



## I PLAN DE IGUALDAD

**FUNDACIÓN CENTRO DE SERVICIOS Y PROMOCIÓN**

**FORESTAL Y SU INDUSTRIA DE CASTILLA Y LEÓN**

**(CESEFOR)**

**2022-2026**

**Firmado el 14 de Octubre de 2022**

## ÍNDICE

<b>1. PRESENTACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>6</b>
<b>3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....</b>	<b>7</b>
<b>4. INFORME DE DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>7</b>
1. CONDICIONES GENERALES .....	9
2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	11
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS. ....	20
4. CONDICIONES DE TRABAJO .....	26
5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	27
6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	27
7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	28
<b>5.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>29</b>
OBJETIVOS GENERALES .....	29
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	29
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN .....	29
<b>6. MEDIDAS DE IGUALDAD.....</b>	<b>29</b>
ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	30
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS .....	32
ÁMBITO DE ACTUACIÓN: CULTURA CORPORATIVA .....	32
ÁMBITO DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN E IMAGEN.....	34
ÁMBITO DE ACTUACIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO, SALUD Y SEGURIDAD LABORAL.....	36
ÁMBITO DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	37
ÁMBITO DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN .....	41
ÁMBITO DE ACTUACIÓN: CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	43
ÁMBITO DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES.....	44
<b>7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO .....</b>	<b>45</b>
RESPONSABLE DEL PLAN.....	45
SEGUIMIENTO DEL PLAN .....	45
<b>8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....</b>	<b>47</b>
<b>9. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....</b>	<b>48</b>
<b>10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN .....</b>	<b>50</b>

## 1. PRESENTACIÓN

### IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

<b>Denominación social:</b>	<b>Fundación Centro de Servicios y Promoción Forestal y de su Industria de Castilla y León (Cesefor)</b>
<b>Forma jurídica:</b>	Fundación. Inscrita en el Registro de Fundaciones nº EDC/642
<b>CIF</b>	G-42164020
<b>Dirección:</b>	Pol. Ind. Las Casas, calle C, parcela 4. 42005 - Soria. España
<b>Teléfono:</b>	0034 975 21 24 53
<b>Correo:</b>	<a href="mailto:cesefor@cesefor.com">cesefor@cesefor.com</a>
<b>Página Web:</b>	<a href="http://www.cesefor.com">www.cesefor.com</a>
<b>Sector de actividad</b>	CNAE 9499 actividades asociativas
<b>Responsable entidad</b>	Pablo Sabín Galán, Gerente
<b>Responsable del Plan de Igualdad</b>	Pablo Sabín Galán Correo electrónico: pablo.sabin@cesefor.com
<b>Personas trabajadoras</b>	Mujeres: 31 Hombres: 31 TOTAL: 62
<b>Representación legal la plantilla</b>	Mujeres: 2 Hombres: 1
<b>Centros de Trabajo</b>	Soria, Ávila, Valladolid, Salamanca, Burgos, Ponferrada y León.

La FUNDACIÓN CENTRO DE SERVICIOS Y PROMOCIÓN FORESTAL Y DE SU INDUSTRIAL DE CASTILLA Y LEÓN, en adelante, CESEFOR fue constituida con carácter indefinido mediante Escritura Pública otorgada en Soria el día 16 de noviembre de 2001, ante el Notario Gonzalo López Escribano, bajo el número 2.017 de su protocolo. La Fundación es de naturaleza privada y de naturaleza española y desarrollará sus actividades, principalmente en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sin perjuicio de extenderlas al resto del Estado español e incluso al extranjero cuando ello sirva a la consecución de los fines estatutarios.

Desde enero de 2018, el Patronato, Órgano de Gobierno, está compuesto por representantes de las siguientes instituciones:

- Diputación Provincial de Soria
- Universidad de Valladolid
- Federación de Asociaciones Forestales de Castilla y León (FAFCyL)

El Gerente de la Fundación nombrado por el Patronato es en la actualidad D. Pablo Sabín Galán, designado en tal cargo mediante Escritura Pública de Elevación a público de Acuerdos Sociales de fecha 29 de mayo de 2018 bajo el número 1048 de su protocolo.

Su CNAE es 9499 siendo de aplicación por su ámbito funcional el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de cada una de las provincias de los centros de trabajo, sin perjuicio de tener un Pacto Extraestatutario desde el año 2002 y con efectos económicos desde el 2003, que fue actualizado en el año 2009.

Entre sus fines de interés general están (Art. 5 de los Estatutos):

- La conservación de los montes y terrenos agrosilvo-pastorales y del patrimonio natural que atesoran.
- La mejor utilización de los recursos naturales de los montes.
- La creación de riqueza y empleo en el aprovechamiento y disfrute de los recursos forestales.
- La mejora de la competitividad y el desarrollo sostenible de todos los agentes que intervienen en las diferentes cadenas de valor del sector forestal.
- La promoción de los recursos forestales y de su calidad
- La innovación, la investigación y el desarrollo sectorial.
- La mejora del conocimiento de los recursos de los agentes y de sus cadenas de valor.
- El desarrollo rural y la cooperación con todos sus agentes, tanto en el territorio de Castilla y León como en otros territorios también en el ámbito internacional.
- El estrechamiento de los vínculos entre el medio rural y el medio urbano la educación y el desarrollo de actividades conjuntas.
- La lucha contra el cambio climático.
- La cooperación internacional para el desarrollo de todas las comunidades humanas y la superación de la pobreza.

Para la realización de los fines fundacionales, la Fundación habrá de llevar a cabo las siguientes actividades:

- Investigación, desarrollo, innovación y vigilancia tecnológica
- Transferencia de resultados y de tecnología
- Diseño y desarrollo de productos y procesos
- Asistencia técnica especializada, estrategias de empresas, mercados y logística.
- Formación y reciclaje profesional.
- Desarrollo de sistemas de gestión de calidad y de mejora del medio ambiente.
- Intermediación, información y organización de eventos y jornadas.

- Edición, publicación y distribución
- Promoción de productos y servicios.

Cuenta con un total de 7 centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, con las siguientes características:

Un centro de trabajo en **Soria** en el domicilio citado en el encabezamiento que cuenta a fecha 31 de diciembre de 2021 con 51 trabajadores y RLT (2 mujeres y 1 hombre).

También cuenta con los siguientes centros de trabajo donde no existe RLT (con 11 trabajadores en total a fecha 31.12.2021 distribuidos de la siguiente forma):

- **Ponferrada y Ávila** con tres personas en plantilla
- **León** dos personas en plantilla
- **Burgos, Salamanca y Valladolid** con una persona en plantilla en cada centro trabajado.

