado 1.
    - 5.6. PostDoc. 1.
    - 5.7. PostDoc. 2.
    - 5.8. PostDoc. 3.
    - 5.9. I transf Grado 3.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

5.10. I transf Grado 4.
5.11. I Transf. Grado 4 / Doctor.

6. Nivel 6
   6.1. Inv. Grado 2.
   6.2. Inv. Grado 3.
   6.3. I transf Grado 5.
   6.4. I Transf. Grado 5 / Doctor.

7. Nivel 7
   7.1. Inv. Grado 4.
   7.2. Inv. Grado 5.
   7.3. G5.
   7.4. G6.
   7.5. G7.
   7.6. PD4.1.
   7.7. PD5.
   7.8. PD6.
   7.9. I Transf. Senior Nivel 1 / Doctor.

8. Nivel 8
   8.1. Inv. Princ. Nivel 1.
   8.2. Inv. Princ. Nivel 2.
   8.3. Inv. Princ. Nivel 3.
   8.4. Inv. Princ. Senior Nivel 1.
   8.5. Inv. Princ. Senior Nivel 2.
   8.6. Inv. Princ. Senior Nivel 3.
   8.7. PD9.1.
   8.8. IP1.
   8.9. G9.

A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala de niveles, a continuación, se analiza la distribución de la plantilla:

		Valor absoluto	Porcentaje (por nivel)
Nivel 1	**Hombres**	13	65,00%
Nivel 1	**Mujeres**	7	35,00%
Nivel 2	**Hombres**	2	22,22%
Nivel 2	**Mujeres**	7	77,78%
Nivel 3	**Hombres**	66	75,86%
Nivel 3	**Mujeres**	21	24,14%
Nivel 4	**Hombres**	15	75,00%
Nivel 4	**Mujeres**	5	25,00%

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

Nivel 5	**Hombres**	26	59,09%
Nivel 5	**Mujeres**	18	40,91%
Nivel 6	**Hombres**	15	65,22%
Nivel 6	**Mujeres**	8	34,78%
Nivel 7	**Hombres**	17	45,95%
Nivel 7	**Mujeres**	20	54,05%
Nivel 8	**Hombres**	30	76,92%
Nivel 8	**Mujeres**	9	23,08%

Tal y como puede comprobarse de la auditoría actualizada, se deduce un acceso equitativo y sin sesgos de género a las distintas categorías y niveles retributivos de CEIT. Destaca de manera relevante la alta representación de mujeres en puestos de elevada cualificación y responsabilidad. En particular en el Nivel 7 (correspondiente a personal investigador y técnico senior de alto impacto), las mujeres conforman la mayoría de la plantilla, situándose en más de la mitad de la plantilla, consolidando el compromiso de la entidad con el desarrollo y promoción de las mujeres hacia posiciones de referencia técnica y científica. No obstante, se mantiene una masculinización evidente en el nivel 8 (roles de Alta Dirección e Investigador Senior) con un 76,92% de hombres. Este diagnóstico legitima la necesidad de mantener y fortalecer las medidas de promoción profesional y liderazgo dirigidas al colectivo femenino. Ello sin perjuicio de señalar que la estructura retributiva y de clasificación garantiza la aplicación homogénea de los criterios de valoración de puestos de trabajo, asegurando que la progresión profesional responda de forma exclusiva a criterios objetivos de mérito, experiencia y capacidad, favoreciendo un entorno laboral justo, diverso e integrador.

4.4 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.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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.

Adicionalmente, se han analizado las personas formadas durante el periodo de referencia 2025 con perspectiva de género de manera que el 50,22% de la plantilla durante durante dicho periodo ha recibido algún tipo de formación

Igualmente, CEIT ha promovido en los años 2023 y 2024 una formación en igualdad bajo la denominación “Curso Igualdad” con el siguiente contenido y una duración de 48 horas: En 2023, la asistencia fue de 20 personas trabajadoras, de las cuales 15 fueron mujeres (representativas de un 75%) y 5 hombres (representativos de un 25%). Por su parte, en 2024 la asistencia fue de 8 personas trabajadoras, de las cuales 6 fueron mujeres (representativas nuevamente de un 75%) y 2 hombres (representativos de un 25%).

