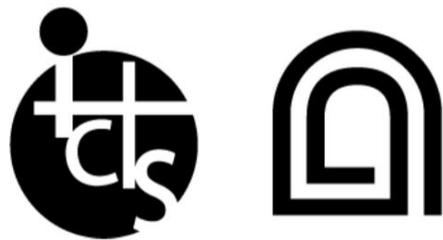




PLAN DE IGUALDAD



INDICE

1.	JUSTIFICACIÓN.....	3
1.1.	Normativa Nacional de aplicación.....	3
2.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD	4
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	5
3.1.	INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	5
3.2.	ORGANIGRAMA.....	6
3.3.	VIGENCIA DEL PLAN.....	6
3.4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
4.	INFORME DE DIAGNOSTICO	7
4.1.	METODOLOGÍA UTILIZADA.....	7
4.2.	RECOGIDA DE DATOS	10
4.3.	CONCLUSIONES OBTENIDAS.....	10
5.	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	19
5.1.	REGISTRO SALARIAL	20
5.2.	VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	21
5.3.	CONCLUSIONES AUDITORÍA SALARIAL.....	23
5.4.	NECESIDADES DETECTADAS AUDITORÍA SALARIAL.....	23
6.	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	23
7.	PLAN DE ACTUACIÓN. MEDIDAS Y CALENDARIZACIÓN	25
1.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	31
8.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	32
9.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICIACIÓN.....	33
10.	ANEXOS.....	33

1. JUSTIFICACIÓN

Con la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, comienzan a redefinirse las relaciones dentro de este ámbito, además de transformarse las relaciones sociales, familiares, etc.

Aunque las mujeres asumen un nuevo rol en el sistema social y económico, siguen ocupándose casi de manera exclusiva del ámbito doméstico y familiar, lo que les supone una serie de dificultades y trabas para la incorporación, mantenimiento y promoción en el mercado de trabajo remunerado, en igualdad de condiciones que los hombres.

Por lo que se hace necesaria la intervención, a través de medidas específicas, que promuevan la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres dentro del ámbito laboral. Así lo avalan numerosos estudios, realizados en multitud de países en los últimos años.

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

1.1. Normativa Nacional de aplicación

- La **Constitución Española de 1978**, se incluye en su artículo 14, el derecho de cualquier persona a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, entre otras.
- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad.
- El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**. Específicamente, esta Ley obliga a las empresas a cumplir con el derecho de no discriminación, exponiendo en su artículo 45 que:
 - “1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”

- **El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **El RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, donde se aborda el Principio de Igualdad Retributiva, regulando instrumentos como los registros retributivos, la auditoría retributiva o el sistema de valoración de puestos de trabajo.
- **Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011**, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Art. 4bis).
- **La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023** recoge la modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dando una nueva redacción a su disposición adicional séptima, que queda redactada como sigue:
 - «1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- **La Resolución de 16 de marzo de 2023**, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio**, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

El Consorcio para el Equipamiento y Explotación del Laboratorio Subterráneo de Canfranc, consciente de su obligación de implantar un Plan de Igualdad y comprometido con el propósito y finalidad de este documento firma en fecha 18 de enero de 2023 el Compromiso de la dirección (Anexo I Compromiso de la Dirección) con el establecimiento y desarrollo de medidas que

fomenten y velen porque exista igualdad real de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres que conforman esta empresa.

A fecha 31 de enero de 2023, reunidas por una parte la representación de la empresa Consorcio para el equipamiento y explotación del laboratorio subterráneo de Canfranc, Alejandro Calvo, gerente de Canfranc y por otra parte, la representación de las trabajadoras y trabajadores, Alfredo Gimeno, Mecánico y RLT, se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la organización. Queda constituida la CN formando parte de la misma, Alejandro Calvo como representante de la empresa y Alfredo Gimeno como representante de la plantilla. (Anexo II Acta de Constitución CN).

Esta comisión cumple con los requisitos recogidos en la legislación vigente, teniendo en cuenta, entre otros criterios, la necesidad de que sea paritaria, estando compuesta al 50% por la parte social y el otro 50% por la parte empresarial.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Razón social: Consorcio para el Equipamiento y Explotación del Laboratorio Subterráneo de Canfranc

NIF: S2200015B

Domicilio social: Paseo de los Ayerbe s/n.

Forma jurídica: Consorcio Público

Año de constitución: 2006

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD

Nombre: Carlos Peña Garay

Cargo: Director del Laboratorio Subterráneo de Canfranc

Teléfono: 974373474

e-mail: cpenya@lsc-canfranc.es

RESPONSABLE DE IGUALDAD

Nombre: Alejandro Calvo Vinacua

Cargo: Gerente del Laboratorio Subterráneo de Canfranc

Teléfono: 974373474

e-mail: acalvo@lsc-canfranc.es

ACTIVIDAD

Sector Actividad: Investigación y desarrollo sobre ciencias naturales y técnicas

CNAE: 73100

Descripción de la actividad: Investigación desarrollo ciencias naturales

Dispersión geográfica y ámbito de actuación: Canfranc Estación

DIMENSIÓN

Personas trabajadoras

Mujeres	8	Hombres	11	Total	19
----------------	----------	----------------	-----------	--------------	-----------

Centros de trabajo:

Laboratorio Subterráneo de Canfranc

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras

Mujeres	0	Hombres	1	Total	1
----------------	----------	----------------	----------	--------------	----------

3.2. ORGANIGRAMA

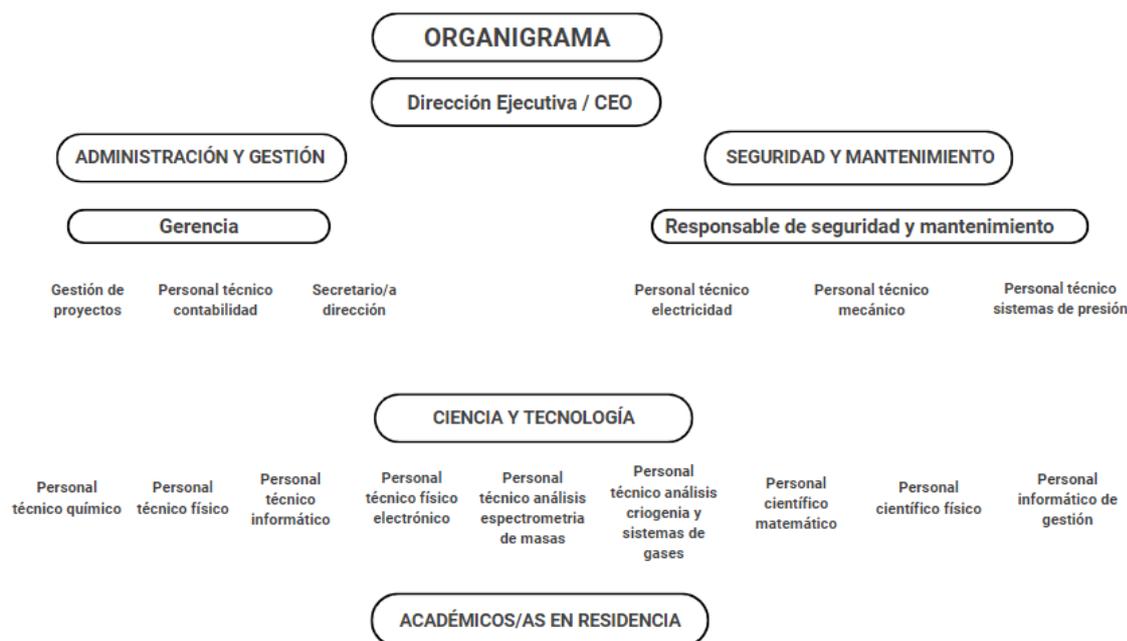


Imagen 1: Organigrama de la organización (2023).

