

Este Plan de Igualdad ha sido aprobado  
por el equipo directivo de CIMNE.

46609098N

ANNA FONT (R:  
Q5850006G)

Firmado digitalmente  
por 46609098N ANNA  
FONT (R: Q5850006G)  
Fecha: 2022.07.14  
13:13:50 +02'00'

Anna Font Jomet

Managing Director

14 de julio de 2022

# PLAN DE IGUALDAD DE CIMNE 2022 - 2026

CIMNE

## Contenido

|  |    |
|--|----|
| 1. MARCO NORMATIVO .....   | 2  |
| 2. PRESENTACIÓN.....   | 3  |
| 3. CUMPLIMIENTO CON LOS CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD HORIZON EUROPE.....                | 3  |
| 4. FASES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....                                | 5  |
| Fase 0: Situación de partida y arranque.....   | 6  |
| Fase 1: DIAGNÓSTICO: Auditoría y encuesta (septiembre 2021 – febrero 2022) .....     | 6  |
| Fase 2: DEFINICIÓN: Determinación de las acciones (marzo 2022 – junio 2022).....     | 7  |
| Fase 4: Evaluación del Plan de Igualdad (anualmente, a partir de junio 2023).....    | 8  |
| 5. EJES DEL PLAN DE IGUALDAD: Objetivos e indicadores generales de seguimiento ..... | 9  |
| 6. PUBLICACIÓN ANUAL DE INDICADORES.....   | 19 |

## 1. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación es un derecho universal reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de febrero de 1948. También reconocen este derecho la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979; la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y los pactos de Naciones Unidas sobre derechos civiles y políticos, en concreto el Pacto internacional de los derechos civiles y políticos y el Pacto internacional sobre derechos económicos, sociales y culturales, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York el 16 de diciembre de 1966; y también el Convenio europeo de derechos humanos y libertades fundamentales, aprobado el 4 de noviembre de 1950.

En el ámbito concreto de la lucha contra la discriminación por razón de sexo y, por tanto, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, cabe mencionar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conocida por las siglas en inglés CEDAW, del año 1979, que reconoce expresamente la necesidad de cambiar las actitudes, mediante la educación de hombres y mujeres, para que acepten la igualdad de derechos y superen las prácticas y los prejuicios basados en los roles estereotipados. Además, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena de 1993 proclamó que los derechos humanos de las mujeres y las niñas son parte integral de los derechos humanos universales, y subrayó la importancia de los trabajos destinados a eliminar la violencia contra las mujeres en la vida pública y privada. La Declaración de Pekín, de 1995, surgida de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, es el documento más completo producido por una conferencia de las Naciones Unidas con relación a los derechos de las mujeres, ya que incorpora los resultados alcanzados en las conferencias y los tratados anteriores.

En el ámbito de la Unión Europea el derecho a la igualdad y el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres son principios fundamentales del derecho comunitario, que se hallan incluidos en el Tratado de la Unión Europea y en el Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, además de en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Justicia. La Unión reconoce, además, los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, y les otorga el mismo valor jurídico que los tratados. La Unión también se adhirió al Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y los derechos que garantiza forman parte del derecho de la Unión como principios generales. Como derecho derivado, cabe mencionar la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de trabajo y empleo; su relevancia en la adopción de medidas para combatir todo tipo de discriminación por razón de sexo, y, en particular, en la adopción de medidas eficaces para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo.

En el ámbito estatal, cabe destacar los artículos 9.2 y 14 de la Constitución española, con referencia al derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que regulan los planes de igualdad. Finalmente, en el ámbito catalán, encontramos una referencia al derecho de igualdad en el preámbulo del Estatuto de autonomía de Cataluña, al proclamar la igualdad como valor superior, y en su articulado, al establecer que los poderes públicos deben promover la igualdad de todas las personas con independencia de su origen, nacionalidad, sexo, raza, religión, condición social u orientación sexual y garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en

el acceso al empleo, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la retribución, y en todas las demás situaciones, así como garantizar que las mujeres no sean discriminadas por causa de su embarazo o maternidad. En aplicación de esta fundamentación jurídica, se aprobó la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El presente **Plan de Igualdad** constituye el conjunto de medidas ordenadas y explícitas para cada ámbito, de acuerdo con lo establecido en el RDL 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, RD 901/2020 de regulación de Planes de Igualdad y su registro y RD 902/2020 de Igualdad Retributiva. Además, este plan contiene todos los elementos necesarios para el cumplimiento de los requisitos de elegibilidad para la participación de CIMNE en proyectos dentro del programa *Horizon Europe*.

## 2. PRESENTACIÓN

La igualdad de género es un valor fundamental. Beneficia a la investigación y la innovación de varias maneras porque la igualdad de género:

- Ayuda a mejorar la calidad y el impacto de la investigación y la innovación al ayudar a garantizar que refleje y sea relevante para el conjunto de la sociedad;
- Crea mejores entornos de trabajo que permiten una investigación y un aprendizaje de buena calidad y ayudan a maximizar el potencial y los talentos de todo el personal y los estudiantes;
- Ayuda a atraer y retener talento asegurando que todo el personal pueda estar seguro de que sus habilidades serán valoradas y reconocidas de manera justa y apropiada.

Convencidos de estas premisas, el Plan de Igualdad de CIMNE se basa en un modelo de cambio que identifica los problemas que busca abordar, sus causas y los resultados deseados, incluidos los objetivos, detalla el conjunto de actividades que se requieren para lograr los objetivos e identifica un conjunto de indicadores para monitorear el progreso. Se ha involucrado a toda la organización en su definición y pretende ser un proceso de mejora continua, que fomente la auto-evaluación y la revisión de procesos y prácticas.

## 3. CUMPLIMIENTO CON LOS CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD HORIZON EUROPE

CIMNE es un centro público de investigación que desde su origen en 1987 ha sido muy activo en la participación en los distintos programas de I+D+i promovidos por la Comisión Europea. Esto ha hecho que las políticas de CIMNE han estado siempre alineadas con aquellas promovidas desde Europa. En este sentido, se desea remarcar que CIMNE dispone del sello HRS4R, en reconocimiento a sus políticas en materia de recursos humanos.

En particular, es importante destacar que CIMNE tiene una política bien establecida para reclutar a los investigadores más talentosos y experimentados, basada en la Política de Reclutamiento OTM (Open, Transparent and Merit-based Recruitment).

Algunos aspectos relevantes sobre la política de reclutamiento del centro que nos gustaría destacar (léase en negrita las mejoras en cada uno de los pasos del proceso de selección que se implementarán en aplicación del nuevo Plan de Igualdad del centro):

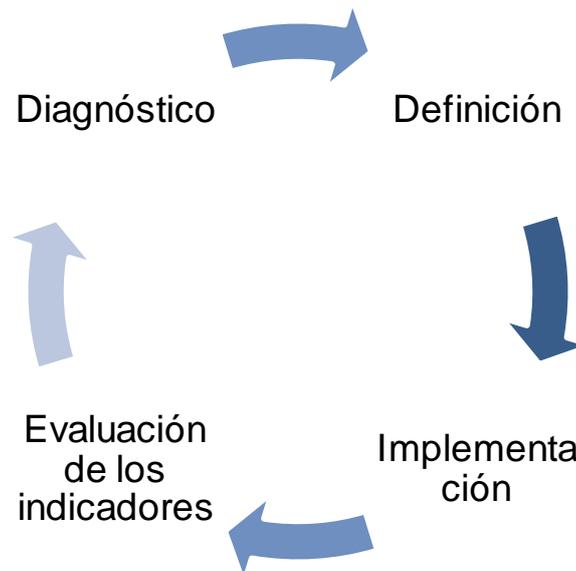
- Publicidad: todas las convocatorias se publican en una sección específica de la página web de CIMNE (<https://www.cimne.com/m1960/people/job-offers>) y se anuncian en las redes sociales (LinkedIn y Twitter). Obviamente, también se utiliza el canal EURAXESS, especialmente cuando se contrata para proyectos financiados por la CE. Todas las vacantes se describen en detalle, brindando a los candidatos toda la información necesaria en línea y ofreciendo una dirección de correo electrónico dedicada que los candidatos pueden usar en caso de que requieran más detalles. La información sobre las vacantes se actualiza puntualmente. **Todas las convocatorias incluirán la frase: “The institution has a strong commitment to equality and diversity and particularly welcomes applications from well qualified female candidates and under-represented groups.” Además, en la propia convocatoria se incluirá el enlace al Plan de Igualdad.**
- **Análisis de candidatos: Una vez cerrada la convocatoria, se llevará a cabo un análisis de los candidatos presentados. En casos donde las estadísticas no reflejen las expectativas de igualdad de la institución, será posible re-abrir la convocatoria con el fin de atraer un mayor número de candidatos más representativos. A tal fin se redoblarán los esfuerzos de publicidad, prestando especial atención a canales que puedan atraer candidatos con las características deseadas.**
- Comités de selección: para cada convocatoria se designa un comité de selección ad-hoc, con el fin de contar con las personas mejor calificadas para juzgar la idoneidad de las candidaturas. **Todos los comités de evaluación han de constituirse teniendo en cuenta criterios de igualdad y siempre que sea posible deberán incluir presentación de ambos géneros. La institución pondrá a disposición de los miembros de paneles de selección cursos formativos en línea sobre “Unconscious bias and equality and diversity in recruitment”.**
- Evaluación de candidaturas: CIMNE evalúa diferentes aspectos del Curriculum Vitae de los candidatos: títulos académicos, formación complementaria, experiencia profesional, conocimientos de idiomas y cualidades personales. Cada uno de estos ítems tiene un peso diferente (y conocido) en la evaluación numérica. Esta primera evaluación de méritos se complementa con una entrevista (o más cuando se estime necesario), que ayuda al comité a tomar la decisión final.
- Atención a la diversidad: CIMNE tiene un firme compromiso para evitar cualquier tipo de discriminación. Desde el inicio de su actividad, CIMNE ha impulsado una política de igualdad de oportunidades y no discriminación. El centro entiende que la excelencia ha de alcanzarse a través de resultados de alto nivel en el campo de la investigación, la formación y la transferencia de conocimiento, aportando todo el talento disponible y ofreciendo un compromiso social en las actuaciones que lleva a cabo la entidad. CIMNE promueve activamente la incorporación de la mujer en la investigación científica, generando un cambio estructural y cultural en las instituciones científicas. También pretende dar visibilidad al talento de las mujeres en el ámbito de la ingeniería. Se pueden visitar los enlaces <https://www.cimne.com/vnews/11226> y <https://www.youtube.com/watch?v=tSKoSX0vS94> para ver algunos ejemplos del compromiso de CIMNE en la promoción de la visibilidad de las mujeres investigadoras.

El **Plan de Igualdad** aprobado cumple con los cuatro requisitos procedimentales mínimos para poderse considerar **elegible en los proyectos Horizon Europe**:

- El Plan de Igualdad 2022-2026 de CIMNE está **firmado por la Dirección del centro y está publicado** en una sección de la web de CIMNE dedicada al Plan de Igualdad: <https://www.cimne.com/m1932/people/equality-plan>
- **Se dedican recursos específicos** para la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad: existe un equipo interno constituido expresamente para acometer las acciones descritas en el Plan (ver detalle del equipo en la siguiente sección) y se cuenta con una asignación presupuestaria suficiente para cubrir la subcontratación de terceras partes con experiencia contrastada para impartir formación o bien para asistir al centro en algunas tareas de implementación. Asimismo, el Plan también contempla la posibilidad de contratar nuevas personas en plantilla si se determina que los recursos inicialmente previstos no fueran suficientes.
- **Recopilación de datos y seguimiento del Plan.** El Plan de Igualdad de CIMNE 2022-2026 tiene definidos una serie de indicadores que permiten monitorizar el cumplimiento de los diversos objetivos definidos. Tal y como puede verse más adelante, para cada eje de trabajo se han definido unos objetivos específicos que se acompañan de sus correspondientes indicadores para poder realizar el correcto seguimiento. Algunos de estos indicadores tienen forma de documentos elaborados o son de naturaleza cualitativa. Sin embargo, la mayoría de los mismos tienen un carácter numérico. Cuando se trate de números, los datos de recopilarán de forma desagregada por género y se publicarán de forma anual en la sección de la web dedicada al Plan de Igualdad. Esta información se mantendrá siempre actualizada y permitirá hacer un seguimiento del éxito del despliegue del plan. Asimismo, el conjunto de indicadores servirá de guía al equipo de trabajo del Plan de Igualdad y permitirá valorar si es necesario introducir alguna modificación a lo largo de la vida del mismo.
- **Formación.** El Plan de Igualdad contempla la formación en temas de género y especialmente aquella formación que ayuda a mitigar el sesgo de género que se da en la mayor parte de procedimientos de selección, especialmente para aquellas posiciones o bien de un nivel académico elevado o de una responsabilidad directiva.

## 4. FASES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el Plan de Igualdad de CIMNE para el periodo 2022-2026 ha sido concebido como un plan de mejora continua, que debe ir adaptándose a los resultados que se vayan obteniendo, estableciendo, cuando sea necesario, nuevas medidas que permitan al centro realmente conseguir los objetivos marcados. Por lo tanto, más que un plan estático, se trata de un proceso vivo, tal y como ilustra la siguiente figura:



## Fase 0: Situación de partida y arranque

Para el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, CIMNE ha constituido un equipo multidisciplinar formado por representantes de distintos grupos de la organización, combinando la presencia de mujeres y hombres. El equipo inicial del Plan de Igualdad estaba formado por:

- Marcelo Raschi, Assistant Research Professor
- Florencia Lazzari, PhD Student
- Claudio Zinggerling, Research Engineer
- *Leticia Chico, Directora de RRHH*

Además, de acuerdo con la legislación española referida en el apartado del marco normativo, ha sido necesario invitar a la negociación del Plan de Igualdad a representantes de los sindicatos de trabajadores más representativos del sector de la investigación. Éstos son: CCOO y UGT.

En el transcurso de la elaboración del Plan, ha habido algún cambio en la composición del equipo de CIMNE y Leticia Chico ha sido sustituida por Irene Martínez al frente de la dirección de RRHH y, por lo tanto, se ha incorporado al equipo de trabajo del Plan de Igualdad.

Por último, es importante destacar la colaboración de Anna Font, la Directora Gerente de la entidad, quien ha estado en todo momento impulsando el Plan y dando el apoyo institucional a todas las distintas acciones que se han emprendido.

Una vez constituidos estos equipos de trabajo, las tareas se han desarrollado de la siguiente manera:

## Fase 1: DIAGNÓSTICO: Auditoría y encuesta (septiembre 2021 – febrero 2022)

Las primeras acciones desarrolladas consistieron en la elaboración de una encuesta dirigida a todo el personal del centro (tanto al personal investigador como al personal de soporte a la investigación).

En el **ANEXO 1** se puede consultar el informe de esta encuesta realizada. El objetivo de esta encuesta era obtener de forma precisa cuál era la percepción del personal del centro en materia de igualdad entre mujeres y hombres para el centro.

Para esta primera fase, CIMNE contó con la colaboración de una empresa externa (Criteria) especializada en Recursos Humanos, con especial competencia en el desarrollo de planes de igualdad.

Aparte de esta información obtenida a partir de la opinión de las personas que trabajan en el centro, se han recopilado también datos de carácter más cuantitativo. Es necesario aclarar que la legislación española vigente en materia de igualdad obliga a que los Planes de Igualdad incluyan una auditoría retributiva. Para ello, se ha tenido que confeccionar el registro retributivo y con estos datos se ha procedido a elaborar la auditoría retributiva.

La información procedente de la encuesta realizada y los datos obtenidos a partir de la auditoría retributiva han permitido llegar a un diagnóstico completo de la situación de CIMNE en materia de igualdad, que puede consultarse en el **ANEXO 2**.

También para este diagnóstico final se ha contado con el apoyo de una empresa externa (GHC), la cual ha ayudado con la valoración de los puestos de trabajo.

## Fase 2: DEFINICIÓN: Determinación de las acciones (marzo 2022 – junio 2022)

A partir de las conclusiones obtenidas en la Fase 1, se han acordado un conjunto de acciones que se agrupan en distintos ejes<sup>1</sup>:

- EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN (*Gender equality in recruitment and career progression*)
- EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (*Gender balance in leadership and decision-making*)
- EJE 3: FORMACIÓN (*No specific area addressed*)
- EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL (*Gender equality in recruitment and career progression*)
- EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO (*Work-life balance and organisational culture*)
- EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (*Work-life balance and organisational culture*)
- EJE 7: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL (*No specific area addressed*)

---

<sup>1</sup> Entre paréntesis se indica el nombre con el que la Comisión Europea se refiere a las cinco áreas temáticas que son recomendables incluir en los Planes de Igualdad (aunque no obligatorias). Se ha preferido dejarlo indicado así para facilitar posibles verificaciones por parte de la Comisión Europea.

- EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (*Measures against gender-based violence, including sexual harassment*)
- EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO (*Work-life balance and organisational culture*)
- EJE 10: GÉNERO Y CIENCIA (*Integration of the gender dimension into research and teaching content*)

### Fase 3: Implementación (julio 2022 – junio 2026)

Una vez aprobado el Plan de Igualdad de CIMNE 2022-2026, automáticamente se ponen en marcha todas las acciones descritas y presentadas en el apartado 5 de este documento.

Aparte de los indicadores presentados para cada uno de los ejes, en la fase de implementación del plan, CIMNE se dispone a recoger muchos más datos que serán igualmente publicados en el informe anual y que servirán, conjuntamente con el resto, para evaluar si el Plan de Igualdad requiere de algún ajuste. Para más detalle, se puede consultar la sección 6.

Por último, cabe decir que, además de todas las acciones planteadas, CIMNE tiene intención de realizar una encuesta a todo el personal utilizando la herramienta GEAM (<https://act-on-gender.eu/nes/gender-equality-audit-and-monitoring-geam-tool>). La herramienta de Auditoría y Seguimiento de la Igualdad de Género (GEAM) es un entorno integrado para realizar auditorías de igualdad de género basadas en encuestas en organizaciones académicas o unidades organizativas. Su instrumento central es un marco de cuestionario flexible basado en la Encuesta Athena de Ciencia, Ingeniería y Tecnología (ASSET) y en las escalas de medición existentes en la literatura científica. Comprende una colección de preguntas que cubren la mayoría de los aspectos de la igualdad de género en las organizaciones académicas, proporcionando datos de alta calidad para diseñar e implementar medidas de igualdad de género y evaluar su impacto a lo largo del tiempo. Llevar a cabo la GEAM repetidamente se ha comprobado que proporciona una base para evaluar el impacto de las medidas de igualdad a lo largo del tiempo. Esta herramienta es el resultado de un proyecto financiado por la Comisión Europea, bajo el programa H2020. La puesta a punto de esta herramienta de encuesta se realizará durante el segundo semestre de 2022, con el objetivo de poder llevar a cabo la primera encuesta a todo el personal a finales de 2022.

### Fase 4: Evaluación del Plan de Igualdad (anualmente, a partir de junio 2023)

Cada mes de junio, a partir de junio de 2023, se recogerá el valor de todos los indicadores y publicará el Informe anual de indicadores en la sección de la web de CIMNE dedicada al Plan de Igualdad (<https://www.cimne.com/m1932/people/equality-plan>). El motivo de esta publicación es doble. En primer lugar, se trata de un ejercicio de transparencia y rendición de cuentas. Por otro lado, este informe es el que utilizará el equipo de trabajo del Plan de Igualdad para valorar si se han de modificar objetivos/ acciones para lograr mejores retornos.

También de forma anual se preparará el Documento de Registro Salarial Anual, herramienta de uso interna para detectar diferencias a corregir y que puede detectar, entre otras cuestiones, las posibles brechas salariales.

Por último, también se publicará una vez al año los resultados de la encuesta GEAM.

## 5. EJES DEL PLAN DE IGUALDAD: Objetivos e indicadores generales de seguimiento

A continuación, se introduce una tabla para cada uno de los ejes definidos, que resume los objetivos e indicadores para cada uno de ellos, facilitando el seguimiento del cumplimiento de los mismos:

| <b>EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN (<i>Gender equality in recruitment and career progression</i>)</b> |   |                              |                                    |                   |
|--|---|------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| <b>OBJETIVO: Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.</b>                                     |   |                              |                                    |                   |
| <b>Medida</b>  | <b>Indicador</b>  | <b>Recursos</b>              | <b>Responsable</b>                 | <b>Calendario</b> |
| Reforzar la política de selección basada en los principios del Open Transparent and Merit Based Recruitment.     | Revisión del procedimiento de selección.                              | Propios                      | RRHH y grupo trabajo Plan Igualdad | S2 2022           |
| Actualizar el procedimiento de selección para incorporar la perspectiva de género                                | Revisión del procedimiento de selección.                              | Propios                      | RRHH y grupo trabajo Plan Igualdad | S2 2022           |
| Analizar desagregadamente los datos de los procesos de selección en base a la participación de mujeres y hombres | Nombre de mujeres y hombres que han aplicado a las distintas vacantes | Propios                      | RRHH                               | Cada año          |
| Formar sobre sesgos inconscientes de género a las personas que participan en las selecciones                     | Número de formaciones realizadas                                      | Propios + asistencia externa | RRHH                               | 2023              |

| <b>EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (<i>Gender balance in leadership and decision-making</i>)</b>  |  |                              |                    |                   |
|--|--|------------------------------|--------------------|-------------------|
| <b>OBJETIVO: Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes departamentos/categorías</b>   |  |                              |                    |                   |
| <b>Medida</b>  | <b>Indicador</b>                                 | <b>Recursos</b>              | <b>Responsable</b> | <b>Calendario</b> |
| Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas desagregadas por sexo.  | Número de contrataciones desagregadas por género | Propios                      | RRHH               | Cada año          |
| <b>OBJETIVO: Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional</b>  |  |                              |                    |                   |
| <b>Medida</b>  | <b>Indicador</b>                                 | <b>Recursos</b>              | <b>Responsable</b> | <b>Calendario</b> |
| Aplicación de un sistema de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género, aplicando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcione un valor a cada puesto. | Informe de valoración de puestos de trabajo      | Propios + asistencia externa | RRHH               | S2 2022           |

| <b>EJE 3: FORMACIÓN (No specific area addressed)</b>  |  |                              |                                    |                   |
|---|--|------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| <b>OBJETIVO: Crear un Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas del centro</b>  |  |                              |                                    |                   |
| <b>Medida</b>   | <b>Indicador</b>   | <b>Recursos</b>              | <b>Responsable</b>                 | <b>Calendario</b> |
| Formación con módulos específicos en Igualdad de oportunidades a los responsables de Recursos Humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras y a la comisión de seguimiento | Formaciones realizadas por el departamento de RRHH   | Asistencia externa           | RRHH                               | 2023              |
| Formación genérica en temas de igualdad para consumo de distintos colectivos del centro (personal directivo, personal investigador senior, personal investigador junior, personal de apoyo a la investigación)  | Número de formaciones en materia de igualdad atendidas, desagregada por sexo y categoría profesional | Propios + asistencia externa | RRHH y grupo trabajo Plan Igualdad | Anual             |
| Analizar anualmente los datos de balance del plan formativo de forma desagregada por sexo   | Número de formaciones atendidas, desagregada por sexo y categoría profesional                        | Propios                      | RRHH y grupo trabajo Plan Igualdad | Anual             |

| <b>EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL (<i>Gender equality in recruitment and career progression</i>)</b>                       |                                |                    |                                    |                   |
|--|--------------------------------|--------------------|------------------------------------|-------------------|
| <b>OBJETIVO: Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna</b> |                                |                    |                                    |                   |
| <b>Medida</b>  | <b>Indicador</b>               | <b>Recursos</b>    | <b>Responsable</b>                 | <b>Calendario</b> |
| Crear un procedimiento de promoción estándar libre de sesgos de género   | Procedimiento de promoción     | Propios            | RRHH y grupo trabajo Plan Igualdad | 2024              |
| <b>OBJETIVO: Revertir la segregación vertical detectada en la empresa.</b>   |                                |                    |                                    |                   |
| <b>Medida</b>  | <b>Indicador</b>               | <b>Recursos</b>    | <b>Responsable</b>                 | <b>Calendario</b> |
| Promoción de programas de liderazgo femenino en PDI.   | Número de programas realizados | Asistencia externa | RRHH y grupo trabajo Plan Igualdad | 2024              |
| <b>OBJETIVO: Favorecer la promoción laboral de las mujeres a través de ayudas para su mejora formativa</b>               |                                |                    |                                    |                   |
| <b>Medida</b>  | <b>Indicador</b>               | <b>Recursos</b>    | <b>Responsable</b>                 | <b>Calendario</b> |
| Publicación trimestral en clave de género a nivel interno y/o externo  | Publicaciones trimestrales     | Propios            | RRHH + Comunicación                | A partir de 2024  |

| <b>EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO (<i>Work-life balance and organisational culture</i>)</b>   |  |  |                                    |                           |
|--|--|--|------------------------------------|---------------------------|
| <b>OBJETIVO: Fomentar un entorno libre de riesgos laborales</b>  |  |  |                                    |                           |
| <b>Medida</b>  | <b>Indicador</b>   | <b>Recursos</b>                            | <b>Responsable</b>                 | <b>Calendario</b>         |
| Revisar con perspectiva de género el protocolo y manual de prevención de riesgos.  | Manual de prevención de riesgos revisado   | Propios + empresa<br>prevención de riesgos | RRHH                               | 2023                      |
| <b>OBJETIVO: Integrar la promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla en la estrategia del centro mediante una Política de centro saludable y unos objetivos de salud y bienestar</b>                        |  |  |                                    |                           |
| <b>Medida</b>  | <b>Indicador</b>   | <b>Recursos</b>                            | <b>Responsable</b>                 | <b>Calendario</b>         |
| Crear una política de desconexión digital  | Política de desconexión digital  | Propios                                    | RRHH y grupo trabajo Plan Igualdad | S2 2022                   |
| Elaborar programas de formación en gestión emocional para toda la plantilla que incluya una perspectiva de género (temas psicosociales, tratamiento del estrés, autoestima, y desarrollo de las competencias transversales). | Programas de gestión emocional   | Propios + asistencia externa               | RRHH y grupo trabajo Plan Igualdad | 2023                      |
|  | Número de asistentes a los programas de gestión emocional, desagregados por género | Propios                                    | RRHH y grupo trabajo Plan Igualdad | Anuales, a partir de 2023 |

**EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (*Work-life balance and organisational culture*)**

**OBJETIVO: Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar**

| Medida  | Indicador   | Recursos | Responsable         | Calendario                |
|---|---|----------|---------------------|---------------------------|
| Crear un documento que recoja las medidas de conciliación disponibles y difundirlo                          | Documento de medidas de conciliación  | Propios  | RRHH                | 2023                      |
|   | Difusión y publicación en web del documento con las medidas de conciliación disponibles         | Propios  | RRHH + Comunicación | 2023                      |
| Realización de un seguimiento anual sobre el uso de las medidas de conciliación y sistematizar su recogida. | Informe anual sobre medidas de conciliación disfrutadas, desagregando la información por género | Propios  | RRHH                | Anuales, a partir de 2023 |

**OBJETIVO: Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla**

| Medida   | Indicador                   | Recursos | Responsable                        | Calendario |
|--|-----------------------------|----------|------------------------------------|------------|
| Incorporar reuniones y formaciones dentro de horario laboral (ya sea en modalidad presencial o en línea) | Registro de incumplimientos | Propios  | RRHH y grupo trabajo Plan Igualdad | Anual      |

**EJE 7: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL (No specific area addressed)**

**OBJETIVO: Disponer de información actualizada y desagregada por sexos de los salarios**

| Medida   | Indicador               | Recursos                                       | Responsable | Calendario |
|--|-------------------------|--|-------------|------------|
| Realizar anualmente el registro salarial de la empresa, incorporando la valoración de puestos de trabajo | Registro salarial anual | Propios + asistencia externa (si es necesario) | RRHH        | Cada año   |

**EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Measures against gender-based violence, including sexual harassment)**

**OBJETIVO: Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo**

| Medida  | Indicador   | Recursos           | Responsable                                  | Calendario |
|---|---|--------------------|--|------------|
| Divulgación del protocolo (ya disponible) e impulso de medidas de sensibilización y formación en la materia. Incorporación en acogida personal.   | Sesión de divulgación del protocolo contro el acoso     | Propios            | RRHH + grupo de trabajo del Plan de Igualdad | 2023       |
|   | Plan de acogida actualizado                             | Propios            | RRHH   | 2023       |
| Formar a la persona o personas referente/s del Protocolo para la prevención y el abordaje de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo. Esta formación se tendrá que repetir en caso de cambios en la composición del comité de prevención de acoso | Realización de las sesiones formativas acerca del acoso | Asistencia externa | RRHH y grupo trabajo Plan Igualdad           | 2022-2023  |

**EJE 9: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO (*Work-life balance and organisational culture*)**

**OBJETIVO: Difundir el uso de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género**

| Medida   | Indicador                                   | Recursos                                   | Responsable   | Calendario |
|--|---|--|---|------------|
| Elaboración y difusión de una Guía o Manual de Buenas Prácticas en la Comunicación, que incluya usos de lenguaje no sexista y cuidado de las imágenes no estereotipadas. | Guía de buenas prácticas de la comunicación | Propios + empresa<br>prevención de riesgos | RRHH +<br>Comunicación +<br>grupo de trabajo<br>del Plan de<br>Igualdad | 2024       |

**OBJETIVO: Transmitir el compromiso de CIMNE con la igualdad entre hombres y mujeres y difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla**

| Medida  | Indicador   | Recursos | Responsable                        | Calendario |
|---|---|----------|------------------------------------|------------|
| Publicación del Plan de Igualdad en la web y sesión híbrida de presentación del mismo   | Plan de Igualdad disponible en web                                  | Propios  | RRHH                               | S2 2022    |
|   | Sesión de presentación realizada                                    | Propios  | Dirección                          | S2 2022    |
|   | Número de asistentes a la formación (datos desagregados por género) | Propios  | RRHH y grupo trabajo Plan Igualdad | S2 2022    |
| <b>Publicación de indicadores de evolución del Plan de Igualdad*</b><br><i>(ver Sección Publicación Anual de Indicadores, para obtener la información completa)</i> | Informe anual publicado   | Propios  | RRHH y grupo trabajo Plan Igualdad | Cada año   |

**EJE 10: GÉNERO Y CIENCIA (*Integration of the gender dimension into research and teaching content*)**

**OBJETIVO: Introducir la perspectiva de género en la investigación y actividades que se realizan en CIMNE**

| Medida   | Indicador          | Recursos           | Responsable                        | Calendario |
|--|--------------------|--------------------|------------------------------------|------------|
| Realización de una sesión divulgativa sobre como incorporar la perspectiva de género en la investigación | Sesión divulgativa | Asistencia externa | RRHH y grupo trabajo Plan Igualdad | 2024       |

**OBJETIVO: Despertar vocaciones científicas y divulgar la ciencia generada por mujeres en CIMNE**

| Medida   | Indicador   | Recursos | Responsable                                       | Calendario |
|--|---|----------|---|------------|
| Participación en las actividades del Día de la mujer y la niña en la ciencia | Número de actividades en las que se ha participado  | Propios  | RRHH + grupo trabajo Plan Igualdad + Comunicación | Anual      |
| Publicación de la mujer en la ciencia (11 febrero)                           | Publicación realizada                               | Propios  | RRHH + grupo trabajo Plan Igualdad + Comunicación | Anual      |
| Realización de actividades de divulgación científica en centros escolares    | Número de sesiones presentadas en centros escolares | Propios  | RRHH + grupo trabajo Plan Igualdad + Comunicación | Anual      |

|   |                         |         |  |            |
|---|-------------------------|---------|--|------------|
| Creación de una campaña de comunicación visualizando a las mujeres científicas de CIMNE | Campaña de comunicación | Propios | RRHH +grupo trabajo Plan Igualdad + Comunicación | 2023, 2025 |
|---|-------------------------|---------|--|------------|

## 6. PUBLICACIÓN ANUAL DE INDICADORES

Cada mes de junio, a partir de 2023, se publicará el informe anual de los indicadores del Plan de Igualdad. Algunos de los indicadores se relacionan directamente con algunos de los ejes específicos de trabajo detallados en las secciones 4 y 5. Sin embargo, se ha optado por ir un poco más allá y recoger también otros datos que se estiman importantes y que son potencialmente foco de otros ejes de trabajo.