A la luz de los datos, se confirma el equilibrio representativo de sexos en términos absolutos de plantilla total de la empresa. El centro de Soria que es el que más plantilla alberga reflejando un porcentaje de 45% de mujeres (23 M) frente al 55% de hombres (28 H). El resto de centros albergan en total a 11 personas, de las que un 72,72% son mujeres (8 M) y un 27,28% son hombres (3H). En los centros de Salamanca, Burgos, Ávila y Ponferrada hay una feminización total o casi total de la plantilla, siendo igual el porcentaje de hombres y mujeres en el centro de León y en Valladolid hay un único hombre en plantilla.

El Plan de Igualdad de CESEFOR se enmarca en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Este Decreto amplía el alcance de la Ley de 2007, afectando a las empresas de 50 o más trabajadores, entre las que se encuentra la Fundación Centro de Servicios y Promoción Forestal y de su Industria de Castilla y León. En adelante, CESEFOR.

Los planes de Igualdad son, según se definen en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.” Asimismo, “los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución”.

Para el logro de este objetivo se ha elaborado el I Plan de Igualdad de CESEFOR.

El primer paso para la elaboración del Plan fue crear la **Comisión de Igualdad** en fecha 1 de marzo de 2022 donde están representados la Entidad empresarial y los representantes de los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de Soria y dado que sólo existe representación legal de los trabajadores y trabajadoras en este centro, formaron parte de la Comisión Negociadora también los sindicatos UGT y CCOO como más representativos al amparo del artículo 5 párrafo segundo del apartado 3 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en representación del resto de centros de trabajo de Castilla y León en los que no existe representación de la plantilla.

Esta Comisión ha sido la entidad encargada de poner en marcha este Plan, la cual impulsó la elaboración de un **Informe Diagnóstico** de la situación en la materia conforme a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### **PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS Y DE LA ENTIDAD EMPRESARIAL**

Las personas que han participado en la elaboración y negociación del Plan de Igualdad y posterior aprobación, están integradas en la Comisión de Igualdad. A continuación, se especifican las personas:

#### **Por parte de la Representación legal de los trabajadores:**

- Dña. Marta Tejero Pascual (representante de los trabajadores UGT del centro de trabajo de Soria)
- Dña. Montserrat Vázquez Guayaron (representante de los trabajadores UGT del centro de trabajo de Soria)
- D. José Miguel Altelarrea Martínez (representante de los trabajadores por UGT del centro de trabajo de Soria)
- Dña. M<sup>a</sup> Azucena Pérez Alvarez asiste como persona designada por el sindicato mayoritario UGT en representación de la plantilla de los centros de trabajo de Castilla y León que no tienen RLT.
- Dña. Eva Espeso González asiste como persona designada por el sindicato mayoritario CCOO en representación de la plantilla de los centros de trabajo de Castilla y León que no tienen RLT.

**Por parte de la Entidad empresarial:**

- D. Pablo Sabín Galán (Gerente)
- Dña. Melanie Amato (Personal Técnico)
- Dña. Beatriz Hernández Montejo (Personal Técnico)
- D. Rodrigo Gómez Conejo (Responsable de Área TIC y Gestión del Conocimiento)

Por otra parte, se ha contado con la colaboración de **Asesoría externa:**

- Cristina Mateo Hernández (asesora de la empresa CESEFOR)
- M<sup>a</sup> Azucena Pérez Alvarez, asesora UGT Castilla y León
- Laura García Hernández, asesora UGT de la RLT

### **3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

El Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa y las que se incorporen en el futuro, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Asimismo, el ámbito territorial del Plan de Igualdad es autonómico, de la Comunidad de Castilla y León y se aplicará a los centros de trabajo de la empresa sitios en la actualidad en Soria, Burgos, Ávila, Salamanca, Valladolid, León y Ponferrada y cualesquiera otros que se puedan abrir en dicha comunidad autónoma.

El Plan de Igualdad entra en vigor el día de su firma, por la representación de la entidad y la representación sindical, esto es, el 14 de Octubre de 2022.

El presente Plan de Igualdad de CESEFOR se desarrollará durante cuatro años, hasta 13 de octubre de 2026, esto es, el máximo de duración previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Las partes pactan que se iniciará la negociación del II Plan de Igualdad, con una antelación de al menos 3 meses a la fecha de expiración de la vigencia del presente, previa evaluación final del mismo.

### **4. INFORME DE DIAGNÓSTICO**

En este epígrafe se expone un Resumen del Diagnóstico, conforme al Artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, normativa de referencia sobre el contenido mínimo así como un resumen de sus principales conclusiones y propuestas

siguiendo las indicaciones y contenidos del Anexo de dicho Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

El Diagnóstico se realizó durante los meses de marzo a septiembre de 2022, siendo aprobado por unanimidad el 14 de octubre de 2022 en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que cuenta con la representación legal de las personas trabajadoras y representación de la empresa y de los sindicatos más representativos. El Plan de Igualdad contiene también la Auditoría retributiva o salarial entre mujeres y hombres, según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y ha sido aprobada en la misma fecha. La auditoría retributiva tendrá vigencia hasta el final del Plan el 6 de octubre de 2026.

En el Diagnóstico se han analizado las materias según el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La forma de realizar el presente diagnóstico se acordó por unanimidad entre los miembros de la Comisión Negociadora del Plan, asesoradas ambas partes por personal experto materia de igualdad según se recoge en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en reunión que tuvo lugar en fecha 1 de marzo de 2022. Se acordó por unanimidad realizar el análisis de la plantilla a fecha 31 de diciembre de 2021, de manera que se pudiera obtener una visión completa de la situación de la empresa en el año 2021 y que favoreciera el seguimiento del plan de igualdad futuro por años completos.

Se acordó analizar todos los datos cuantitativos y cualitativos en la forma específica prevista en el articulado de los RD 901 y 902/2020 de 13 de octubre de 2020, de manera que se ha podido valorar la situación real de la empresa en cuanto a la integración efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres en la estructura y gestión de la empresa, y se ha obtenido la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deberán adoptarse en su caso, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento (Contenido del futuro Plan de Igualdad).



Se acordó por unanimidad desagregar los datos por sexos respecto de toda la plantilla total y no por centros de trabajo, puesto que todos los centros están integrados y no constituyen por sí solos unidades autónomas e independientes de trabajo, siendo aplicables a toda la plantilla las mismas condiciones de trabajo derivadas del pacto extraestatutario, sin que existan especificidades por razón del centro al que pertenecen más allá del disfrute de las fiestas locales.

Para hacer el Diagnóstico se ha realizado un estudio cuantitativo y cualitativo de la organización en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. El estudio cuantitativo ha comprendido la interpretación y análisis de datos sobre la 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, formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años. Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación con la plantilla, entre otros, facilitados por la empresa con datos a 31.12.2021.

Asimismo, se han analizado los resultados de una encuesta a la plantilla, realizada en el período desde el día 9 de marzo hasta el 23 de marzo 2022 para conocer su opinión y percepción de la igualdad de oportunidades de la empresa.