3.3. VIGENCIA DEL PLAN

Se establece un plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad de 4 años desde la fecha de efecto del mismo, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran. Además, se prorrogará tácitamente por periodos anuales salvo que se produzca denuncia con al menos un

mes de antelación por cualquiera de las partes sin necesidad de agotar el periodo anual prorrogado.

3.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal en plantilla del Consorcio para el Equipamiento y Explotación del Laboratorio Subterráneo de Canfranc que cuenta con un único centro de trabajo.

El plan también es de aplicación para todas aquellas personas que con cualquier tipo de relación laboral con la organización.

La organización se rige por la normativa de aplicación a las administraciones públicas y al Marco Salarial Consorcio para el equipamiento y explotación del laboratorio subterráneo de Canfranc (Zaragoza, 04 de marzo 2009).

4. INFORME DE DIAGNOSTICO

Desde el Consorcio para el Equipamiento y Explotación del Laboratorio Subterráneo de Canfranc se ha encargado la elaboración del diagnóstico a una consultora externa, especializada y con amplia experiencia en el diseño de planes de igualdad. La empresa es Ateneas Equality&Equity Consulting S.L. (en adelante Ateneas).

No obstante, el órgano responsable de la supervisión y validación última del informe de diagnóstico es la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Además de la citada empresa externa y la Comisión Negociadora, la propia empresa constituye un tercer agente implicado de manera directa en la elaboración del diagnóstico, proporcionando la información necesaria para el posterior análisis de los datos.

Se cuenta con el asesoramiento externo de la citada empresa consultora durante todo el proceso de elaboración del diagnóstico y del presente Plan de igualdad.

4.1. METODOLOGÍA UTILIZADA

Para realizar el diagnóstico se lleva a cabo un análisis de la situación de la empresa que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que se pueden dar condiciones de desigualdad o discriminación y sobre los que se actuará en el Plan de Igualdad a través de medidas específicas.

Para ello, se procede a la recogida de información y al análisis de la misma de forma que permita, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluirán en el citado plan.

El diagnóstico se realiza teniendo en cuenta los criterios de:

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

Se realizará con perspectiva de género, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, como el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Se utilizan para el análisis algunos indicadores de género, principalmente el de “índice de feminización”, “tasa de feminización”, “índice de distribución” o “índice de dispersión” que se definen como:

Índice de feminización

Se utiliza para comprobar la representación de las mujeres con relación a los hombres dentro de un ítem determinado.

Se calcula dividiendo el N.º de mujeres entre el número de hombres:

$$\text{N.º mujeres} / \text{N.º hombres}$$

La lectura de este índice se realiza teniendo en cuenta que el punto 1 representa la igualdad de representación por sexo, es decir, por debajo de 1 habría infrarrepresentación femenina y por encima de ese valor se trataría de sobrerrepresentación de mujeres en el ítem analizado.

Índice de distribución

Se trata del porcentaje de un sexo con respecto al otro (inter-género), atendiendo a un aspecto determinado.

Se calcula:

N.º de mujeres en una categoría / el total de esa categoría

N.º de hombres en una categoría / el total de esa categoría

Índice de concentración

Hace referencia al porcentaje de mujeres o de hombres dentro del número total de cada sexo (intra-género), tomando como referencia cada uno de los sexos por separado.

Se calcula:

N.º de mujeres en una categoría / el total de mujeres

N.º hombres en una en una categoría / el total de hombres

Brecha de género

Analiza la diferencia entre las tasas de mujeres y hombres sobre la categoría de una variable. Se ponen en relación las tasas resultantes de indicadores de concentración, restando a la tasa de las mujeres, la de los hombres. El valor resultante muestra la diferencia entre ambos sexos sobre una categoría; cuanto menor sea esa brecha, más igualdad habrá en la categoría analizada.

La recogida de la información se sistematiza de tal forma que no se pierdan aspectos que pueden ser necesarios para el análisis posterior ni se recopilen otros que al final no resulten útiles.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo y se referirán, al menos, a las siguientes materias:

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

4.2. RECOGIDA DE DATOS

Los datos a analizar se corresponden en todos los casos con el periodo que va desde el 1 de enero de 2022 al 12 de diciembre de 2022. De este modo se cumple con el requisito de que los datos de referencia del Registro Retributivo deben ser los del año natural, es decir, el registro contendrá todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas (con independencia de su fecha de devengo) entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

La recogida de información se llevó a cabo durante los meses de mayo y junio de 2023.

Las herramientas utilizadas para la recogida y análisis de la información:

Herramienta para la recogida de información sobre las diferentes materias a analizar incluida la información sobre registro retributivo. La herramienta se presenta en formato de Excel y se basa en la “Herramienta de Registro Retributivo” que el Ministerio de Igualdad pone a disposición de las empresas y que se adecúa a lo previsto por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Herramienta para la Valoración de Puestos de trabajo. La herramienta se presenta en formato de Excel y se basa en la “Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo” (Última actualización 19 de julio 2022) que el Ministerio de Igualdad pone a disposición de las empresas y que se adecúa a lo previsto por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Cuestionario a cumplimentar por parte de las personas trabajadoras de la empresa. Se presenta en formato de cuestionario de Google y se difunde entre el personal destinatario a través de enlace electrónico.

Adicionalmente se han consultado la siguiente documentación:

- Marco Salarial Consorcio para el equipamiento y explotación del laboratorio subterráneo de Canfranc (Zaragoza, 04 de marzo 2009).
- Convocatorias de oferta de empleo y bases de las mismas descargadas desde la página web del Consorcio para el equipamiento y explotación del laboratorio subterráneo de Canfranc.