A continuación, se presenta la lista de indicadores que se espera poder reportar anualmente, indicando, en cada caso, su relación con un eje.

| Indicador Anual  | Eje relacionado | JUN 2022 - MAY 2023 | JUN 2023 - MAY 2024 | JUN 2024 - MAY 2025 | JUN 2025 - MAY 2026 |
|--|-----------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Nombre de mujeres y hombres que han aplicado a las distintas vacantes                                | EJE 1           |                     |                     |                     |                     |
| Número de formaciones realizadas en materia de sesgos inconscientes                                  | EJE 1           |                     |                     |                     |                     |
| Número de contrataciones desagregadas por género   | EJE 2           |                     |                     |                     |                     |
| Formaciones realizadas por el departamento de RRHH   | EJE 3           |                     |                     |                     |                     |
| Número de formaciones en materia de igualdad atendidas, desagregada por sexo y categoría profesional | EJE 3           |                     |                     |                     |                     |
| Número de formaciones atendidas, desagregada por sexo y categoría profesional                        | EJE 3           |                     |                     |                     |                     |
| Número de programas de liderazgo femenino realizados   | EJE 4           |                     |                     |                     |                     |
| Publicaciones trimestrales en clave de género  | EJE 4           |                     |                     |                     |                     |
| Programas de gestión emocional realizados  | EJE 5           |                     |                     |                     |                     |
| Número de asistentes a los programas de gestión emocional, desagregados por género                   | EJE 5           |                     |                     |                     |                     |
| Medidas de conciliación disfrutadas, desagregando la información por género                          | EJE 6           |                     |                     |                     |                     |
| Número de asistentes a la formación (datos desagregados por género)                                  | EJE 9           |                     |                     |                     |                     |
| Número de actividades del Día de la mujer y la niña en la ciencia en las que se ha participado       | EJE 10          |                     |                     |                     |                     |
| Publicación en el Día de la mujer y la niña en la ciencia realizada                                  | EJE 10          |                     |                     |                     |                     |
| Número de sesiones de divulgación presentadas en centros escolares                                   | EJE 10          |                     |                     |                     |                     |
| Campaña de comunicación bianual para visualizar el papel de la mujer en la ciencia                   | EJE 10          |                     |                     |                     |                     |

Seguidamente, se presentan dos tablas con otros indicadores no directamente relacionados con ninguno de nuestros ejes actuales de trabajo, pero cuyo análisis se considera interesante para poder ampliar el alcance del plan de igualdad actual:

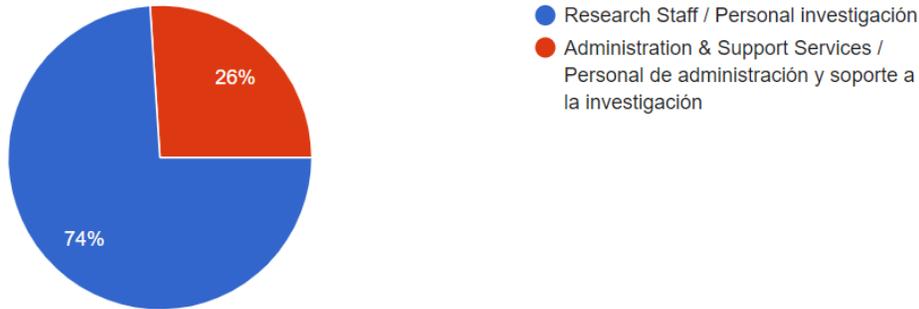
| <b>Indicadores de interés general</b>  | <b>JUN 2022 -<br/>MAY 2023</b> | <b>JUN 2023 -<br/>MAY 2024</b> | <b>JUN 2024 -<br/>MAY 2025</b> | <b>JUN 2025 -<br/>MAY 2026</b> |
|--|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Desglose de todo el personal del centro, desagregando los datos por sexo, itinerario, categoría y relación contractual.                              |                                |                                |                                |                                |
| Promedio de años necesarios para que mujeres y hombres avancen en su carrera, desagregado por itinerario   |                                |                                |                                |                                |
| Número de mujeres y hombres en puestos de toma decisiones: académicos (group leaders) y administrativos (jefes de departamento)                      |                                |                                |                                |                                |
| Número de candidaturas presentadas a las distintas ofertas, desagregadas por sexo  |                                |                                |                                |                                |
| Número de personas que han dejado la organización en el último año, especificando el número de años pasados en la organización, desagregado por sexo |                                |                                |                                |                                |
| Número de empleados que disfrutan del permiso de maternidad/paternidad, duración del permiso y tasa de reincorporación                               |                                |                                |                                |                                |
| Número de días de ausencia tomados, indicando motivo de la ausencia, desagregado por sexo.   |                                |                                |                                |                                |
| Número de horas de formación atendidos por mujeres y hombres   |                                |                                |                                |                                |

| <b>Indicadores relevantes para el personal investigador</b>  | <b>JUN 2022 -<br/>MAY 2023</b> | <b>JUN 2023 -<br/>MAY 2024</b> | <b>JUN 2024 -<br/>MAY 2025</b> | <b>JUN 2025 -<br/>MAY 2026</b> |
|--|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Número de Research Students desagregados por sexo y categoría  |                                |                                |                                |                                |
| Proporción de mujeres y hombres entre el personal investigador contratado, desagregado por categoría                                     |                                |                                |                                |                                |
| Proporción de mujeres y hombres entre las candidaturas a puestos de investigación: "Academic Path" y "Engineering Path" + tasa de éxito. |                                |                                |                                |                                |

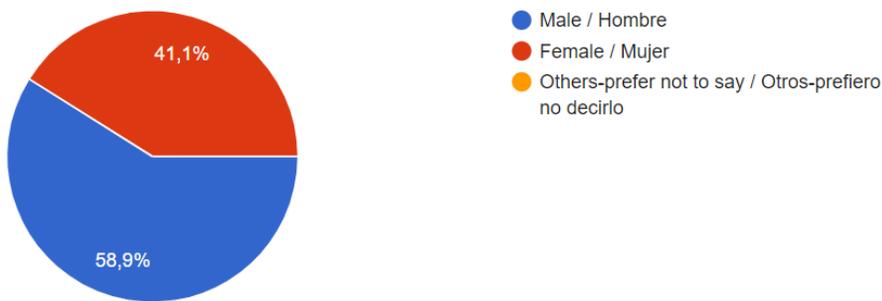
## INFORME DE LA ENCUESTA ANÓNIMA DEL PLAN DE IGUALDAD 2022

De las 240 personas que componen la plantilla de CIMNE, solo 73 personas han respondido la encuesta.

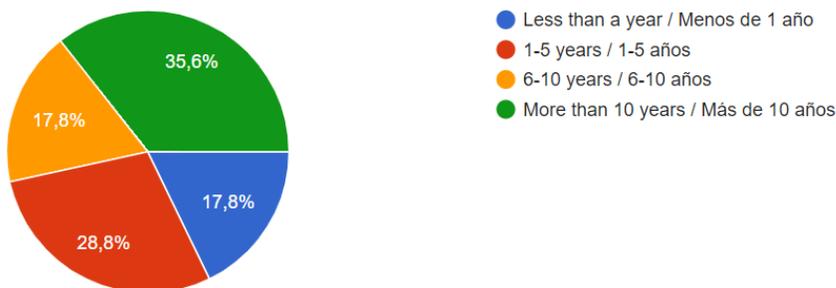
Respecto al área, el 74% de las personas participantes es del área de investigación y el 26% restante del área de administración y servicios.



En cuanto al género, el 41% de las respuestas vienen de mujeres, y el 59% de hombres.

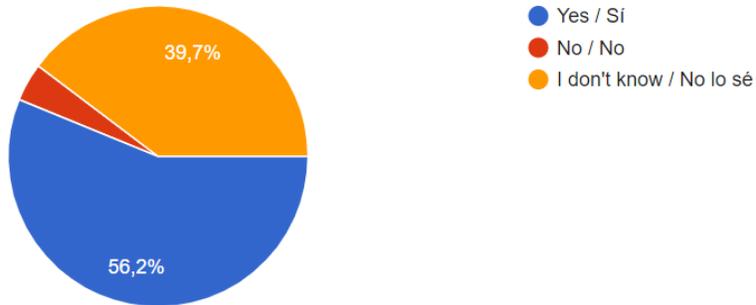


En cuanto a la antigüedad en la organización, casi el 18% llevan menos de un año trabajando en CIMNE, casi el 29% entre 1 y 5 años, casi el 18% entre 6 y 10 años, y el casi 36% lleva más de 10 años.

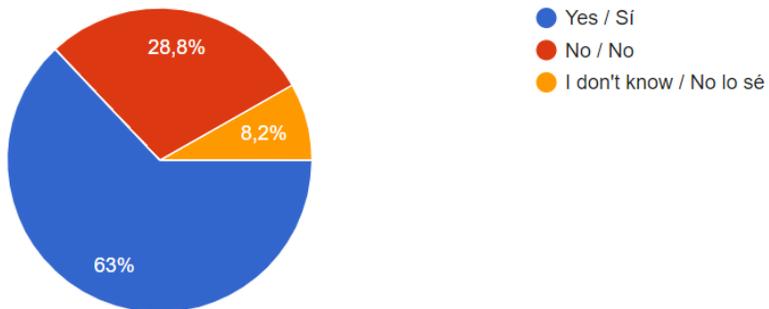


## RESPUESTAS

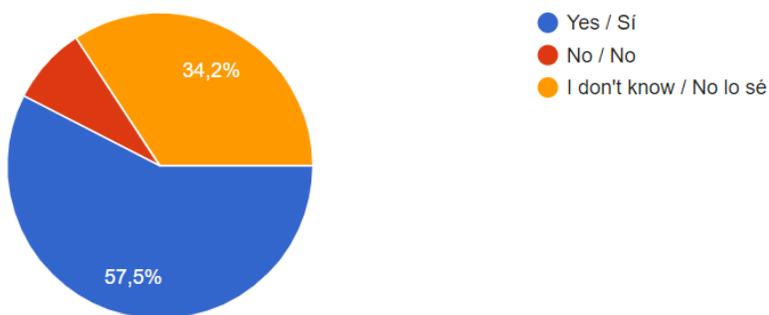
1 -¿Cimne tiene en consideración la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? En



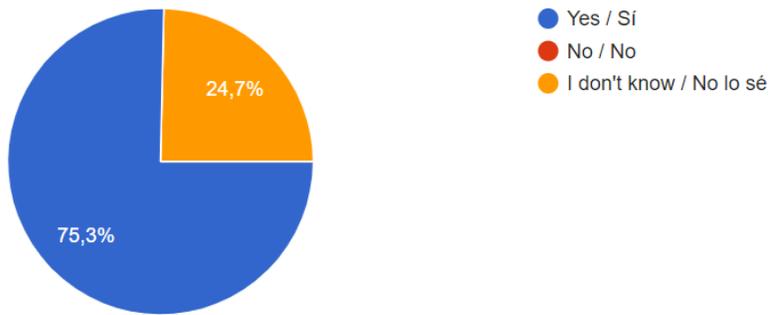
2 - ¿Sabías que CIMNE tiene un protocolo de selección?



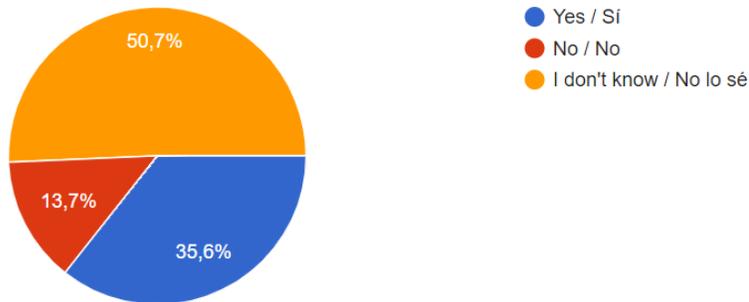
3 - ¿Mujeres y hombres tienen igualdad de oportunidades en los procesos de selección?



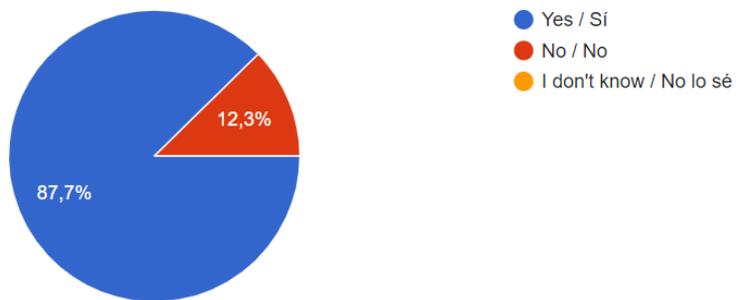
4 - ¿Mujeres y hombres tienen igualdad de oportunidades en la formación que se ofrece?



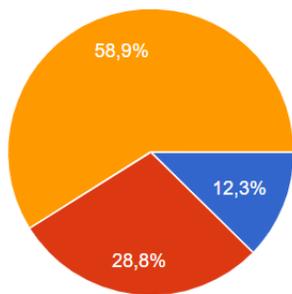
5 - ¿Se promociona igual a mujeres y hombres?



6 - ¿Sabes cuál es tu categoría profesional?

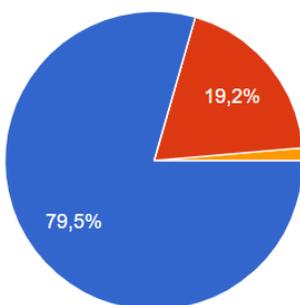


7 - ¿Ganas menos que tu compañero o compañera de la misma categoría?



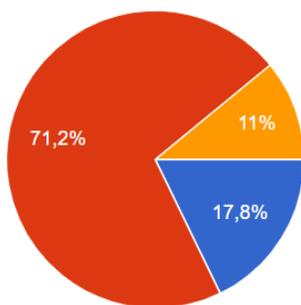
- Yes / Sí
- No / No
- I don't know / No lo sé

**8 - Tu horario te permite conciliar tu vida laboral, familiar y personal?**



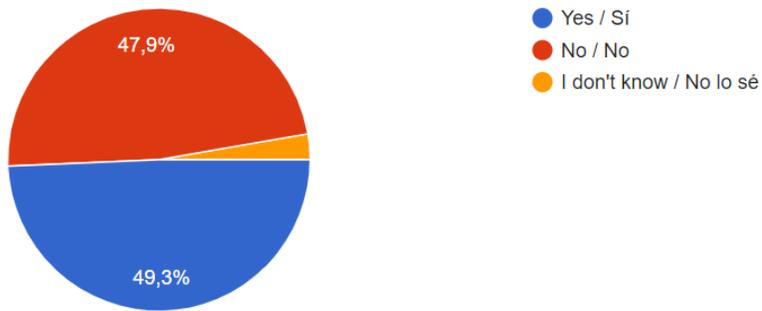
- Yes / Sí
- No / No
- I don't know / No lo sé

**9 - ¿Conoces las medidas de conciliación disponibles?**

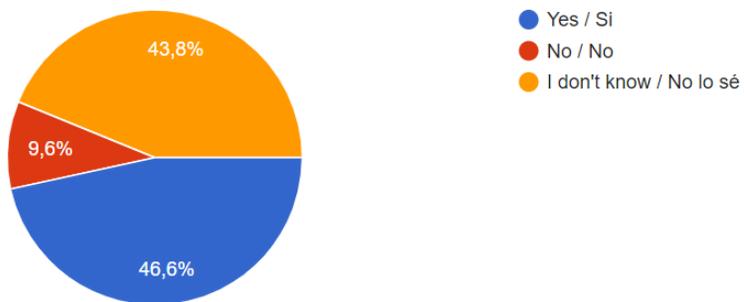


- Yes / Sí
- No / No
- I don't know / No lo sé

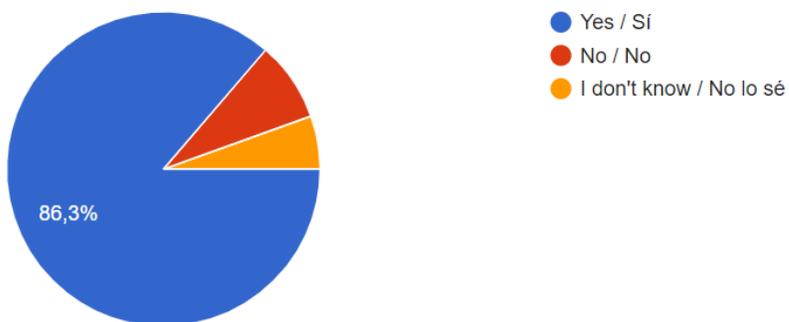
**10 - ¿Sabías que CIMNE tuvo un primer plan de igualdad de género?**



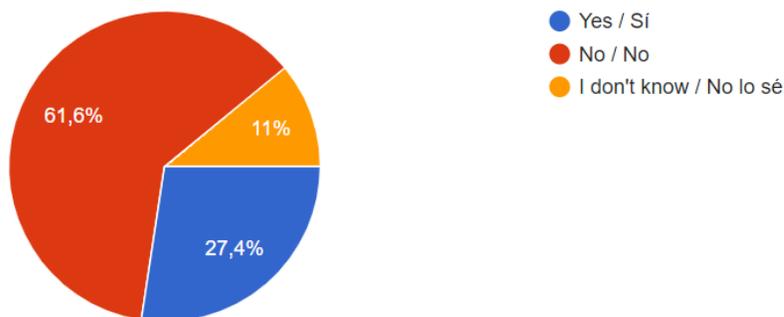
11 - ¿Crees que es necesario un segundo plan de igualdad de género?



12 - ¿Tu supervisor/a te ha tratado con igualdad de género?



13 - ¿Sabes qué hacer o con quién contactar en caso de acoso sexual en el trabajo?



#### 14 . Comentarios: Tenemos 9 comentarios

Debería haber las mismas oportunidades para el crecimiento profesional en cimne y no por llevarte bien con alguien recibir becarios.

Es posible que un mayor nivel de comunicación de los protocolos existentes en igualdad y en otras cuestiones, en CIMNE, sea adecuado. A todos los empleados.

Desconozco si la insistencia en estos planes, encuestas y mails sobre igualdad de género se basan en imperativos legales o en problemas reales en CIMNE.

Buena y necesaria iniciativa en un sector (ingeniería e investigación) mayoritariamente ocupado por hombres tanto a nivel profesional como a nivel de grados y master.

CIMNE no ofrece la posibilidad de realizar una jornada híbrida (presencial/teletrabajo), ni tampoco de flexibilizar la jornada para poder conciliar, y hay que recurrir a la reducción de jornada con los costes que ello supone (económico, laboral, etc.). También sería interesante disponer de una política de teletrabajo, que incluyera trabajar desde casa al menos 2 días a la semana, con independencia de la situación pandémica.

La presencia de mujeres en el comité científico y de dirección es muy baja. Por otro lado, la mayor parte de Investigadores Principales son hombres.

No tengo suficiente información de si hay igualdad o no en algunos temas, entiendo que la encuesta intenta averiguar si la hay y cuales son las desigualdades. Os dejo mi reflexión: Es común que en las ingenierías haya pocas mujeres, y por lo tanto menos investigadoras. Hay un problema en la proporción de género y tengo la sensación que, a veces, hay discriminación positiva en algunos procesos de selección y promoción, para intentar equilibrar el número de mujeres y de hombres. El género no debería ser un mérito o desmérito, pero se convierte en esto, con el fin de paliar desigualdades. No sabría decir es esto está bien o no. Creo que tiene difícil solución.

Thanks

És difícil contestar a moltes de les preguntes, ja que no sé ben bé que vol dir "CIMNE", si parlem de protocols, metodologies establertes institucionalment, o pràctiques de facto, que depenen molt de cada grup, de cada responsable, de cada àmbit. A tall d'exemple, no tinc ni idea del que es fa a CIMNE-Lleida, Beegroup o CIMNE-Madrid, però segur que no és el mateix al que es fa a CIMNE-Campus Nord. Crec que des del punt de vista institucional s'està anant en la bona direcció (i les respostes haurien de ser positives). Des del punt de vista de la cultura institucional, pot ser encara no ha arribat tota la teoria tractada sobre paper.

## CONCLUSIONES:

- Poca participació de la plantilla
- El 56% de la plantilla pensa que en CIMNE se respecta la igualtat de gènere, però un 39% no ho sabe, solament un 4% pensa que no se respecta.
- El 63% del personal coneixia l'existència del protocol de selecció, però un 28% no.
- El 57% del personal pensa que se respecta el principi d'igualtat en els processos de selecció, però el 34% no ho sabe
- El 75% del personal pensa que hi ha igualtat en l'accés a la formació, però la cosa canvia amb respecte a la promoció, ja que el 50% no sabe si hi ha igualtat, el 13% pensa que no hi ha i solament el 35% pensa que si se promou amb igualtat
- Gairebé el 88% del personal sabe quina és la seva categoria
- Sobre la percepció d'igualtat en el salari, el 59% no sabe si cobra més o menys que els seus companys, el 12% pensa que gana menys i el 29% que no gana menys
- El 71% del personal no coneix les mesures de conciliació disponibles davant un 18% que si les coneix
- Amb respecte a l'existència del primer pla d'igualtat, solament el 49% coneixia la seva existència. Solament el 47% pensa que és necessari un segon pla, el 44% no sabe si és necessari.
- El 86% pensa que el tractament del seu supervisor/a és igualitari, davant el 8% que pensa que no ho és.
- El 61% del personal no sabia que fer en cas d'assetjament, davant un 27% que si ho sabia
- CIMNE ha de millorar la seva comunicació interna, ja que se detecta en l'enquesta una falta de coneixement del pla anterior d'igualtat, el protocol d'assetjament, les mesures de conciliació, etc.

Diagnóstico en materia de igualdad entre  
mujeres y hombres para  
**CIMNE**

Centre internacional de mètodes numèrics  
en l'enginyeria

**CIMNE** 



EXCELENCIA  
SEVERO  
OCHOA

# ÍNDICE

---

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>  | <b>3</b>  |
| <i>OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO .....</i>  | <i>4</i>  |
| <b>2. INFORMACIÓN Y METODOLOGÍA PARA LA REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO .....</b>                   | <b>6</b>  |
| <b>3. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>4. PERFIL DE LA PLANTILLA DE CIMNE.....</b>  | <b>9</b>  |
| <i>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA.....</i>  | <i>9</i>  |
| <i>CENTROS DE TRABAJO .....</i>   | <i>10</i> |
| <i>DISTRIBUCIÓN POR EDAD .....</i>  | <i>12</i> |
| <i>ANTIGÜEDAD .....</i>   | <i>14</i> |
| <i>NIVEL DE ESTUDIOS .....</i>  | <i>17</i> |
| <b>5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO .....</b>                              | <b>21</b> |
| <i>GRUPO PROFESIONAL.....</i>   | <i>22</i> |
| <i>CATEGORÍA PROFESIONAL.....</i>   | <i>24</i> |
| <i>DEPARTAMENTOS.....</i>   | <i>26</i> |
| <i>PUESTOS DE TRABAJO.....</i>  | <i>27</i> |
| <i>TIPOLOGÍA CONTRACTUAL .....</i>  | <i>29</i> |
| <i>JORNADA DE TRABAJO.....</i>  | <i>31</i> |
| <i>SALUD LABORAL.....</i>   | <i>34</i> |
| <i>CONVENIO Y RLT.....</i>  | <i>35</i> |
| <i>BAJAS/PERMISOS.....</i>  | <i>36</i> |
| <b>6. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....</b>  | <b>38</b> |
| <i>ACCESO A LA EMPRESA.....</i>   | <i>38</i> |
| <i>DEFINICIÓN DE PUESTOS Y OFERTAS DE EMPLEO .....</i>  | <i>43</i> |
| <i>NUEVAS ALTAS EN LA EMPRESA.....</i>  | <i>44</i> |
| <i>BAJAS EN LA EMPRESA.....</i>   | <i>45</i> |
| <b>7. FORMACIÓN DE LA PLANTILLA .....</b>   | <b>49</b> |
| <i>PLAN DE FORMACIÓN.....</i>   | <i>49</i> |
| <i>PERSONAS FORMADAS .....</i>  | <i>50</i> |
| <b>8. PROMOCIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....</b>                            | <b>51</b> |
| <i>SEGUIMIENTO DEL ITINERARIO Y DESARROLLO PROFESIONAL .....</i>                                | <i>51</i> |
| <i>PROMOCIONES DE LA PLANTILLA .....</i>  | <i>52</i> |
| <b>9. RETRIBUCIÓN Y AUDITORIA SALARIAL.....</b>   | <b>54</b> |
| <i>RETRIBUCIONES EN CIMNE .....</i>   | <i>54</i> |
| <i>POLÍTICA SALARIAL .....</i>  | <i>67</i> |
| <i>AUDITORIA SALARIAL.....</i>  | <i>68</i> |
| <b>10. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. 70</b> | <b>70</b> |
| <i>MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN.....</i>  | <i>70</i> |
| <i>RESPONSABILIDADES FAMILIARES A CARGO .....</i>   | <i>72</i> |
| <i>PERMISOS Y EXCEDENCIAS .....</i>   | <i>73</i> |
| <b>11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....</b>                        | <b>75</b> |
| <i>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN .....</i>  | <i>76</i> |
| <b>12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO .....</b>  | <b>77</b> |
| <i>PLAN DE COMUNICACIÓN.....</i>  | <i>77</i> |
| <i>CANALES DE COMUNICACIÓN .....</i>  | <i>77</i> |
| <i>USO DEL LENGUAJE Y DE LAS IMÁGENES .....</i>   | <i>78</i> |
| <b>13. DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>                                       | <b>80</b> |

## 1. INTRODUCCIÓN

---

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

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

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

En este contexto, se enmarca el presente **diagnóstico de igualdad de CIMNE**, con una doble finalidad: por una parte, conocer la situación actual de las mujeres y los hombres de la organización, así como el grado de incorporación de la perspectiva de género en la gestión del personal; por otra parte, servir de base para la elaboración de medidas que tengan como objetivo lograr el principio de igualdad entre mujeres y hombres, identificando y eliminando cualquier diferencia que pueda generar barreras para que las trabajadoras accedan en igualdad de oportunidades con los hombres a todas las esferas de la empresa.

El impulso para la realización de este diagnóstico y posterior plan de igualdad responde al **compromiso de la empresa** con el respeto hacia la igualdad entre hombres y mujeres, como parte de su responsabilidad social. Asimismo, esta actuación pretende dar respuesta a las obligaciones normativas de las empresas en lo relativo a la puesta en marcha de planes de igualdad dirigidos a su plantilla, señalados en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH)**, modificada por 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**, que introduce nuevas obligaciones para las empresas con respecto a los planes de igualdad.

El presente Diagnóstico sigue el esquema y recomendaciones del **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, tanto en su procedimiento de negociación como en su elaboración: contenido, ejes de análisis, herramientas de recogida de información, etc.

### OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

La fase de diagnóstico es fundamental para conocer la situación de las empresas con relación a la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como detectar las necesidades y obstáculos para su mayor integración en el funcionamiento interno de la organización. Todo ello, de cara a sentar las bases para el diseño, desarrollo y puesta en marcha de un Plan de Igualdad de oportunidades referido tanto a la gestión de recursos humanos como a la actividad de la empresa.

Concretamente, el diagnóstico contempla los siguientes **objetivos específicos**:

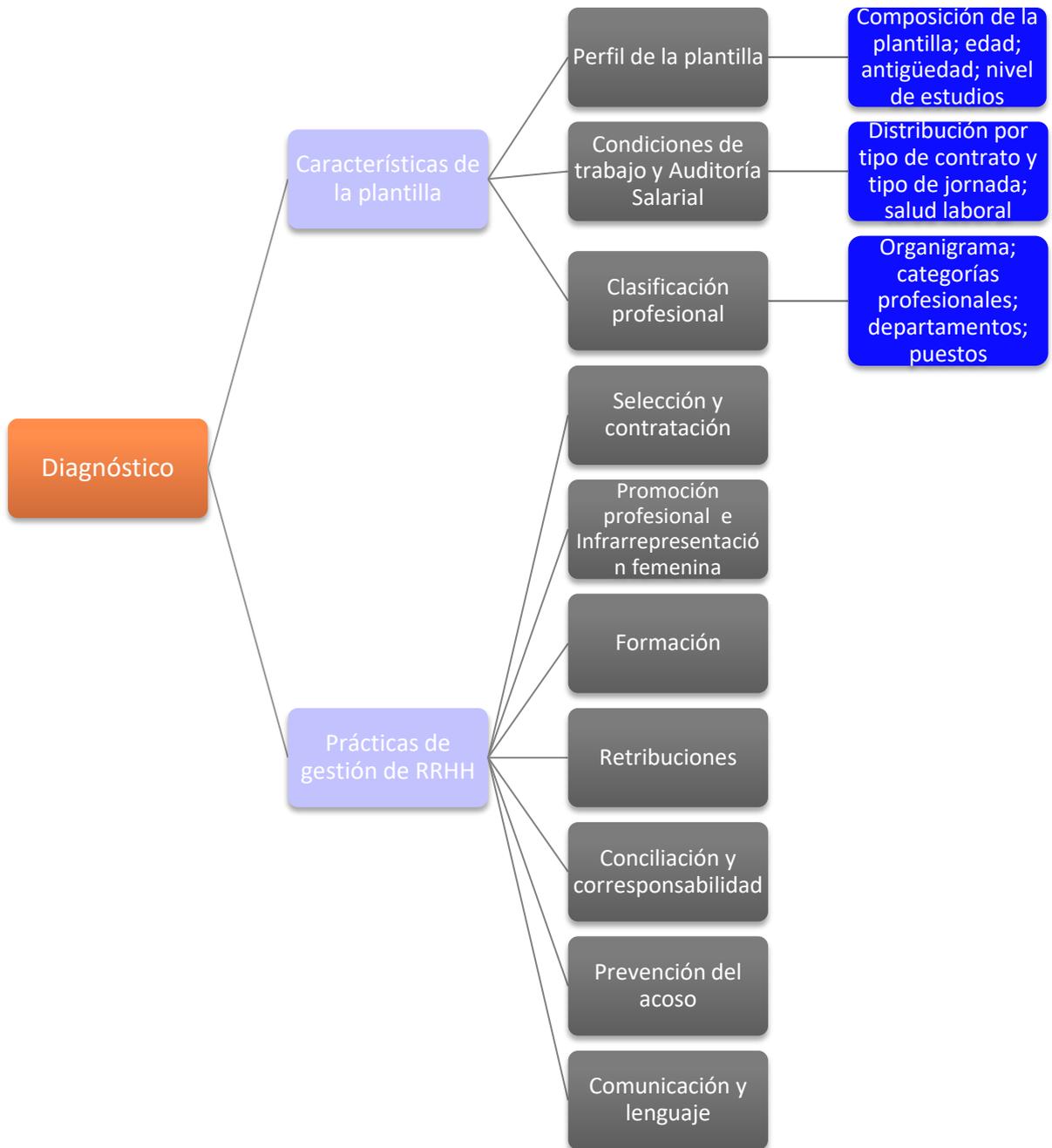
- Sistematizar y analizar la información relativa a la composición de la plantilla y la participación de las mujeres y de los hombres en todos los procesos de la organización.
- Analizar información relativa a las características de la gestión de los recursos humanos y la incorporación de la igualdad.
- Identificar los obstáculos y necesidades de la entidad para facilitar la integración de la igualdad en las diferentes áreas de su funcionamiento interno.
- Formular posibles líneas de intervención a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de cara a la elaboración del plan de igualdad.

La **metodología** desarrollada para la elaboración del presente diagnóstico ha seguido varias fases: en primer lugar, la recogida y análisis de **datos cuantitativos** sobre la distribución del personal de la empresa a través de diferentes indicadores; en segundo lugar, paralelamente, se ha procedido a la recogida de **información cualitativa** sobre las prácticas de gestión de los recursos humanos llevadas a cabo por la empresa.

Para llevar a cabo la recogida de datos cuantitativos, se ha diseñado una **herramienta de recogida de información** de todo el personal de la empresa. Por otra parte, se ha recogido información cualitativa sobre las características de la empresa y sus prácticas y políticas de recursos humanos. Para ello, se han analizado: por un parte, **fuentes secundarias** como ofertas

de empleo, protocolos, manual de acogida, convenios colectivos, web corporativa, etc.; y, por otra, fuentes primarias de análisis a través de **entrevistas** con informantes clave.

El siguiente esquema resume los puntos que se abordarán a lo largo del informe diagnóstico:



## 2. INFORMACIÓN Y METODOLOGÍA PARA LA REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

---

El presente Diagnóstico se ha realizado siguiendo los criterios y metodología recogida en los Reales Decreto 901/2020 de Regulación de Planes de igualdad y su Registro y 902/2020 de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los pasos seguidos han sido:

- Firma del Compromiso de la Dirección de la empresa con la Igualdad, a fecha 19 de noviembre de 2021.
- Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad a fecha 1 de diciembre de 2021, y compuesta por personas representando a la parte empresas y personas representando a la parte Social.
- Recogida de datos cuantitativos de plantilla desagregados por sexo para el análisis de distribución de plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años.
- Recogida de datos cualitativos de los diversos ámbitos de gestión de la empresa para valorar en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa.
- Participación de personas relevantes de la empresa, mediante la realización de entrevistas a personas clave para confrontar y corroborar información cuantitativa y cualitativa de la empresa. La información transmitida se ha trasladado al Diagnostico guardando la confidencialidad de las personas participantes.
- Encuesta anónima al personal.