Para el índice de este diagnóstico, se sigue el modelo del ANEXO del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

1. **CONDICIONES GENERALES.**
2. **PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.**
3. **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA**
4. **CONDICIONES DE TRABAJO.**
5. **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**
6. **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.**
7. **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

## **1. CONDICIONES GENERALES**

A la vista del análisis que ha incluido la revisión de las políticas corporativas, el código ético, sus comunicaciones, página web, perfil en redes sociales, y valores se concluye que en la cultura corporativa de CESEFOR el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se entiende y se respeta si bien es recomendable hacer más visible este principio en las políticas, documentos y declaraciones de la entidad.

Todos los documentos analizados en este epígrafe, garantizan unas condiciones laborales de “*No discriminación en las relaciones laborales*” por razón de sexo.

CESEFOR utiliza tanto en la información externa con clientes y proveedores, como en la información interna, en la publicidad y en su imagen corporativa un lenguaje no sexista, para una efectiva implementación de su compromiso con la igualdad en todas sus facetas. No obstante, se recomienda:

- Difusión de documentos corporativos que aludan explícitamente a la igualdad entre mujeres y hombres como compromiso clave de la organización.
- Campañas de sensibilización que incidan en el principio de igualdad entre hombres y mujeres como valor diferencial de la organización.

A la luz de los datos analizados, se confirma el equilibrio representativo de sexos en términos absolutos de plantilla total de la empresa, 31 M (50%) y 31 H (50%).

El centro de Soria es el que más plantilla alberga reflejando un porcentaje de 45% de mujeres (23 M) frente al 55% de hombres (28 H).

El resto de centros albergan en total a 11 personas, de las que un 72,72% son mujeres (8 M) y un 27,28% son hombres (3H). En los centros de Salamanca (1M), Burgos (1M), Ávila (3M) y Ponferrada 3M (67%) y 1H (33%), siendo igual el porcentaje de hombres y mujeres en el centro de León (1M y 1H) y en Valladolid hay 1H en plantilla.

El grueso de la plantilla se sitúa en la franja entre los 31 y 40 años (22 personas) y 41 y 50 años (23 personas), siendo el número de mujeres también el mayoritario en estas franjas de edad. En la primera franja el 68 % son mujeres (15M) frente al 32% de hombres (7H). En la segunda franja 57% son mujeres (13M) frente al 43% de hombres (10H).

Por lo que no se puede apreciar que las mujeres en CESEFOR tengan una dificultad de acceso al empleo en la edad adulta (a partir de 40 años) que por los roles y estereotipos que les han sido asignados tradicionalmente son las que corren mayor riesgo de sufrir discriminación en el ámbito laboral en esas edades.

Por el contrario, resulta que son mayoritarios los hombres en las franjas de menor edad, en concreto, hasta los 30 años. En concreto hay solo 1 Mujer menor de 30 años (8,33%) frente a 11 Hombres menores de 30 años (96,64%).

El número más alto de personas se sitúa en la franja de hasta 1 año de antigüedad, 18 personas que suponen un 29% de la plantilla, de las que hombres son el 56% (10 H) y mujeres el 44% (8M).

La segunda franja con mayor número de personas está compuesta por 17 personas que suponen un 27,42% de la plantilla y es la que comprende de 1 a 3 años de antigüedad, con un 59% de hombres (10 H) y un 41% de mujeres (7M).

La tercera es la franja de los 10-15 años de antigüedad con 12 personas que comprenden un 19% de la plantilla, con un porcentaje de hombres del 42% (5H) y de mujeres del 58% (7M).

La cuarta es la que comprende la antigüedad de 15 a 20 años compuesta por 7 personas (11% de la plantilla) con un 43% de hombres (3H) y un 57% de mujeres (4M).

La quinta franja es la correspondiente a una antigüedad entre 3 y 4 años compuesta por 5 personas (8,6% de la plantilla) de la que un 33% son hombres (2H) y un 67% son mujeres (3M).

La última es la que va de los 5 a 10 años compuesta por 3 personas (4,8% plantilla) con un 33% de hombres (1H) y un 67% de mujeres (2M).

Concluimos que a excepción de las 2 franjas de antigüedad (hasta 1 año y de 1 a 3 años) que más plantilla albergan en que están compuestas por más hombres que mujeres, en el resto de franjas predominan las mujeres.

Se concluye que la mayoría de la plantilla (39 personas de las 62), esto es, un 63% tiene **contrato indefinido**, estando el 46% de estos contratos ocupados por mujeres (18 M) y el 54% por hombres (21 H).

Respecto de la **contratación temporal a tiempo completo** es bajo la modalidad de obra o servicio albergando a un 31% de la plantilla (19 personas), ocupando un 58% de dichos contratos las mujeres (11M) y un 42% los hombres (8 H).

En relación a las **condiciones de trabajo**, un 90% de la plantilla ostenta contratos a jornada completa, en concreto, 28 M (50%) y 28H (50%). Y respecto a los contratos a tiempo completo hay 6 personas (10% plantilla), 3 M (50%) y 3H (50%).

## **2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Los factores que determinan que la empresa inicie un **PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN** hasta la fecha han sido motivados por el volumen de trabajo, la afluencia de nuevos proyectos y las necesidades de producción.

Se definen los perfiles requeridos para cada puesto por la persona responsable de las áreas a que pertenezca el puesto vacante en colaboración con la gerencia. Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa mediante la exposición de la oferta de trabajo con los requisitos del puesto en la intranet de modo

que tenga la máxima difusión entre la plantilla. Por medio del equipo de comunicación se difunde el anuncio a través de las redes sociales profesionales.

Las candidaturas responden a las búsquedas publicadas, pero también se reciben CVs de forma presencial o mediante correo electrónico que se almacenan en un banco de datos.

La selección de CVs se realiza por las personas responsables que lideran la búsqueda, haciendo especial hincapié en las cualificaciones técnicas y profesionales conforme a las necesidades de la contratación.

El sistema de reclutamiento que utiliza la empresa son entrevistas personales de las personas candidatas según su perfil, en varias instancias, conforme al tipo de puesto con las personas responsables a cargo y en una última fase, la gerencia. Finalmente, los detalles administrativos se ultiman con el área de gestión.

Los criterios que priman para una contratación son la cualificación profesional y técnica que requiera el puesto y compartir los valores corporativos.

La RLT no participa en el proceso de contratación.

### **Detalle del proceso de selección y contratación**

Presentación y justificación de la necesidad (a cargo de persona responsable del Área que realiza la contratación).