4.3. CONCLUSIONES OBTENIDAS

El diagnóstico completo, incluida la auditoría salarial, se aprueba en reunión de la Comisión Negociadora realizada en fecha 5 de octubre de 2023. (Anexo III Acta reunión CN de aprobación del diagnóstico incluida la auditoría salarial)

A continuación, se presentan las conclusiones obtenidas de dicho diagnóstico, ordenadas por materias de análisis:

Análisis cuantitativo plantilla

La empresa cuenta en el ejercicio 2022 con un total de plantilla de 19 personas, de las cuales 8 son mujeres y 11 son hombres.

No se ha observado una infrarrepresentación femenina en la organización ya que la diferencia porcentual es de 58% de hombres frente al 42% de mujeres, encontrándose estos porcentajes en la horquilla del 60-40 que se considera equilibrada presencia de hombres y mujeres.

La comparativa de los últimos años muestra como a partir de 2021 la diferencia entre presencia masculina y femenina se acorta, aunque sigue habiendo más hombres que mujeres en plantilla, pasamos de una diferencia del 75% -25% en 2018 a los datos actuales 58% - 42%. Además, esa tendencia se consolida desde 2021.

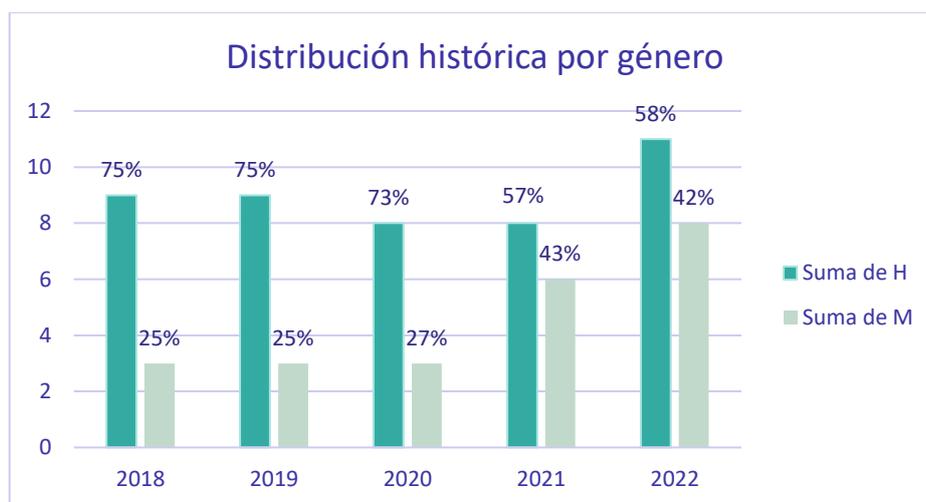


Imagen 2: Gráfica de distribución hombres y mujeres en los últimos 5 años (total muestra 19 personas).

Procesos de selección y contratación

Los procesos de selección y contratación están estandarizados para evitar la medida de lo posible los sesgos de género. Lo mismo sucede con las condiciones salariales, todas establecidas en el Marco Salarial Consorcio para el equipamiento y explotación del laboratorio subterráneo de Canfranc (Zaragoza, 04 de marzo 2009).

En cuanto a las nuevas incorporaciones, es interesante destacar que porcentualmente, es mayor en el caso de las mujeres, un 37,5 % del total de mujeres y un 27,27% del total de hombres.



Imagen 3: Gráficos distribución antigüedad plantilla mujeres (total muestra 8) y hombres (total muestra 11)

Clasificación profesional

Según lo establecido en el Marco Salarial, estas serían las diferentes categorías profesionales que podrían establecerse en el Consorcio para el equipamiento y explotación del laboratorio subterráneo de Canfranc

No se incluyen dentro de este documento el marco laboral aplicable tanto al personal de alta dirección del Consorcio (Dirección u otros), ya que las condiciones laborales de éstos deben ser aprobadas expresamente por el Consejo Rector.

Se definen las siguientes categorías profesionales generales, que podrán ser ajustadas en función de la especificidad de cada ICTS, unificándose en cuatro grupos diferenciados:

Categoría profesional	Grupo profesional	Nive I
<i>GRUPO I</i>	A	1
<i>GRUPO II</i>	A	1
<i>GRUPO II</i>	A	2
<i>GRUPO II</i>	B	2
<i>GRUPO III</i>	B	1
<i>GRUPO III</i>	B	2
<i>GRUPO III</i>	C	1
<i>GRUPO IV</i>	A	2

Imagen 4: Tabla categorías profesionales

En cuanto a la distribución de la plantilla en relación a las categorías profesionales es complejo un análisis en relación al sexo dado que, al tener 9 clasificaciones por categoría profesional estar compuesta la plantilla por 11 hombres y 8 mujeres, la distribución que apreciamos es bastante homogénea en relación al sexo.

Es necesario destacar que en las categorías de mayor nivel están ocupadas por hombres.

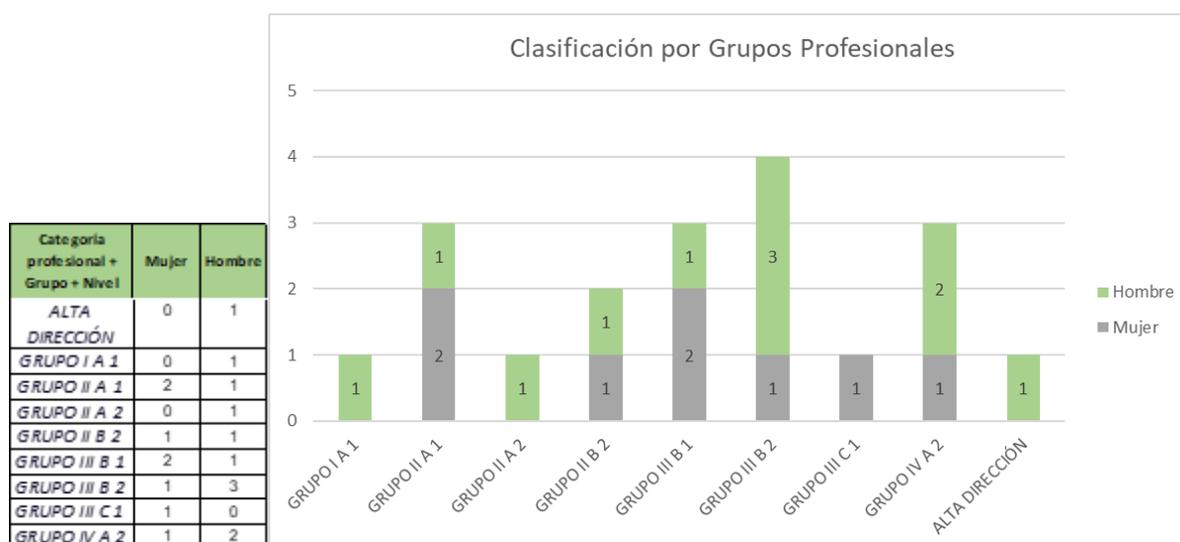


Imagen 5: Distribución de la plantilla atendiendo a la categoría profesional

Formación

El Marco Salarial del Consorcio para el equipamiento y explotación del laboratorio subterráneo de Canfranc (Anexo II), en su apartado 7 especifica en relación a la formación:

El personal podrá recibir formación de carácter gratuito en los siguientes temas y modalidades:

a) Dentro de la jornada laboral:

- Seguridad e higiene en el trabajo.
- De interés del Consorcio o de aplicación directa a la ICTS.
- La asistencia a congresos, seminarios, etc.

b) La mitad de la formación dentro de la jornada laboral:

- La formación en lengua inglesa (y aquellas otras lenguas que el Consorcio considere oportuno, caso por caso)

En todo caso, la realización de actividades de formación deberá contar previa a su realización con la autorización de la Dirección del Laboratorio o persona en quien delegue.