La fecha de recogida de datos corresponde a diciembre de 2021, la encuesta se ha realizado en febrero de 2022. Los datos de personal analizados son del año 2020.

El presente diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, el análisis que contiene se extiende a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluye datos desagregados por sexo de los diferentes grupos,

categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Para su realización se ha contado con el asesoramiento de la consultora CRITERIA RRHH, consultora con más de 13 años de experiencia en el acompañamiento a empresas en la aplicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión.

### 3. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Nombre y razón social | CIMNE   |
| Forma jurídica        | Consortio Sector Público  |
| Actividad             | Otra investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas |
| Sector                | Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos                        |
| Dirección             | C/ Gran Capità, S/N, 08034 Barcelona  |
| Teléfono              | 93 401 74 95  |
| Web                   | <a href="https://www.CIMNE.com/es/">https://www.CIMNE.com/es/</a>             |
| Persona de contacto   | Leticia Chico - lchico@cimne.upc.edu  |

#### ACTIVIDAD E HISTORIA

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

líder en mecánica computacional, a través de la consecución de la excelencia en todas las actividades que realiza el centro.

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

La sede del CIMNE se encuentra en el corazón de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) en Barcelona. El CIMNE también cuenta con locales en diferentes edificios de varios campus de la UPC. CIMNE también tiene oficinas en España (Madrid, Castelldefels, Terrassa y Lleida). En 2005 CIMNE inició su expansión internacional y desde entonces ha creado las sucursales internacionales CIMNE Latinoamérica (Fundación sin fines de lucro en Santa Fe, Argentina) y CIMNE USA (Corporación sin fines de lucro en Washington DC, EE. UU.). El centro también tiene fuertes vínculos con las instituciones científicas más reconocidas de Singapur y China.

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

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

El CIMNE creó su primer plan de igualdad en 2016.

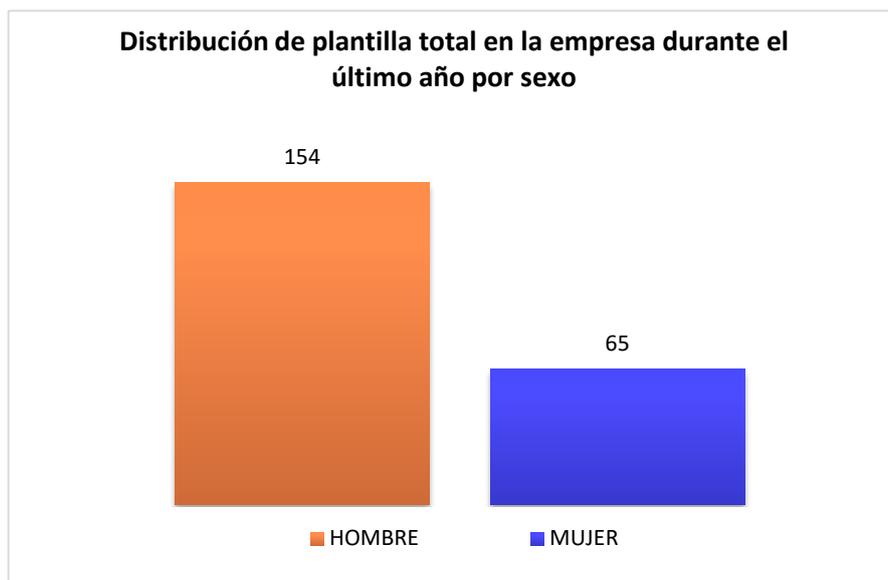
## 4. PERFIL DE LA PLANTILLA DE CIMNE

| QUÉ SE ANALIZA                      |   |
|-------------------------------------|---|
| <b>Distribución de la plantilla</b> | <i>Nivel de paridad y equilibrio entre sexos en la distribución global de la empresa, por centros de trabajo y por convenios.</i> |
| <b>Edad</b>                         | <i>Promedio de edad global, por departamentos y por categorías.</i>   |
| <b>Antigüedad</b>                   | <i>Estabilidad en la plantilla y posibles nuevas incorporaciones.</i>   |
| <b>Nivel de estudios</b>            | <i>Distribución de la plantilla por nivel de estudios. Análisis de posible sobre cualificación.</i>                               |

### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

En este apartado analizaremos todos los aspectos relacionados con la composición de la empresa a nivel de plantilla y bajo la perspectiva del género para parámetros como la edad, la antigüedad de la plantilla y el nivel de estudios.

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

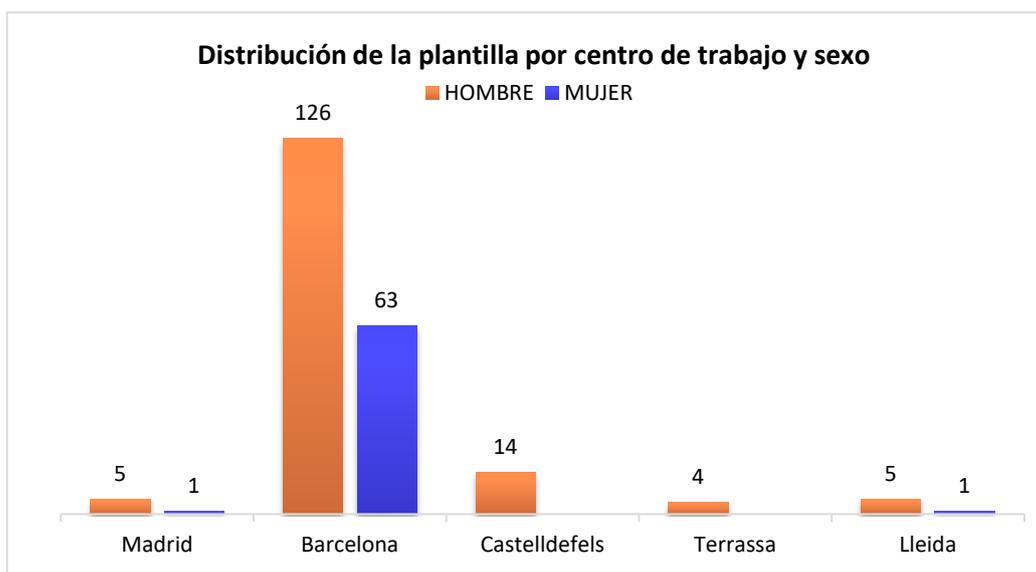


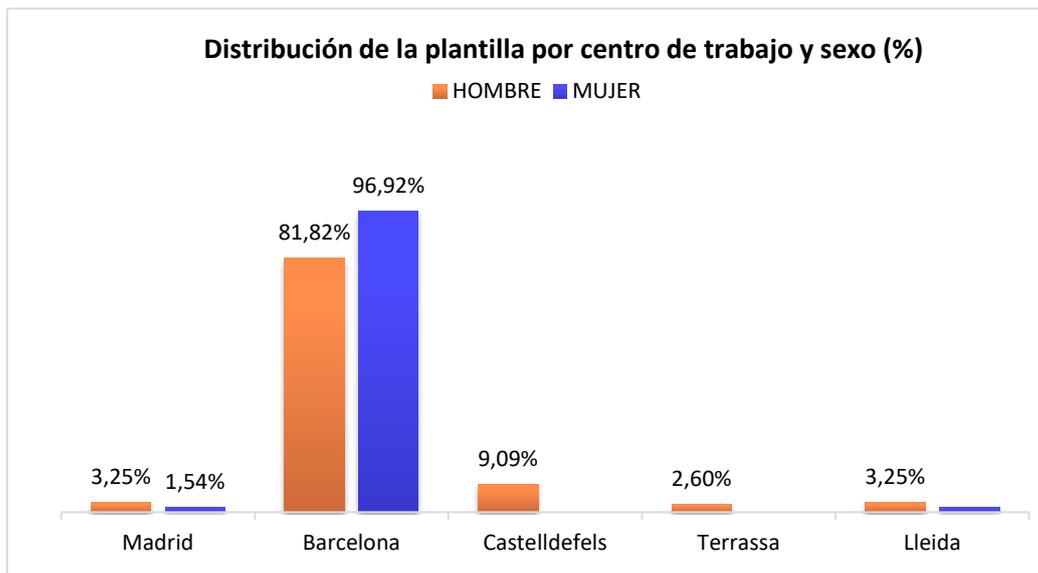


Actualmente, y tal y como se establece en la Ley Orgánica 3/2007, en la Disposición Adicional Primera, se entiende por composición equilibrada una plantilla en la cual las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Es decir, que se entenderá que una empresa está en equilibrio si su distribución según sexos queda alrededor del 60%-40%. En este sentido, la plantilla de CIMNE se encontraría en ligero desequilibrio a favor de los hombres.

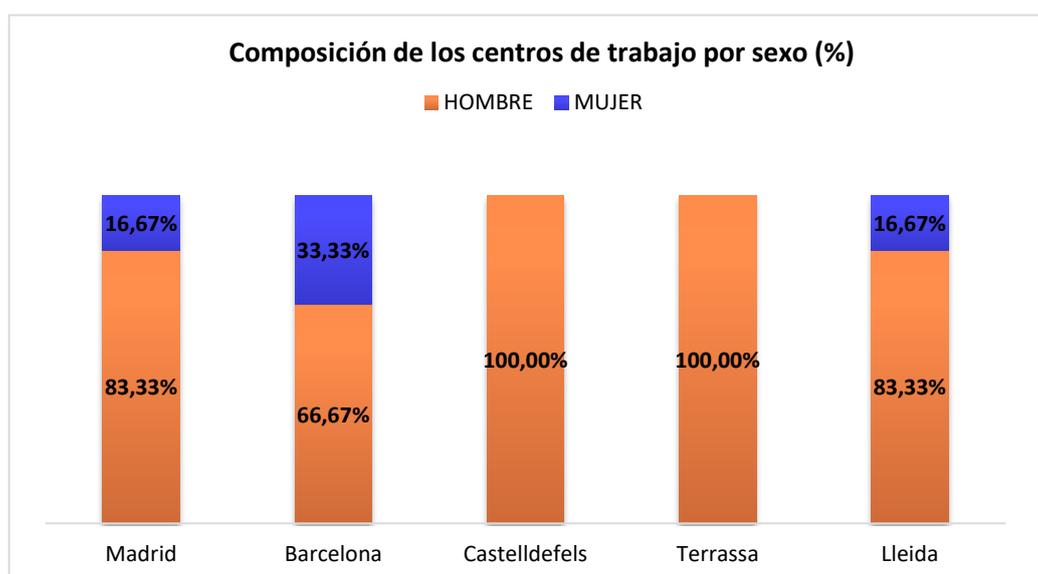
### CENTROS DE TRABAJO

CIMNE distribuye su plantilla en 5 centros de trabajo.





Por centros, el 86,30% (189 personas) se sitúa en el centro de Barcelona, el cual, a su vez, reúne al 96,92% de la plantilla femenina (63 mujeres) y al 81,82% de la plantilla masculina (126 hombres). En segundo lugar, el centro de Castelldefels cuenta con el 6,39% de la plantilla total, sin representación femenina y con el 9,09% de la plantilla masculina (14 hombres). Los centros de Madrid y Lleida representan ambos un 2,74% del total de la plantilla (con 5 hombres y 1 mujer, ambos). Terrassa representa el 1,82% (con 4 hombres) de la plantilla.

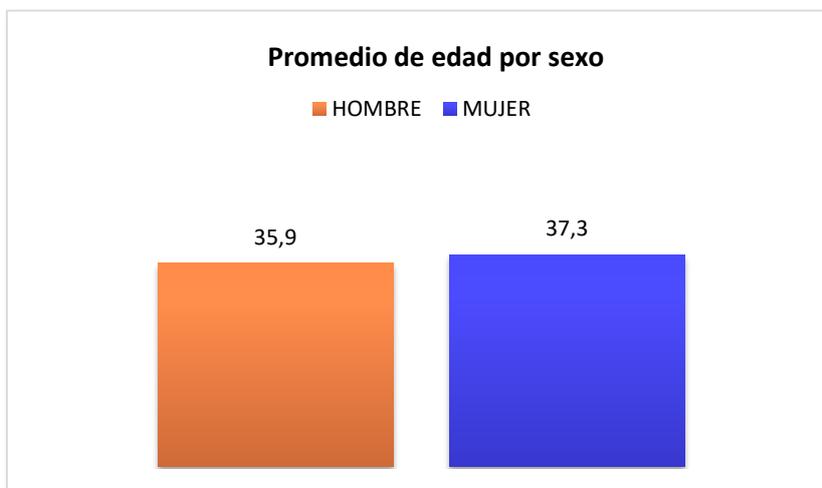


Analizando la composición por sexos de cada uno de los centros, podemos observar que el centro de Barcelona, al ser el más poblado, es también es el más representativo en cuanto al

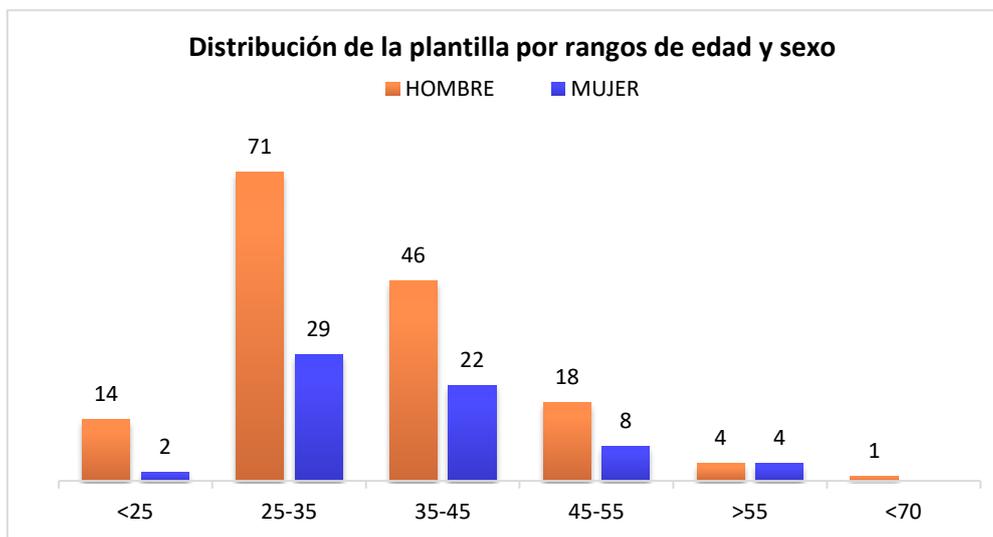
30%-70% del global de la plantilla, con una distribución del 66,7%-33,3% a favor de los hombres. Los centros de Castelldefels y Terrassa no tienen representación femenina y para Lleida y Madrid ésta es del 16,7%, rebajando así la representatividad de las mujeres, con respecto del global.

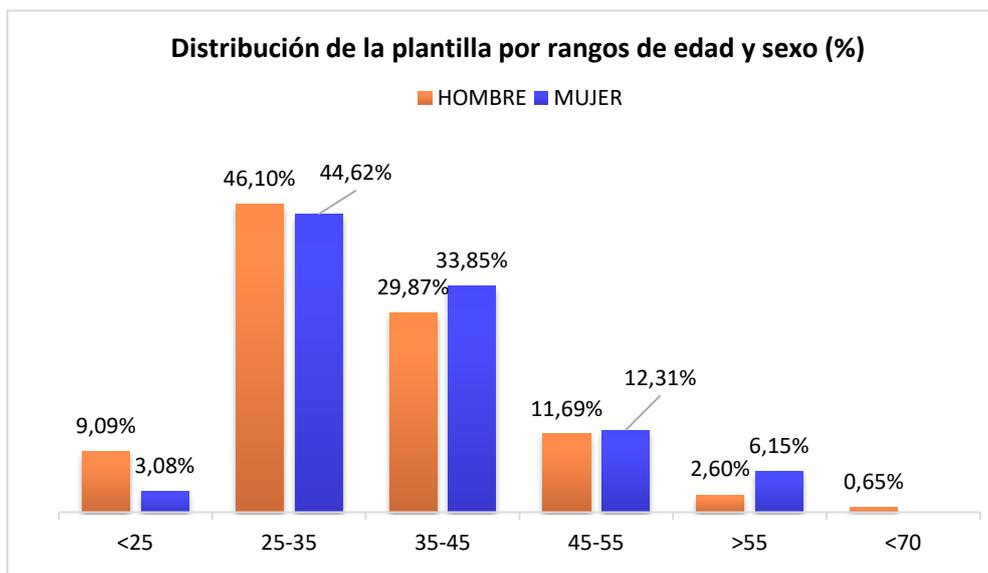
### DISTRIBUCIÓN POR EDAD

El análisis de la variable edad nos permite observar internamente la convivencia de diferentes maneras de contemplar el entorno laboral desde el enfoque de la diversidad intergeneracional.



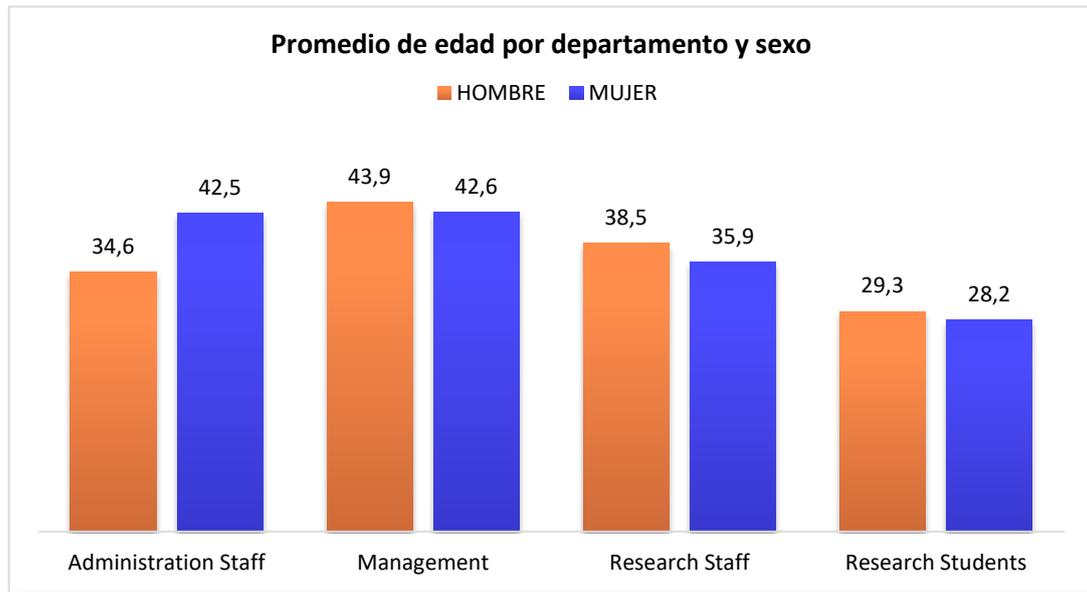
Según datos aportados por CIMNE, la **edad promedio general de la plantilla es de 36,3 años**. Analizando la información según sexo, la **edad promedio de las mujeres es de 37,3 años**, mientras que para los **hombres desciende ligeramente a 35,9**. La diferencia entre sexos no aporta información significativa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





Analizando la plantilla según los rangos de edad en los que se ubica, encontramos que la mayoría, un 45,66% (100 personas) se encuentra en el rango de 25-35 años, con el 46,10% (71) de los hombres y el 44,62% (29) de las mujeres. En segundo lugar, el 31,05% (68) de la plantilla se ubica un rango por encima, en 35-45 años. Para este rango, la concentración de plantilla femenina es mayor, del 12,31% (22 mujeres), que la concentración de plantilla masculina, del 11,69% (46 hombres), pero con una diferencia poco significativa. Los porcentajes son menores a ambos lados de estos dos rangos.

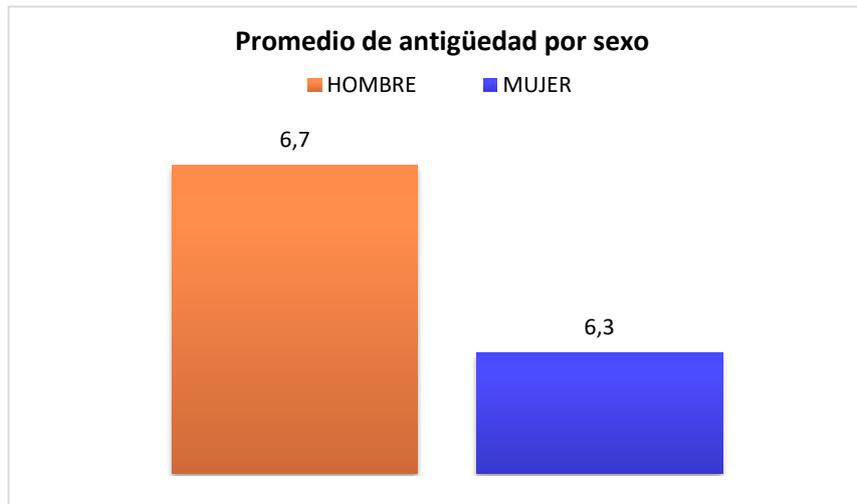
Llama la atención, sin embargo, que el rango más joven, menores de 25 años, cuenta únicamente con 2 mujeres, frente a 14 hombres. Esto supone una distribución del 87,5% masculino frente al 12,5% femenino, distando de la distribución del global de la plantilla. El rango para mayores de 55 está en equilibrio, con 4 mujeres y 4 hombres. Sólo una persona, hombre, supera los 70 años.



Analizando la edad de la plantilla según los departamentos, encontramos edades ligeramente superiores para los hombres en *Research Staff* y en *Research Students*. *Management* no tiene representación femenina y la media de edad es la más elevada. El departamento *Administration Staff* es el único en el que el promedio de edad femenino es superior al masculino, en línea con las cifras del global de la plantilla, que muestran un ligero incremento a favor de la edad de las mujeres.

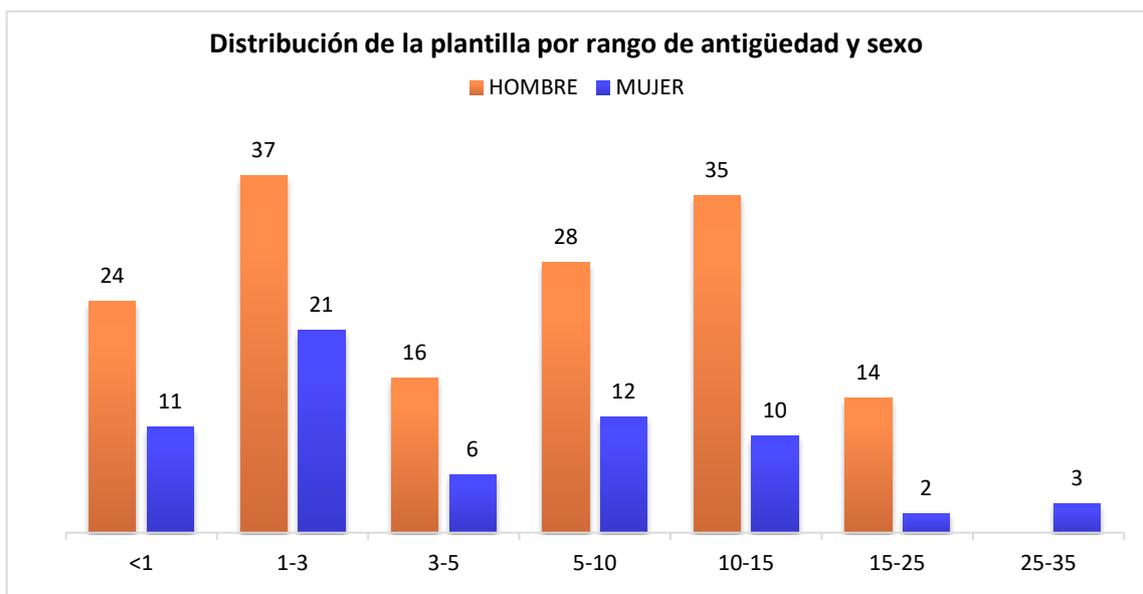
### ANTIGÜEDAD

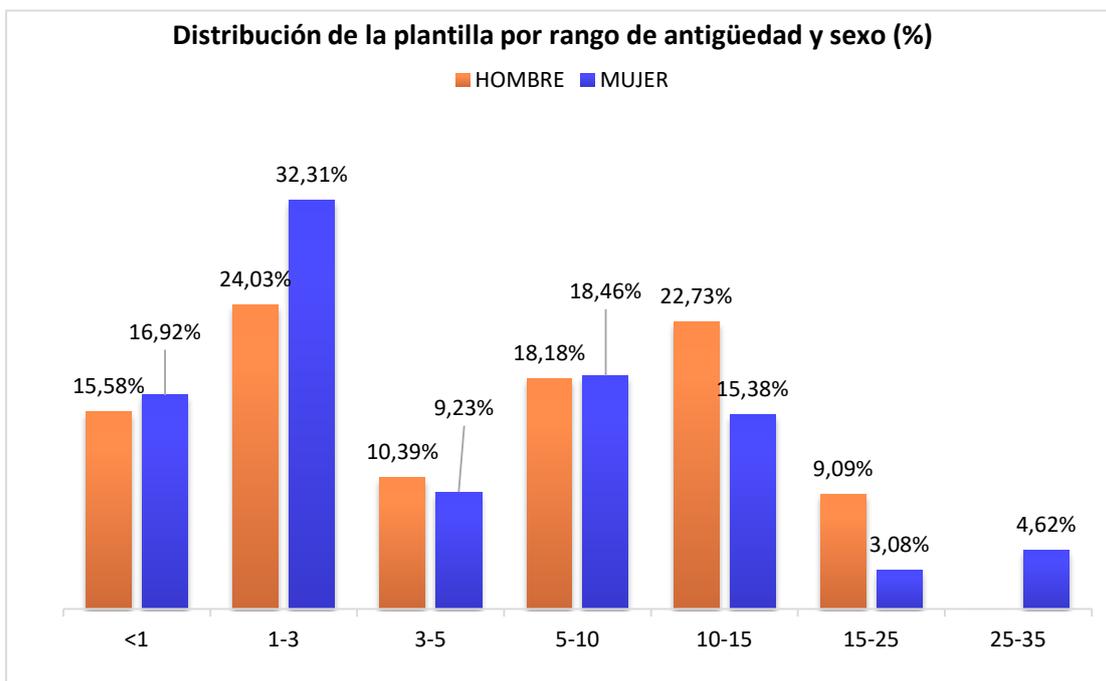
La antigüedad en la organización es un factor clave para medir la cultura empresarial, el entorno laboral y la satisfacción de la persona trabajadora. Nos ofrece, además, información sobre la incorporación de hombres y mujeres a la empresa, proporcionando también información relevante sobre retribuciones.



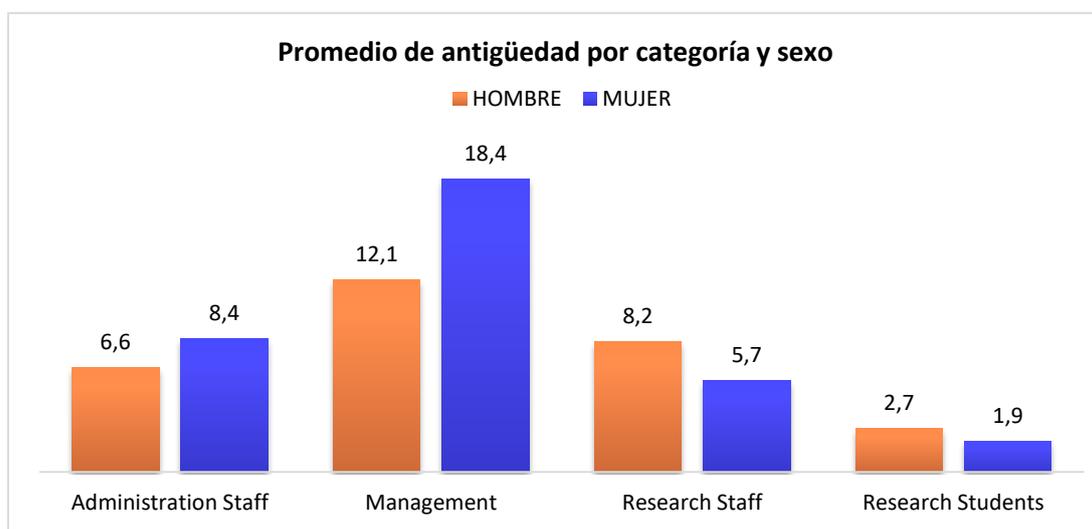
Con relación a los datos proporcionados por CIMNE, la **antigüedad promedio** de las personas que componen la plantilla es **de 6,6 años**. La diferencia entre la antigüedad de hombres (6,7) y mujeres (6,3) en la empresa no llega ni tan siquiera al año, lo cual no aporta conclusiones realmente significativas para el presente estudio.

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





Analizando la antigüedad de la plantilla según rangos, la mayor parte de la plantilla, el 26,48% (58 personas), tiene una antigüedad de entre 1 y 3 años. Por otro lado, el 20,55% (46 personas) tiene una antigüedad bastante más elevada, de entre 10 y 15 años. Teniendo en cuenta el sexo, el 32,31% (21 mujeres) de la plantilla femenina se concentra en el rango 1-3, superando así la concentración de los hombres, del 24,03% (37 hombres). La concentración de los hombres es también elevada en el rango de 10 a 15 años. Es también reseñable que el 15,91% de la plantilla global tiene una antigüedad inferior a 1 año. No hay representatividad masculina en el rango de mayor antigüedad del centro. Dos mujeres tienen una antigüedad de entre 15 y 25 años.

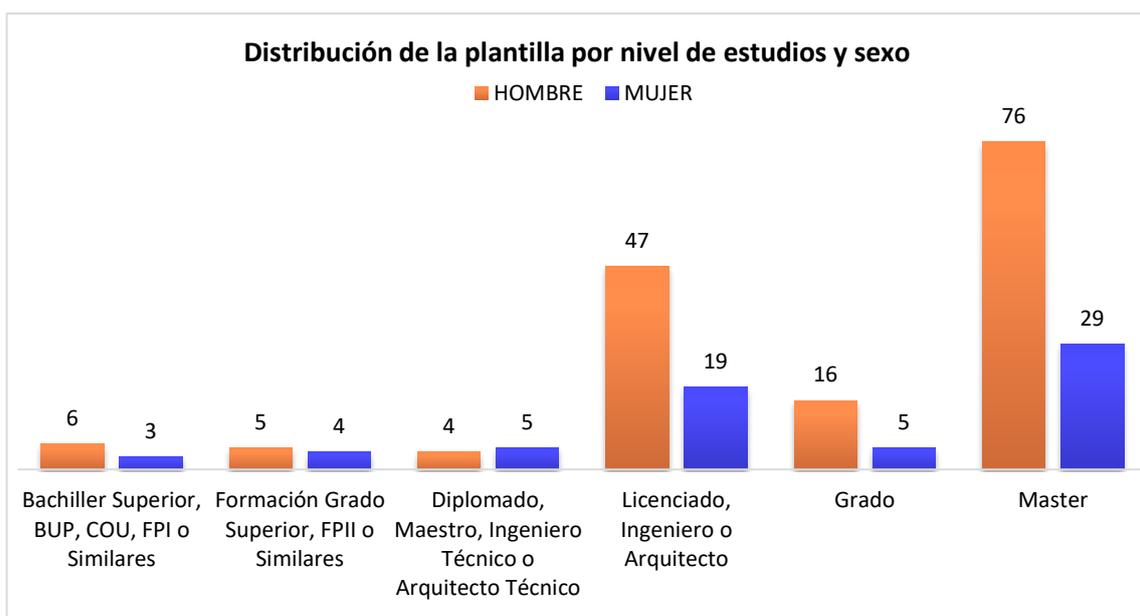


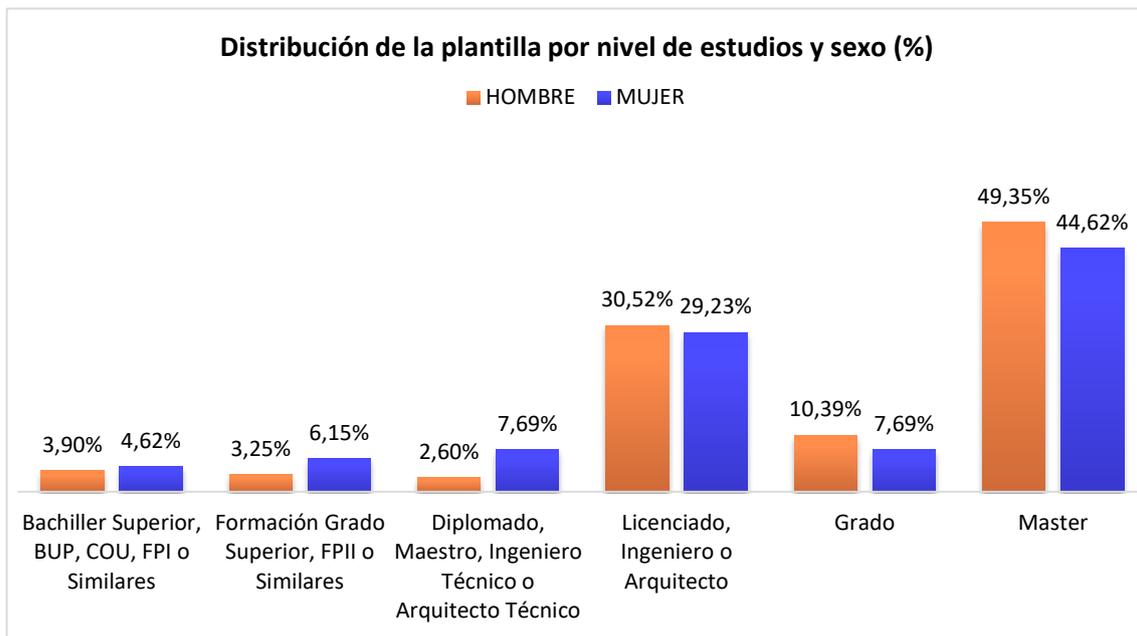
Por departamentos, la mayor antigüedad la encontramos para *Management*, siendo este resultado consecuente con los promedios de edad que ya hemos analizado. Para *Administration Staff* la antigüedad de las mujeres es superior en casi 2 años, siendo este dato también consecuente con lo analizado según los promedios de edad. El promedio de antigüedad de *Research Staff* es de 7,7 años, superior para los hombres y el de *Research Student* es de 2,5 años, superior también el promedio de los hombres y el de las mujeres.