Perfiles existentes:

- Gerencia
- Responsable de Área
- Responsable de proyecto (T4+)
- Personal técnico de proyecto (T4)
- Personal técnico de proyecto nivel 3 (T3)
- Personal técnico de proyecto nivel 2 (T2)
- Personal técnico de proyecto nivel 1 (T1)
- Personal auxiliar nivel 1 (A1)

El proceso de contratación es el siguiente:

1º) Elaboración perfil (Responsable de Área)

- A1, T1, T2, T3 (Responsable del Área)
- T4, Responsable de línea (Responsable del Área)
- Responsable de Área o Departamento (Gerencia)

2º) Validación perfil (Gerencia)

3º) Publicación del perfil en intranet (Responsable de Área)

4º) Publicación del perfil al exterior (Responsable de Área)

5º) Valoración de candidaturas: Adecuada / No adecuada

- A1, T1, T2, T3 (responsable del Área)
- T4, Responsable de línea (responsable del Área + Gerencia)
- Responsable de Área o Departamento (Gerencia)

6º) 1ª entrevista y valoración: (Pasa a 2da entrevista, No pasa)

- A1, T1, T2, T3 (responsable del Grupo de Trabajo)
- T4, Responsable de línea (responsable del Área + Gerencia)
- Responsable de Área o Departamento (Gerencia)

7º) 2ª entrevista: (Seleccionado/a, No seleccionado/a)

- A1, T1, T2, T3 (responsable del Área)
- T4, Responsable de línea (responsable del Área + Gerencia)
- T4, Responsable de línea (responsable del Área + Gerencia)
- Responsable de Área o Departamento (Gerencia)
- Responsable de Área o Departamento (Gerencia)

8º) Valoración final: (Seleccionado/a, No seleccionado/a)

A1, T1, T2, T3 (responsable del Área + Gerencia)

Entre **2019 y 2021** ha habido **40 altas de nuevas personas empleadas**. La causa de los ingresos en todos los casos ha sido la necesidad de la producción y el aumento del volumen de trabajo. De este total el 40% han sido mujeres (16M) y el 60% hombres (24). En el año 2021 se contrataron a 18 personas en total, 10 hombres (56%) y 8 mujeres (44%).

Los datos de las contrataciones totales de estos años arrojan que se contrataron a un 40% de mujeres frente a un 60% de hombres. No obstante la tendencia se va paliando cada año, de modo que se contrataron a un 29 % de mujeres en 2019, y sin embargo en 2020 fue aumentado la cifra hasta llegar a un 40% y en 2021 un 44% de las contrataciones lo fue de mujeres. A fecha actual está equilibrada la representación porque la plantilla comprende 50% de hombres y 50% de mujeres.

La mayoría de las **contrataciones en los años 2019 a 2021** se realizaron en favor de personas cuyo rango de edad osciló entre los 31 y los 40 años (42,50%), seguida de las franjas de edad de 21 a 30 años (25%).

Véase que, en el tramo de 31 a 40 años un 65% de las contrataciones fueron de mujeres (11M) frente a 6H (35%), sin embargo en el tramo de 21 a 30 años, el 100% de las contrataciones fueron hombres.

Es de destacar también la contratación en estos años de personas mayores de 41 años, en total 9. En la franja de los 41 a 50 años se contrataron 9 personas de las que 5 fueron mujeres (56%) y 4 hombres (44%). En la franja de los 51 a 60 años se contrató a un solo hombre y también a uno mayor de 60 años.

En el año 2021 destaca que todas las mujeres que se contrataron fueron en la franja de los 31 a 40 años y lo fueron en un porcentaje del 73% de mujeres (8M) frente al 27% de hombres (3H), lo que entendemos es un dato positivo puesto que es una edad en que las mujeres por herencia cultural suelen ostentar más cargas familiares al existir menos corresponsabilidad familiar por regla general.

Las **contrataciones de menores de 30 años fueron en su totalidad de hombres**, en concreto 5, lo mismo que para las edades entre 41 y 60 años que se contrataron en total 2H.

La **modalidad contractual** mayoritaria adoptada por CESEFOR para proceder a la incorporación de nuevo personal en plantilla en los años **2019 a 2021** fue el contrato de obra o servicio a tiempo completo (55% de todas las contrataciones) seguido del contrato indefinido (35%), y muy residual el contrato por obra a tiempo parcial y el de prácticas.

En cuanto al grado de representación de ambos sexos en los **contratos indefinidos** las mujeres obtienen valores porcentuales más bajos que los hombres, en concreto de 29% (4M) frente a 71%(10H).

Lo mismo en los temporales por obra a tiempo completo 45% de mujeres (10M) frente al 55% de hombres (12H); en cambio aumenta la representatividad de las mujeres en los temporales parciales un 67% (2M) frente a un 33% de hombres (1H).

En el **año 2021** la modalidad contractual más utilizada fue el contrato temporal por obra a jornada completa frente al indefinido que representó un 61% de las contrataciones (11) frente a un 27% de indefinidos (5) y la representatividad en los primeros fue mayor para las mujeres en un 55% (6M) frente al 45% de los hombres (5H), sin embargo en los indefinidos la tendencia se invierte y se contrataron un 80% de hombres indefinidos frente a un 20% de mujeres.

La mayoría de las contrataciones de los años 2019 a 2021 que se produjeron correspondieron a personas encuadradas en la categoría profesional T3 (45% de las contrataciones) donde el sexo con mayor representatividad fue el de mujer frente a hombre, con 56% (10M) y 44% respectivamente (8H).

La segunda categoría fue T4 (17,50 % de las contrataciones) donde fueron mayoría los hombres 71% (5H) frente a 29% las mujeres (2M), sin embargo, en una categoría superior, la T4RP (12,50%) fueron más mujeres las contratadas en concreto, un 60% (3M) frente a un 40% de hombres (2H).

Y por último destacar que en las categorías T2 y A1 todos los contratados fueron hombres. Y en la T1 (10% de las contrataciones) fueron mayoría los hombres contratados en un 75% (3H) frente a un 25% de contrataciones de mujeres (1M).

**En el año 2021** la categoría con mayor contratación fue la de T3 (38,88%) con 7 personas de las que 6 fueron mujeres (86%) frente a un 14% de hombres (1H).

Igual número de personas (3) fueron contratadas en las categorías (16% cada una):

- T4RP 1 M contratada (33%) frente a 2H (67%)
- T4 3H (100%) y ninguna mujer
- T1 1M contratada (33%) frente a 2H (67%)

Por último, en las categorías T2 (1H) y A1(1H) todos los contratados fueron hombres.

La mayoría de las contrataciones **por área de trabajo** de los **años 2019 a 2021** fueron en el Área de Industria y construcción con madera (42,50%) donde se contrataron a un 76% de hombres (13H) frente a un 24% de mujeres (4M).

La segunda fue el Área de Gestión Forestal y Recursos Naturales con un 27,50% de las que un 73% fueron mujeres (8M) y un 27% fueron hombres (3H).