Siempre que alguna persona está interesada en recibir una formación concreta, puede solicitarlo a través de la Dirección, y lo normal es facilitar dicha formación.

Durante el ejercicio 2022 la única formación organizada desde el centro para toda la plantilla fue un curso de política antifraude desarrollado en junio y con una duración de 3 horas.

Por lo tanto, no se observan discriminaciones o sesgos de género en relación con la formación ofrecida y disfrutada por la plantilla.

Promoción profesional

Actualmente, no existe la posibilidad de promoción debido al marco normativo de aplicación y al propio tamaño del centro.

Condiciones de trabajo

En relación al tipo de contrato, las mujeres son en comparación con los hombres de la plantilla, las que porcentualmente tiene contratos más precarios en cuanto a la estabilidad en el puesto de trabajo.

En relación a los tipos de contratación, los contratos de duración determinada tiempo completo – obra o servicio (clave 401) y (406) administraciones públicas a tiempo completo, representan el 42,10% del total de contratos.

De ese total de contratos sujetos a temporalidad, el 62,5% están ocupados por mujeres, por lo que se puede establecer que la temporalidad en la contratación se asocia más a las mujeres.

Del total de plantilla masculina de la organización, el 63,64% tienen un contrato indefinido a tiempo completo de tipo ordinario (clave 100), representando un 36,84 % del total de personas de la plantilla con este tipo de contrato.

Del total de la plantilla femenina de la organización, el 37,5 % tiene un contrato indefinido a tiempo completo de tipo ordinario (clave 100), representando un 15,79% del total de personas con este tipo de contrato.

Los contratos de duración determinada tiempo completo – obra o servicio (clave 401) y (406) administraciones públicas a tiempo completo, representan el 42,10% del total de contratos.

De ese total de contratos sujetos a temporalidad, el 62,5% están ocupados por mujeres, por lo que se puede establecer que la temporalidad en la contratación se asocia más a las mujeres.

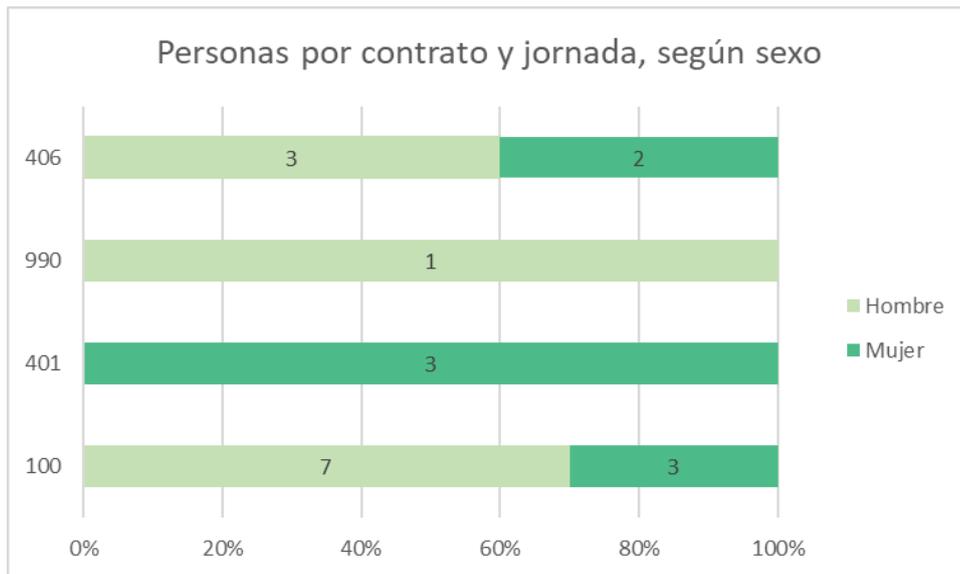


Imagen 6: Gráfica distribución de la plantilla por contrato según sexo

En relación a la VPT, se ve un equilibrio entre los puestos masculinizados y feminizados. Debido a que los puestos no cuentan con varias personas si no que son unipersonales, no aparece ninguno con la categorización “equilibrado”.

Los puestos con mayor valoración se corresponden con los puestos de más alto nivel de responsabilidad y en este caso están masculinizados.

Para el resto de los puestos se ve una alternancia y equilibrio, encontrándose hombres y mujeres representados en las diferentes agrupaciones de la VPT.

Los factores que se pueden medir de forma más objetiva, como el caso de las condiciones educativas, se produce una situación de equilibrio. Y en los demás factores sí que se observan diferencias entre las valoraciones de puestos ocupados por hombres o mujeres de 14 a 37 puntos.

Los puestos de menor valor, englobados en las agrupaciones 7 y 10 están ocupados exclusivamente por hombres.

En el resto de los factores se ha valorado ligeramente más alto en los puestos desarrollados por hombres que en los puestos desarrollados por mujeres. En general se puede decir que la diferencia apreciada es poco significativa.



Imagen 7: Gráfica de distribución de la plantilla por puestos en relación a su agrupación en la VPT

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

La edad media de la plantilla tanto en el caso de hombres como de mujeres corresponde con la etapa de la vida en la que es más habitual tener constituida una familia con menores a cargo.

No se registra ninguna persona que durante el 2022 haya solicitado una excedencia o una reducción de jornada motivada por una cuestión relacionada con la conciliación.

En relación a la antigüedad los hombres los que más antigüedad acumulan, con una antigüedad máxima de 15 años. La antigüedad máxima en el caso de las mujeres es de 13 años. Teniendo en cuenta que la empresa fue constituida en 2006, se detecta estabilidad en la plantilla.