Tanto para hombres como para mujeres el promedio de antigüedad se considera bajo si tenemos en cuenta la trayectoria del centro. Esto es debido a que el personal investigador permanece poco tiempo en el centro ya que viene a formarse. De las diferencias entre mujeres y hombres no se extraen conclusiones significativas.

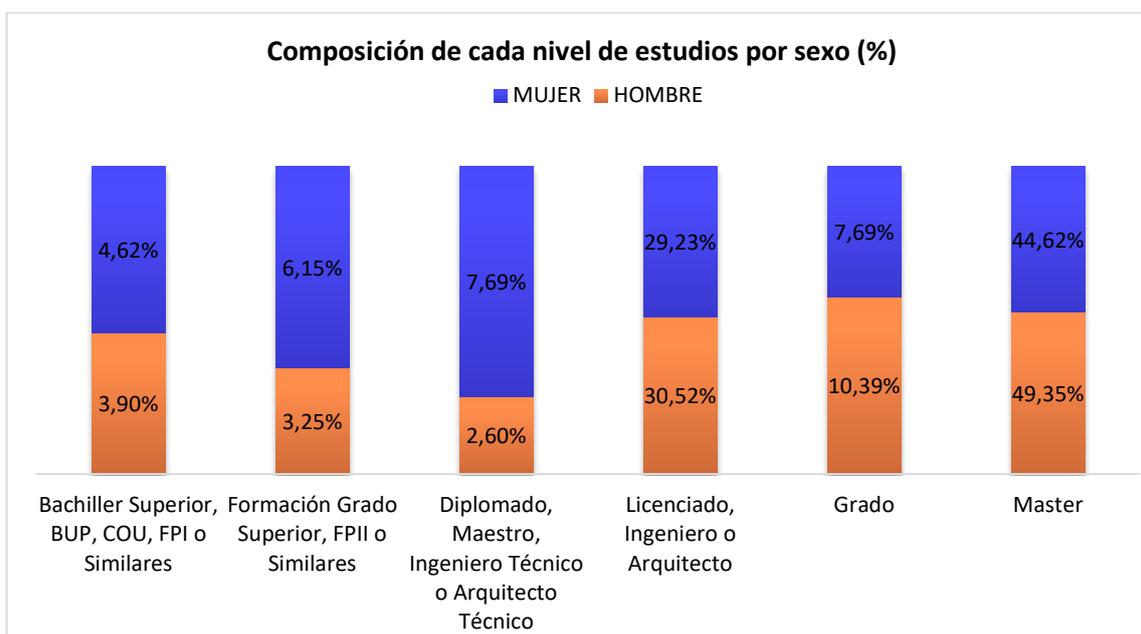
### NIVEL DE ESTUDIOS

El nivel de estudios permite evaluar el grado de adecuación de los puestos y niveles jerárquicos en la empresa, con la formación de su plantilla, para evaluar la posible existencia de sobrecualificación o infracualificación. El análisis se ha realizado en base a 6 distinciones en cuanto al nivel formativo, siendo el nivel más básico “Bachiller superior, BUP, COU, FPI” y el mayor “Máster”

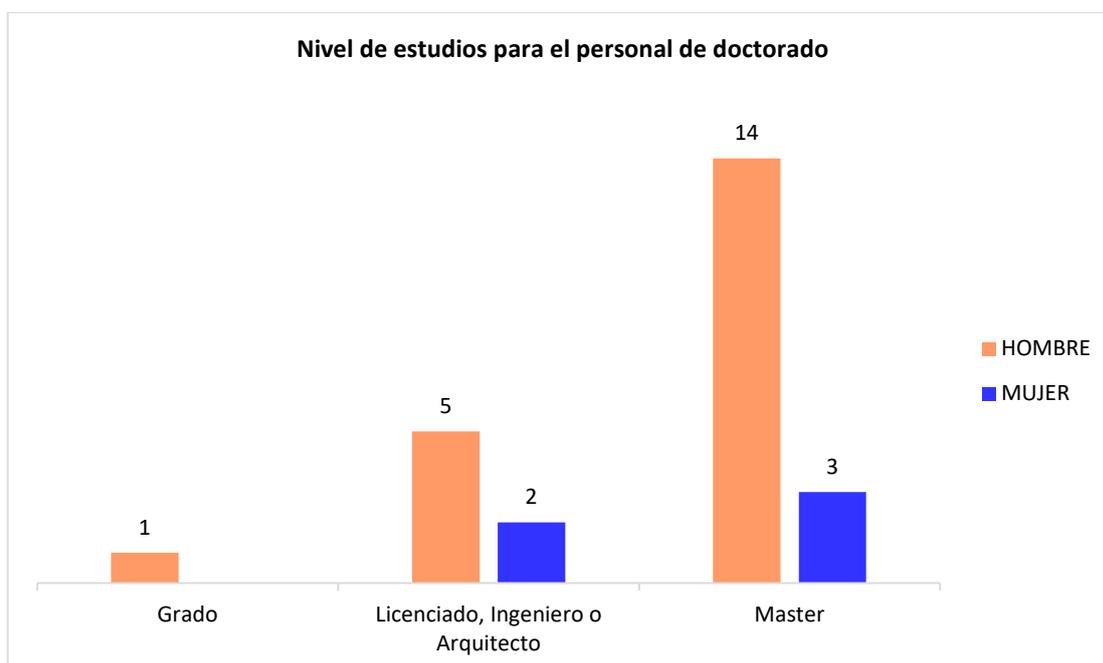




El 47,95% (105 personas) de la plantilla tiene una titulación de Máster, siendo la concentración respecto del total de las mujeres, del 44,62% (29) y de los hombres del 49,35% (76). La segunda titulación con más representatividad es la correspondiente con Licenciatura, ingeniería o arquitectura, con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



Atendiendo ahora a la composición, según sexo, de cada uno de los niveles formativos, vemos cómo, para los 3 niveles formativos superiores la representatividad de las mujeres es cercana al 30%, cercana a la distribución del global de la plantilla. Para el nivel de Diplomatura..., el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres (55,56% - 44,44%). Para el nivel formativo de Grado Superior, FPII..., el porcentaje de hombres es mayor pero muy cercano al equilibrio. Para el nivel formativo más básico las mujeres vuelven a estar cercanas al 30% pero con un ligero incremento llegando al 33%.



Atendiendo únicamente al personal de doctorado, el 68% (17 personas) cuenta con nivel formativo de máster, el 28% tiene nivel de licenciatura (7 personas) y el 4% (1 persona) tiene nivel de grado universitario. Tanto hombres como mujeres se concentran en mayoría en el nivel de máster, con la diferencia que en el nivel formativo “Grado” sólo hay 1 hombre y no hay representación femenina.

En la encuesta realizada al personal, el 56% de la plantilla piensa que en CIMNE se respeta la igualdad de género, un 39% no lo sabe, y sólo un 4% piensa que no se respeta.

### CUADRO RESUMEN: PERFIL DE LA PLANTILLA

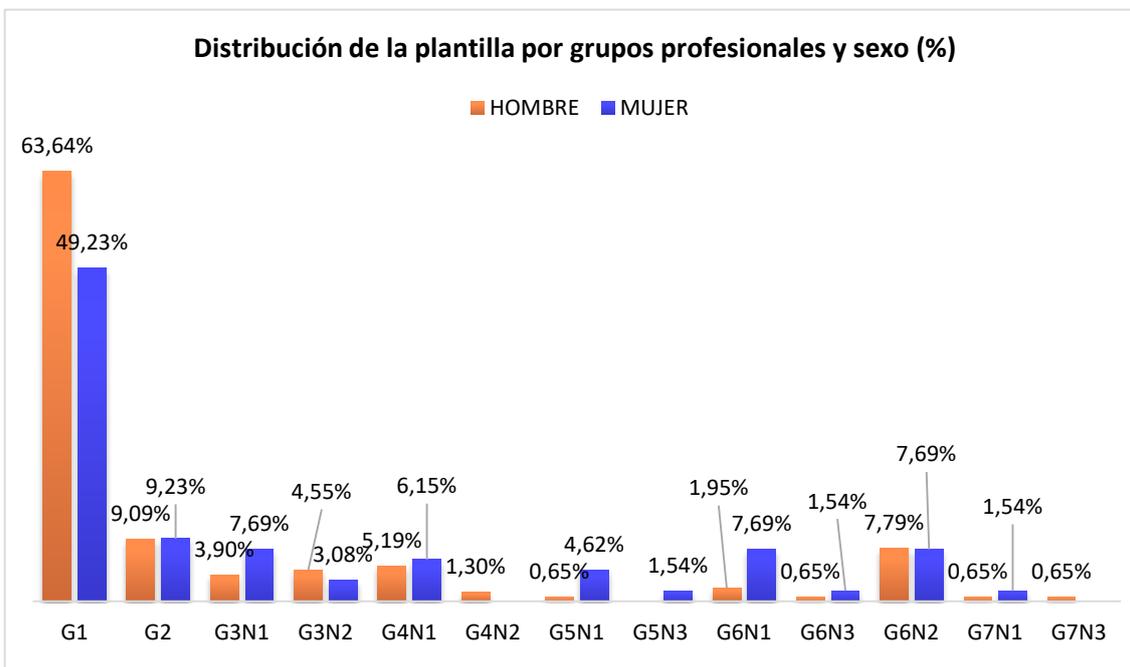
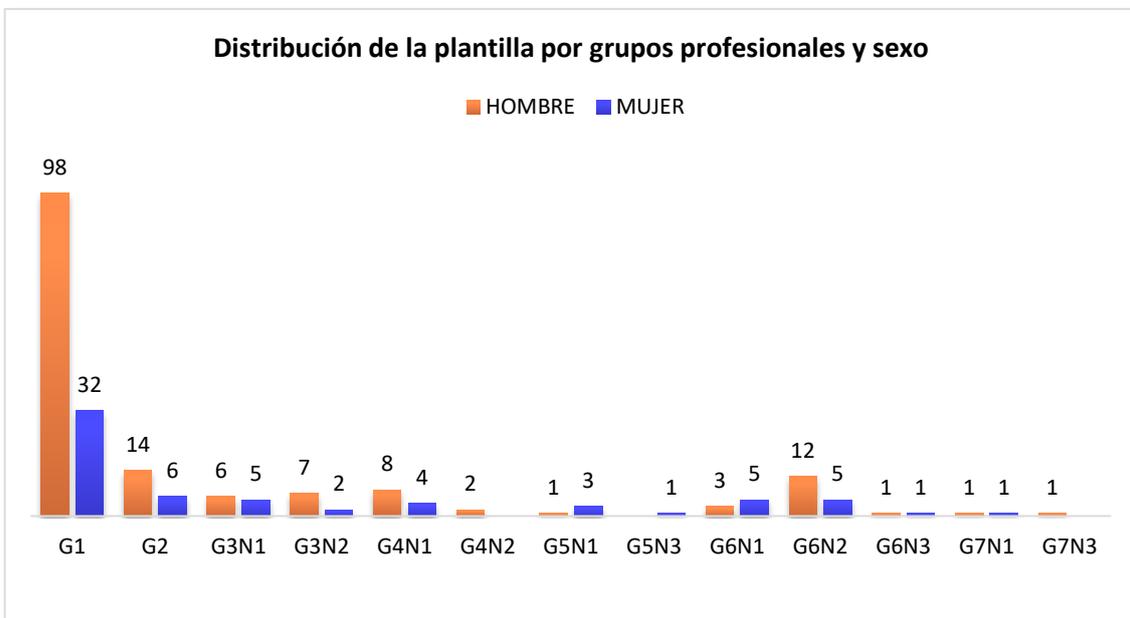
| PUNTOS FUERTES  |
|---|
| No se encuentran diferencias significativas entre los promedios de edad de mujeres y hombres.   |
| No se encuentran diferencias significativas entre los promedios de antigüedad de mujeres y hombres.   |
| PUNTOS DE MEJORA  |
| La empresa se encuentra en desequilibrio, con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

## 5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

| QUÉ SE ANALIZA   |   |
|--|---|
| <b>Distribución por Grupos Profesionales y niveles jerárquicos</b> | <i>Equilibrio o desequilibrio en la distribución por niveles. Presencia de segregación horizontal o vertical.</i> |
| <b>Distribución por departamentos</b>                              | <i>Paridad o desequilibrio en la composición de los departamentos.</i>  |
| <b>Distribución por puestos</b>                                    | <i>Paridad o desequilibrio en el reparto de plantilla por puestos de trabajo.</i>                                 |
| <b>Tipología contractual</b>                                       | <i>Qué contratos hay en la empresa y cómo se distribuyen de forma diferencial entre hombres y mujeres</i>         |
| <b>Convenios y RLT</b>   | <i>Que convenio aplica a la empresa. Composición de la RLT.</i>   |
| <b>Salud laboral</b>   | <i>Bajas, excedencias y criterios relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales</i>                         |

El objetivo de este apartado será analizar la posición de mujeres y hombres en los distintos departamentos y categorías profesionales, lo cual permite visibilizar la posible existencia de **segregación horizontal** (funciones) y **vertical** (jerarquía) en la empresa:

GRUPO PROFESIONAL

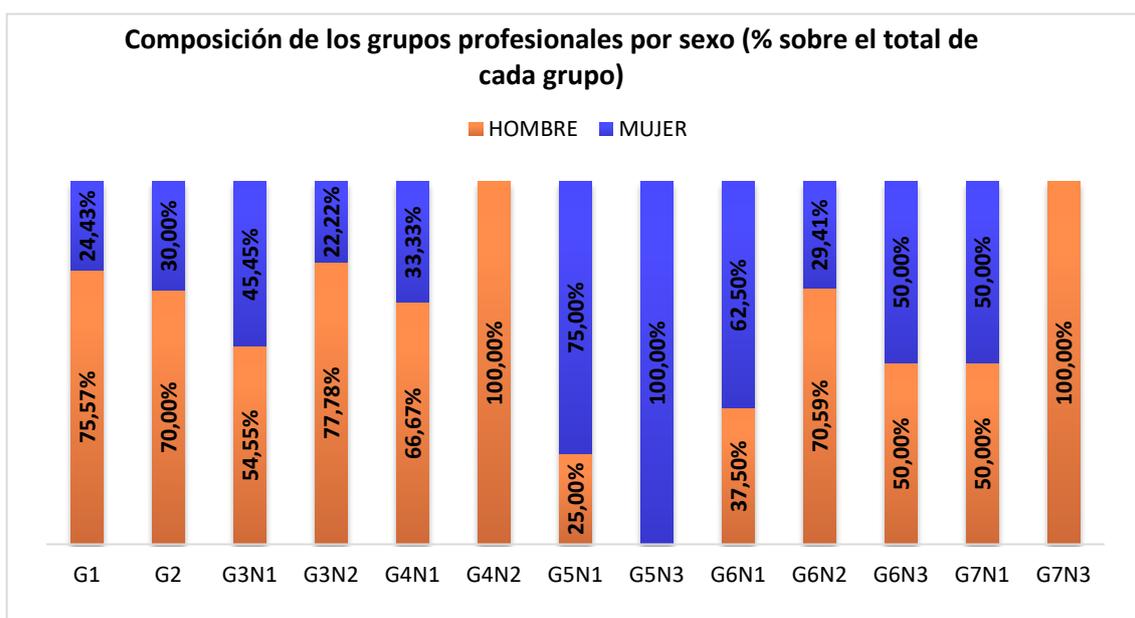


Los grupos y niveles están ordenados de mayor a menor jerarquía, de izquierda a derecha.

Según la clasificación profesional del convenio de aplicación en el centro (Oficinas y Despachos de Catalunya), el 59,36% de la plantilla (130 personas) se ubica en el Grupo 1. Dentro de este mismo grupo se ubican el 49,23% del total de mujeres de la plantilla (32) y el 63,64% del total

de hombres de la plantilla (98). Esto es debido a que los contratos de la ley de la ciencia, especialmente el contrato predoctoral, obliga a tener a este personal en grupo 1.

El casi 40% restante del total de la plantilla (89 personas) se distribuye en otros 12 grupos profesionales. A su vez, existen diferentes niveles dentro de los grupos profesionales 3, 4, 5, 6 y 7.



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

- Podemos observar **feminización** en los grupos G6N1 y G5N1.
- Podemos observar una tendencia al **equilibrio** en los grupos G3N1, G6N3, G7N1.
- Podemos observar **masculinización** en los grupos G1, G2, G4N1, G6N2 y G3N2.
- Los grupos G4N2 y G7N3 están **masculinizados al 100%**.
- El grupo G5N3 está **feminizado al 100%**.

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

## CATEGORÍA PROFESIONAL

| Categorías profesionales         | Mujeres | %Mujeres | Hombres | %Hombres | Total | %Total |
|----------------------------------|---------|----------|---------|----------|-------|--------|
| <b>ITINERARIO ACADÉMICO</b>      |         |          |         |          |       |        |
| FULL                             | 1       | 0,65%    | 0       | 0,00%    | 1     | 0,46%  |
| ASSOC 1                          | 1       | 0,65%    | 0       | 0,00%    | 1     | 0,46%  |
| ASSOC 2                          | 1       | 0,65%    | 0       | 0,00%    | 1     | 0,46%  |
| ASSOC 3                          | 4       | 2,60%    | 1       | 1,54%    | 5     | 2,28%  |
| ASSIS 2                          | 2       | 1,30%    | 0       | 0,00%    | 2     | 0,91%  |
| ASSIS 3                          | 2       | 1,30%    | 0       | 0,00%    | 2     | 0,91%  |
| PDOC 1                           | 4       | 2,60%    | 1       | 1,54%    | 5     | 2,28%  |
| PDOC 2                           | 11      | 7,14%    | 3       | 4,62%    | 14    | 6,39%  |
| PDOC 3                           | 5       | 3,25%    | 1       | 1,54%    | 6     | 2,74%  |
| PHD 1                            | 6       | 3,90%    | 3       | 4,62%    | 9     | 4,11%  |
| PHD 2                            | 10      | 6,49%    | 2       | 3,08%    | 12    | 5,48%  |
| PHD 3                            | 20      | 12,99%   | 6       | 9,23%    | 26    | 11,87% |
| <b>ITINERARIO INGENIERÍA</b>     |         |          |         |          |       |        |
| STAFFSC 1                        | 6       | 3,90%    | 1       | 1,54%    | 7     | 3,20%  |
| STAFFSC 2                        | 1       | 0,65%    | 0       | 0,00%    | 1     | 0,46%  |
| STAFFSC 3                        | 0       | 0,00%    | 1       | 1,54%    | 1     | 0,46%  |
| RENG 1+                          | 7       | 4,55%    | 1       | 1,54%    | 8     | 3,65%  |
| RENG 1                           | 6       | 3,90%    | 0       | 0,00%    | 6     | 2,74%  |
| RENG 2                           | 9       | 5,84%    | 3       | 4,62%    | 12    | 5,48%  |
| RENG 3                           | 10      | 6,49%    | 4       | 6,15%    | 14    | 6,39%  |
| RENG 4                           | 10      | 6,49%    | 6       | 9,23%    | 16    | 7,31%  |
| RENG 5                           | 14      | 9,09%    | 3       | 4,62%    | 17    | 7,76%  |
| RENG 6                           | 5       | 3,25%    | 2       | 3,08%    | 7     | 3,20%  |
| <b>ITINERARIO ADMINISTRACIÓN</b> |         |          |         |          |       |        |
| GER                              | 0       | 0,00%    | 1       | 1,54%    | 1     | 0,46%  |
| CAP N1-1                         | 1       | 0,65%    | 1       | 1,54%    | 2     | 0,91%  |
| CAP N1-2                         | 0       | 0,00%    | 1       | 1,54%    | 1     | 0,46%  |
| CAP N2-1                         | 0       | 0,00%    | 1       | 1,54%    | 1     | 0,46%  |
| CAP N2-2                         | 1       | 0,65%    | 0       | 0,00%    | 1     | 0,46%  |
| TECSUP 1                         | 0       | 0,00%    | 2       | 3,08%    | 2     | 0,91%  |
| TECSUP 2                         | 1       | 0,65%    | 0       | 0,00%    | 1     | 0,46%  |
| TECMIG 1                         | 1       | 0,65%    | 6       | 9,23%    | 7     | 3,20%  |
| TECMIG 2                         | 2       | 1,30%    | 3       | 4,62%    | 5     | 2,28%  |
| TECMIG 3                         | 2       | 1,30%    | 3       | 4,62%    | 5     | 2,28%  |
| AUX 1                            | 2       | 1,30%    | 2       | 3,08%    | 4     | 1,83%  |
| AUX 2                            | 5       | 3,25%    | 6       | 9,23%    | 11    | 5,02%  |

|                      |            |                |           |                |            |                |
|----------------------|------------|----------------|-----------|----------------|------------|----------------|
| AUX 3                | 4          | 2,60%          | 1         | 1,54%          | 5          | 2,28%          |
| <b>Total general</b> | <b>154</b> | <b>100,00%</b> | <b>65</b> | <b>100,00%</b> | <b>219</b> | <b>100,00%</b> |

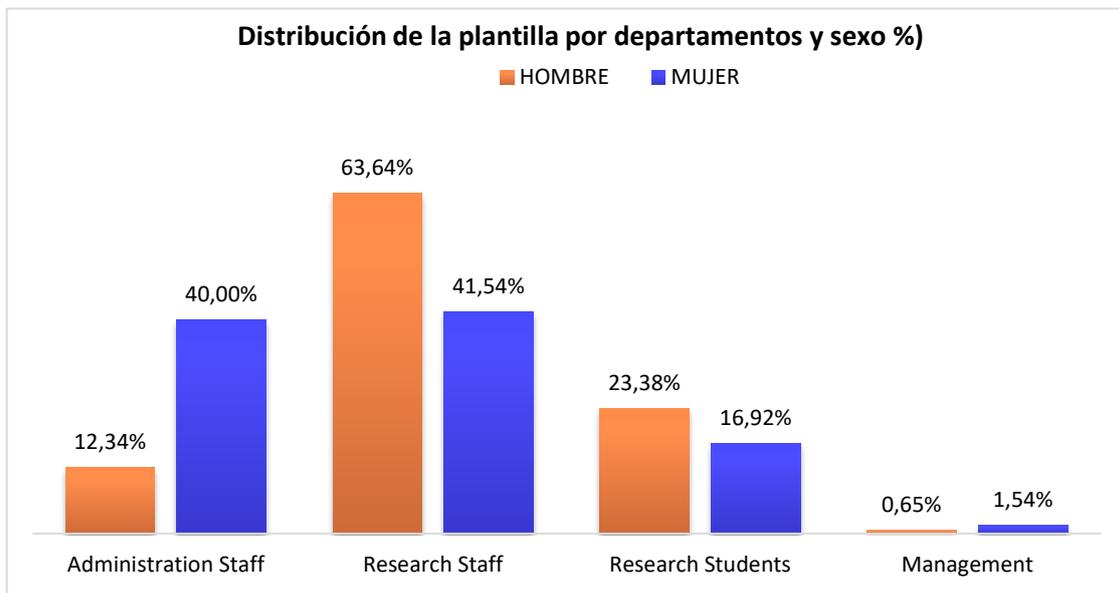
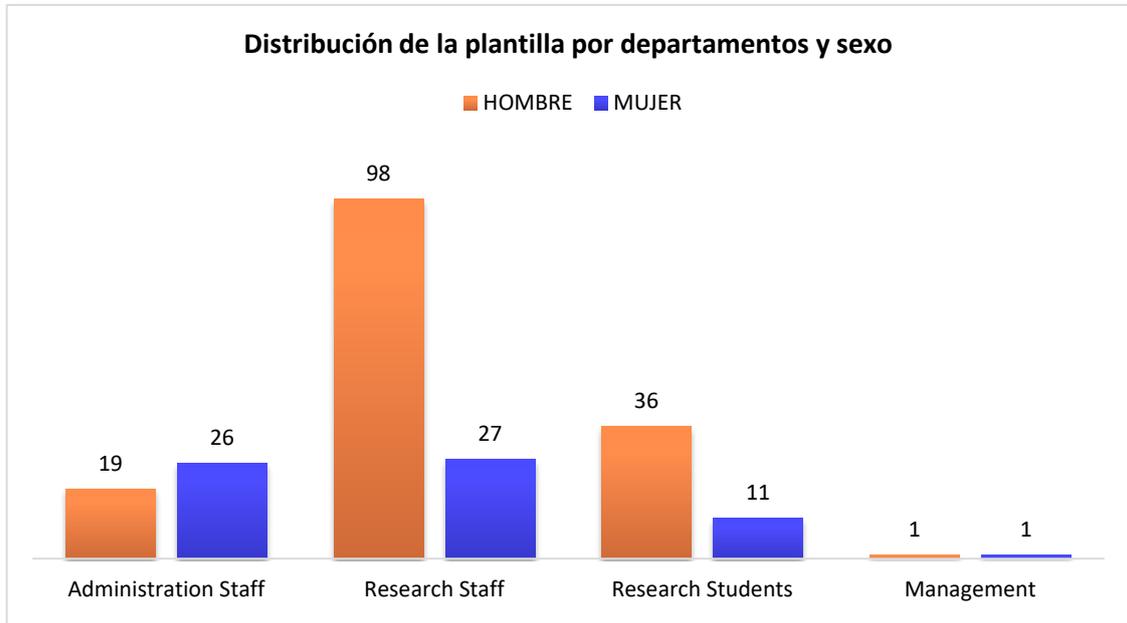
Se han contabilizado un total de 35 categorías profesionales. Ello implica que, por tanto, haya muchas categorías unipersonales o que tengan poca representatividad en relación con el resto de categorías.

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

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

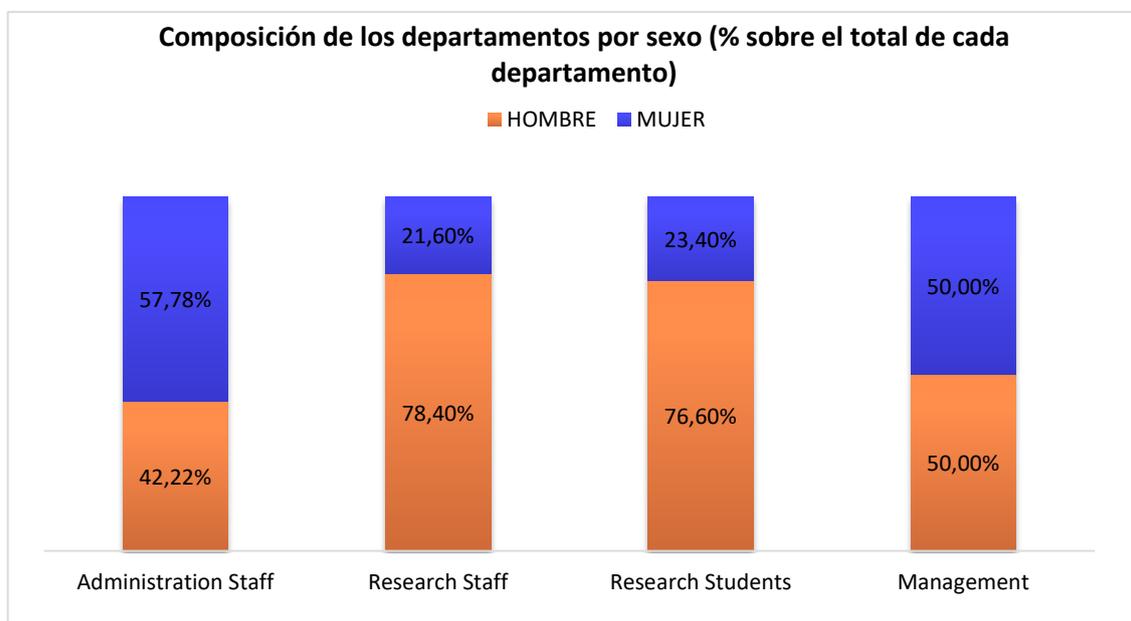
Para el total de los hombres, la categoría profesional con más representatividad masculina, el 12,99% (20 hombres), es PHD3, coincidiendo con la categoría más representativa para el total de la plantilla.

DEPARTAMENTOS



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

de hombres, y un 23,38 de hombres se concentra en Research Students, frente al 16,92% de las mujeres de la plantilla.



Según la composición por sexos de cada departamento, Management y Administration cuentan con composiciones o en equilibrio perfecto o con una tendencia muy clara a él. Por otro lado, los departamentos de Research presentan masculinización, siguiendo con el criterio de distribución de la plantilla.

Podemos concluir, por tanto, existencia de cierto sesgo de segregación horizontal, ya que hombres y mujeres se distribuyen atendiendo, en ocasiones, a aspectos derivados de la división sexual del trabajo. Dicho aspecto, sin embargo, no siempre tiene que ver con los propios procedimientos de la empresa, si no del mercado laboral y la estructura social, en general. Trataremos de corroborar esta hipótesis en las siguientes páginas.