La tercera fue el Área TIC y Gestión del conocimiento con un 17,50% de las contrataciones de las que un 86% fueron hombres (6H) y un 14% fueron mujeres (1M).

La última fue el Área de Bioeconomía con un 12,50% de las contrataciones de las que un 40% fueron hombres (2H) y un 60% fueron mujeres (3M).

La mayoría de las contrataciones por área de trabajo en el **2021** fueron en el Área de Industria y construcción con madera (38,88%) donde se contrataron a un 57% de hombres (4H) frente a un 43% de mujeres (3M).

En segundo lugar, se encuentran tanto el Área de Gestión Forestal y Recursos Naturales con un 22,23% de las que un 75% fueron mujeres (3M) y un 25% fueron hombres (1H); siendo igual el porcentaje de contrataciones en el Área de Bioeconomía en la que un 50% fueron hombres (2H) y un 50% fueron mujeres (2M).



En último lugar se encuentra el Área TIC y Gestión del conocimiento con un 16,66% de las contrataciones de las que el 100% fueron hombres (3H).

Entre 2019 y 2021 se produjeron **12 bajas de contrato**, los cuales el 75% fueron hombres (9H) y el 25% mujeres (3M).

El mayor porcentaje de ceses en general fue en el año 2021 con 6 personas, siendo un 67% de ellas hombres (4H), y un 33% mujeres (2M) y el de menos bajas fue el año 2020, de un solo hombre. En el 2019 se registraron 5 bajas que representaron un 41,66% en las que la mayoría fueron hombres, en concreto un 80% (4H) frente a un 20% de mujeres (1M).

Y analizando **las causas de los ceses del año 2019 a 2021**, resulta que:

- La primera causa fue el la de ceses voluntarios (41,66), de los que un 80% fueron hombres (4H) y un 20% mujeres (1M).
- La segunda causa fue el Fin de contrato (33,33%): mujeres un porcentaje de un 25% (1M) frente a un 75% de hombres (3H)
- Excedencia de una sola mujer
- Subrogación de un solo hombre
- Despido objetivo de un solo hombre.

Analizando solo el **período de 2021**, resulta que las desvinculaciones afectaron a 6 personas en total, con un porcentaje de 33% de mujeres y 67% de hombres y las causas fueron fin de contrato que afectó a más hombres (67% frente a 33% de mujeres), igual índice de representación en los ceses voluntarios de mujeres y hombres, y un despido objetivo de un hombre.

Los ceses de los años 2019 a 2021 por edad afectaron en primer lugar a personas en la **franja de edad** entre los 41 y 50 años en un 41,66%, de los que fueron 2M (60%) y 3H (60%).

En segundo lugar, afectaron a personas entre los 31 y 40 años en un 33,33%, de los que fueron 1M (25%) y 3H (75%)

En último lugar afectaron a personas entre los 21 y los 30 años, en un 25%, siendo todos hombres (3H).

La **categoría** donde se produjeron más ceses fue la T3 con un porcentaje del 41,66% de los que fueron 1M y 1H. La segunda fue la A1 con un porcentaje del 25% siendo 3 hombres y ninguna mujer. Y con un 16,66% de las bajas correspondieron a las categorías T4y T1 con un 16,66% en ambas y 1H y 1M

**El análisis de los procesos de selección** de 2021 hemos de ponerlos en relación con las **contrataciones** definitivas de 2021, que como hemos expuesto, fueron de 18



personas (8 mujeres y 10 hombres, esto es un 45%M frente a 55%H), en las siguientes categorías:

- 3 T4RP: 1M (33%) y 2 H (97%)
- 3 T4: todos H
- 7 T3: 6M (86%) y 1H (14%)
- 1 T2: 1H
- 3 T1: 1 M (33%) y 2 H (67%)
- 1 A1: 1 H

No todas las contrataciones se realizaron con procesos de selección; hubo incorporaciones que respondieron a dinámicas diferentes, como la incorporación de dos perfiles (un hombre y una mujer) que estaban realizando prácticas en la empresa.

Los procesos de selección han sido en total quince (15). En la mayoría (14) había una sola vacante y sólo en uno se buscó la incorporación de dos personas. Por lo tanto, el resultado de estos procesos ha dado lugar a la contratación de 16 personas (7 mujeres y 9 hombres, esto es 44%M y 56%H.)

Las personas encargadas de llevar a cabo la selección han sido en un 80% de los casos hombres (12 casos) y en el 20% (3 casos) ha participado una mujer.

El 100% de las búsquedas no distingue sexo. Es decir, las convocatorias apuntaban a publicar candidaturas conforme a un determinado perfil profesional sin ninguna preferencia.

En cuanto a las candidaturas recibidas, en el 27% (4 procesos) no se han presentado mujeres. En el 73% restante (11 casos) ha habido aplicaciones de ambos sexos. Se han contratado a la candidata mujer en cinco de los casos (50%), hombres en cuatro (40%) y un hombre y una mujer en un solo proceso (10%), que es el único en el que la búsqueda se orientaba a la contratación de dos personas.

Respecto de las **promociones de categoría**, estas se efectúan por Gerencia a propuesta Responsable de Área, una vez al año preferentemente durante el mes de noviembre. En todo caso dicha promoción habrá de tener en cuenta el cumplimiento de los criterios definidos para cada perfil y habrá de tener en cuenta además los criterios de aptitud, dedicación, formación, mérito, capacidad del candidato y permanencia en el puesto, no habiendo un sistema medible.

En el año 2021 se han producido en total 5 promociones para 3M (60%) y 2h (40%). 4 lo han sido de la categoría T4 a la categoría T4RP, en concreto 3 M (75%) y 1H (25%). Una sola promoción de 1H de la categoría T2 a T3 (100%).

En lo que aspecto de **formación y desarrollo profesional**, CESEFOR impulsa la formación continua de su plantilla independientemente de su sexo. En este sentido existe un protocolo de acceso a la formación que determina las condiciones de acceso.

Las actividades de formación continua o progreso profesional contempladas son las siguientes:

1. Master o curso de especialización
2. Doctorado
3. Otros cursos de formación

En cuanto al acceso, se establece que podrán solicitarlo el personal con contrato indefinido y el personal trabajador eventual con una antigüedad mínima de 6 meses. Además, podrán acceder a ello otras personas por necesidades especiales de producción y a propuesta de las personas Responsables de Área.

El proceso de solicitud es el siguiente: el personal realiza la solicitud de alguna de estas tres actividades de formación previstas. La solicitud irá acompañada de una motivación en la realización de la misma (personal y para Cesefor) y una exposición de las expectativas de mejora en el centro durante y a posteriori. Será dirigida a la persona Responsable de Área (hasta la existencia de un espacio personal de formación en la intranet). Una comisión formada por Responsable de Área y la Gerencia emitirá un informe favorable, favorable con condiciones o desfavorable, teniendo en cuenta principalmente el valor que va a conseguir Cesefor: incluida en la planificación del área, encaje en las líneas de trabajo del Área, novedad de la formación, conocimiento preexistente en el centro, retorno económico a posteriori, posicionamiento del Centro, entre otros).