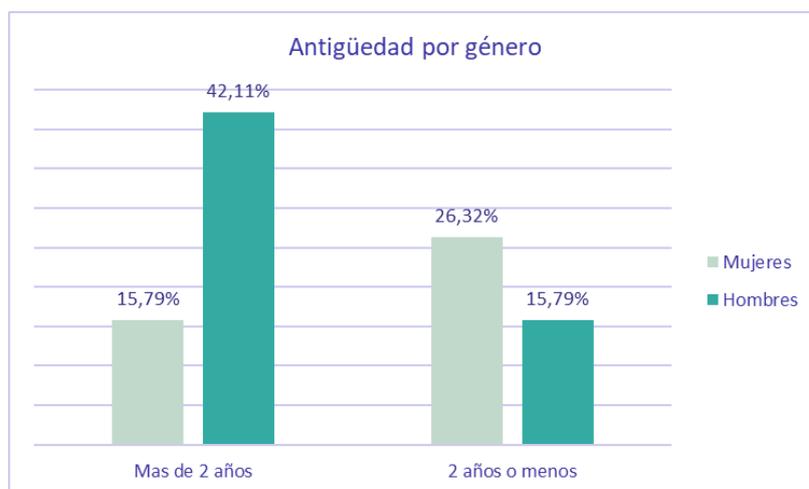


Imagen 8: Gráfico de antigüedad por género (total muestra 19)

Para valorar si el grado de estabilidad y si las políticas de conciliación facilitan o no la permanencia de las mujeres en la empresa es interesante cruzar el dato de nº de hijas/os con la antigüedad en la empresa. A la vista de los datos no parece que la maternidad sea una variable que haya impedido que las mujeres alcancen una antigüedad equiparable a la de los hombres en la organización.

En cuanto a la formación de partida, los datos totales desagregados por género, señala equivalencia en los porcentajes relativos a la formación universitaria.

Tampoco se aprecian diferencias significativas en relación a la formación recibida en 2022 por hombres y mujeres.

Se analizan los datos obtenidos a través de la encuesta anónima puesta a disposición de la plantilla. La muestra obtenida es del 42 % de la plantilla. Los datos no son concluyentes en relación a la satisfacción en materia de igualdad de oportunidades y en relación a la información dada por la empresa en materia de conciliación.

Esta falta de consenso a la hora de responder a este tipo de cuestiones es relevante, ya que el objetivo de la empresa ha de ser el de lograr una alta satisfacción por parte de su plantilla en lo relativo a la igualdad de oportunidades y en relación a la información en materia de conciliación.

Si se obtienen datos evaluables en relación a si las medidas en materia de conciliación superan o no las establecidas por la legislación vigente, en este sentido el 75% de las personas **encuestadas consideran que en materia de conciliación la empresa no supera las medidas establecidas en la legislación vigente.**

Retribuciones

El complemento de productividad está sujeto al tipo de contrato, al ser exclusivo de los contratos estructurales de la organización.

Las mujeres con contrato estructural y por lo tanto que perciben este complemento de productividad, representan el 15,8% de la plantilla.

Solo 3 mujeres de las 8 en plantilla cobran este complemento, frente a 8 hombres de los 11 en plantilla.

En el área de administración hay más presencia de mujeres, se debe destacar que en esta área se ubica el puesto de gerencia que ya se ha señalado está ocupado por un hombre.

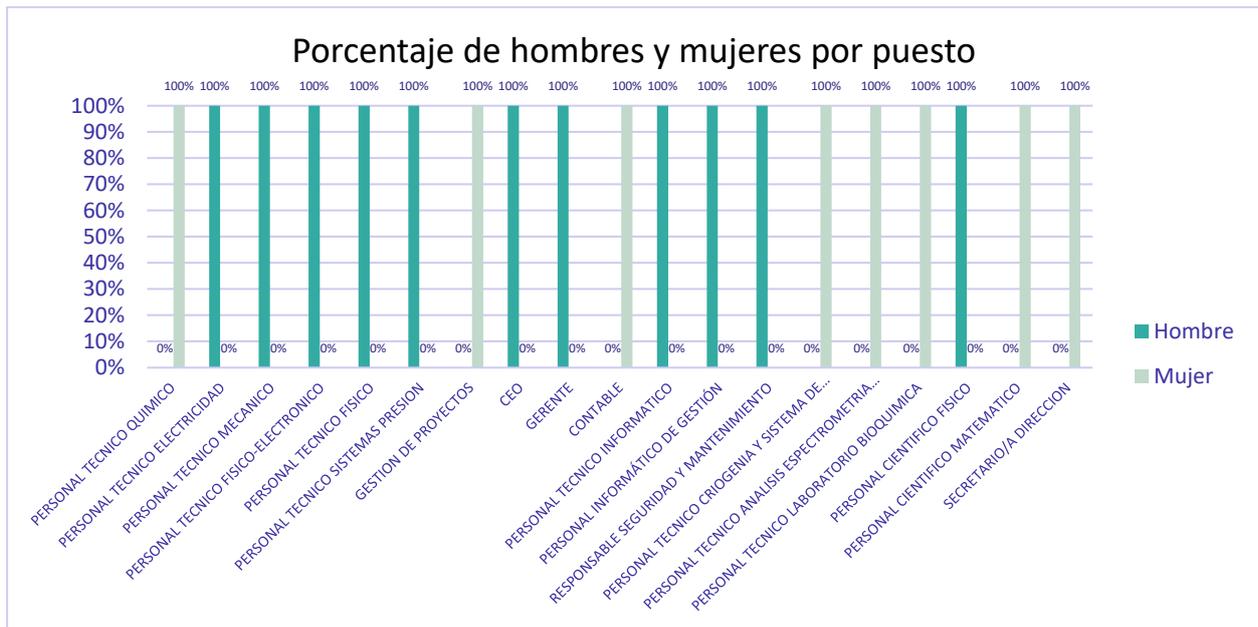


Imagen 9: Gráfica de distribución de la plantilla por puestos (total muestra 19 personas)

Infrarrepresentación femenina

El índice de feminización en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en la plantilla da como resultado un valor de 0,73 que al estar por debajo de 1 (que representa la igual representación por sexo), se considera como presencia de infrarrepresentación femenina en la organización, aunque la cifra está muy próxima a la igualdad.



Imagen 10: Gráfica de número total de personas que conforman la plantilla, y la proporción de mujeres y hombres (Número total 19 personas).

El porcentaje total de mujeres en la plantilla es de un 42% frente al 58 % de hombres. Se considera que la empresa está bastante equilibrada, aunque es mayor el porcentaje de hombres que el de mujeres en un 16%.

En el área científica la presencia es equilibrada al 100% y el área técnica la representación femenina es de un 33 % frente al 67% de representación masculina.

En el área de administración hay más presencia de mujeres, se debe destacar que en esta área se ubica el puesto de gerencia que ya se ha señalado está ocupado por un hombre. También ocupa el cargo de CEO un hombre. Por lo tanto, se concluye que no hay mujeres en puestos de dirección.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa cuenta con un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo conforme a ley del que se ha informado a la plantilla durante el año 2023.

Dicho protocolo fue aprobado por la Comisión Negociadora en fecha 8 de junio de 2023 (Anexo VI Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo)

Durante el año 2022 y el 2023 en curso la empresa no ha recibido ninguna notificación ni denuncia de conductas consideradas de acoso sexual o por razón de sexo.