### PUESTOS DE TRABAJO

| Puestos de trabajo           | Hombres | %H     | Mujeres | %M     | Total | %T     |
|------------------------------|---------|--------|---------|--------|-------|--------|
| Head of Systems              | 1       | 0,65%  | 0       | 0,00%  | 1     | 0,46%  |
| Staff Scientist              | 7       | 4,55%  | 2       | 3,08%  | 9     | 4,11%  |
| Research Engineer            | 61      | 39,61% | 19      | 29,23% | 80    | 36,53% |
| Full Research Professor      | 1       | 0,65%  | 0       | 0,00%  | 1     | 0,46%  |
| PHD Student                  | 36      | 23,38% | 11      | 16,92% | 47    | 21,46% |
| Associate Research Professor | 5       | 3,25%  | 1       | 1,54%  | 6     | 2,74%  |

|                                     |            |                |           |                |            |                |
|-------------------------------------|------------|----------------|-----------|----------------|------------|----------------|
| Managing Director                   | 0          | 0,00%          | 1         | 1,54%          | 1          | 0,46%          |
| Post Doc                            | 20         | 12,99%         | 4         | 6,15%          | 24         | 10,96%         |
| Assistant Research Professor        | 4          | 2,60%          | 1         | 1,54%          | 5          | 2,28%          |
| Head of Project Management          | 0          | 0,00%          | 1         | 1,54%          | 1          | 0,46%          |
| Receptionista                       | 1          | 0,65%          | 1         | 1,54%          | 2          | 0,91%          |
| Project Development Director        | 1          | 0,65%          | 0         | 0,00%          | 1          | 0,46%          |
| Publications Technician             | 1          | 0,65%          | 1         | 1,54%          | 2          | 0,91%          |
| Head of Technology transfer         | 1          | 0,65%          | 0         | 0,00%          | 1          | 0,46%          |
| Director Secretary                  | 0          | 0,00%          | 2         | 3,08%          | 2          | 0,91%          |
| Head of Accountancy and Finances    | 0          | 0,00%          | 1         | 1,54%          | 1          | 0,46%          |
| Accountancy and Finances Technician | 1          | 0,65%          | 3         | 4,62%          | 4          | 1,83%          |
| Project Management Technician       | 3          | 1,95%          | 2         | 3,08%          | 5          | 2,28%          |
| Accountancy and Finances            | 0          | 0,00%          | 1         | 1,54%          | 1          | 0,46%          |
| Congress Bureau Technician          | 2          | 1,30%          | 5         | 7,69%          | 7          | 3,20%          |
| Post Graduate Training              | 0          | 0,00%          | 2         | 3,08%          | 2          | 0,91%          |
| Human Resources Technician          | 1          | 0,65%          | 1         | 1,54%          | 2          | 0,91%          |
| Technician                          | 2          | 1,30%          | 3         | 4,62%          | 5          | 2,28%          |
| Systems Technician                  | 4          | 2,60%          | 0         | 0,00%          | 4          | 1,83%          |
| Communication Technician            | 0          | 0,00%          | 1         | 1,54%          | 1          | 0,46%          |
| Head of Congress Bureau             | 0          | 0,00%          | 1         | 1,54%          | 1          | 0,46%          |
| Technology transfer Technician      | 1          | 0,65%          | 0         | 0,00%          | 1          | 0,46%          |
| Auxiliar                            | 1          | 0,65%          | 1         | 1,54%          | 2          | 0,91%          |
| <b>Total general</b>                | <b>154</b> | <b>100,00%</b> | <b>65</b> | <b>100,00%</b> | <b>219</b> | <b>100,00%</b> |

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

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

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

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

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

- Head os Systems

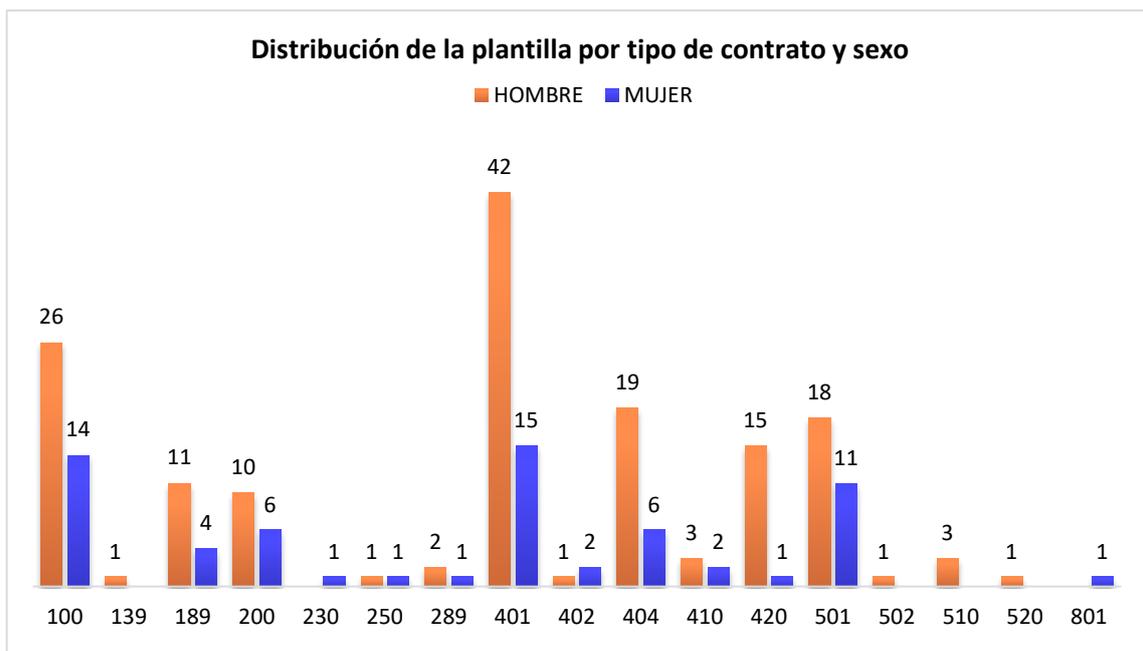
- Full Research Professor
- Project Development Director
- Head of technology transfer
- Systems technician
- Technology transfer technician

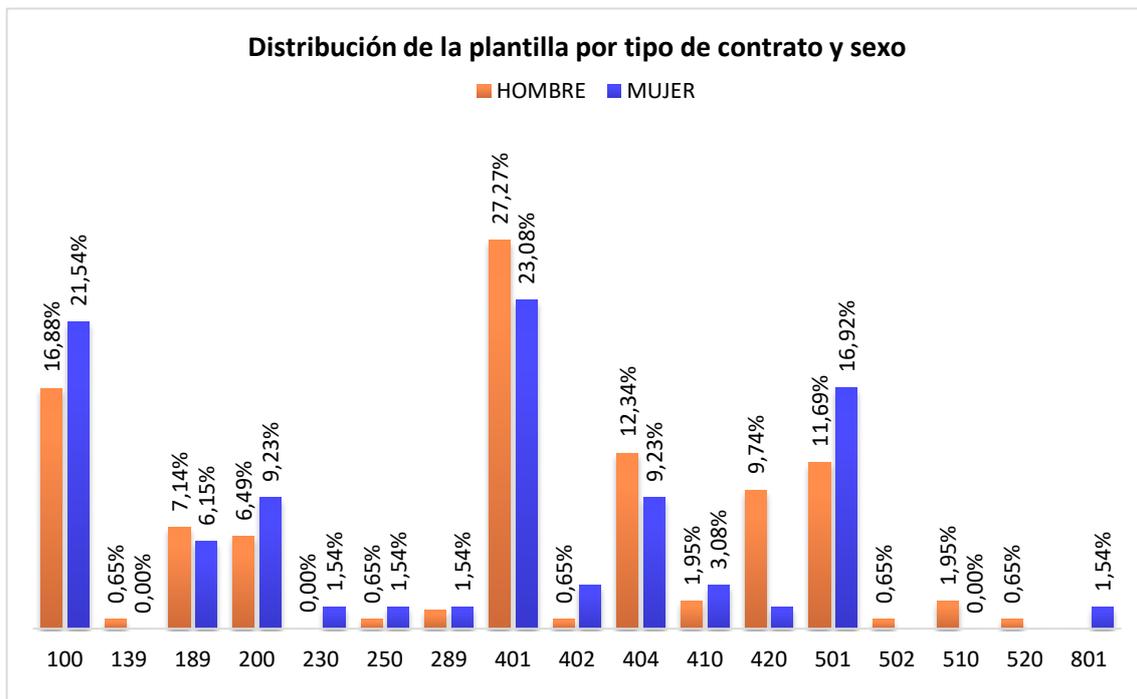
Aquellos puestos en los que los **hombres no tienen representación** son:

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

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

### TIPOLOGÍA CONTRACTUAL





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

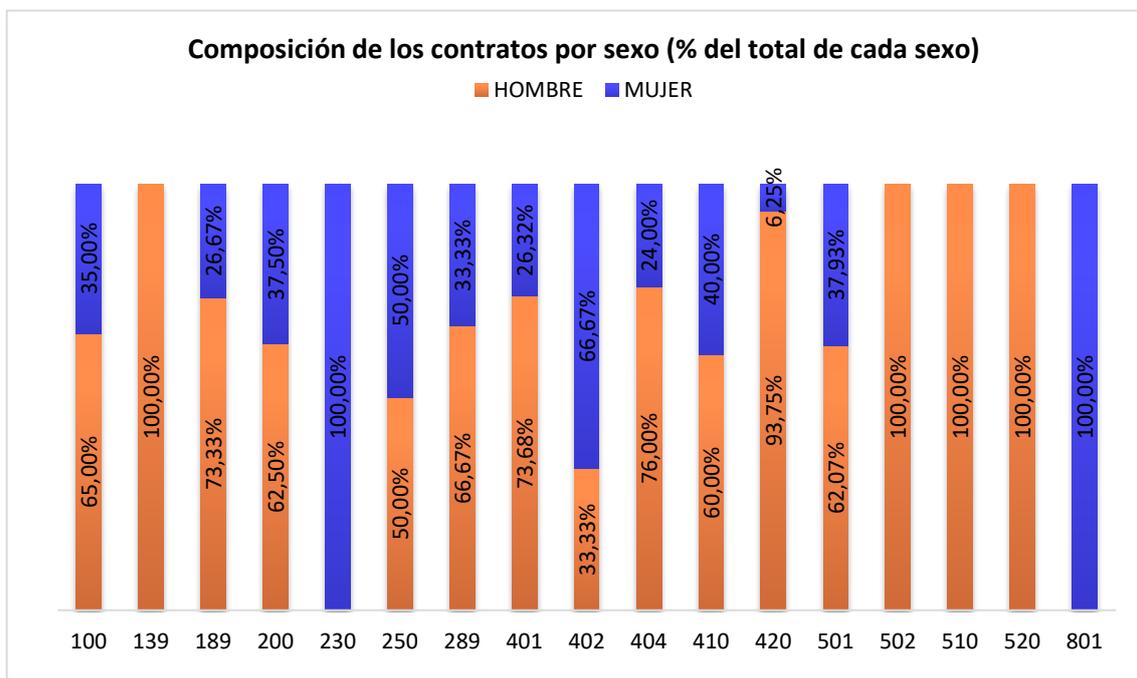
En segundo lugar, con un 18,26%, se encuentra el contrato Indefinido a Tiempo Completo, ordinario. La concentración de mujeres para este tipo de contrato es del 21,54% y del 16,88% para hombres.

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

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

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

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



En cuanto a la composición de cada una de las tipologías contractuales según sexos, tenemos distribuciones similares a las del global de la plantilla para los contratos 100, 189, 200, 289, 401 y 404. Los contratos totalmente masculinizados son el 139, 502, 510 y 520. Los contratos totalmente feminizados son el 230 y el 801.

### JORNADA DE TRABAJO

Analizando la jornada que realizan las personas trabajadoras en CIMNE, podemos observar la siguiente tabla, la cual muestra el número de horas diarias que cada persona realiza:

| Nº de horas de trabajo a la semana por sexo |         |          |         |          |       |        |
|---|---------|----------|---------|----------|-------|--------|
| Horas a la semana                           | Hombres | %Hombres | Mujeres | %Mujeres | Total | %Total |
| 5   | 2       | 1,30%    |         | 0,00%    | 2     | 0,91%  |
| 6   |         | 0,00%    | 1       | 1,54%    | 1     | 0,46%  |
| 8   |         | 0,00%    | 1       | 1,54%    | 1     | 0,46%  |
| 10  | 3       | 1,95%    | 1       | 1,54%    | 4     | 1,83%  |
| 12  |         | 0,00%    | 2       | 3,08%    | 2     | 0,91%  |
| 15  | 2       | 1,30%    | 1       | 1,54%    | 3     | 1,37%  |
| 16  | 1       | 0,65%    | 1       | 1,54%    | 2     | 0,91%  |
| 18  | 2       | 1,30%    |         | 0,00%    | 2     | 0,91%  |
| 20  | 5       | 3,25%    | 3       | 4,62%    | 8     | 3,65%  |
| 22,5  |         | 0,00%    | 1       | 1,54%    | 1     | 0,46%  |
| 25  | 2       | 1,30%    | 3       | 4,62%    | 5     | 2,28%  |

|                      |            |                |           |                |            |                |
|----------------------|------------|----------------|-----------|----------------|------------|----------------|
| 27,5                 | 1          | 0,65%          |           | 0,00%          | 1          | 0,46%          |
| 28                   | 1          | 0,65%          |           | 0,00%          | 1          | 0,46%          |
| 30                   | 5          | 3,25%          | 4         | 6,15%          | 9          | 4,11%          |
| 32                   | 3          | 1,95%          | 2         | 3,08%          | 5          | 2,28%          |
| 32,5                 |            | 0,00%          | 1         | 1,54%          | 1          | 0,46%          |
| 34                   | 1          | 0,65%          |           | 0,00%          | 1          | 0,46%          |
| 35                   | 5          | 3,25%          | 3         | 4,62%          | 8          | 3,65%          |
| 36                   | 1          | 0,65%          |           | 0,00%          | 1          | 0,46%          |
| 37,5                 | 2          | 1,30%          |           | 0,00%          | 2          | 0,91%          |
| 40                   | 118        | 76,62%         | 41        | 63,08%         | 159        | 72,60%         |
| <b>Total general</b> | <b>154</b> | <b>100,00%</b> | <b>65</b> | <b>100,00%</b> | <b>219</b> | <b>100,00%</b> |

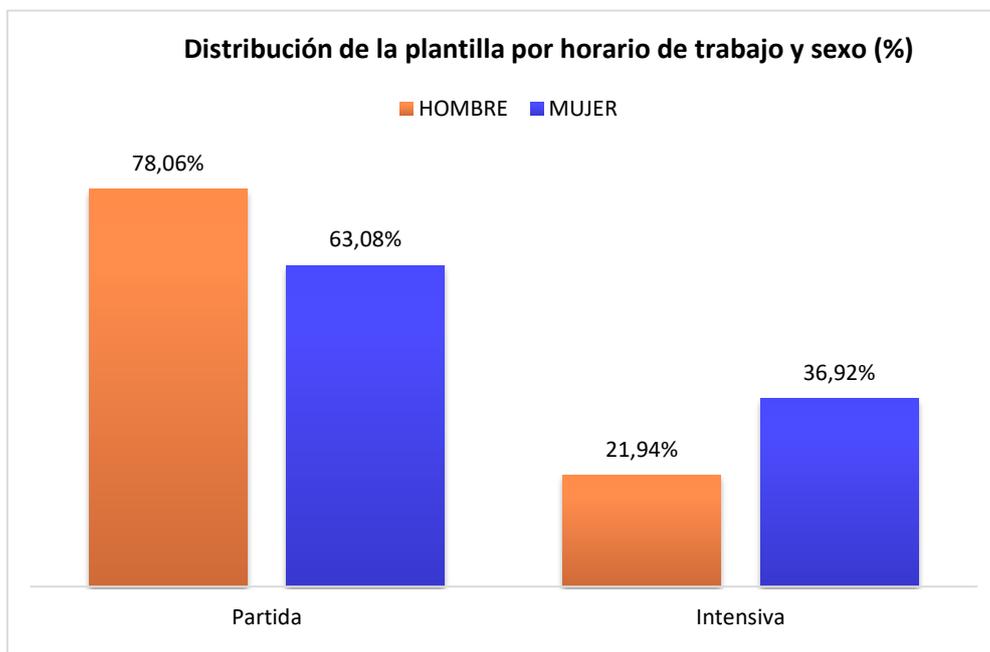
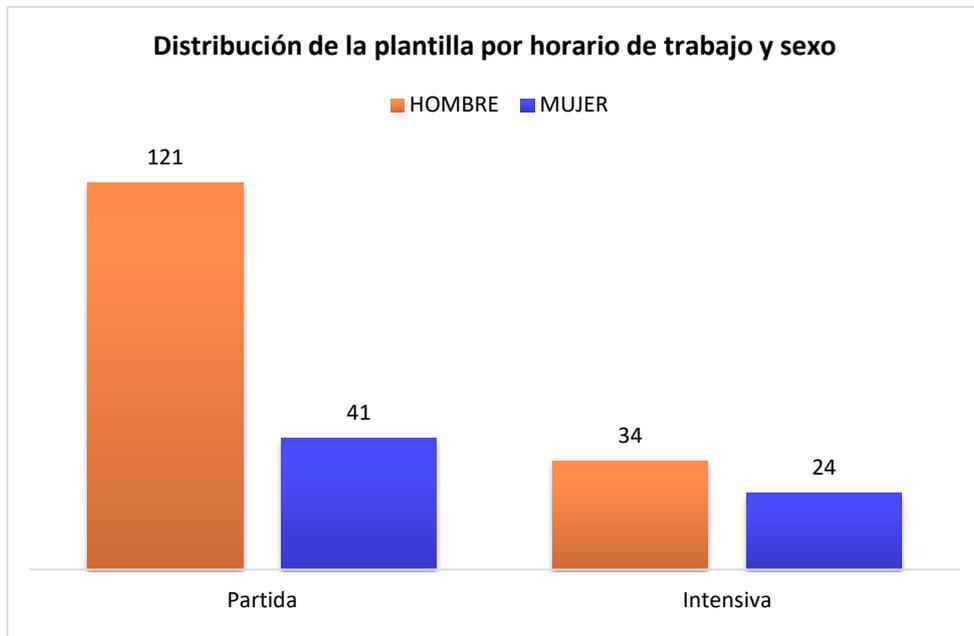
Como se puede observar en esta tabla, hay mucha diversidad de tipos de jornada, sin embargo, la jornada más habitual, que reúne al 72,60% de la plantilla (159 personas), al 63,08% del total de mujeres (65) y al 76,62% del total de hombres (118), es la jornada de 40 horas semanales.

Llama la atención, la elevada parcialidad de la empresa, que afecta por igual a mujeres y hombres y que, entendemos, va más ligada al tipo de trabajo que se desempeña, que a los tradicionales roles de género, según los cuales las mujeres reducen su jornada para atenderlas tareas familiares y domésticas.



En cuanto al promedio de horas semanales a la semana, podemos observar cómo, respecto del 100% de la jornada, los hombres realizan de media el 91% de la misma y las mujeres el 85%. Ello

no supone una gran diferencia, pero sí se ha de tener en cuenta que para las mujeres la parcialidad es ligeramente superior.



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

## SALUD LABORAL

La perspectiva de género debe introducirse de manera transversal en la salud laboral de las empresas y organizaciones. Conjuntamente con el Plan de Igualdad, los documentos de PRL, Código Ético, etc. son instrumentos esenciales a la hora de abordar la salud laboral, y la interrelación entre ellos es fundamental para garantizar una gestión preventiva de género.

Tal y como se ha mencionado en la presentación del centro, CIMNE contaba previamente con un plan de igualdad aprobado en 2016.

CIMNE ha incorporado también la política **HRS4R - Human Resources Strategy for Researchers**. Dicha política deriva de la Comisión Europea y se ha diseñado con el propósito de implementar medidas importantes y que han sido ampliamente aceptadas a través de un proceso de análisis interno. Como resultado, CIMNE creó un Plan de Acción que contiene acciones específicas con el objetivo de hacer de CIMNE un lugar de trabajo más atractivo para los y las investigadoras de todos los niveles.

En cuanto al **Protocolo de Prevención de Riesgos Laborales**, la empresa cuenta con uno, aprobado en octubre de 2021 y realizado por una empresa externa experta. Los puntos que se contemplan en dicho protocolo son:

- La seguridad en el trabajo
- La higiene industrial
- Ergonomía y psicología aplicada
- Vigilancia de la salud

En dicho protocolo se detallan una serie de medidas preventivas, entre las cuales se encuentran medidas dirigidas a la maternidad y/o lactancia natural, identificados estos como riesgos específicos para las mujeres.

Más allá de esta medida, **el protocolo no cuenta con una perspectiva de género**. Se indica también el uso reiterado del masculino genérico (“los trabajadores”) en el documento.

### *Horas extraordinarias*

En muy pocos casos y por motivos justificados. Se dan en el departamento de congresos y puntualmente en algún otro caso, normalmente ligado a la consecución de un proyecto y sus plazos.

### *Horario y distribución del tiempo de trabajo*

En cuanto a las horas de trabajo anuales, para el personal de PDI son 1.764 horas anuales, mientras que para el personal de PAS, son 1.690 horas. En ambos casos la jornada semanal es de 40 horas semanales. A partir de enero de 2022, la jornada laboral para todo el personal es de 1690 horas anuales y 40 horas semanales, eliminando esta distinción.

Para PAS la jornada es de 9 a 17:30h, pero existe flexibilidad de entrada y salida, siempre que haya servicio de los diferentes departamentos. La pausa de la comida es de 30 minutos. Se puede entrar desde las 7 hasta las 10 aproximadamente. Los viernes se acaba la jornada a las 15h (siempre que se hagan las 40 horas semanales), aunque es voluntario y si alguien quiere hacer jornada partida no hay problema.

Para PDI hay flexibilidad horaria total, se establecen los horarios en función de los avances de sus proyectos de investigación.

En lo relativo al teletrabajo, según afirma el centro, no hay un sistema estandarizado. Cuando comenzó la situación de pandemia se implantó el teletrabajo al 100%. Conforme la situación fue mejorando, en cuanto a términos de salud y seguridad, se implantó el teletrabajo como medida parcial (3 días en casa y 2 en el trabajo hasta julio 2021). Desde septiembre de 2021 se puede hacer un día a la semana de teletrabajo.

### **CONVENIO Y RLT**

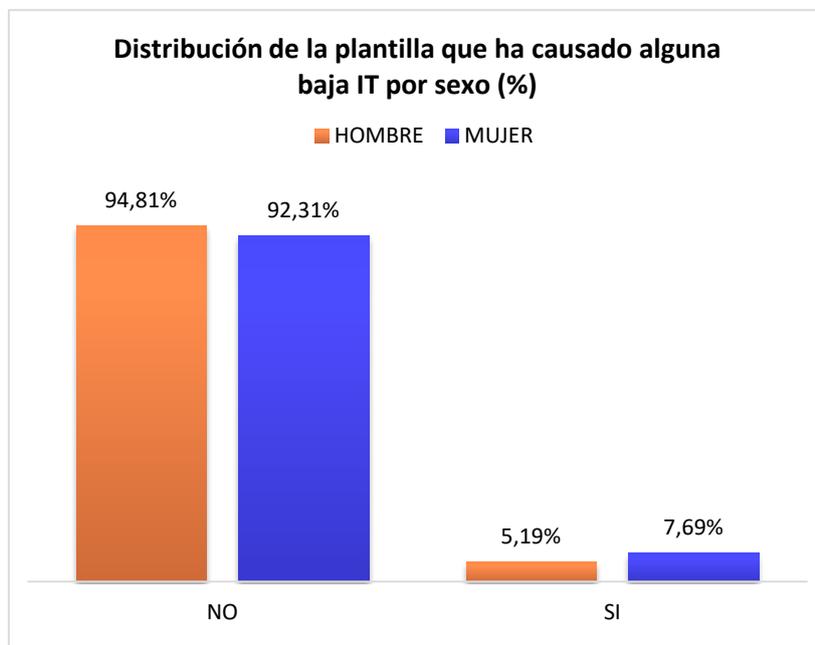
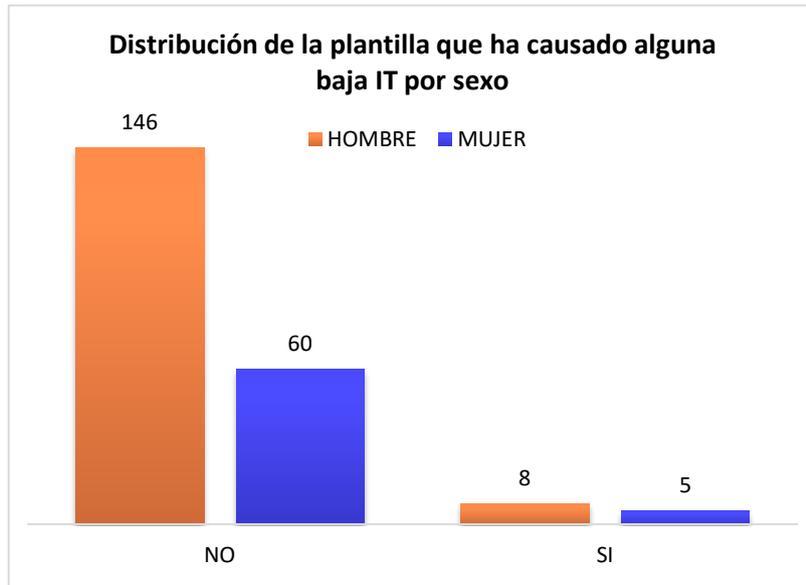
El Convenio de aplicación en CIMNE es el **Convenio de oficinas y despachos de Cataluña, para los años 2019-2021**. Dicho convenio recoge un capítulo íntegro para la igualdad, el cual se compone de los siguientes puntos:

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

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

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

**BAJAS/PERMISOS**



De las 219 personas que componen la plantilla, un 5,9% (13 personas) causaron baja temporal en algún momento. De estas personas, el 62,5% fueron hombres (8) y el 37,5% mujeres (5). El 100% de estas bajas fue por contingencia común.

### CUADRO RESUMEN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

| PUNTOS FUERTES   |
|--|
| Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.  |
| Figuras tradicionalmente feminizadas, como la de recepcionista, en este caso cuenta con un hombre y una mujer.   |
| PUNTOS DE MEJORA   |
| El análisis por departamentos hace notar cierto sesgo de segregación horizontal, ya que podemos observar cómo, dentro de una plantilla masculinizada, el departamento de Administration se encuentra feminizado. |
| Se percibe elevada temporalidad y parcialidad en la plantilla. Esto es debido a que la mayoría del personal investigador viene a formarse al centro y luego sigue con su carrera investigadora en otro centro.   |
| El protocolo de prevención de riesgos laborales no cuenta con perspectiva de género. Se propondrán medidas destinadas a corregir este hecho.   |

## 6. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| QUÉ SE ANALIZA   |  |
|--|--|
| <b>Acceso a la empresa: procedimiento estandarizado formal</b> | <i>Si se produce en condiciones igualitarias; vías, procesos, personas responsables, criterios a tener en cuenta, etc.</i>                         |
| <b>Definición de puestos y Ofertas de empleo</b>               | <i>Contenido que se incluye a la hora de publicar un puesto vacante: experiencia, formación... En base a DPT formales y previamente definidas.</i> |
| <b>Nuevas altas</b>  | <i>Contrataciones en el último año.</i>  |

El análisis de las prácticas de gestión de recursos humanos en materia de selección y contratación permite observar en qué medida acceden más mujeres o más hombres a la empresa, si este acceso se produce en todas las áreas y a todos los niveles jerárquicos, así como qué criterios se utilizan a la hora de incorporar nueva plantilla en la empresa.

### ACCESO A LA EMPRESA

Es necesario analizar si la empresa posee un procedimiento estandarizado formal y si éste se lleva a cabo en condiciones igualitarias, sus vías, sus procesos, etc.

#### *Sistemas de reclutamiento y canales de comunicación*

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

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

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

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

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

#### **PUBLICACIÓN DE LAS VACANTES:**

CIMNE publicará sus ofertas en la web de la entidad y opcionalmente lo hará también en el portal “Feina Activa”, de la Generalitat de Catalunya, así como también lo podrá hacer en portales de ámbito comunitario e internacional, como “EURAXESS JOBS”.

Las **ofertas** deberán contener la siguiente información:

1. La determinación del número total de vacantes a cubrir
2. La categoría profesional y, en su caso, la especialidad
3. Las funciones del puesto de trabajo
4. El lugar y centro de trabajo donde se van a realizar.
5. Los requisitos exigidos a las personas que se postulan para participar, especificando el requerido nivel oral y escrito de catalán y, en su caso, de lenguas extranjeras.
6. La entidad a la que deben dirigirse las solicitudes de participación, la forma en que se deben presentar y la documentación a adjuntar.
7. El plazo de presentación de las solicitudes (que será como mínimo de 3 días hábiles y un máximo de 60).
8. El sistema selectivo (las pruebas que se practicarán y los méritos que se valorado).
9. El sistema de calificación (escalas de puntuación y formas de acreditación).

### *Procesos de selección*

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

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

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

Hasta ahora, el departamento de RRHH ha tenido un papel más administrativo en la selección, pero el objetivo es que puedan intervenir en las selecciones activamente, formando parte de la **comisión de selección** y realizando entrevistas de personal. En RRHH dos personas tienen formación en igualdad de oportunidades, pero el personal de las comisiones no, y en general son personal científico. Tal y como recoge el proceso de selección, dicha comisión de selección ha de representar a los diferentes departamentos del CIMNE. Se establece también que el comité ha de estar en línea con los principios de imparcialidad y profesionalismo.

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

1. El Departamento correspondiente detecta una o más vacantes a cubrir e informa a la Gerencia del centro.
2. La Dirección del centro, tras valorar la necesidad de cubrir la vacante, requiere la gestión financiera del centro para confirmar la disponibilidad de crédito suficiente para

- contratar y verificar, en su caso, la elegibilidad del gasto con el Departamento de Proyectos.
3. Traslado al Departamento de Recursos Humanos de CIMNE para que, en conjunto con el Departamento que propone la contratación y el Departamento de Proyectos, puedan redactar la convocatoria del proceso de selección al mismo tiempo que se nombra al comité de selección.
  4. Se publica la convocatoria de personal y el plazo de presentación de solicitudes en la web del CIMNE y en las plataformas correspondientes.
  5. Una vez vencido el plazo de presentación de solicitudes, la Dirección de Recursos Humanos del CIMNE pondrá a disposición del departamento en cuestión todas las solicitudes recibidas.
  6. El departamento que necesita cubrir la vacante emitirá un informe motivado de preselección de un mínimo de 3 y un máximo de 10 candidaturas por vacante que el comité de selección tendrá que aprobar en sesión privada o telemática.
  7. Los y las candidatos preseleccionados serán convocados por correo electrónico para la prueba de selección o para la entrevista anunciada en la correspondiente convocatoria de personal.
  8. Concluidas las pruebas, el comité de selección emitirá una propuesta de contratación para la dirección del centro, que incluirá la lista de solicitantes para la vacante que, en todo caso, podrá exceder del número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobación que contravenga lo previamente establecido será nula y sin efecto.
  9. Para aprobar la propuesta final de contratación, el comité de selección podrá requerir de informes, asesoramiento externo o aclaraciones a los y las solicitantes que se consideren convenientes.
  10. La Dirección del centro presentará la propuesta de contratación al Director de la entidad para que dicte la correspondiente resolución que será publicada en la web del CIMNE.
  11. Los y las solicitantes no tendrán derecho a remuneración alguna hasta la conclusión de los contratos y su incorporación al puesto de trabajo.

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

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

### *Características de la persona candidata*

Según recoge el proceso de selección de CIMNE, los aspectos que se tienen en consideración a la hora de llevar a cabo los procesos selectivos son los siguientes:

- Grados académicos
- Formación y desarrollo
- Experiencia profesional
- Conocimientos de catalán
- Conocimientos en otras lenguas extranjeras
- Pruebas específicas

Depende de la vacante a cubrir, estos criterios de selección tienen un peso u otro, dependiendo de las funciones que se vayan a desempeñar en dicho puesto de trabajo.

Por otro lado, tal y como el centro declara, las **características** que se buscan, en función del área, son las siguientes:

- En el área de investigación y de ingeniería (PDI), se busca personal investigador o personal de ingeniería. Son perfiles muy específicos. La mayoría requieren estudios mínimos de máster oficial, para poder cursar el doctorado, o estudios de doctorado, para poder actuar como investigadores/as postdoctorales.
- En el área de administración y servicios (PAS) se busca personal técnico con diferentes requisitos en función de la tarea a desarrollar.
- En todos los casos, se exige un nivel alto de lengua inglesa, ya que el centro tiene un alto porcentaje de investigadores de origen internacional.
- La experiencia trabajando en centros de investigación o universidades, también se valora, ya que el sector de la investigación es muy específico.

A la hora de evaluar la existencia o no de **barreras externas y/o internas** que pudieran existir a la hora de incorporar mujeres al centro, la empresa argumenta que, a pesar de que el sector

universitario se encuentra feminizado, conforme se va ascendiendo en la jerarquía, el número de mujeres va disminuyendo. Se señala también la precariedad del sector en sí, característicamente temporal y que ofrece pocas oportunidades de conseguir estabilidad. Se menciona también la competitividad del sector y que ésta, además, va ligada a hacer estancias en el extranjero.

El centro ha identificado un sesgo de **segregación horizontal**.