Se establece una bolsa horaria de 24 horas/año para todo el personal (o su parte proporcional para personal a tiempo parcial o que no han trabajado todo el año) para dedicación a mejora de sus capacidades a través de la formación. Para actividades de tipo 1 o 2 se añadirá 1 hora extra por cada crédito cursado a la bolsa de créditos de la persona. Se cerrará y terminará el 31 de diciembre de cada año. La correspondiente a las horas adicionales por créditos cursados irá conforme al periodo de duración de los cursos. Esta bolsa de horas se podrá emplear en cualquiera de las formaciones descritas de la forma que más interese al trabajador (agrupadas o separadas) buscando el mejor encaje posible con las necesidades productivas.

Se establece una bolsa monetaria de 250 euros/anuales por persona trabajadora (independientemente de su jornada laboral o momento de inicio) pudiendo llegar al 100% de los costes de matriculación. Para las formaciones de tipo 1 o 2 se incrementa hasta un máximo de 1.000 euros/anuales por trabajador/a y podrá llegar hasta un máximo del 80 % de los costes de matriculación.

Cada área elaborará anualmente (durante el mes de enero) un catálogo de necesidades formativas identificando cada acción en función de que sea “mejora continua” o “formación estratégica”. No se podrán gastar horas de la bolsa ni se efectuarán pagos de la bolsa monetaria en tanto la formación no esté aprobada. En todos los casos Cesefor podrá conseguir financiación para la formación o utilizar la de la fundación tripartita para pagar la ayuda monetaria. La persona trabajadora se compromete a informar al Centro en caso de recibir algún tipo de beca o ayuda económica para la formación. En caso de que la persona trabajadora consiga una beca personal se podrá utilizar alcanzar el 100% de ayuda monetaria pero nunca superarlo. La persona trabajadora recibe la ayuda monetaria en primer término como anticipo económico (siempre que se pueda siendo Cesefor quien abona el coste de la formación o en caso de que no se pueda través de un ingreso en su cuenta). En caso de abandono o no finalización satisfactoria deberá devolver el anticipo a Cesefor. La no finalización satisfactoria no tendrá repercusión en las horas consumidas de la bolsa de horas (no se tendrán que devolver). Una vez finalizada la formación y en caso de que se haya terminado satisfactoriamente el anticipo se anulará en caso de que el pago lo haya hecho Cesefor o se convertirá en un complemento salarial para la formación en caso de ingreso al trabajador/a. La formación se considerará finalizada tras la elaboración de un informe por parte de la persona trabajadora sobre la formación, la cumplimentación de los datos que se pidan en la intranet y su presentación en un café de los viernes (en caso que se considere por la Dirección). La persona adjudicataria se compromete a compartir la información documental con el resto de Cesefor y a ser intermediaria en posibles servicios que pueda obtener Cesefor en la entidad que imparta el curso (por ejemplo, acceder a un equipo, una sala de reuniones para fines de Cesefor o a bases de datos de publicaciones).

**Respecto de la formación**, se han accedido en el **2021** a un total de 14 actividades formativas, de las cuales once de ellas han sido telemáticas (79%), dos con modalidad mixta (14%) y una presencial (7%).

En cuanto a las personas que han accedido, puede verse que doce mujeres (52%) han accedido frente a once hombres (48%).

De las mujeres, la categoría profesional T3 y T4 han sido las dos más representativas con 5 participantes cada una.

De los hombres, la categoría T3 es la mayoritaria, con 4 participantes.

En cuanto al tipo de formación, las mujeres en 7 casos han realizado formación genérica ambas en diferentes propuestas de cursos de inglés. Destinando el resto, cinco casos, han sido formaciones de especialización. Por el contrario, entre los hombres la mayoría de los casos ha accedido a formaciones de especialización (8 casos) frente a 3 casos de formación genérica en idioma inglés.

Del total de los cursos brindados el 57% se desarrolla en horario laboral.

Entre las mujeres, de las 12 mujeres que han realizado formaciones, el 25% (3 casos) las han desarrollado en horario laboral frente al 45% de los hombres (5 casos).

En base a la información reportada no se aprecian normas discriminatorias en los procesos de gestión de recursos humanos. No se ha detectado el uso de técnicas y procesos de captación, selección, ascenso, o formación del personal, que denoten indicios de discriminación directa o indirecta por razón de género.

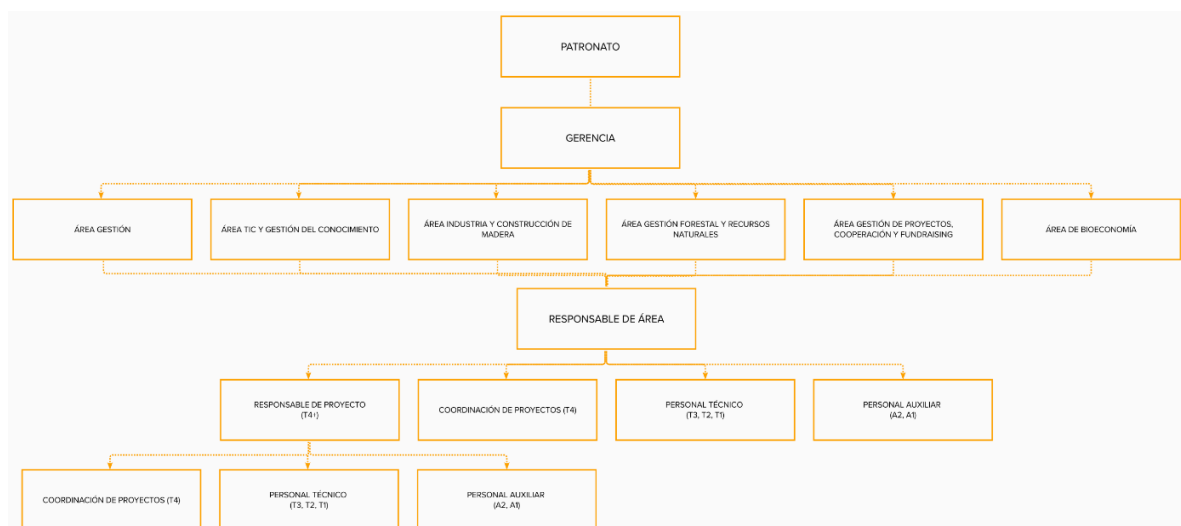
Actualmente el personal no cuenta con formación sobre igualdad entre mujeres y hombres, por lo que sería recomendable recibirla. En primer lugar, formando al personal de la empresa que de forma directa o indirecta participa en la gestión de recursos humanos, así como en los que toman las decisiones de promoción del personal y en una segunda etapa, sensibilizar a toda la plantilla.