Otras consideraciones

En cuanto al uso de lenguaje no sexista, se puede trabajar en relación al uso del masculino genérico en los documentos internos y las comunicaciones externas de la organización.

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para realizar la auditoría salarial, los datos del registro salarial se han transferido a la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, por lo que se asegura que se da cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Los conceptos retributivos incluidos en dicho registro son los que figuran en el Marco Salarial del Consorcio para el equipamiento y explotación del laboratorio subterráneo de Canfranc (2009). Dichos complementos están claramente definidos.

El régimen del personal del Consorcio es el establecido para el personal de los Consorcios del Sector Público Estatal (art 121 Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector

Publico sin perjuicio de la peculiaridades que contemplan la Ley 14/2011, de 1 de Junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y la particularidades que pudieran contemplar las Leyes Anuales de Presupuestos Generales del Estado (en particular para el año 2022 la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 - Disposición Adicional Décimo Novena).

5.1. REGISTRO SALARIAL

El Registro salarial ha incluido los valores medios de los salarios y los complementos salariales de la plantilla, desagregados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional.

Esta información ha estado desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Retribuciones efectivas: El registro ha contemplado toda la información fidedigna acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, para cada una de sus situaciones contractuales, y sus promedios y medianas deben estar desglosados por sexo, por categorías, grupos profesionales, niveles, puestos o cualquier otro sistema de clasificación que sea utilizado en la empresa.

Retribuciones equiparadas: “equiparación” (normalización y/o anualización) de las retribuciones, a fin proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables).

Se normalizan las cantidades de tal forma que resulten comparables atendiendo al criterio de jornada completa, y se han aumentado aquellas cantidades en el caso de las personas que no están trabajando a jornada completa o están en reducción de jornada hasta la proporcionalidad de jornada completa.

Total de la plantilla en el período de referencia: 19 personas, 11 hombres y 8 mujeres.

N.º de personas a jornada completa: el 100% de la plantilla tiene jornada completa.

Se ha realizado la anualización de las retribuciones percibidas en periodos inferiores al año, y las cantidades se han considerado como año completo desde el 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre 2022, aumentándose las retribuciones efectivas proporcionalmente hasta el año.

N.º de personas que han estado durante todo el año: 14 personas (6 mujeres y 8 hombres)

N.º de personas que no han estado el año completo: 5 personas (2 mujeres y 3 hombres)

El número total de puestos es de 19 personas, el 5% del total de la plantilla tiene consideración de Alto Cargo y está 100% masculinizado. Este tipo de puesto tienen establecidos una serie de objetivos cuantificables (alineados con los planes de actividades del centro) por lo cual su variable de productividad se aprueba independientemente de la Masa Salarial, por lo que la regulación es distinta que la del resto de los puestos, contando con un complemento propio asociado al puesto de Responsabilidad Alta Dirección.

Este hecho supone que el 5% de la plantilla tiene una retribución muy superior al resto y además es de género masculino.

Esta circunstancia concreta puede alterar la lectura de los datos. En este sentido la Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género, indica que: “Si hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial, analizar en qué medida puede incidir esta exclusión en la diferencia retributiva existente en la empresa entre hombres y mujeres”.

En base a esto, se analiza la información sin tener en cuenta esta figura de Alta Dirección (puesto en el que no hay ninguna mujer), para que las circunstancias especiales de este puesto no afecten a la representatividad de la muestra.

En el informe completo de Auditoría Salarial aprobado por la CN junto con el Diagnóstico, en las tablas incluidas se indican los porcentajes, pero se obvia la información bruta de salarios percibidos debido a que, por la cantidad de puestos y número de personas de la organización, en muchos casos son puestos unipersonales. Se trata así de dar cumplimiento a la Ley Orgánica de Protección de Datos. Esta información cuantitativa completa se encuentra disponible en el Registro Salarial, fuente de los datos.

5.2. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La empresa ha elaborado la Valoración de Puestos de Trabajo utilizando como sistema analítico la metodología de puntos por factor, a través de la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo que pone a disposición de la ciudadanía el Ministerio de Igualdad junto con el Ministerio de Trabajo y cuya última actualización es de 19 de julio de 2022.

Título del Puesto	Agrupación	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos Mujeres	Puntos Hombres	Categorización
Dirección Ejecutiva / CEO	Agrupación 10	783	0	1	0	783	Masculinizada
Gerente	Agrupación 7	617	0	1	0	617	Masculinizada
Responsable de Seguridad y Mantenimiento	Agrupación 7	612	0	1	0	612	Masculinizada
Personal técnico contabilidad	Agrupación 3	295	1	0	295	0	Feminizada
Secretario/a de Dirección	Agrupación 5	415	1	0	415	0	Feminizada
Personal técnico químico	Agrupación 5	497	1	0	497	0	Feminizada
Personal Técnico Físico	Agrupación 5	482	0	1	0	482	Masculinizada
Personal Técnico Informático	Agrupación 5	494	0	1	0	494	Masculinizada
Personal Técnico Físico-Electrónico	Agrupación 5	488	0	1	0	488	Masculinizada
Personal Técnico electricidad	Agrupación 3	296	0	1	0	296	Masculinizada
Personal Técnico mecánico	Agrupación 3	286	0	1	0	286	Masculinizada
Personal Técnico Análisis y Espectrometría de Masas	Agrupación 5	481	1	0	481	0	Feminizada
Personal Técnico laboratorio bioquímica	Agrupación 4	390	1	0	390	0	Feminizada
Personal Técnico Criogenia y Sistema de Gases	Agrupación 4	337	1	0	337	0	Feminizada
Personal Científico-Físico	Agrupación 7	568	0	1	0	568	Masculinizada
Personal Científico-Matemático	Agrupación 6	502	1	0	502	0	Feminizada
Personal Informático de Gestión	Agrupación 5	429	0	1	0	429	Masculinizada
Personal Técnico de Sistemas de Presión	Agrupación 4	385	0	1	0	385	Masculinizada
Gestión de Proyectos	Agrupación 5	498	1	0	498	0	Feminizada

Imagen 11: Tabla distribución de puestos en VPT

En el registro salarial se han incluido los puntos obtenidos de la valoración de puestos de trabajo VPT.



Imagen 12: Gráfica de distribución de la plantilla por puestos en relación a su agrupación en la VPT

En acta de reunión de la Comisión Negociadora del plan de igualdad, de fecha 10 de abril de 2023, se validaron las herramientas para la recogida de información, incluyendo el Excel para el análisis de la plantilla que recoge la información del Registro Salarial entre otras cuestiones.

5.3. CONCLUSIONES AUDITORÍA SALARIAL

Se detectan brechas en los datos efectivos que desaparecen en los datos equiparados. Eso confirma que la brecha en los datos efectivos se debe a diferencias sustanciales en cuanto a los periodos efectivamente trabajados (fecha de contratación diferente) durante el 2022.