*A través de entrevistas realizadas a informantes clave del centro, no se perciben conductas discriminatorias en los procesos de selección. Informan que el perfil masculinizado del centro tiene más que ver con el sector en sí, tradicionalmente enfocado y ocupado por hombres.*

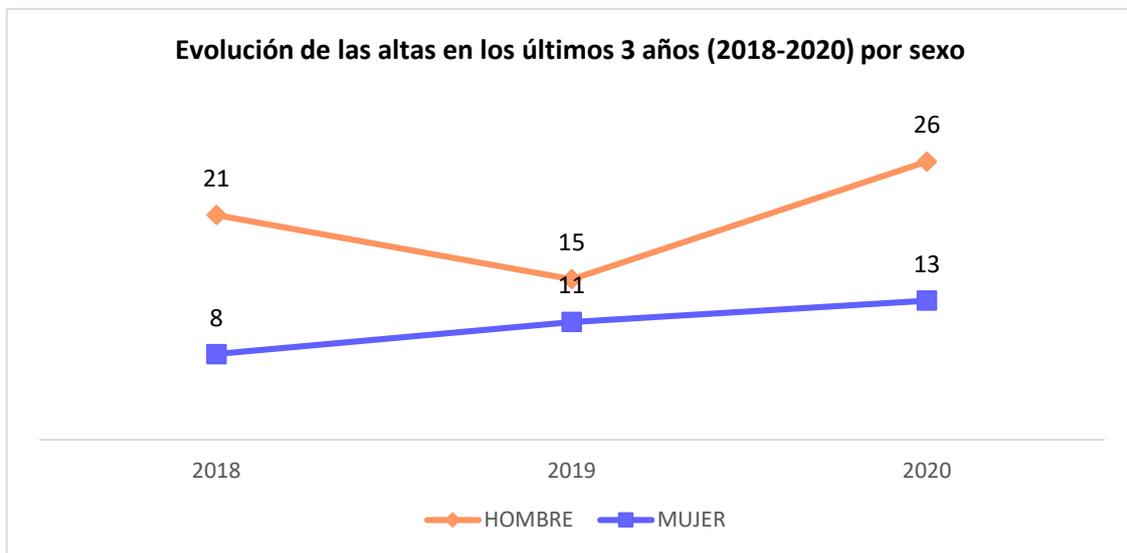
*A través de la encuesta al personal, vemos que la mayoría del personal (63%) conoce la existencia del protocolo de selección, pero un 28% no. El 57% del personal piensa que se respeta el principio de igualdad en los procesos de selección, y el 34% no lo sabe.*

### DEFINICIÓN DE PUESTOS Y OFERTAS DE EMPLEO

CIMNE ha desarrollado un procedimiento en el cual figura una definición de categorías profesionales, describiendo brevemente las posiciones que existen en la institución y cómo promocionar tanto vertical como horizontalmente. Veremos en siguientes apartados este documento más en profundidad.

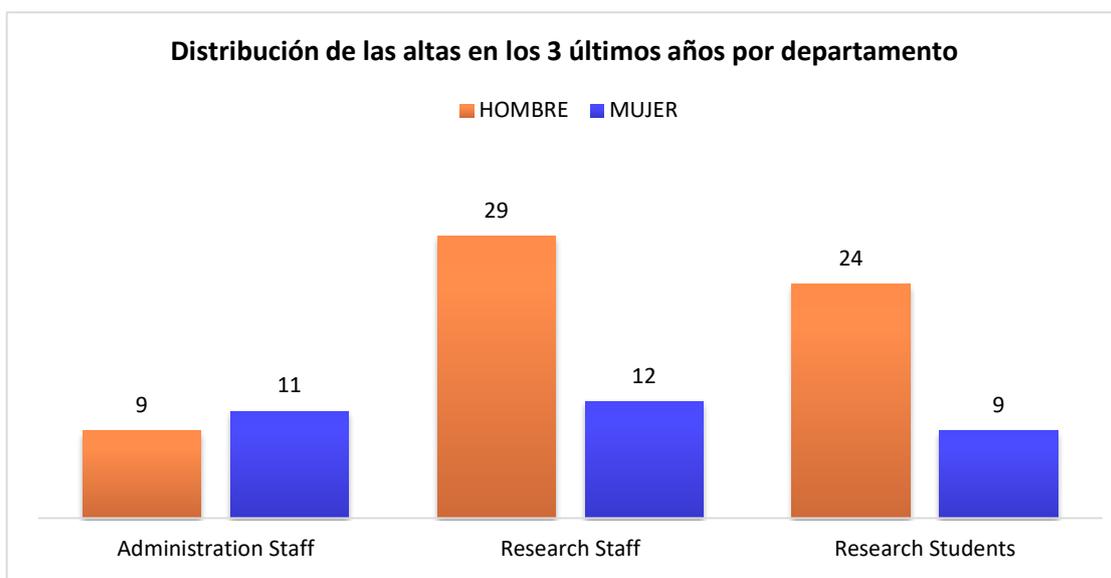
Para la selección de personal, se definen con más detalle las posiciones a ocupar, tanto en cuanto a los requisitos, como en las funciones a desarrollar.

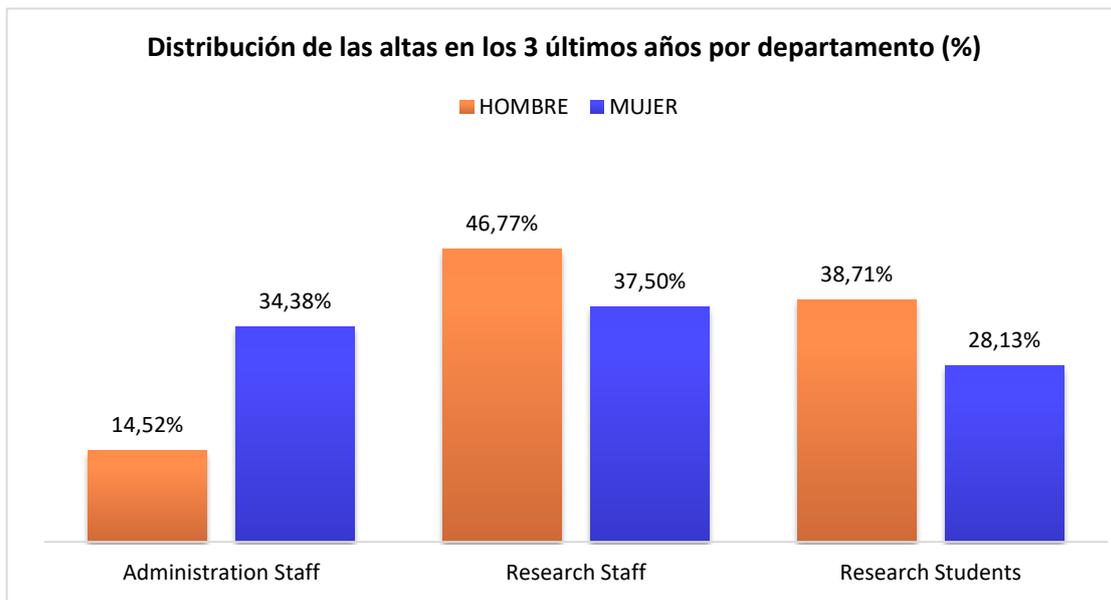
**NUEVAS ALTAS EN LA EMPRESA**



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

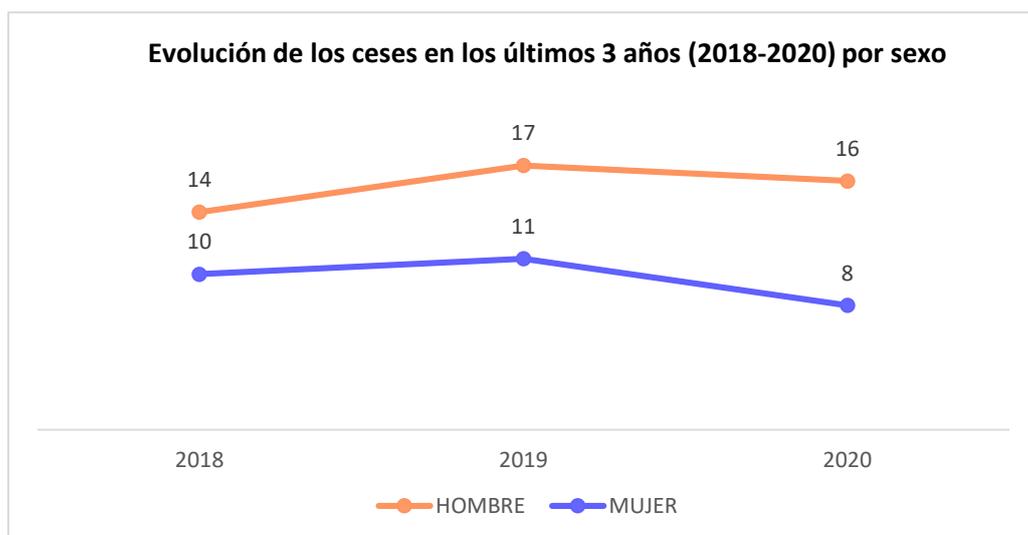
Las contrataciones femeninas han ido en ligero aumento desde el año 2018 hasta el año 2020, mientras que las contrataciones a hombres sufrieron un descenso en el año 2019, para después alcanzar su máximo en el año 2020 con 26 hombres.



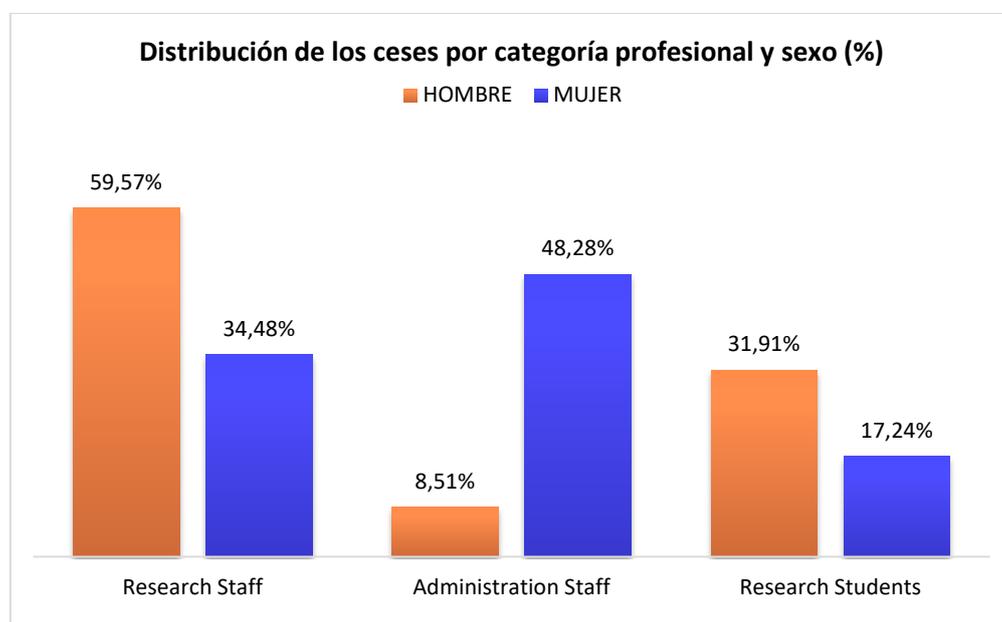
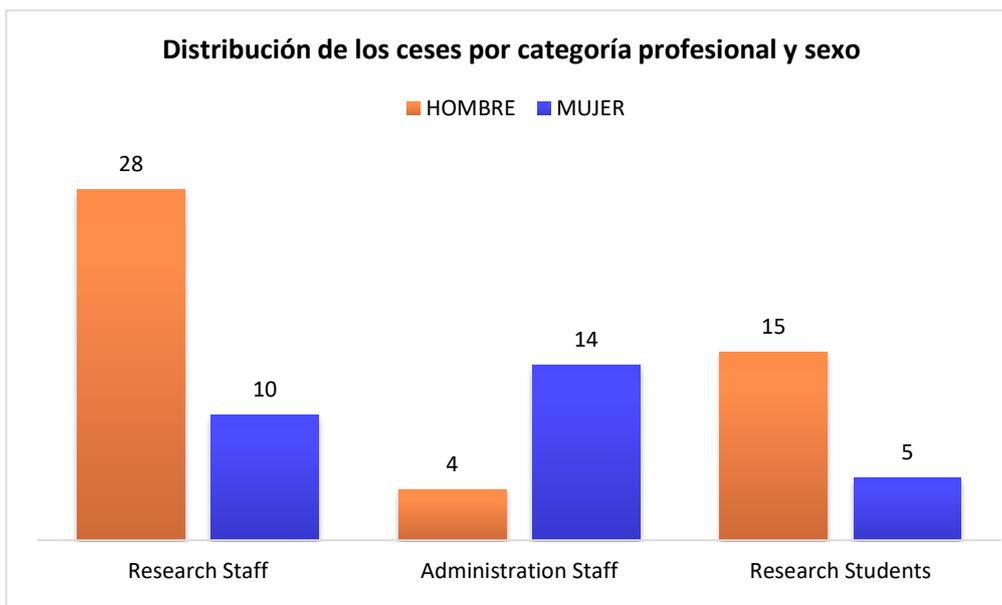


Un 43,62% del total de las contrataciones fueron para el área de Research Staff. Las contrataciones femeninas supusieron el 37,50% para este departamento y para los hombres el 46,77%. El área de Research Students supuso el 35,11% del total de contrataciones, el 28,13% del total de contrataciones femeninas y el 38,71% del total de contrataciones masculinas. El área de Administration reunió el 21,28% de las contrataciones, el 34,38% de las contrataciones femeninas y el 14,52% de las contrataciones masculinas.

**BAJAS EN LA EMPRESA**

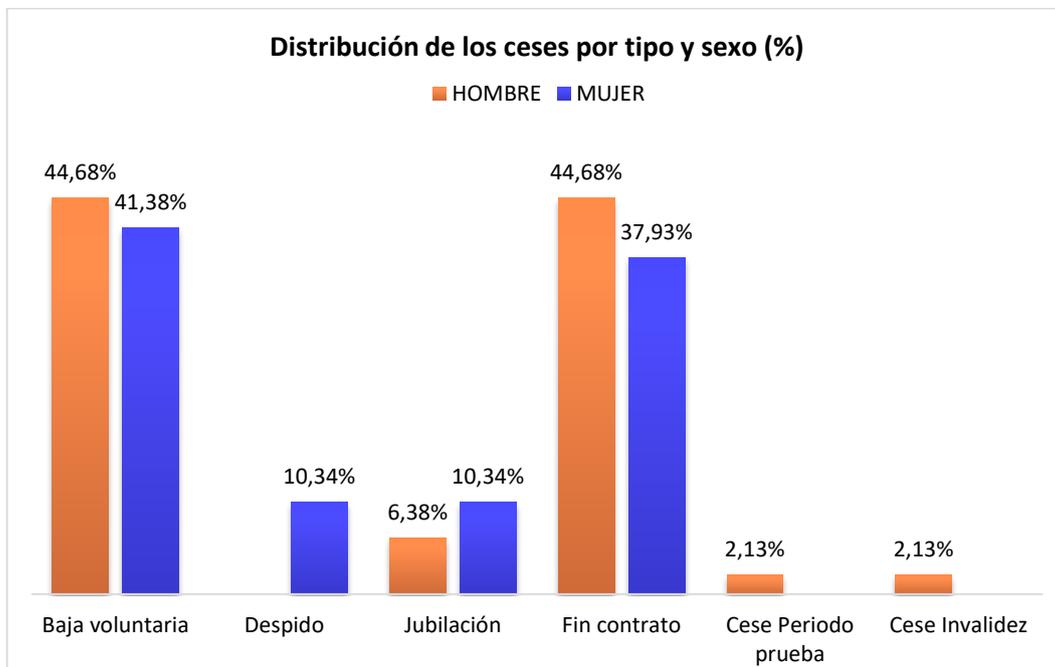
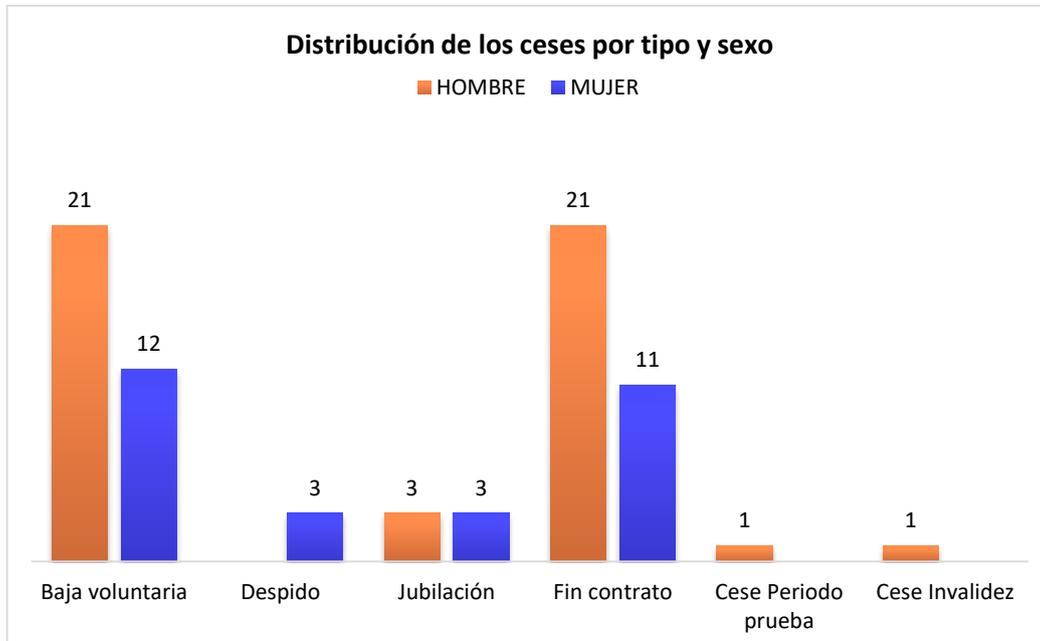


A lo largo de los últimos 3 años ha habido un total de 76 bajas, 47 a hombres y 29 a mujeres, suponiendo esto el 61,84% y el 38,16%, respectivamente. Al igual que los porcentajes referentes a las altas, supone un ligero incremento de la representación femenina con respecto a la distribución del global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



Del total de los ceses que tuvieron lugar en los últimos 3 años, un 50% (38 personas) fueron por personal del área de Research Staff. Para las mujeres los ceses para esta área suponen el 34,48% (10) y para los hombres el 59,57% (28). Un 26,32% (20) de las personas que causaron cese pertenecían al área de Research Students, para las mujeres supone un porcentaje del 17,24%

(5) y para los hombres del 31,91% (15). Un 23,68% (18) de los ceses tuvieron lugar en el área de Administration, con un 48,28% del total de ceses femeninos (14) y un 8,51% (4) del total de ceses masculinos.



El tipo de baja más común ha sido la baja voluntaria, suponiendo el 43,42% (33 personas) del total de bajas. Después, la baja por fin de contrato, con un 42,11% (32 personas) del total de bajas. Para las mujeres, el motivo de baja más común fue la baja temporal, con un 41,38% (12

mujeres) y en segundo lugar el fin de contrato con un 37,93% (11 mujeres). Para los hombres, baja voluntaria y fin de contrato coinciden con el 44,68% (21 hombres).

Por otro lado sólo hubo despidos femeninos, a 3 mujeres. En cuanto a los ceses del período de prueba y los ceses por invalidez, no hay representación femenina.

**CUADRO RESUMEN: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

| PUNTOS FUERTES  |
|---|
| CIMNE dispone de procedimiento estandarizado de selección. Este procedimiento sigue el principio de igualdad y no discriminación.   |
| Las ofertas que el centro publica contienen gran cantidad de información.   |
| Las altas de los últimos 3 años han supuesto un incremento del 4% de la representatividad femenina.   |
| PUNTOS DE MEJORA  |
| Las contrataciones han seguido la tendencia a reforzar el sesgo de segregación horizontal que hemos visto previamente. A pesar de que este hecho no sea consecuencia de políticas discriminatorias en la empresa, se recomienda implantar acciones que ayuden a mitigar este desequilibrio. |
| Se recomienda impartir formación en materia de sensibilización en igualdad a todos los mandos intermedios y a las personas que realizan los procesos de selección y contratación.   |

## 7. FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

| QUÉ SE ANALIZA                             |  |
|--|--|
| <b>Detección de necesidades formativas</b> | <i>Cómo se lleva a cabo, si es efectiva y qué aspectos incluye.</i>  |
| <b>Plan de formación</b>                   | <i>Definición clara de la previsión anual formativa, cómo se comunica y a quiénes. ¿Se facilita su acceso a ambos sexos por igual?</i> |
| <b>Personas formadas</b>                   | <i>Desglose de asistencia por sexos.</i>   |

### PLAN DE FORMACIÓN

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

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

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

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

El personal de RRHH ha recibido formación en materia de sensibilización e igualdad de género. Está prevista una formación específica para los miembros de la comisión negociadora.

*A través de entrevistas realizadas a informantes clave del centro, no se percibe una estructura clara en cuanto a la formación. Ésta suele ser, a menudo, resultado de peticiones por parte de las personas de la plantilla. Se menciona también cierta sobrecarga laboral que iría en contra de realizar formaciones o que provocaría que se realizasen fuera del horario laboral.*

*A través de la encuesta realizada al personal vemos que la mayoría del personal de CIMNE (un 75%) piensa que hay igualdad en el acceso a la formación*

### PERSONAS FORMADAS

No constan datos relativos a formación recibida por parte de la plantilla a lo largo del último año.

### CUADRO RESUMEN: FORMACIÓN

| PUNTOS FUERTES  |
|---|
| El personal de RRHH ha recibido formación en materia de sensibilización e igualdad de género.   |
| El centro concede ayudas para formación externa.  |
| PUNTOS DE MEJORA  |
| Sería recomendable registrar la formación que ha recibido la plantilla desagregando dicha información por sexo.   |
| Sería recomendable vincular la formación recogida en la base de datos anual con la trayectoria de ese empleado/a en la empresa, de cara a evaluar si la formación que realiza la plantilla está contribuyendo a su promoción o desarrollo de carrera. |

## 8. PROMOCIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

| QUÉ SE ANALIZA                                |   |
|---|---|
| <b>Seguimiento del itinerario profesional</b> | <i>Si existe en la empresa y cómo se pone en práctica: hitos a alcanzar, evaluación del desempeño, informes o valoraciones.</i>     |
| <b>Desarrollo profesional</b>                 | <i>Cómo crecer dentro de la organización.</i>   |
| <b>Comunicación de vacantes</b>               | <i>Canales por los que se pone en conocimiento de la plantilla, tipo de ofertas publicitadas, posibilidad de solicitud.</i>         |
| <b>Promociones de la plantilla</b>            | <i>Quiénes han promocionado en la empresa; en qué departamentos o categorías profesionales. Existencia de segregación vertical.</i> |

### SEGUIMIENTO DEL ITINERARIO Y DESARROLLO PROFESIONAL

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

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

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

Las vacantes se publican en la web de la entidad, como ya hemos visto, con lo cual el personal del centro puede aplicar a ellas. Sin embargo, no se comunica específicamente al personal que se han publicado. Por ello, las promociones internas no son frecuentes en el CIMNE. Al ser una

institución del sector público, las vacantes disponibles hay que publicarlas en la web y realizar el proceso de convocatoria pública, al que puede optar personal interno.

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

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

No se imparte formación ligada directamente con la promoción.

*A través de entrevistas realizadas a informantes clave del centro, se percibe dificultad en la promoción interna, aunque no se percibe discriminación entre mujeres y hombres.*

*A través de la encuesta de personal, se percibe una falta de información en el ámbito de la promoción, ya que el 50% del personal no sabe si hay igualdad en las promociones de personal, el 13% piensa que no la hay y solo el 35% piensa que si se promociona con igualdad*

## PROMOCIONES DE LA PLANTILLA

En cuanto a las promociones que se han dado en los últimos años, únicamente se dieron 2 a lo largo del año 2020, a 1 hombre y a 1 mujer.

### CUADRO RESUMEN: PROMOCIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

#### PUNTOS FUERTES

Aunque las promociones internas no son frecuentes en el centro, se han hecho esfuerzos por conseguir representación femenina en puestos de responsabilidad.

A pesar de que no son frecuentes las promociones internas, las 2 que se han dado en los últimos años, han sido para un hombre y para una mujer.

**PUNTOS DE MEJORA**

El CIMNE no cuenta con un procedimiento estandarizado de promoción, lo cual no implica que no se den promociones internas.

No existe tampoco una metodología estándar de evaluación del personal.

## 9. RETRIBUCIÓN Y AUDITORIA SALARIAL

| QUÉ SE ANALIZA                |   |
|-------------------------------|---|
| <b>Retribuciones en CIMNE</b> | <i>Diferencias percibidas entre hombres y mujeres a nivel tanto global como particular dentro de la organización. Análisis de la brecha salarial.</i>   |
| <b>Auditoría salarial</b>     | <p><i>Análisis de:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>La política salarial de la empresa</i></li> <li>• <i>Registro Salarial</i></li> <li>• <i>VPT</i></li> </ul> <p><i>Desglose del sueldo percibido: salario base y complementos</i></p> |

Revisar la política salarial permite perseguir el cumplimiento del principio de igualdad retributiva recogido en la legislación vigente, es decir, igualar los salarios para trabajos de valor equivalente, o reducir la posible brecha salarial. En definitiva, supone averiguar si las empleadas y los empleados de CIMNE reciben la misma remuneración.

*A través de la encuesta de personal, se percibe una falta de información en el ámbito de la retribución, ya que el 59% del personal no sabe si cobra más o menos que sus compañeros, el 12% piensa que gana menos y el 29% que gana lo mismo que sus compañeros/as de la misma categoría.*

### RETRIBUCIONES EN CIMNE

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

- Promedio salario base
- Complementos salariales por convenio
- Complementos salariales fuera de convenio
- Percepciones extrasalariales

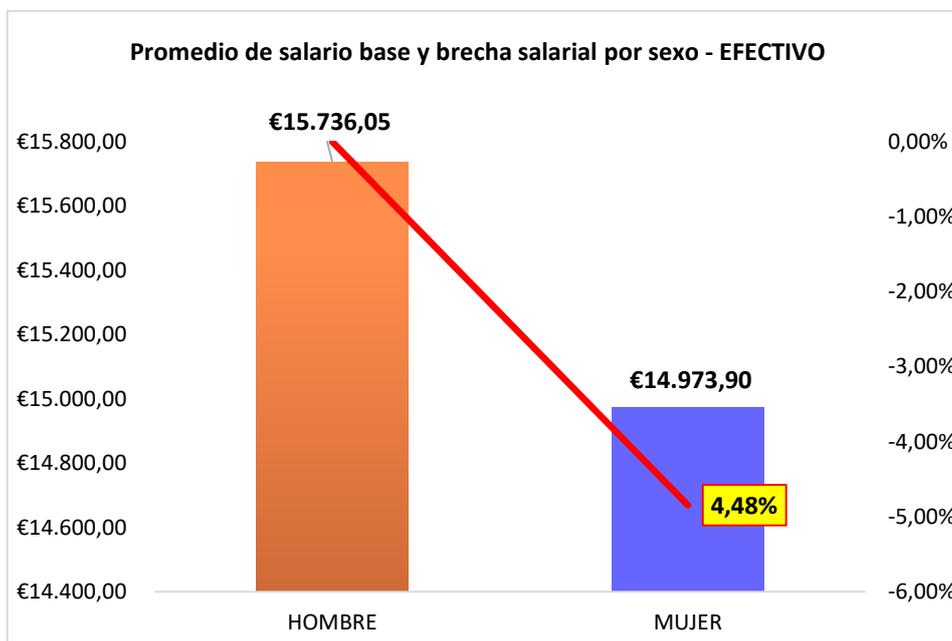
- Salario total anual: tras la suma de todos los conceptos analizados

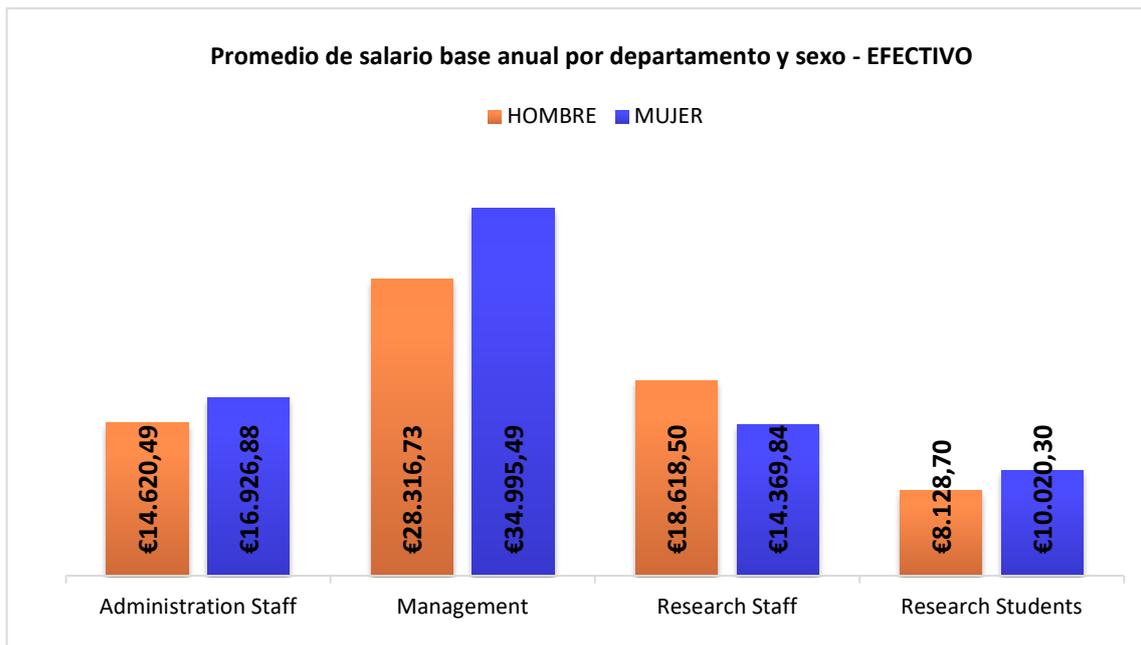
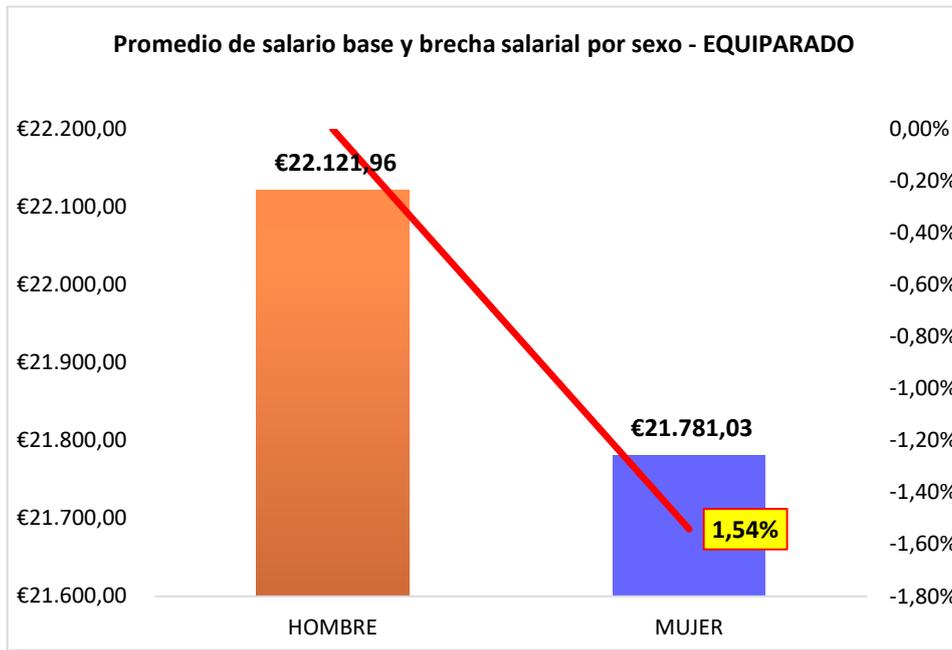
Las brechas que pudieran surgir de este análisis serán analizadas en profundidad en la Auditoría Salarial, en base al Registro Retributivo que CIMNE ha llevado a cabo.