Revisar los canales y procesos de reclutamiento para asegurar que la empresa obtiene, en sus procesos, candidaturas de ambos sexos para las vacantes y bolsa de empleo.

Revisar el sistema de pruebas selectivas y entrevistas para asegurar que garanticen un proceso de selección de personal neutro desde el punto de vista de género.

### 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS.

El Organigrama de la Empresa es el siguiente:



#### Clasificación profesional

Mayoritariamente, el grueso de la plantilla al servicio de la empresa se encuentra ubicado en la categoría profesional de **T3** albergando a 25 personas de las 62 que suponen un 40% de la plantilla, siendo el grado de visibilidad de las mujeres mayor al registrado para los hombres (68%-32%) en esta categoría, en concreto 17 M frente a 8 H.

La siguiente categoría profesional que ocupa a un mayor número de personas trabajadoras es **T4** que comprende a 14 personas que suponen un valor porcentual del 23% de la plantilla, con idéntica representación de mujeres (7M) y hombres (7H). Destaca, también, la equidad representativa entre ambos sexos en las siguientes categorías **T4RP** que alberga a 8 personas que suponen el 13% de la plantilla; en la categoría **T2** que comprende a 2 personas (3% de la plantilla) con 1M y 1H y la categoría **T1** que comprende a 4 personas (6% de la plantilla) con 2M y 2H.

Por el contrario, se pone de manifiesto que hay 3 categorías masculinizadas en su totalidad que son **Gerencia** (1H) que supone el 2% de la plantilla, **Responsable de Área o de Proyecto** compuesto por 4H que suponen el 6% de la plantilla y la categoría inferior A1 compuesta por 4H que suponen un 6% de la plantilla.

Con este dato se pone de manifiesto que las mujeres sufren especiales dificultades para llegar a los puestos de máxima responsabilidad, apreciándose a priori un posible “techo de cristal”.

El Área que ocupa mayor parte de la plantilla es la de **Industria y Construcción** con madera que alberga a 18 personas (29% de la plantilla), cuyo índice de representatividad de las mujeres es inferior al de los hombres, un 33% de mujeres (6M) frente a un 67% de hombres (12H). La categoría mayor jerárquicamente (Responsable de Área) está ocupada por 1H sin presencia de mujeres, la categoría inmediatamente inferior T4 RP está equilibrada por 2M y 2H, al igual que la categoría T3. La categoría T4 es la única en las que es mayor la presencia de mujeres 2M (67%) y 1H (33%). Categorías íntegramente masculinizadas son las inferiores T2 (1H), T1 (1H) y A1(4H).

La segunda **Área es la de Gestión Forestal y Recursos Naturales** que comprende a 17 personas (27% de la plantilla) con un índice de distribución mayor para las mujeres, un 71% (12M), frente a un 29% de hombres (5H). La categoría mayor jerárquicamente (Responsable de Área) está ocupada por 1H sin presencia de mujeres, sin embargo, la categoría inmediatamente inferior está ocupada íntegramente por 2M que son las T4 Responsables de Proyecto. Y en el resto de categorías es mayor la presencia de mujeres. En concreto 2M (67%) en T4 frente a 1H (33%) y en T3 hay 8 M (73%) frente a 3H (27%).

Y la tercera es la de **TIC y Gestión del conocimiento** que ocupa a 15 personas que representan un 24% de la plantilla, siendo mayoritarios los hombres (10H) que suponen un 67% frente a la 5M que suponen un 33% de la plantilla de esta área. Las dos categorías mayores jerárquicamente (Responsable de Área y T4 RP) están masculinizadas íntegramente ocupadas por 1 H cada una de ellas. En las categorías T4 y T3 es mayor también la presencia de hombres. En T4 hay 5H frente a 2M y en T3 3H frente a 1M. La única categoría con mayor presencia de mujeres es T2 con 1M y ningún hombre.

En las 3 Áreas restantes (Área de Gestión, Área de Gestión de Proyectos, Cooperación y Fundraising y Área de Bioeconomía) que ocupan a un porcentaje muy pequeño de la plantilla total destaca que es altamente mayoritaria la presencia de mujeres.

En concreto, el **Área de Bioeconomía** está compuesta por 5 personas que representan un 8% de la plantilla con 3M (60%) y 2H (40%). La categoría mayor jerárquicamente está ocupada por sólo 1H sin presencia de mujeres. La categoría T3 está íntegramente feminizada (2M) y la inferior T1 está equilibrada, 1M y 1 H.

El **Área de Gestión** está compuesto por 4 personas que representan un 6% de la plantilla con 3M (75%) y 1H (25%). La categoría mayor jerárquicamente está ocupada por sólo 1H (Gerencia) sin presencia de mujeres, sin embargo, el resto de categorías, T3 y T1, están íntegramente feminizadas (2M en T3) y 1M en T1.

El **Área de Gestión de Proyectos, Cooperación y Fundraising** está compuesta por 3 personas que representan un 5% de la plantilla con 2M (67%) y 1H (33%). La categoría mayor jerárquicamente está ocupada por sólo 1H (Responsable de Área) sin presencia de mujeres, sin embargo, el resto de categorías, están íntegramente feminizadas, 1M en T4y 1M en T3.

## Retribuciones

CESEFOR actualiza las tablas salariales propias en enero de cada año para cada una de las categorías. La estructura salarial es la siguiente:

- Salario base para cada una de las categorías
- 2 pagas extras (junio y diciembre) por importe cada una de un mes de salario base.
- Complementos salariales de puesto de trabajo para las siguientes categorías: responsable de área y responsable de proyecto.
- Complemento salarial individual para utilizar bicicleta o ir andando en los trayectos de ida y/o vuelta al trabajo a razón de 0,15 €/Km que se abonan a final de año.
- Complemento por km recorrido en coche particular con bajas emisiones de CO2 que se abona a final de año según la siguiente proporción:
  - \* vehículo sin categoría o categoría B: 0,04 €/Km
  - \* vehículo categoría C: 0,05 €/Km.
  - \* vehículo categoría ECO: 0,06 €/Km
  - \* vehículo 0 emisiones: 0,08 €/Km.
- Plus de formación consistente en el abono del importe del curso de formación realizado por el trabajador o trabajadora que ha sido aprobado por Gerencia con carácter previo.