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

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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.

4.5 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**.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

- 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:

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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	Despempeño
>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

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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 a l colaborador y se seleccionen 2/3 competencias. Posteriormente el evaluador remite al colaborador el resultado del Informe de evaluación.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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.

De esta manera, se han analizado las promociones de cada año en función del puesto de trabajo de origen y al que el empleado/a promociona. Así, consta resumen de procesos de promoción llevados a cabo en las anualidades de 2022, 2023 y 2024 en los términos pretendidos por la medida.
De acuerdo con lo anterior, el número de promociones en las áreas "PAI","IT", "IG" y "PAS", desagregando el mismo entre hombres y mujeres para cada una de las anualidades. A este respecto, consta que el número de promociones ha sido el siguiente:
- Año 2022: 67 promociones, de las cuales 41 afectan a hombres y 26 a mujeres.
- Año 2023: 66 promociones, de las cuales 41 afectan a hombres y 25 a mujeres.
- Año 2024: 37 promociones, de las cuales 25 afectan a hombres y 12 a mujeres.

4.6 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 Convenio Colectivo de aplicación, 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 o registro de pareja de hecho.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado.
- 1 día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que tendrá que disfrutarse el mismo día de la ceremonia.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Permisos por fuerza mayor familiar y adaptación de jornada según los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

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:

	N.º empleados/as		% sobre el total de la plantilla de su género		
Tipo de contrato	HOMBRE	MUJER	% HOMBRE	% MUJER	% de mujeres respecto de hombres
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%
Jubilacion 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 las personas trabajadoras de ambos géneros está en situación de contrato indefinido** a 31 de diciembre de 2024.

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

4.7 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.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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 2026 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.

4.8 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.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

- La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel de formación y experiencia de las personas trabajadoras.

- Cuando proceda, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las personas trabajadoras 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 (véase punto sobre clasificación profesional y valoración de puestos).

4.9 REMUNERACIONES

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

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

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

- **Sueldo mensual**: de acuerdo a las tablas salariales.

- **Pagas extraordinarias**: 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".

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

4.9.2 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 XIV 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.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

- 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).

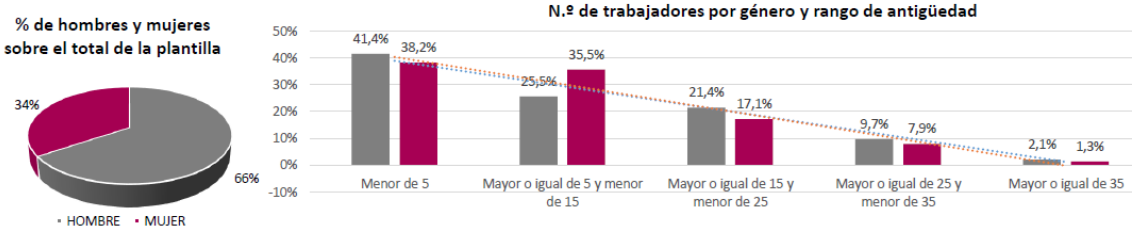
Adicionalmente a estos complementos, el Sistema establece remuneración en especie para el personal empleado en el Centro:

- 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.

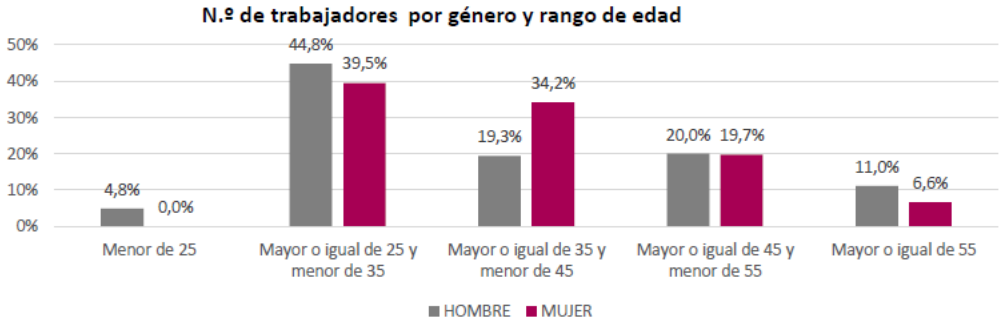
De acuerdo a lo anterior, existen complementos como los trienios o la paga de permanencia asociados a la antigüedad en CEIT. En consecuencia, a continuación, se ha analizado la plantilla por **rangos antigüedad** desde una perspectiva de género:



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:

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5



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.**

4.9.3 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 2025**. 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 2025, es decir, se han considerado las **retribuciones efectivamente percibidas de 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025**.

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

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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. 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.

4.10 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.

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.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

5.1 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.

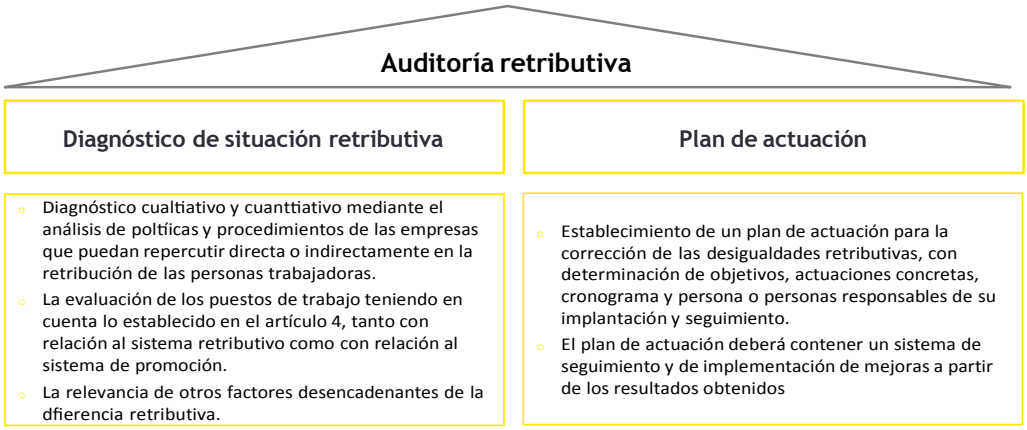
2. La auditoría retributiva tendrá la **vigencia** del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo."

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.

5.2 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:

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5



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.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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 concurran 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.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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.

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, 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.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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 personas trabajadoras durante el periodo de referencia** (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025).
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 las personas trabajadoras de ambos géneros está en situación de contrato indefinido a 31 de diciembre de 2025).

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**.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

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.**

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

6. PLAN DE ACTUACIÓN

6.1 OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad de CEIT ha establecido los siguientes objetivos generales:

1. Garantizar/integrar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en todos los procesos de selección, contratación y promoción, así como en la formación, condiciones de trabajo, conciliación, remuneración y en medidas contra el acoso sexual.

2. Crear cultura y sensibilidad en torno a los temas que tienen relación con la igualdad.

3. Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.

4. Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.

5. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en CEIT.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS, INDICADORES, RESPONSABLES Y PLAZOS

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 Deloitte, el Grupo de Trabajo propone las medidas recogidas en la siguiente tabla y que constituyen el Plan de Actuación de este Plan de Igualdad. Medidas éstas que obedecen a los objetivos específicos que figuran en la misma tabla, y para las que igualmente se fijan indicadores, responsables y plazos, así como seguimiento. Dada la duración de este plan, se prevé su revisión en noviembre de 2026.