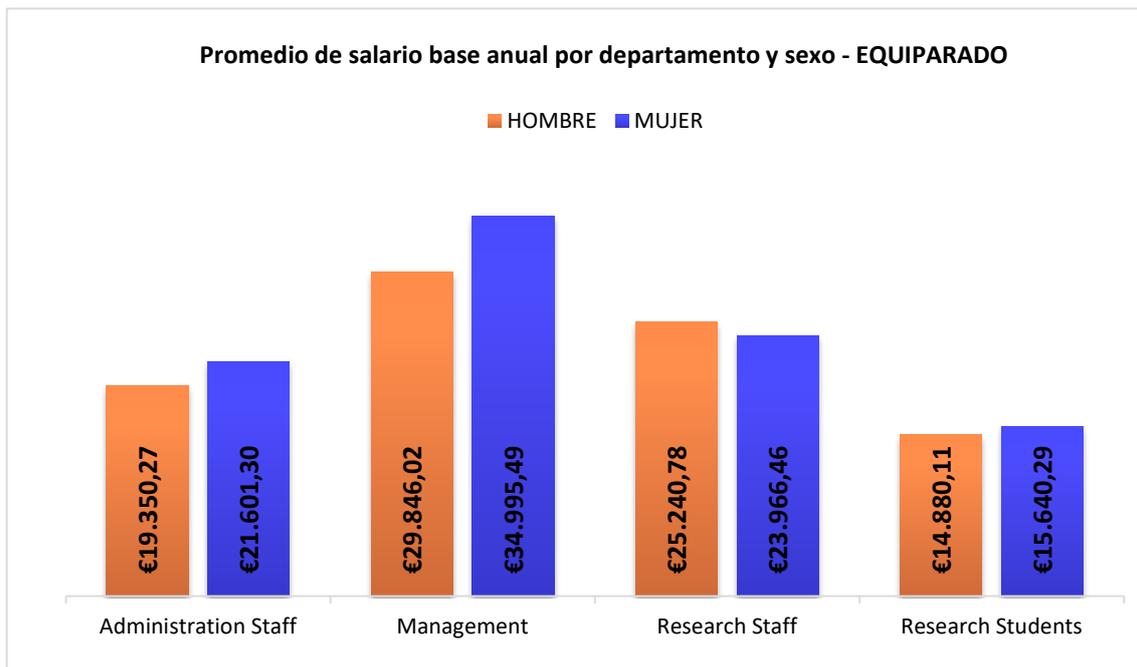
Cimne dispone de unas tablas salariales que son publicadas anualmente. En estas tablas consta el salario que cobra una persona según su categoría laboral. Este salario, a efectos prácticos, se divide en salario base (determinado por convenio colectivo) y por un complemento de convenio llamado “mejora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

**Salario base anual**

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



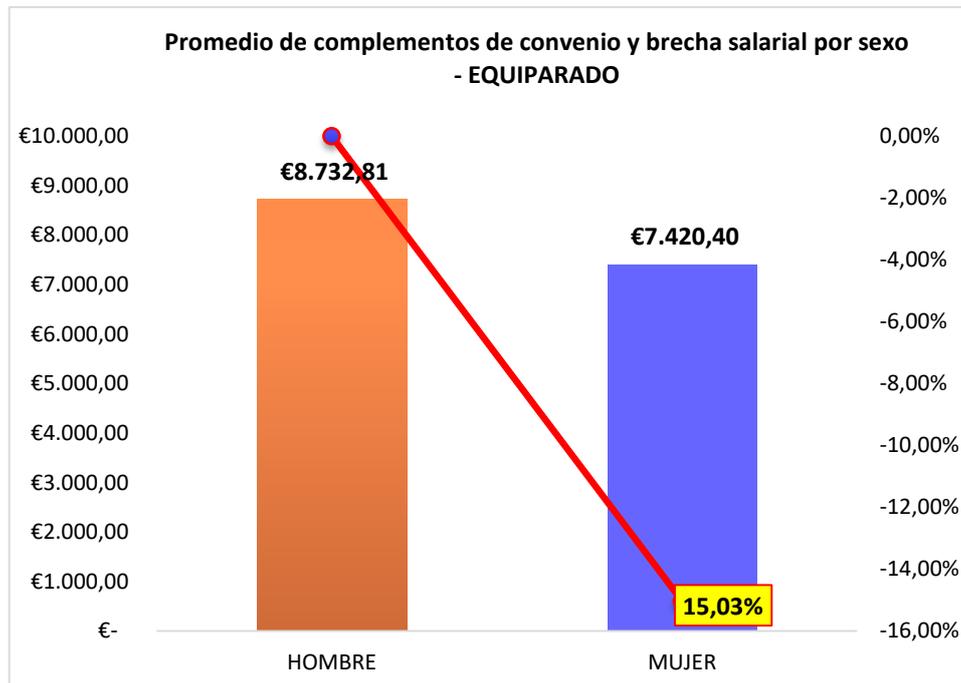
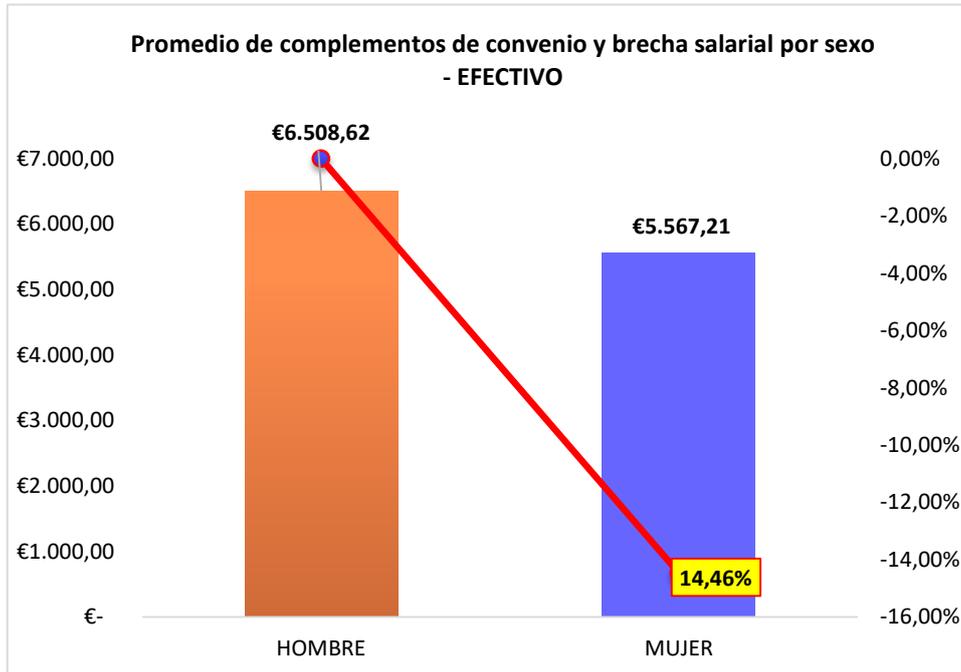


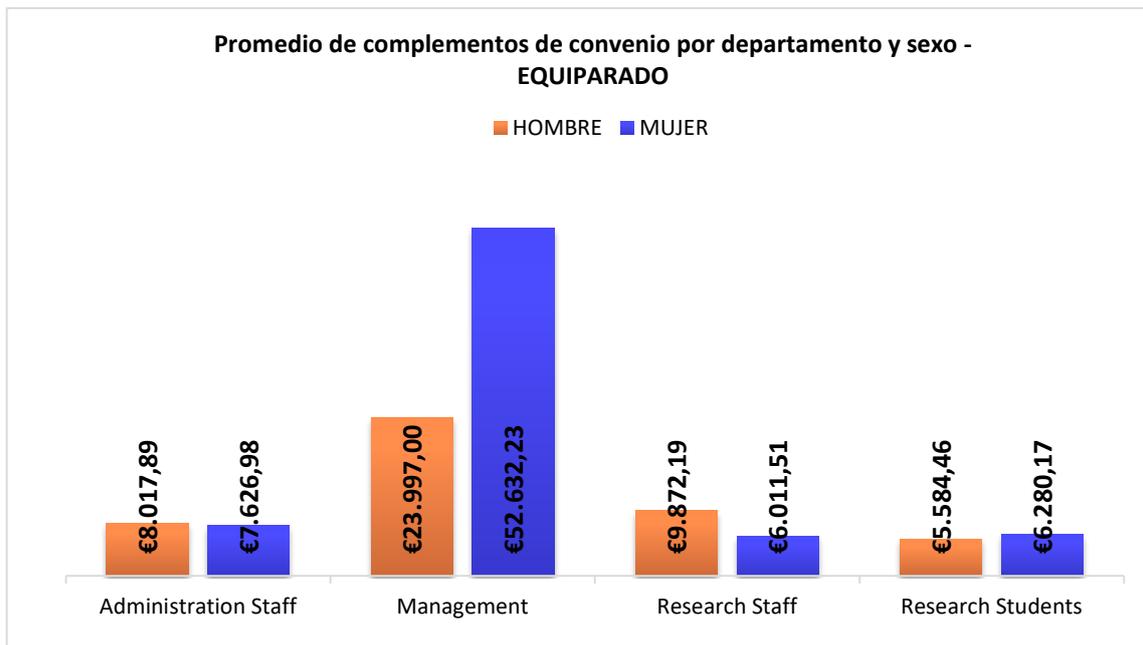
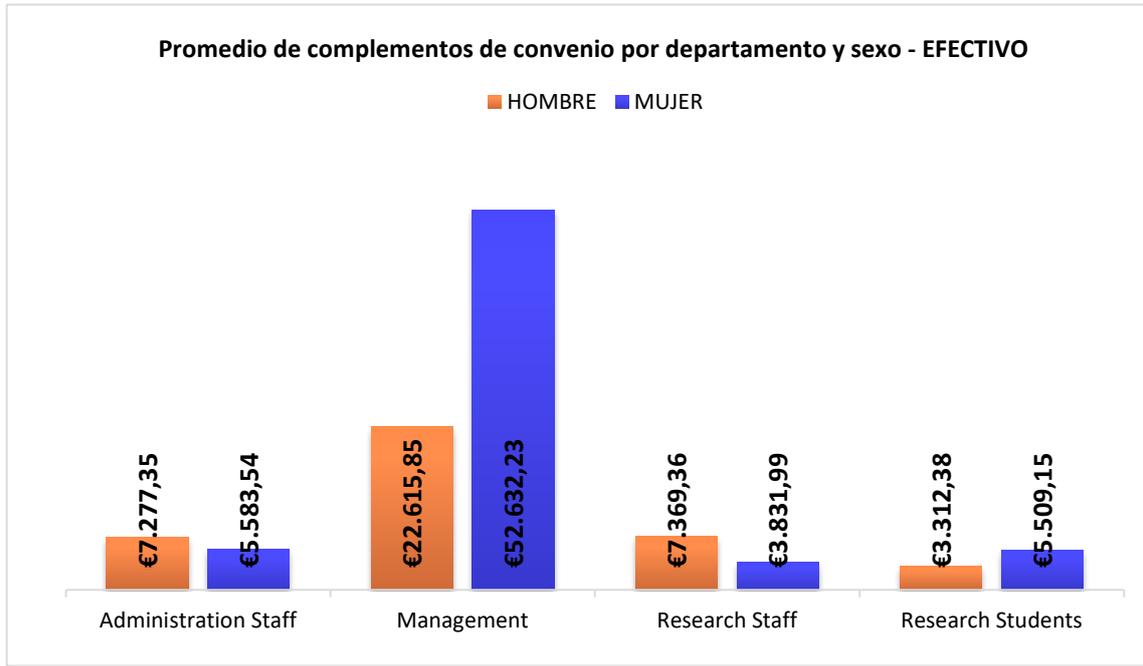


Al realizar este análisis teniendo en cuenta el departamento que ocupa cada persona, encontramos brechas salariales, aunque **ninguna de ellas supera el 25%**. Para Administration la brecha es del -15,78%; la brecha para Management es del -23,59%; la brecha para Research Staff es del 22,82% y la brecha para Research Students es del -23,27%. Estas brechas disminuyen teniendo en cuenta los salarios equiparados al 100%.

### *Complementos de convenio*

A nivel del global de la plantilla, de media hombres y mujeres perciben 6.229,21€ en concepto de complementos por convenio. Se produce una diferencia salarial de 941,41 € a favor de los hombres y una **brecha salarial del 14,46%**. Con respecto a los importes equiparados, la brecha se incrementa casi un punto porcentual, hasta el 15,03%.



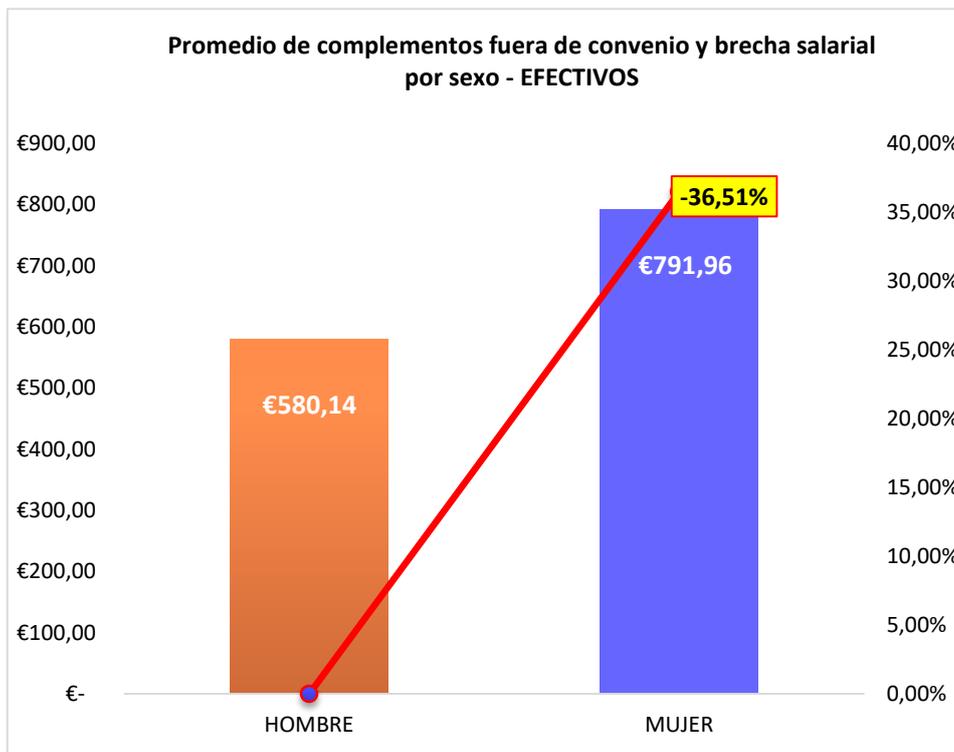


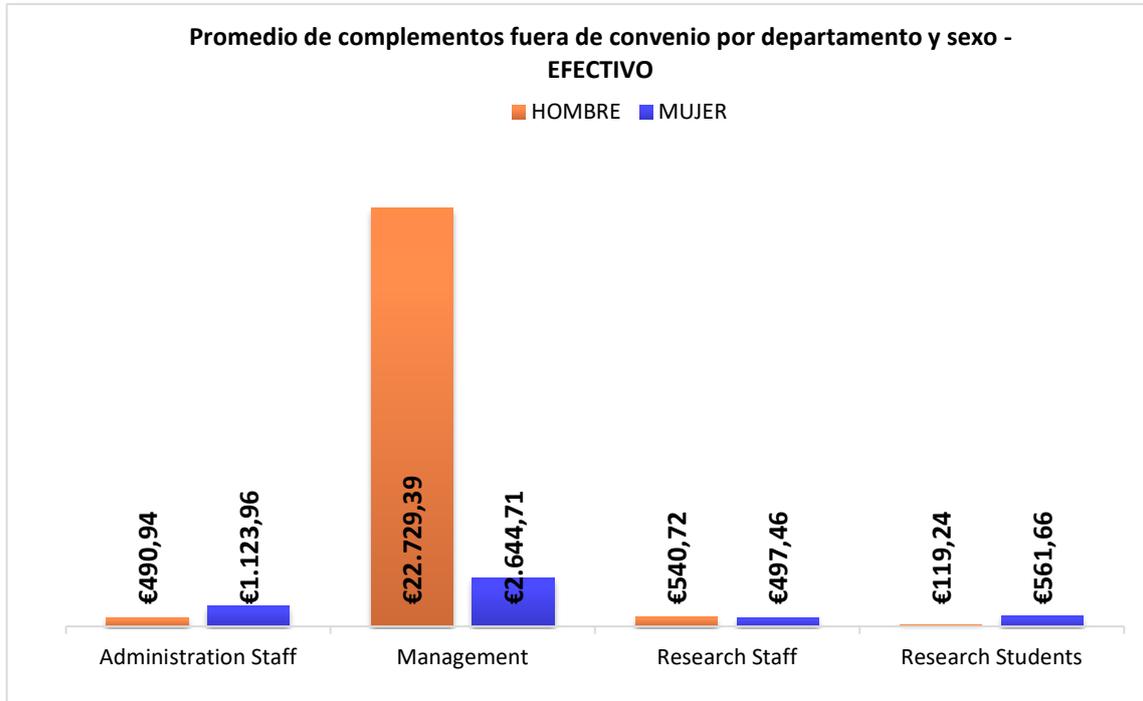
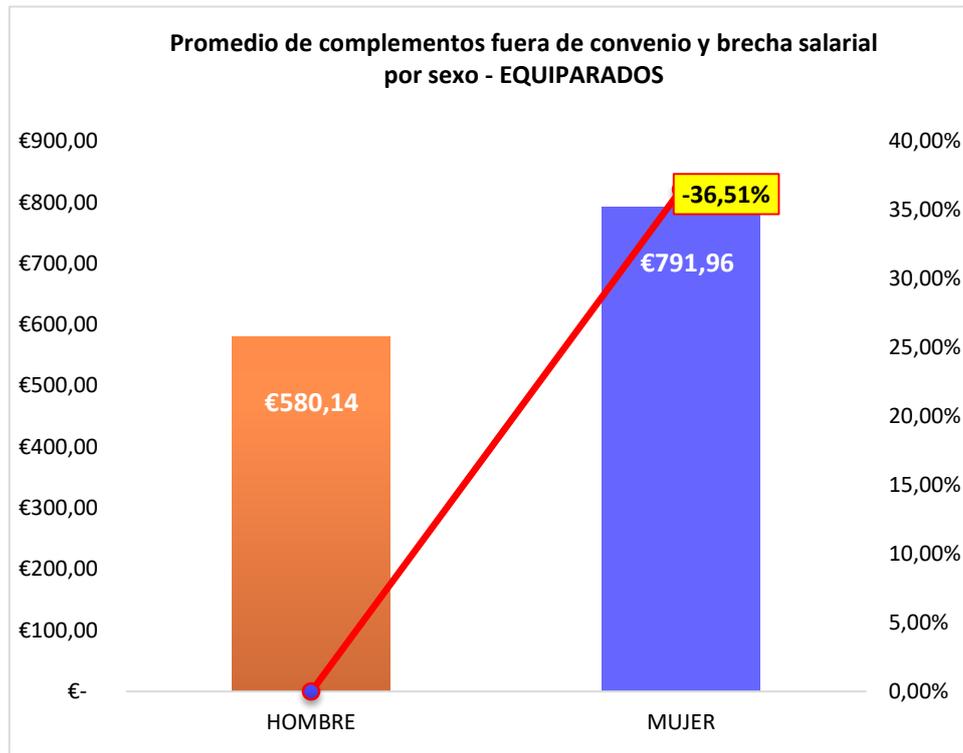
Las brechas por departamento y según los complementos salariales por convenio muestran un incremento en las diferencias salariales. En el caso de Management se produce una diferencia salarial de 30.016,38€ a favor de las mujeres y una brecha del -13,72%. En el departamento de Research Staff se encuentra una brecha del 48% y una diferencia de 3.537,37€ a favor de los hombres.

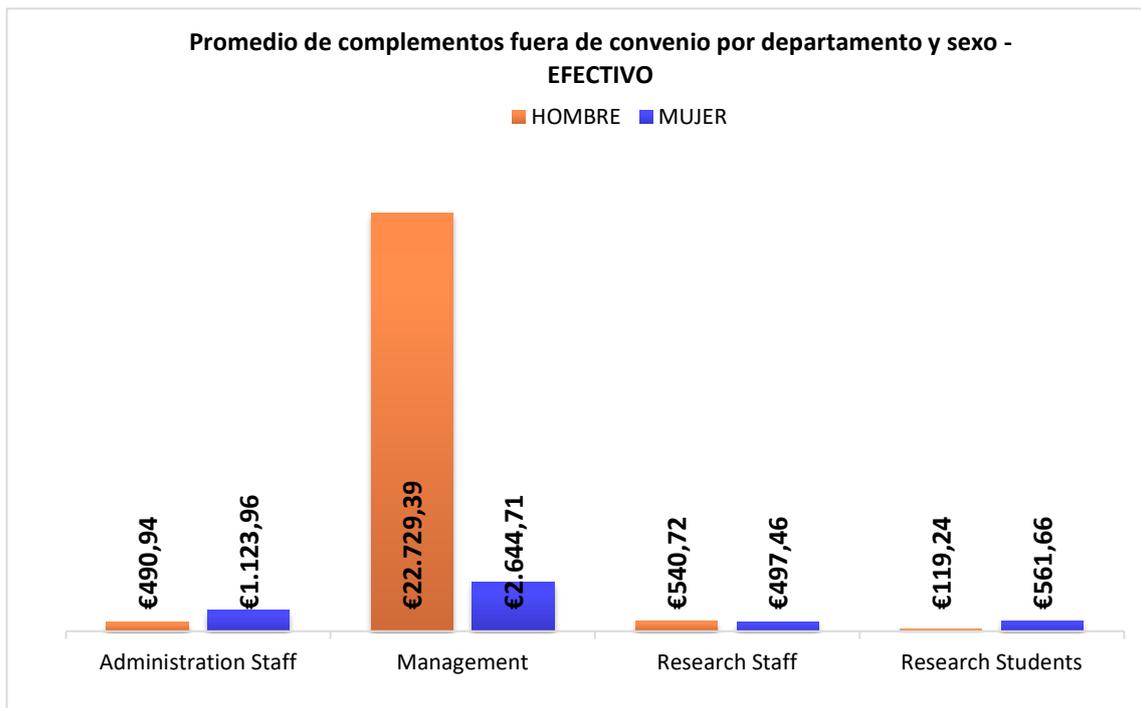
Para Research Students la diferencia es de 2.196,77€ y la brecha del -66,32% a favor de las mujeres. Al tener en cuenta los salarios equiparados, la brecha de Management se reduce hasta el -119,33% y la brecha de Research Staff al 39,11%. La brecha relativa Research Students desciende por debajo del 25% hasta el -12,46%.

**Complementos fuera de convenio**

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





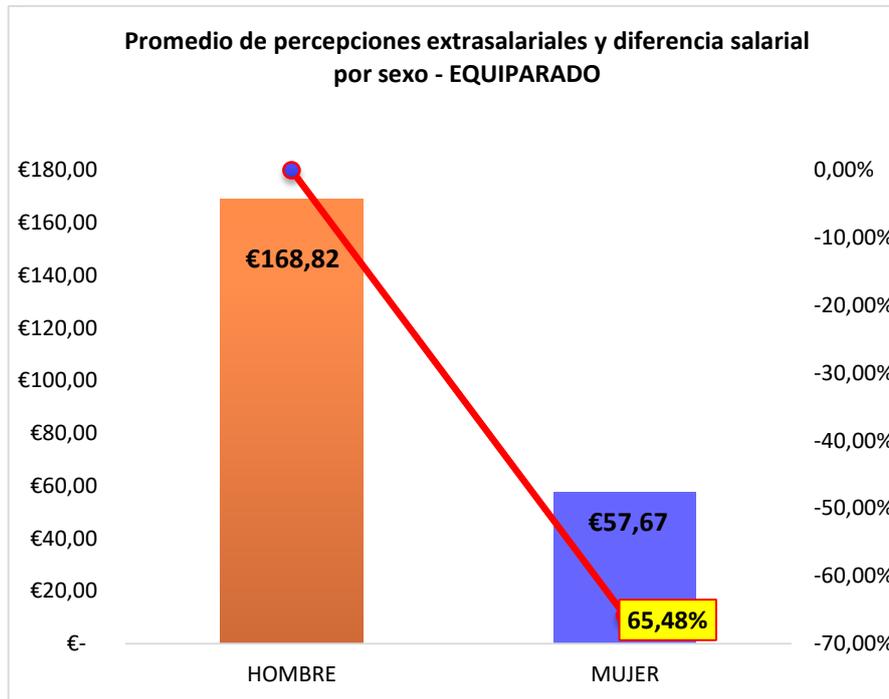
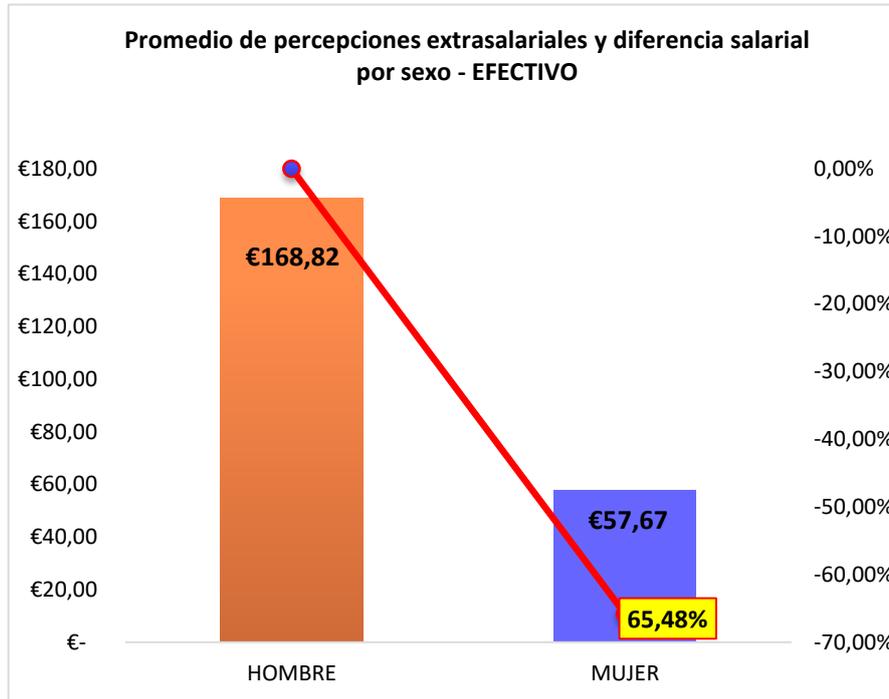


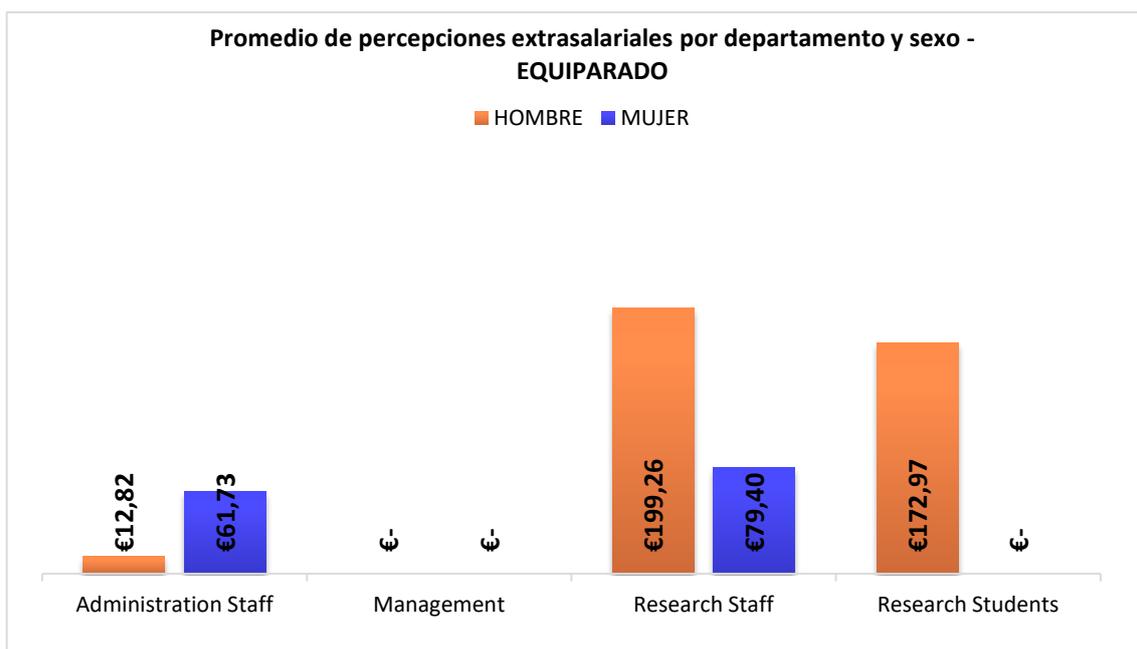
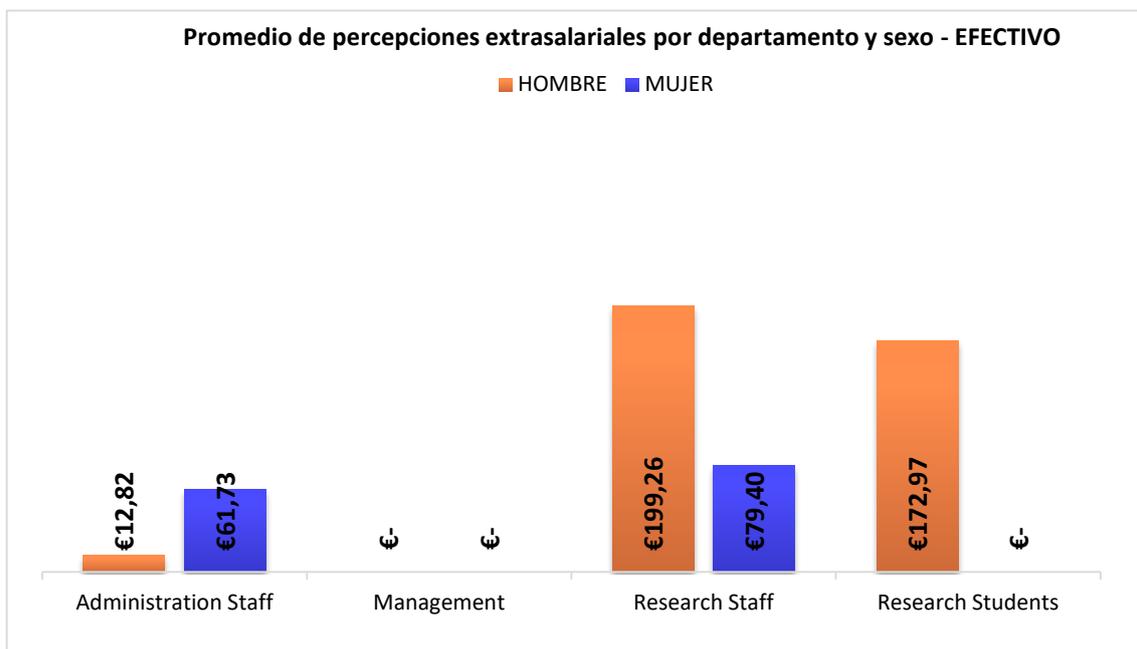
En cuanto a los complementos fuera de convenio, se produce un incremento significativo de las brechas salariales. Para el departamento Research Students la brecha es del -371,04% y una diferencia salarial de 442,42€ a favor de las mujeres. En segundo lugar, el departamento Administration presenta una brecha del -128,94% y una diferencia de 633,02€ a favor también de las mujeres. El departamento de Management en este caso invierte su tendencia, ya que la brecha del 88,36% que se produce es a favor de los hombres. Ello implica una diferencia de 20.084,68€. El departamento Research Staff ha rebajado en un 40% la brecha con respecto a los complementos por convenio.

Las cuantías y las diferencias salariales son iguales entre los importes efectivos y los importes equiparados.

### *Percepciones extrasalariales*

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





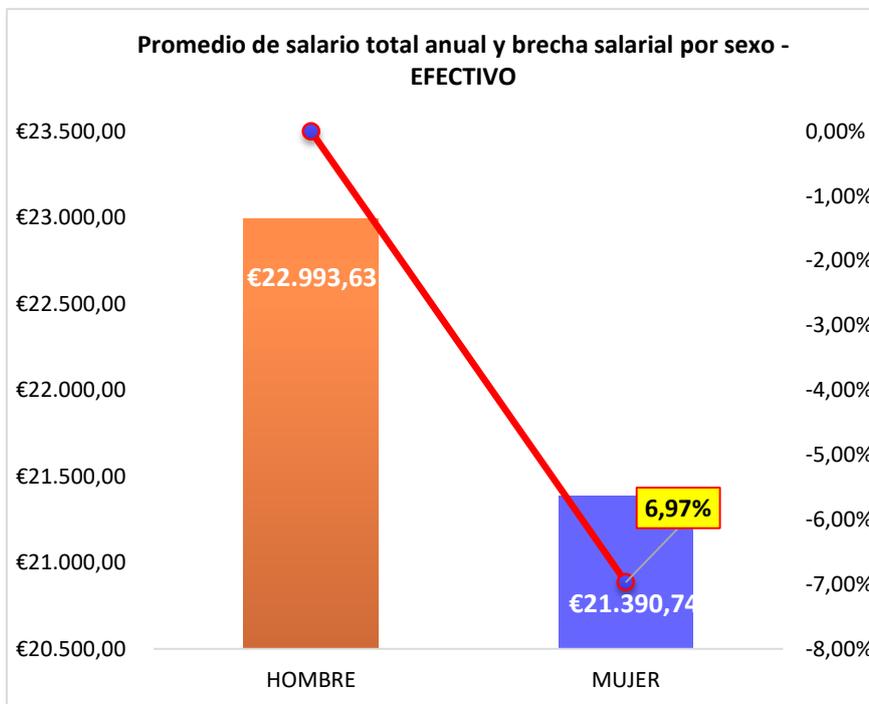
En cuanto a las percepciones extrasalariales, para el departamento de Administration se produce una diferencia salarial de 48,91€ y una brecha del -381,36% a favor de las mujeres. El departamento de Research Staff presenta en este caso una brecha del 60,15% y una diferencia de 119,86€ a favor de los hombres. El departamento de Management no ha percibido este tipo de complemento. Para Research Students únicamente los hombres lo perciben, con lo cual no se ha podido realizar el cálculo de la brecha salarial.