Las brechas detectadas tanto en relación a Grupos profesionales (Grupo 04) como a Escalas de VPT (Escala 05), se observan en relación a las variables (Complemento de productividad), ya que este complemento solo es percibido por las personas con un puesto de trabajo considerado estructural. Sin embargo, no se detectan brechas en el total de ninguna de las escalas ni grupos.

Las mujeres con contrato estructural y por lo tanto que perciben este complemento de productividad, representan el 27,27% de la plantilla.

Solo 3 mujeres de las 8 en plantilla cobran este complemento, frente a 8 hombres de los 11 en plantilla.

5.4. NECESIDADES DETECTADAS AUDITORÍA SALARIAL

Tras el análisis de los datos se propone centrar el plan de acción en materia retributiva en la cuestión del tipo de contrato.

Los contratos estructurales son los que tienen asociada la variable de complemento de productividad, que es la que se identifica como variable clave a la hora de generación de brecha.

Los contratos de duración determinada tiempo completo – obra o servicio (clave 401) y (406) administraciones públicas a tiempo completo, representan el 42,10% del total de contratos.

De ese total de contratos sujetos a temporalidad, el 62,5% están ocupados por mujeres, por lo que se puede establecer que la temporalidad en la contratación se asocia más a las mujeres.

Por lo tanto, 5 mujeres de las 8 en plantilla (62,5%) no cobran este complemento, frente a 3 hombres de 11 (27,27%).

6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general que se persigue con la implantación de este plan de igualdad es “Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos de desarrollo profesional dentro de la organización”

A continuación, se indican los objetivos establecidos para cada materia de análisis, fruto del análisis de las conclusiones obtenidas del diagnóstico y de la auditoría salarial.

Procesos de selección y contratación

- Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.

Clasificación profesional

- Garantizar que la clasificación profesional respeta el principio de igual remuneración por puestos de igual valor.

Formación

- Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas las trabajadoras.

Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial

- Igualar la proporción de hombres y mujeres con puestos estructurales y por tanto reducir aún más la brecha salarial.

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

- Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Infrarrepresentación femenina

- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Retribuciones

- Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Asegurar y mantener un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

Comunicación (uso del lenguaje inclusivo y no sexista)

- Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representado la totalidad de las personas que forman parte de la organización.

7. PLAN DE ACTUACIÓN. MEDIDAS Y CALENDARIZACIÓN

La Comisión negociadora aprobó en reunión de 20 de octubre el plan de actuación que se presenta a continuación. (Anexo V Acta reunión Comisión negociadora aprobación medidas Plan de igualdad).

Dicho plan establece las medidas a tomar por parte de la empresa a lo largo de los próximos cuatro años, plazo de vigencia del Plan.

Se acuerda en dicha reunión la idoneidad de las medidas propuestas, los indicadores de medición por medida, el departamento o persona responsable de su ejecución, en este caso el departamento de administración en la figura del actual gerente, y el plazo de ejecución señalado por trimestres.

PROPUESTA MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD				
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección a través de las medidas:				
Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	
Asegurar que las ofertas de empleo se anuncien con lenguaje inclusivo no sexista de forma que se fomente recibir candidaturas de ambos sexos, independientemente de la responsabilidad del mismo y cuidando la denominación no sexista de dichos puestos	Comprobar que las candidaturas cuentan con lenguaje inclusivo y no sexista (100%)	Dpt. Administración	2024	1T
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conciliación y corresponsabilidad, violencia de género, etc, a las personas responsables de evaluar las candidaturas para los procesos de selección y contratación, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género	Porcentaje de personas formadas en igualdad que formen parte de los procesos de selección // (100 % de las personas internas) //Cursos recibidos por las personas que formen parte de los procesos de selección.	Dpt. Administración	2024	3T
Garantizar que haya personas de ambos sexos realizando las distintas fases del proceso de selección.	Que los procesos de selección cuenten con un equipo mixto y formado (75%)	Dpt. Administración	2024	1T
Adoptar la medida de acción positiva , en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se fomente que acceda el sexo menos representado a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.	N.º de veces que se implementa la acción positiva.	Dpt. Administración	2024	4T
Disponer de información estadística, desagregada por sexo, y categorías , de los procesos de selección (desde las entrevistas) para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Informe estadístico en el que se recoja información desagregada por sexo de los procesos de selección abiertos y la resolución de los mismos	Dpt. Administración	2024	4T
Analizar los canales de publicación de ofertas de empleo con perspectiva de género.	Conclusiones del análisis	Dpt. Administración	2024	2T

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
Objetivo: Garantizar que la clasificación profesional respeta el principio de igual remuneración por puestos de igual valor.				
Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	
Informar a la plantilla de que se ha llevado a cabo una valoración de puestos de trabajo (VPT) basada en puntos por factor, tal y como se recoge en el RD 902/2020	Informe divulgativo resultado y proceso de la VPT en la intranet	Dpto. Administración	2024	3T
FORMACIÓN				
Objetivo: Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres				
Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	
Facilitar información y formación de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para fomentar una cultura de igualdad.	Creación de un espacio virtual de igualdad en el servidor y/o área interna de la intranet.	Dpto. Administración	2024	2T
Incluir en el Plan formativo de la organización formación de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, prevención de la violencia de género, conciliación y corresponsabilidad, protocolo de acoso, etc...	Nº cursos de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se incluyen en el plan formativo.	Dpto. Administración	2024	4T
Formar y sensibilizar de forma periódica en materia de igualdad de género a las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad y/o de Seguimiento.	Nº de formaciones recibidas por este colectivo	Dpto. Administración	2024	4T
Objetivo: Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas las trabajadoras con medidas como:				
Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	
Diseñar acciones de acompañamiento de "puesta al día" o "reciclaje" (conocimientos y habilidades) a las personas empleadas que se reincorporan al puesto después de haber dedicado tiempo al cuidado de las hijas e hijos o personas dependientes.	Nº personas reincorporadas y nº de procesos de acompañamiento en los que se les haya incluido.	Dpto. Administración	2024	4T



CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo: Igualar la proporción de hombres y mujeres con puestos estructurales y por tanto reducir aún más la brecha salarial

Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	
Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accedan mujeres a los puestos de estructurales	Nº de ocasiones en las que se pone en marcha la acción positiva	Dpto. Administración	2024	4T

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

Objetivo: Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, tales como:

Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	
Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares, ya sean por cuidado de un hijo/a ascendiente o persona dependiente a su cargo.	Nº de solicitudes recibidas	Dpto. Administración	2024	4T
Dar a conocer a la plantilla las medidas que, en materia de conciliación, pone a su disposición la organización.	Documento recopilatorio de las medidas	Dpto. Administración	2024	4T
Conocer las necesidades de la plantilla en materia de conciliación	Cuestionario con formato online para recoger las necesidades de la plantilla en materia de conciliación	Dpto. Administración	2025	1T