El Grupo de Trabajo -que quedará incardinado en la Comisión de Seguimiento- realizará un seguimiento y evaluación periódicos del cumplimiento del Plan de Igualdad. Además, asesorará a los órganos de gobierno de CIMA en materias de igualdad y conciliación y realizará, a petición de los responsables del centro, los informes que fuesen necesarios.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

CATEGORÍA	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	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	Número de publicaciones que han tenido que ser modificadas
	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	I. Número de formaciones impartidas en materia de igualdad, contenidos y total de horas impartidas. II. Número de asistentes a las formaciones, desagregadas por sexo. III. Feedback recibido de las sesiones de formación, con perspectiva de género
	Mantener actualizadas las bases de datos que muestran la segregación horizontal y vertical de la plantilla con perspectiva de género.	SdP	Número de mujeres y hombres desagregados por niveles, unidades organizativas, rango de antigüedad y edad
	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	Número total de procesos de selección. Número y porcentaje, desagregado por sexo y grupo/departamento de: - Candidaturas presentadas - Personas que participan - Personas incorporadas
	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	Número de procesos de selección en los que se aplica la cláusula de preferencia VS total de procesos
PROMOCIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO	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	I. Número de formaciones impartidas en materia de igualdad, contenidos y total de horas impartidas. II. Número de asistentes a las formaciones, desagregados por sexo. III. Feedback recibido de las sesiones de formación, con perspectiva de género. IV. Composición, por sexo, de los equipos de evaluación y promoción.
	Mantener actualizadas las bases de datos de promociones con perspectiva de género y analizarlas.	SdP	Número de promociones desagregadas por sexo
	Mentoring para que las mujeres y hombres concilien su vida personal con su desarrollo profesional.	SdP	Elaboración de un plan de mentoring Número de personas particpantes, desagregadas por sexo
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	Elaboración y difusión de un documento que recoja las medidas y opciones de conciliación existentes en el centro.	SdP	Documento a disposición del personal
	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	I. Documento a disposición del personal II. Número de prestaciones de maternidad/paternidad, reducciones por guarda legal o conclusión desagregadas por sexo y tipo (continuo/discontinuo)
	Mentoring para el reingreso de las mujeres y hombres tras la prestación de maternidad/paternidad o excedencia por cuidado de hijos o familiares.	SdP	I. Elaboración de un plan de mentoring II. Número de personas participantes, desagregadas por sexo
	Habilitación de salas de lactancia en ambas sedes que facilite compatibilizar lactancia y trabajo.	SdP	Espacio habilitado como sala de lactancia en las sedes de Ibaeta y Miramon. Número de personas que lo usan anualmente.
RETRIBUCIÓN	Realizar periódicamente una auditoría salarial para garantizar que sigue sin producirse una discriminación salarial por razón de sexo.	SdP	Diferencias menores al 25% en el registro salarial con los importes equiparados teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas completas
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y	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	Protocolo de actuación y medidas de prevención del acoso sexual y discriminación por razón de sexo
	Difundir los protocolos de actualización en caso de acoso o discriminación.	Área Desarrollo	Número de comunicaciones, materiales desarrollados
DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN	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	Número de comunicaciones, cursos, materiales desarrollados
	Elaboración y puesta en marcha de un plan de formación.	Grupo de trabajo Plan de Igualdad	I. Número de formaciones impartidas en materia de igualdaD, contenidos y total de horas impartidas II. Número de asistentes a las formaciones, desagregados por sexo
	Fomentar la participación a través de propuestas y sugerencias por parte de la plantilla.	Grupo de trabajo Plan de Igualdad	Número de propuestas y sugerencias recibidas.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1 INTRODUCCIÓN

El art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En consonancia con lo anterior, el art. 8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos e trabajo, que dispone que los Planes de Igualdad deberán contener, entre otras cosas, los medios y recursos necesarios para el seguimiento y evaluación de las medidas y objetivos, el calendario de actuaciones para el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, el sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica, la composición y el funcionamiento de la comisión u órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica, así como el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en el seguimiento, evaluación o revisión. Además, debe atenderse al art. 9.5 de este mismo Real Decreto 901/2020, que señala que en el Plan de Igualdad se deberá incluir una comisión u órgano de vigilancia y seguimiento del Plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquél, añadiendo el art. 9.6 del Real Decreto 901/2020 que este seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión u órgano encargado del seguimiento; si bien, en cualquier caso, se realizará una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión u órgano de seguimiento.