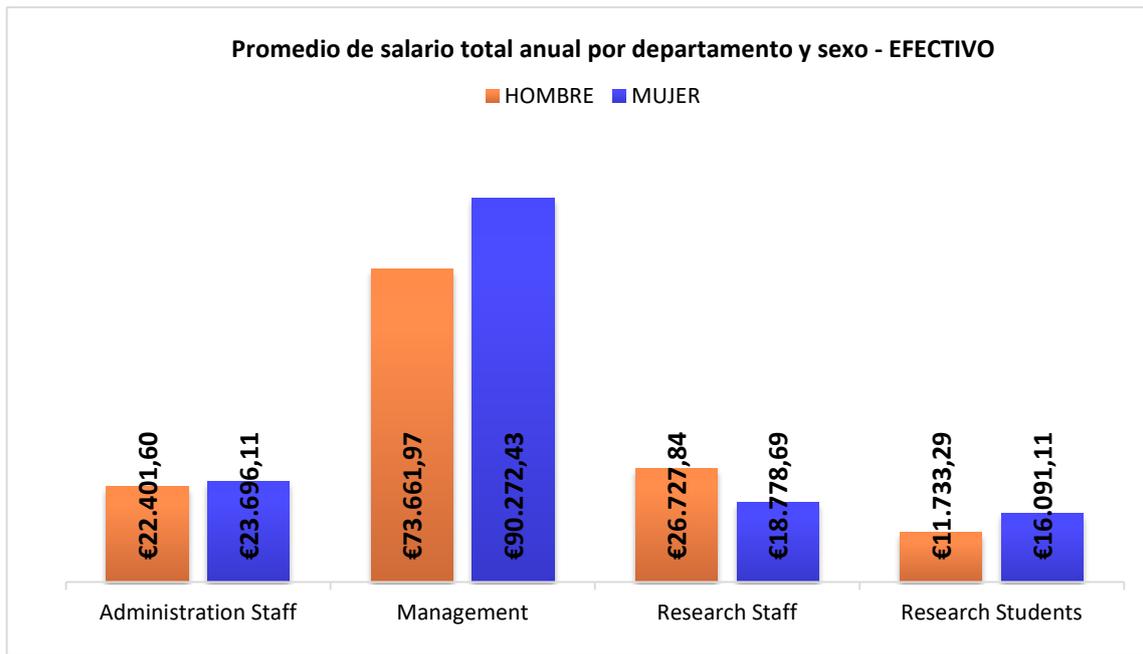
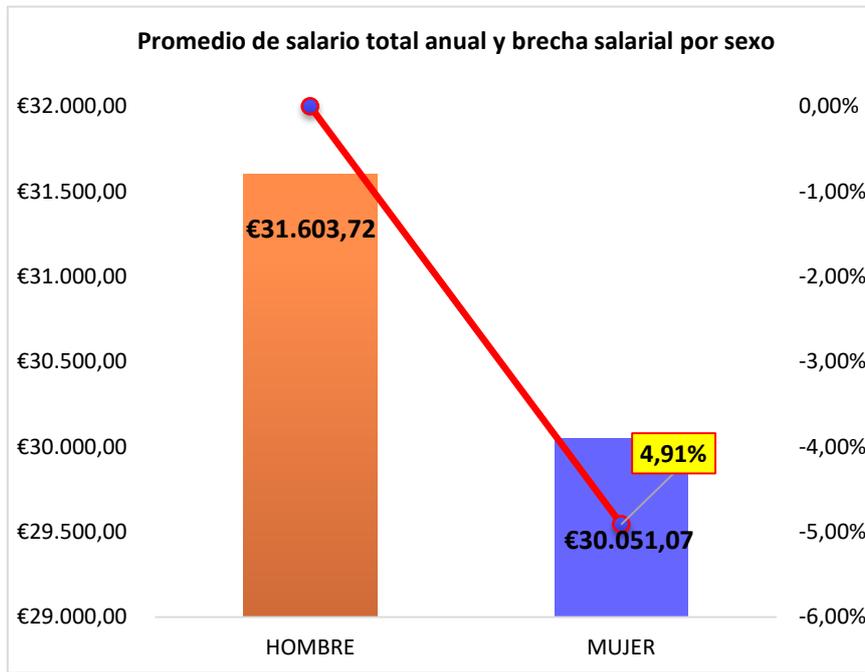
En cuanto a la comparativa entre salarios efectivos y equiparados, para este concepto salarial no hay diferencias.

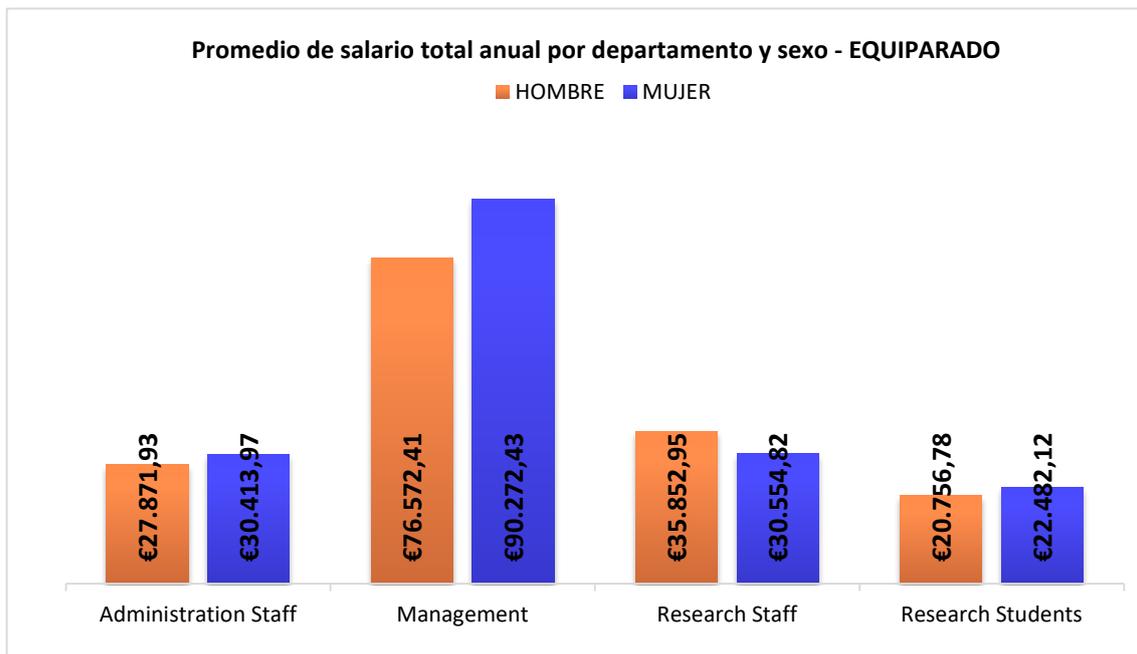
**Salario total anual**

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

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







El salario total atendiendo a los diferentes departamentos presenta brechas superiores al 25% en los departamentos de Research Staff, con una brecha del 29,74% a favor de los hombres y en el departamento Research Students con una brecha del -37,14% a favor de las mujeres. El departamento de Administration tiene una brecha del -5,78% y el departamento de Management una brecha del -22,55%, ambas a favor de las mujeres.

Al tener en cuenta el salario equiparado, las brechas descienden todas por debajo del 20%, siendo para Management del -17,89%, a favor de las mujeres, del 14,78% a favor de los hombres para Research Staff, del -9,12% a favor de las mujeres para Administration Staff y del -8,31%, a favor de las mujeres, para Research Students.

### POLÍTICA SALARIAL

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

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

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

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

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

La empresa cuenta con **Registro Salarial** actualizado.

### AUDITORIA SALARIAL

El *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* materializa el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor a través de dos herramientas básicas: el registro retributivo anual y la auditoría salarial, como parte del diagnóstico de igualdad.

Mediante la auditoría salarial trataremos de comprobar si el sistema retributivo de CIMNE cumple con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Constituye, por tanto, un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa. De esta manera, se podrán establecer medidas para **corregir las posibles desigualdades** y cumplir con el **principio de transparencia retributiva**.

**\*Apartado pendiente de acometer en la siguiente fase del proyecto.**

---

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

**CUADRO RESUMEN: RETRIBUCIÓN**

| PUNTOS FUERTES  |
|---|
| Las brechas, tanto para los importes efectivos como para los equiparados, del salario base no son superiores al 5%.                 |
| Las brechas para los complementos percibidos por convenio no llegan al 15%, ni para los importes efectivos ni para los equiparados. |
| Las brechas para el salario total no llegan al 10%, ni para los importes efectivos ni para los equiparados.                         |
| CIMNE tiene definida una política salarial con una cantidad para cada categoría.  |
| CIMNE ha publicado en su página web las escalas salariales desde el 2018 hasta la actualidad.                                       |
| PUNTOS DE MEJORA  |
| Se han encontrado brechas superiores al 25% sobre todo para los complementos fuera de convenio.                                     |
| Todas las que se contemplen en el Plan de acción de la auditoría salarial.  |

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

| QUÉ SE ANALIZA  |   |
|---|---|
| <b>Plan de conciliación</b>                           | <i>Existencia en la empresa de una política definida en torno a la conciliación.</i>                  |
| <b>Medidas tomadas para favorecer la conciliación</b> | <i>Tipología de las acciones emprendidas para favorecerla.</i>  |
| <b>Responsabilidades familiares a cargo</b>           | <i>Cómo funciona la corresponsabilidad para las personas de la organización.</i>                      |
| <b>Excedencias y permisos</b>                         | <i>Número y porcentaje de excedencias y permisos cogidos por la plantilla y motivo de las mismas.</i> |

El análisis de las prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal permite reflexionar acerca de qué medidas están siendo implementadas en la empresa, si la plantilla las conoce, si esas medidas han sido efectivas y si han sido utilizadas en la misma medida por hombres y mujeres.

Tener en cuenta el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral en este diagnóstico permite considerar, no sólo los intereses y responsabilidades laborales de la plantilla, sino también sus responsabilidades fuera del trabajo, de cara a analizar los posibles obstáculos que pudieran estar influyendo en su plena participación en la empresa.

### MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN

Para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, CIMNE ofrece a su plantilla las siguientes facilidades:

- Flexibilidad de horarios.
- Teletrabajo.
- Reducciones de jornada por cuidado de personas dependientes.
- Excedencias por cuidado de personas dependientes.
- Jornada reducida los viernes si se han hecho todas las horas de lunes a jueves.
- Jornada reducida en periodos como la semana santa, Navidad o puentes.

Tal y como la empresa declara, las medidas son utilizadas tanto por hombres como por mujeres. Toda la plantilla de PAS tiene las mismas condiciones de jornada y en PDI hay flexibilidad total tanto para mujeres como para hombres.

En 2021 se han registrado 81 permisos retribuidos de los cuales 39 fueron solicitados por hombres y 42 por mujeres, lo cual supone un equilibrio bastante significativo entre hombres y mujeres.

En 2021 CIMNE registró 3 bajas por nacimiento de hijos/as solicitadas por hombres (paternidad). No se registró ninguna baja por maternidad.

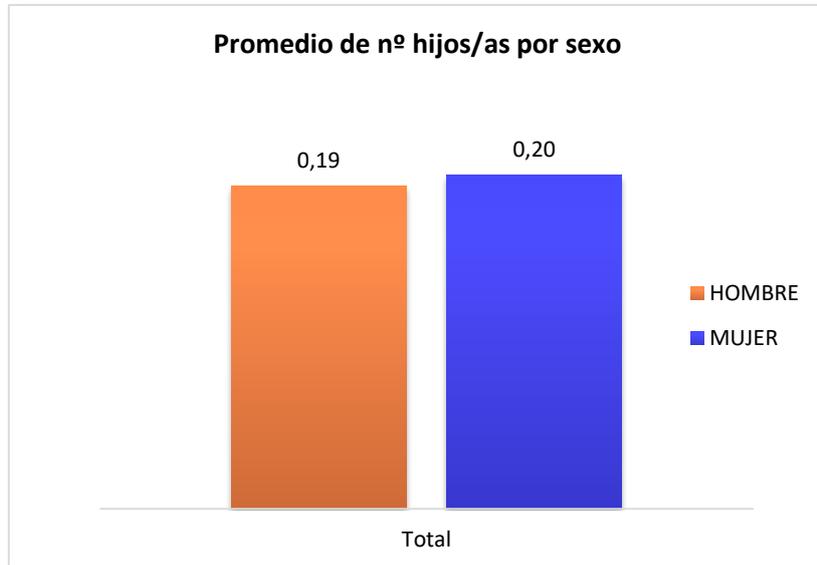
Solicitar una reducción de jornada o excedencia por cuidado no afecta a la situación profesional dentro de la empresa, tal y como informa CIMNE. Se informa de que, de hecho, hay más parcialidad en hombres que en mujeres.

En cuanto a la difusión de las diferentes medidas de conciliación de las cuales dispone la empresa, la empresa declara que se han enviado correos electrónicos con los cambios de presencialidad/teletrabajo durante la pandemia, pero que no existe un documento donde se recojan todas las medidas de conciliación de las que se dispone. Se está trabajando en el desarrollo del mismo.

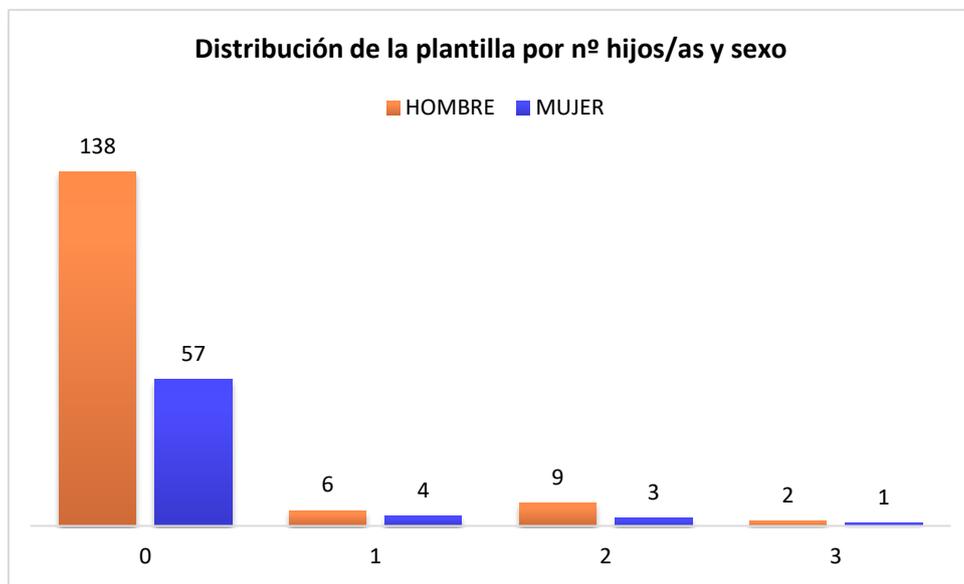
*A través de entrevistas realizadas a informantes clave del centro, algunas de estas personas tienen la percepción de que un aumento en los días de teletrabajo sería beneficioso. Se percibe al centro como facilitador en cuanto a la conciliación y/o flexibilidad.*

*A través de la encuesta de personal, vemos que no se conocen las medidas de conciliación disponibles en el centro, ya que el 71% del personal no conoce las medidas de conciliación frente a un 18% que si las conoce.*

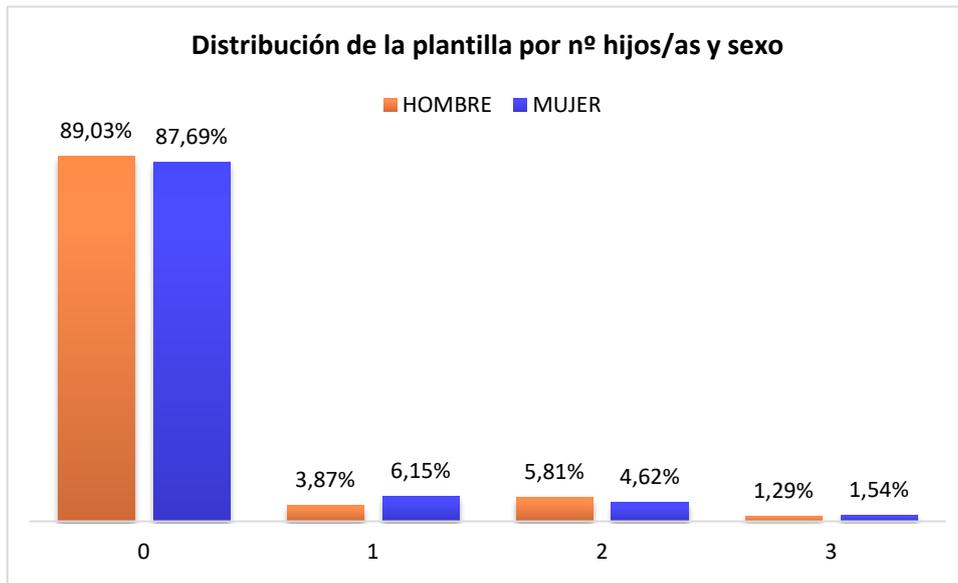
RESPONSABILIDADES FAMILIARES A CARGO



La media de hijos/as a cargo para las personas de la plantilla de CIMNE es de 0,20 (0,19 en hombres y 0,20 en mujeres, cifra que queda por debajo de la media de fecundidad en España (1,23 hijos/as por mujer) <sup>2</sup>.



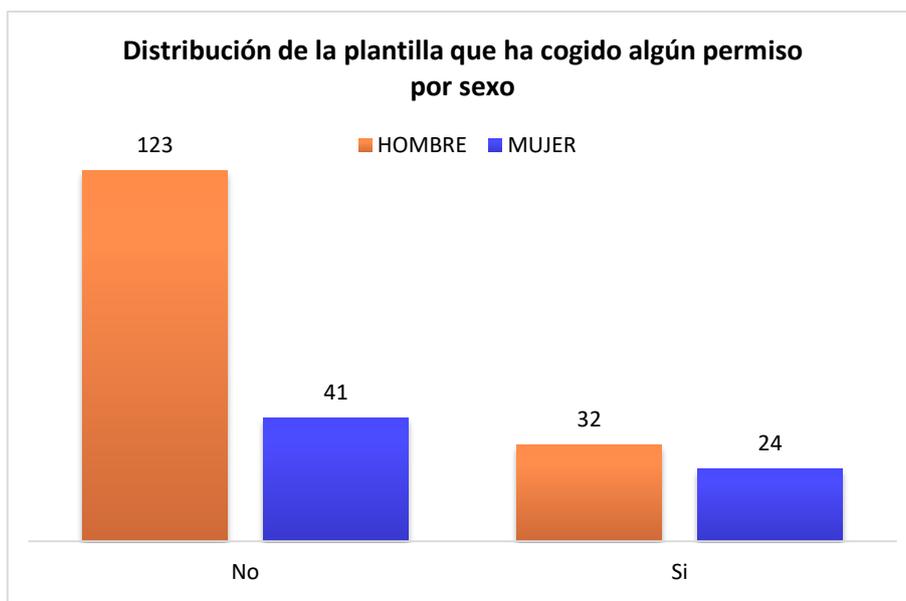
<sup>2</sup> Según los últimos datos recogidos por el INE (España en Cifras, 2020). (t.ly/ICjB)

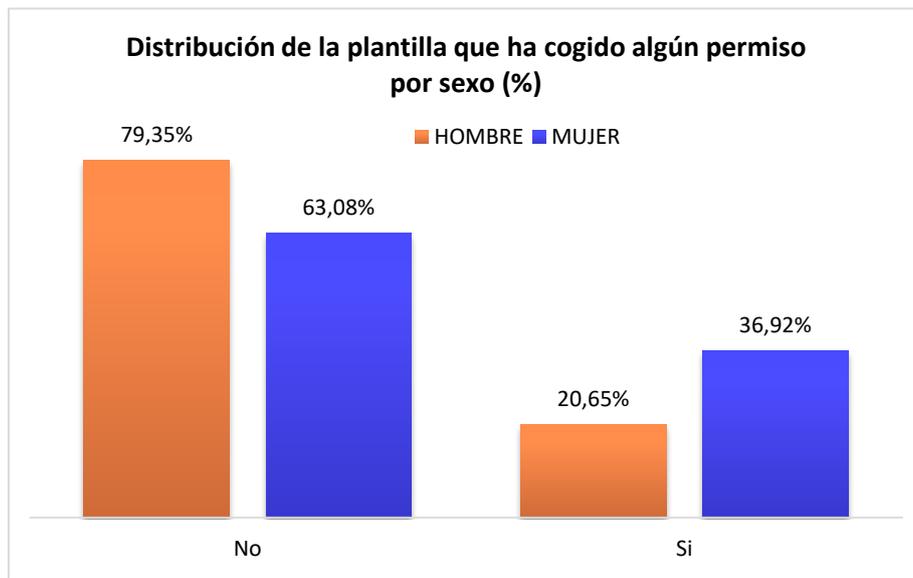


Un 88,64% del total de la plantilla no tiene hijos/as. Este porcentaje es similar para hombres y para mujeres, siendo éste el 89,03% y el 87,69% respectivamente.

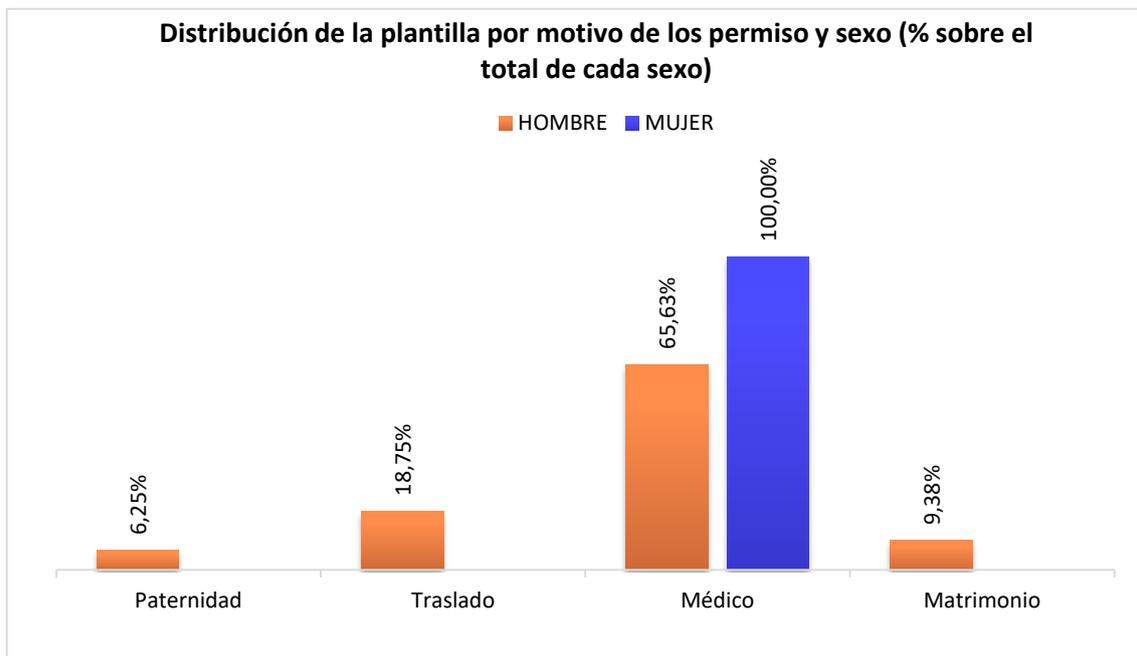
Un alto porcentaje del CIMNE no tiene hijos/as. Esto puede deberse, en parte, a que el personal investigador es muy joven.

### PERMISOS Y EXCEDENCIAS





A lo largo del último año, un 25,45% (56 personas) de la plantilla pidió algún tipo de permiso. Para las mujeres este porcentaje es del 36,92% (24) y para los hombres del 20,65% (32).



Analizando el motivo de los permisos, podemos ver que el 100% de los permisos solicitados por mujeres fue por motivos médicos.

### CUADRO RESUMEN: EJERCICIO CORRESPONSABLE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

| PUNTOS FUERTES   |
|--|
| CIMNE pone a disposición de su plantilla gran variedad de medidas de conciliación.   |
| No se encuentra que la reducción de jornada o excedencia puedan perjudicar la trayectoria profesional dentro de la empresa.  |
| PUNTOS DE MEJORA   |
| Las medidas de conciliación no quedan recogidas por ningún documento oficial que pueda difundirse a la plantilla. Sin embargo, se informa de que se está trabajando en éste. |
| Se recomienda realizar un estudio evaluando la realidad de las necesidades de conciliación de la plantilla.  |

## 11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

| QUÉ SE ANALIZA                             |  |
|--|--|
| <b>Protocolo de prevención y actuación</b> | <i>Existencia de mecanismos para detectar, prevenir y actuar frente a comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.</i> |
| <b>Formación y sensibilización</b>         | <i>Formación de la plantilla y de las personas responsables en materia de acoso sexual.</i>                                    |

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son manifestaciones contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y Hombres, recogido en múltiples tratados y legislaciones nacionales e internacionales. Su prevención es obligatoria para todas las empresas, y está enmarcada, en concreto, en la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y Hs* y en el Código Penal.

Las empresas tienen la obligación de contar con un protocolo de actuación y prevención ante situaciones de acoso, en el que se incluyan las actitudes que pueden ser consideradas acoso, el

procedimiento de denuncia, la orientación de prácticas sobre cómo actuar o el régimen sancionador, entre otros.

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN**

CIMNE dispone de un Protocolo de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, que cuenta como un procedimiento específico, dando así cumplimiento al Artículo 48 del RDL 6/2019.

No se han detectado situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el centro.

*A través de entrevistas realizadas a informantes clave del centro, no se perciben entorno hostil en este sentido. Algunas de las personas entrevistadas no conocen el protocolo.*

*A través de la encuesta al personal, se perciben un desconocimiento del protocolo existente, ya que el 61% del personal no sabría qué hacer en caso de acoso, frente a un 27% que si lo sabría.*

**CUADRO RESUMEN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

| PUNTOS FUERTES  |
|---|
| La empresa cuenta con un Protocolo de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo, que constituye un solo documento y que dispone de sus propios mecanismos.  |
| PUNTOS DE MEJORA  |
| Impulsar medidas de formación y campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incidiendo en la capacitación en género de las personas que compongan la Comisión de Instructora. |
| Se recomienda hacer de nuevo difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual  |

## 12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

| QUÉ SE ANALIZA                                |   |
|---|---|
| <b>Política de comunicación de la empresa</b> | <i>Existencia de una política clara, con canales bien definidos para una correcta comunicación tanto ascendente como descendente.</i> |
| <b>Canales</b>                                | <i>Vías habituales utilizadas en la comunicación diaria; definición y posibilidades de acceso.</i>                                    |
| <b>Uso del lenguaje y las imágenes</b>        | <i>Análisis de prácticas inclusivas. Existencia de protocolos, manuales y formación en lenguaje no sexista.</i>                       |

Analizar la comunicación corporativa y el lenguaje utilizado por permite visibilizar cuáles son los canales de comunicación que utiliza la empresa, tanto de forma interna como externa, cómo es el acceso de la plantilla a la información relacionada con las prácticas, actividades o noticias que publica la entidad, así como si las mujeres y los Hs acceder por igual a la misma.

### PLAN DE COMUNICACIÓN

El centro no dispone de Plan de comunicación. Está previsto, sin embargo, realizar una campaña con la creación del Plan de Igualdad y con el protocolo de prevención y abordaje contra el acoso sexual.

### CANALES DE COMUNICACIÓN

#### Comunicación interna

Para comunicarse con la plantilla, CIMNE se vale de los siguientes canales:

- Reuniones
- Correo electrónico
- Cuestionarios de obtención de información

- Publicaciones propias: Newsletters<sup>3</sup>, Especial sobre la mujer científica<sup>4</sup>...
- Revista interna
- Buzón de sugerencias
- TVs con información para el personal
- Portal de transparencia de la página web

### Comunicación externa

Es la comunicación que usa la empresa para comunicarse con la clientela o de cara al exterior, en general. La página web es a día de hoy la herramienta más utilizada para mostrarse al público por parte de las empresas. En el punto siguiente analizaremos cómo se muestra la empresa en su página web, qué imágenes utiliza, etc.

El centro declara que, a nivel de comunicación externa, se cuida la imagen de la web y los textos. La persona responsable de comunicación está sensibilizada con este tema, pero, afirman, se puede mejorar.

CIMNE no cuenta con un manual propio de utilización de lenguaje no sexista y/o Guía de Buenas Prácticas, pero tienen a su disposición guías como las de la UPC o la Generalitat.

Se encuentra que sería muy útil impartir formación sobre usos inclusivos del lenguaje.

*Según los/las informantes clave, la comunicación con la plantilla es un área que podría mejorar. En la encuesta se pone de manifiesto el poco conocimiento que tiene el personal de algunos temas, con lo cual es importante mejorar la comunicación interna.*

### USO DEL LENGUAJE Y DE LAS IMÁGENES

Analizando la página web del centro<sup>5</sup>, lo primero que podemos observar es que todo el contenido está en inglés, debido a que el centro no sólo es de ámbito nacional. Se entiende que, de esta forma, al no utilizar idiomas como el catalán o el castellano no se recae en el uso reiterado del masculino genérico.

<sup>3</sup> <https://www.cimne.com/3015/3480/archive/newsletter>

<sup>4</sup> <https://www.cimne.com/3009/3342/issue-3-special-women-in-science-day>

<sup>5</sup> <https://www.cimne.com/>

Se resalta el Portal de Transparencia de la entidad, que como hemos comentado anteriormente, se muestran aspectos como las bandas salariales de la plantilla, el I Plan de Igualdad o los procedimientos de selección. En este apartado aparece también el protocolo de prevención y abordaje en contra del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Se muestra también, en otro apartado de la página, el organigrama, en el cual aparecen los nombres de las personas y se puede apreciar la masculinización de las áreas directivas del centro.

En el apartado “Awards” o premios, menciones, etc., se referencian a un grupo de personas y sus publicaciones o premios. En este apartado aparecen tanto mujeres como hombres y es un aspecto positivo resaltar los logros de mujeres en un sector masculinizado como es este.

Después, en general, aparecen algunas imágenes de mujeres, lo cual de nuevo, resulta positivo:



Social networks      A consortium of      [cimne@cimne.upc.edu](mailto:cimne@cimne.upc.edu)  
 +34 93 401 54 25



Es por tanto, una página web muy extensa, con gran variedad de contenido. No se ha encontrado un uso sexista del lenguaje, debido en parte a que el idioma utilizado es en inglés. No se han encontrado imágenes que refuercen estereotipos de género sexistas y, además, se percibe un esfuerzo por parte del centro en reflejar la presencia de mujeres en el sector, aunque éste sea eminentemente masculinizado.

### CUADRO RESUMEN: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

| PUNTOS FUERTES  |
|---|
| El centro no dispone de Plan de comunicación.   |
| Existe gran variedad de canales de comunicación con la plantilla.   |
| En gran parte de sus comunicaciones al utilizar el inglés no se recae en el uso reiterado del masculino genérico. |
| No se han encontrado imágenes que refuercen estereotipos de género sexistas.                                      |
| PUNTOS DE MEJORA  |
| El centro no dispone de Plan de comunicación.   |
| CIMNE no cuenta con un manual propio de utilización de lenguaje no sexista y/o Guía de Buenas Prácticas.          |

## 13. DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, se ha podido analizar el grado de incorporación del principio de igualdad en la empresa, detectando los puntos fuertes y débiles para poder intervenir en ellos.

En la siguiente fase se definirán las medidas a implementar en base a unos objetivos, un cronograma, los recursos necesarios (tanto humanos, como materiales) y los indicadores y sistema de seguimiento y evaluación.

El Plan de Igualdad es una herramienta que permite **integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** en la empresa por medio de medidas adaptadas a las diferentes áreas de gestión, que se han reflejado a lo largo de este diagnóstico: selección, promoción, formación, conciliación, retribución, salud laboral o comunicación.

Podemos afirmar que el Plan cumple una doble finalidad:

1. Definir medidas correctoras de los desequilibrios detectados.
2. Especificar medidas que aseguren que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y Hs.

La firma del Plan definitivo de la empresa se realizará tras un proceso negociado entre la Dirección y la representación legal de la plantilla, en el seno de la **Comisión de Igualdad**. Una vez aprobado, se dará a conocer a toda la plantilla a través de los canales de comunicación habilitados por la empresa.