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa

Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	
Adoptar la medida de acción positiva , en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto, de seleccionar a personas del sexo menos representado en puestos de responsabilidad en los que están infrarrepresentadas.	Porcentaje de mujeres incorporadas a las categorías profesionales y niveles jerárquicos en donde están infrarrepresentadas. Comparativa con el dato registrado en el plan de igualdad.	Dpto. Administración	2024	4T



RETRIBUCIONES				
Objetivo: Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres:				
Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	
Establecer criterios de evaluación del desempeño claros, concretos, objetivos, medibles y alcanzables, que garanticen la igualdad de oportunidades y eviten la discriminación por razón de sexo.	Listado de criterios para la evaluación del desempeño con perspectiva de género.	Dpto. Administración	2024	1T
En la medida de lo posible, el comité de retribuciones, para la aprobación de los complementos de productividad, estará constituido por personas de ambos sexos.	Personas que constituyen el comité de retribuciones desagregado por sexo.	Dpto. Administración	2024	4T
Las personas del comité de retribuciones recibirán formación específica en materia de igualdad de oportunidades.	Nº de formaciones recibidas por este colectivo	Dpto. Administración	2024	4T
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO				
Objetivo: Asegurar y mantener un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.				
Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	
Revisión y actualización de los protocolos de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo a las nuevas realidades contempladas por las novedades legislativas	Protocolo revisado.	Dpto. Administración	2024	2T
Divulgar las actualizaciones del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral,	Nº y tipología de métodos de divulgación.	Dpto. Administración	2024	2T
Formar a toda la plantilla en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral,	% de plantilla formada (100%)	Dpto. Administración	2024	4T
Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc.	Nº campañas realizadas.	Dpto. Administración	2024	3T
Registrar y comunicar a la Comisión de seguimiento, el número de procedimientos en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo anuales.	Registro del número de procedimientos de acoso sexual y/o por razón de sexo anualmente.	Dpto. Administración	2024	1T

COMUNICACIÓN (USO LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA)

Objetivo: Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representado la totalidad de las personas que forman parte de la organización, estableciendo medidas como:

Medida	Indicador	Responsable	Temporalización	
Promover una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad poniéndose, a disposición de los empleados y empleadas en la Intranet de la organización.	Publicación del Plan de Igualdad en la intranet o similar de la empresa. Curso presencial obligatorio para conocerlo	Dpto. Administración	2024	2T
Promover la comunicación del seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.	Nº medidas implementadas difundidas.	Dpto. Administración	2024	4T
Utilización de un lenguaje no sexista, tanto en las imágenes como en los textos corporativos internos o externos de la organización. Elaboración de una guía específica de lenguaje inclusivo.	Guía de lenguaje inclusivo.	Dpto. Administración	2024	2T
Difundir el código ético, donde entre otras cosas, se traten puntos como la igualdad y no discriminación.	Nº de personas que han recibido información sobre el Código Ético. (100% de la plantilla)	Dpto. Administración	2024	3T

1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Tras la aprobación del presente Plan de Igualdad, en fecha 24/11/2023, se procede a la disolución de la actual Comisión Negociadora y se establecerá la nueva Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad (Anexo VI Acta reunión para la aprobación del Plan de igualdad, disolución de la Comisión Negociadora y la constitución de la Comisión de seguimiento).

Tras el registro del presente Plan de Igualdad, se procederá a dar a conocer su contenido y las medidas a llevar a cabo a la plantilla de la empresa, utilizando para ello los medios de comunicación más adecuados.

Para una adecuada y eficaz implantación de las medidas específicas en materia de igualdad, será necesario realizar seguimientos periódicos de las propuestas, de forma que pueda comprobarse el grado de consecución de los objetivos planteados.

Este seguimiento lo llevará a cabo la Comisión de seguimiento, que convocará reuniones trimestrales en las que, levantando acta, se evaluarán las propuestas implantadas o no en cada trimestre.

Dicha evaluación se realizará en torno a 3 ejes de análisis y valoración que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido. Estos ejes son:

- Evaluación de resultados: hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.
- Evaluación de proceso: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- Evaluación de impacto: valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...). (Recogido en la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas)

En esas reuniones, la comisión se encargará también de realizar las modificaciones pertinentes, con el objetivo de asegurar una correcta y efectiva implantación de las acciones y una evaluación de los indicadores conseguidos.

Se ha asignado como responsable de la efectiva puesta en marcha de las medidas al departamento de administración en la persona del actual gerente Alejandro Calvo Vinacua.



Se designa para las funciones de secretariado dentro de las reuniones de la Comisión de seguimiento a Alfredo Giménez Íñiguez que será quien se encargue de convocar las reuniones, levantar las actas, recoger los acuerdos y las conclusiones, etc.

8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Tras la aprobación del presente Plan de Igualdad se procede a la disolución de la actual Comisión Negociadora y se establece la nueva Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Reunidas por una parte la representación de la empresa Consorcio para el equipamiento y explotación del laboratorio subterráneo de Canfranc, Alejandro Calvo Vinacua, gerente de Canfranc y, por otra parte, la representación de las trabajadoras y trabajadores, Alfredo Gimeno Íñiguez, Mecánico y RLT, se constituye la Comisión de seguimiento, que queda constituida por Alejandro Calvo Vinacua como representante de la empresa y Alfredo Gimeno Íñiguez como representante de la plantilla.

Se establecen periodos trimestrales para la reunión de las personas integrantes de la Comisión de seguimiento, para garantizar la puesta en marcha de las medidas propuestas y firmadas por la Comisión Negociadora.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos, si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o, para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Elaborar el plan de trabajo a ejecutar entre sesiones.
- Revisión del plan, atendiendo al art. 9.2 del real decreto 901/2020



9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Se incluye en el presente Plan de Igualdad el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Dicho procedimiento establece que todas las posibles propuestas o requerimientos para modificar aspectos concretos del presente plan, sean de la naturaleza que sean, deben presentarse para su debate a la Comisión de seguimiento.

Cualquiera persona que forme parte de la organización puede ponerse en contacto con la Comisión de seguimiento del plan, usando los cauces habituales de la organización, como por ejemplo es el correo electrónico, para transmitir posibles propuestas o solicitudes en relación con el Plan de igualdad.

Se utilizarán las reuniones trimestrales de la Comisión de seguimiento para estudiar y discutir dichas propuestas y tomar las oportunas medidas de acción.

10. ANEXOS

- Anexo I Compromiso de la Dirección.
- Anexo II Acta de Constitución Comisión Negociadora.
- Anexo III Acta reunión Comisión Negociadora de aprobación del diagnóstico incluida la auditoría salarial.
- Anexo IV Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.
- Anexo V Acta reunión Comisión negociadora aprobación medidas Plan de igualdad.
- Anexo VI Acta reunión para la aprobación del Plan de igualdad, disolución de la Comisión Negociadora y la constitución de la Comisión de seguimiento.