En este sentido, la necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Hechas las anteriores consideraciones, indicar que la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de CEIT permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Además, esta fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

7.2 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de CEIT se constituye la Comisión de Seguimiento, en tanto que órgano consultivo encargado de la vigilancia, seguimiento, evaluación y control del grado de cumplimiento de las medidas contempladas en el citado Plan de Igualdad.

Los integrantes de la Comisión de Seguimiento coincidirán con quienes integran la Comisión Negociadora; si bien, en este supuesto, la Comisión de Seguimiento, ante la carencia de representación legal de las personas trabajadoras en CEIT, estará auxiliada por el Grupo de Trabajo, que actuará en representación de los mismos.

7.3 PROPUESTA DE REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO DE TRABAJO DEL PLAN DE IGUALDAD DE CEIT

Artículo 1. Naturaleza

El Grupo de Trabajo sobre Igualdad y Conciliación (en adelante, el "Grupo de Trabajo") es un órgano consultivo que se constituye en el seno de CEIT con la finalidad de auxiliar y ayudar a sus órganos de gobierno de manera que éstos puedan avanzar en políticas relacionadas con estas materias; haciendo asimismo seguimiento de los documentos y compromisos de CEIT relativos a la Igualdad y Conciliación, así como realizando propuestas que entienda necesarias para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 2. Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto determinar los principios de actuación del Grupo de Trabajo, regularizar su organización, composición y funcionamiento, así como fijar las normas de conducta de sus integrantes.

Artículo 3. Interpretación

El presente Reglamento se interpretará de conformidad con las normas legales que resulten de aplicación, y atendiendo fundamentalmente a su espíritu y finalidad; correspondiendo a la Dirección de CEIT la facultad de resolver las dudas interpretativas que pudieran suscitarse en su aplicación.

Artículo 4. Modificación

El presente Reglamento podrá modificarse por acuerdo del Grupo de Trabajo, o por indicación de la Dirección de CEIT en el ejercicio de sus facultades estatutarias.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

El acuerdo de modificación del Grupo de Trabajo referido en el apartado anterior deberá ser adoptado por la mayoría absoluta de sus integrantes.

El texto de la propuesta de cambio, la memoria justificativa de sus autores y, en su caso, los informes complementarios que se consideren adecuados, deberán adjuntarse a la convocatoria de la reunión del Grupo de Trabajo en la que se haya de deliberar sobre la posible modificación, debiéndose hacer constar expresamente en el Orden del Día.

Artículo 5. Difusión

Los miembros del Grupo de Trabajo se comprometen a conocer, cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento. A tal fin, la Presidencia facilitará a todos ellos un ejemplar del mismo.

El presente Reglamento, así como sus posibles modificaciones, será puesto en conocimiento de la Dirección de CEIT y, en particular, del Servicio de Dirección de Personas. Igualmente, se difundirá a través del Portal del Empleado (*intranet*).

Artículo 6. Funciones generales del Grupo de Trabajo

El Grupo de Trabajo tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Proponer medidas en materia de Igualdad y Conciliación a la institución, de cara a su integración en el Plan de Igualdad.

- Realizar un seguimiento periódico del cumplimiento del Plan de Igualdad, auxiliando, a tal efecto, a la Comisión de Seguimiento del referido Plan de Igualdad.

- Asesorar a los órganos de gobierno de CEIT en materias de Igualdad y Conciliación.

- Realizar, a petición de los responsables del centro, los informes que fuesen necesarios.

Artículo 7. Principios de actuación del Grupo de Trabajo

El Grupo de Trabajo desarrollará sus funciones de conformidad con la normativa vigente y, en este sentido, mantendrá una estricta confidencialidad respecto de los asuntos que conozca.

En consonancia con lo anterior, todas las personas que integren el Grupo de Trabajo se comprometen a tratar con absoluta confidencialidad toda la información, datos, documentos, etc., conocidos con ocasión de su participación en la misma.

Artículo 8. Composición

El Grupo de Trabajo está constituido por un total de 9 personas como mínimo, que representan a los distintos grupos profesionales que prestan servicios en los diferentes Servicios que integran CEIT. Además, y en la medida de lo posible, se tratará de garantizar una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

Es la Dirección de CEIT la encargada de nombrar a quienes integran el Grupo de Trabajo, los cuales designarán de entre ellos a un Presidente/a, a un Secretario/a, así como a un Asesor/a.

Artículo 9. Duración del ejercicio del cargo, cese y renuncia

Las personas que integran el Grupo de Trabajo ejercitarán su cargo con carácter indefinido, hasta que la Dirección de CEIT acuerde su cese por cualquier causa.

Sin perjuicio de lo anterior, los integrantes del Grupo de Trabajo podrán renunciar al ejercicio de su cargo cuando así lo soliciten a la Presidencia, quien habrá de elevar dicha renuncia a la Dirección de CEIT de manera que ésta pueda acordar la remoción, así como la sustitución por persona distinta.

La renuncia se hará efectiva en la fecha del acuerdo emitido por la Dirección de CEIT. En caso de que éste no se alcanzase en un plazo máximo de 5 días computados desde la fecha de recepción de la comunicación de la renuncia por parte de la Presidencia, la renuncia se entenderá producida al día siguiente a la finalización del referido plazo.

Artículo 10. Sustituciones de carácter temporal

Las personas que integran el Grupo de Trabajo podrán ser sustituidas con carácter temporal en supuestos de bajas de larga duración, excedencias, o cualquier otra situación análoga cuya duración sea superior al año.

Quien se halle en dicha situación habrá de comunicarlo a la Presidencia, en un plazo de 5 días desde que tiene conocimiento de la misma. La Presidencia, a su vez, habrá de elevarlo a la Dirección de CEIT, de manera que ésta pueda acordar, en su caso, la sustitución temporal por persona distinta.

Artículo 11. De la Presidencia

El nombramiento de la Presidencia coincidirá con el año natural. En concreto, son funciones de la Presidencia, entre otras, las siguientes:

- Representar al Grupo de Trabajo.
- Dirigir la actividad del Grupo de Trabajo.
- Presidir y moderar las reuniones del Grupo de Trabajo.
- Dar el visto bueno a los informes, documentos y certificados expedidos por el Grupo de Trabajo.
- Convocar las reuniones del Grupo de Trabajo.

El presidente podrá renunciar al ejercicio de su cargo cuando así lo solicite a la Dirección de CEIT, que acordará la remoción, así como la sustitución por persona distinta. En este supuesto, el nombramiento del sustituto/a se extenderá por el tiempo que reste hasta la finalización del año natural.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

La renuncia se hará efectiva en la fecha del acuerdo emitido por la Dirección de CEIT. En caso de que éste no se alcanzase en un plazo máximo de 5 días computados desde la fecha de recepción de la comunicación de la renuncia, ésta se entenderá producida al día siguiente a la finalización del referido plazo.

La sustitución temporal de la Presidencia se llevará a cabo con arreglo a lo dispuesto en el art. 19 de este Reglamento; si bien mediante comunicación directa a la Dirección de CEIT.

Artículo 12. De la Secretaría

El nombramiento de la Secretaría coincidirá con el año natural. Son funciones de la Secretaría, entre otras, las siguientes:

- Levantar actas después de las reuniones y llevar registro de las mismas.
- Custodiar la documentación relativa al Grupo de Trabajo.
- Auxiliar a la Presidencia en el desarrollo de sus funciones, velando por el buen funcionamiento del Grupo de Trabajo, y ocupándose especialmente de prestar a sus integrantes el asesoramiento y la información necesarias.

El Secretario/a podrá renunciar al ejercicio de su cargo cuando así lo solicite a la Presidencia, que habrá de elevar dicha renuncia a la Dirección de CEIT de manera que ésta pueda acordar la remoción, así como la sustitución por persona distinta. En este supuesto, el nombramiento del sustituto/a se extenderá por el tiempo que reste hasta la finalización del año natural.

La renuncia se hará efectiva en la fecha del acuerdo emitido por la Dirección de CEIT. En caso de que éste no se alcanzase en un plazo máximo de 5 días computados desde la fecha de recepción de la comunicación de la renuncia por parte de la Presidencia, la renuncia se entenderá producida al día siguiente a la finalización del referido plazo.

En cualquier caso, la sustitución temporal de la Secretaría se llevará a cabo con arreglo a lo dispuesto en el art. 10 de este Reglamento.

Artículo 13. Reuniones del Grupo de Trabajo

El Grupo de Trabajo se reunirá de forma ordinaria 2 veces al año, correspondiendo a la Presidencia su convocatoria.

Esta convocatoria formal estará autorizada con la firma de la Presidencia o de la Secretaría por orden de la Presidencia. Además, habrá de llevarse a cabo mediante mail corporativo con al menos una semana de antelación, debiendo indicar en dicha convocatoria el lugar, la fecha y la duración estimada de la reunión. Asimismo, se habrá de incluir un avance sobre el previsible Orden del Día, e irá acompañado de la información escrita que proceda y se encuentre disponible. En cualquier caso, la Presidencia gozará siempre de la facultad de someter al Grupo de Trabajo los asuntos que entienda necesarios, figuren o no en el Orden del Día.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

Estas reuniones serán presenciales, tendrán lugar con carácter general en el centro de trabajo, y en todo caso, durante la jornada laboral.

La Secretaría habrá de elaborar Acta de la reunión en la que deberán recogerse, entre otras cosas, la firma del Secretario/a y Presidente/a, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, así como los documentos presentados. En caso de desacuerdo, se hará constar igualmente en la misma las diferentes posiciones defendidas por cada uno de los integrantes del Grupo de Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán convocar reuniones a petición de la Presidencia, así como a petición de la Dirección de CEIT con indicación de los temas a tratar, cuando se den circunstancias excepcionales que lo aconsejen. Ello con arreglo al procedimiento anteriormente descrito; si bien, por esta urgencia, podrá prescindirse del plazo de 72 horas si las circunstancias así lo recomiendan.

Artículo 14. Desarrollo de las reuniones

El Grupo de Trabajo quedará válidamente constituido cuando concurran a la reunión, presentes o representados, la mitad más uno de sus miembros.

El Presidente/a presidirá y moderará las reuniones, procurando y promoviendo la participación de todos los integrantes, especialmente en las deliberaciones.

A propuesta de la Presidencia, y cuando ésta lo considere necesario, podrán asistir a las reuniones -con voz, pero sin voto- personas ajenas al Grupo de Trabajo, las cuales estén especialmente cualificadas en la materia. Así, y entre otros, los propios profesionales de CEIT.

Artículo 15. Adopción de acuerdos

Para la validez, los acuerdos del Grupo de Trabajo habrán de adoptarse por mayoría simple de sus integrantes.

Docusign Envelope ID: 2626F28D-DF2F-896B-81AA-40B3AC3785A5

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

8.1 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Este documento será revisado cada dos años para realizar un nuevo diagnóstico de la situación y valorar el estado de los planes de acción propuestos. No obstante, las acciones que se contemplan en dicho plan de acción, tendrán su propio cronograma de seguimiento. Asimismo, este plan será dinámico y modificable, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Sin perjuicio de las revisiones referidas en el párrafo anterior, el presente Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el art. 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

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

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

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

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

e) *Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios."*

Para su validez, cualquier modificación del Plan de Igualdad que tenga lugar del seguimiento y evaluación del mismo habrá de adoptarse por mayoría simple de los miembros integrantes de la Comisión Negociadora.

8.2 SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Firmado por: Carina Pueyo A0C84D47C94141D... Carina Pueyo

Firmado por: Carlos Quirós Bohórquez 30C065D055874A0... Carlos Quirós Bohórquez

Firmado por: 3F5D5919B14E4D9... Emilio Andrés Villardefrancos

Firmado por: 068D95B29C1E4F6... Luz Martínez Ten

Firmado por: Ruth Durán Pitart 4C81B9A4519E4B7... Ruth Durán Pitart

Firmado por: Coro Aycart 9B38DE412C6B40D... Coro Aycart

Firmado por: Klaudia Jadwiga Janosz 4301579DADED4B3... Klaudia Jadwiga Janosz

Firmado por: 9CF2AAE69E47452... Santiago J Barco