- También existe un complemento denominado garantía a percibir por el empleado en caso de IT por AT o EC de modo que perciba el 100% del salario en estos casos,

Las tablas salariales de 2021 son las que se indican a continuación, a las que se les aplicó una subida del 1% respecto de las del año anterior:

- A1 18.398,16 €
- A2 20.237,98 €
- T1 20.442,40 €
- T2 23.099,91 €
- T3 24.888,62 €
- T4 27.597,24 €
- T4+ Responsable de proyecto 31.673,60 €
- T4 Responsable de Área 35.762,08 €
- Gerencia 51.106 €

Respecto del **registro retributivo** explicar que se ha realizado por categorías profesionales y se infiere que no hay diferencias salariales y por tanto tampoco brecha salarial por razón de género. Únicamente destacar que las categorías de Gerencia, T4 RP y A1 están masculinizadas en su totalidad. Y reseñar que en las categorías T1, T2 Y T4+ existen diferencias salariales únicamente respecto de la formación y el incentivo o complemento por km, ir al trabajo en bici o km, pero ello no obedece a razones discriminatorias, sino que depende de la formación que haya elegido cada trabajador o trabajadora o de si han hecho uso de bicicleta, coche sin emisiones o han hecho el trayecto al trabajo a pie.

Se aprecia que la brecha salarial respecto de las **retribuciones totales** entre hombres y mujeres es de un 5,83%, sin embargo, si atendemos al valor de la mediana no hay brecha salarial.

De dichos datos se infiere que la brecha salarial entre hombres y mujeres en los conceptos de **salario base y pagas extras** es del **2,78%**, sin embargo, el valor de la mediana para ambos sexos es el mismo, lo que indica que no hay brecha salarial.

Encontramos diferencias salariales respecto del **complemento de puesto de trabajo**, donde sí hay una brecha de cuantía considerable que asciende a un **69,11%**, sin embargo, el valor de la mediana para este complemento es 0 tanto en hombres como en mujeres.

Para explicar esta brecha, hemos de tener en cuenta en primer lugar que este complemento sólo se asigna a las categorías de Responsable de Área y T4+ Responsable de Proyecto, por importe respectivamente de 8.175 € anuales y 4.076,40 € anuales. En segundo lugar, la categoría de Responsable de Área está en su totalidad



masculinizada (4H), y la de T4+RP está compuesta por 2H (40%) y 3M (60%). Esto significa que sólo 9 personas de plantilla cobran estos complementos sobre un total de 62 personas, lo que representa un 15% del total de plantilla. Por ende, el 10% de las mujeres cobra este complemento frente al 19% de los hombres. De este último argumento se entiende que los valores de la mediana sean cero.

### **Informe de Auditoría retributiva**

La vigencia de la auditoría retributiva coincide con la del presente Plan de Igualdad.

En el proceso de valoración y para evitar disparidad, es necesario acordar previamente una serie de criterios de valoración que tiene como objetivo conseguir una valoración equilibrada y homogénea garantizando la transparencia del resultado y pudiéndose, de esta manera, ser defendido. En nuestro supuesto, se ha acordado por unanimidad de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de CESEFOR en reunión de fecha 8 de junio de 2022 hacerlo utilizando la Herramienta de Valoración de puestos de trabajo aprobada en abril de 2022 puesto que ha sido elaborada en el seno de una mesa técnica de diálogo social en la que han participado las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y patronales CEOE y CEPYME, así como el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, contando con el asesoramiento de expertas y expertos independientes.

Se ha acordado en la misma reunión por unanimidad realizar dicha valoración de puestos por Categorías Profesionales existentes en la empresa puesto que es la forma más idónea a la vista de que se trata de una empresa de perfil científico y de investigación y es extraordinariamente dificultoso unificarlas a través de puestos de trabajo.

Las categorías profesionales/puestos de trabajo evaluados han sido los siguientes:

- Gerencia
- Responsable de Área
- Responsable de proyectos (T4+)
- Personal técnico de proyecto (T4)
- Personal técnico de proyecto (T3)
- Personal técnico de proyecto(T1)
- Personal técnico de proyecto(T2)
- Personal auxiliar de taller (A1)

La composición por sexos de cada categoría es la siguiente:

<b>Título del Puesto</b>	<b>Nº. de Mujeres</b>	<b>Nº. de Hombres</b>	<b>Categorización</b>



Gerencia	0	1	Masculinizada
Responsable de Área	0	4	Masculinizada
Responsable de proyectos (T4+)	4	4	Equilibrada
Personal técnico de proyecto (T4)	7	7	Equilibrada
Personal técnico de proyecto (T3)	17	8	Feminizada
Personal técnico de proyecto (T1)	2	2	Equilibrada
Personal técnico de proyecto (T2)	1	1	Equilibrada
Personal Auxiliar de taller (A1)	0	4	Masculinizada

Los factores que se han tenido en cuenta son los de la herramienta con sus correspondientes subfactores y son los siguientes:

A) Naturaleza de las funciones o Áreas (40% peso):

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.3) ESFUERZO MENTAL

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.7) AUTONOMÍA

B) Condiciones educativas (20% peso):

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

C) Condiciones profesionales y de formación (25% peso):

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.2) APTITUDES

C.3) HABILIDADES SOCIALES

D) Condiciones laborales y factores estrictamente desarrollados con el desempeño (15% peso)

D.1) ENTORNO

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

El resultado de la valoración ha dado las siguientes agrupaciones y puntuaciones:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Responsable de Área ( <b>557</b> )
	Gerencia ( <b>643</b> )
Agrupación 5	Responsable de proyectos (T4+)( <b>465</b> )

Agrupación 4	Personal técnico de proyecto (T3)( <b>304</b> )
	Personal técnico de proyecto (T4)( <b>381</b> )
Agrupación 1	Personal técnico de proyecto(T2)( <b>187</b> )
	Personal técnico de proyecto(T1)( <b>155</b> )
	Personal Auxiliar de taller (A1)( <b>94</b> )

No se han apreciado desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, ni tampoco especiales dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

No obstante, lo anterior, sí se estima conveniente poner de manifiesto que como CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA el principal problema detectado es la existencia de categorías profesionales íntegramente masculinizadas como Gerencia y Responsable de Área que son las que tienen asignados salarios más altos.

Y como medidas del plan relacionadas con lo anterior, se propone:

- 1º) Revisión de las descripciones de las categorías profesionales y sus funciones.
- 2º) Mejorar la transparencia en los procesos de selección
- 3º) Mejorar la difusión de las medidas de conciliación entre la plantilla
- 4º) Crear un grupo de trabajo para la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

#### 4. CONDICIONES DE TRABAJO

En relación a las condiciones de trabajo, un 90% de la plantilla ostenta contratos a jornada completa, en concreto, 28 M (50%) y 28H (50%). Y respecto a los contratos a tiempo parcial hay 6 personas (10% plantilla), 3 M (50%) y 3H (50%).

Se concluye que la mayoría de la plantilla (39 personas de las 62), esto es, un 63% tiene **contrato indefinido**, estando el 46% de estos contratos ocupados por mujeres (18 M) y el 54% por hombres (21 H).

Respecto de la **contratación temporal a tiempo completo** es bajo la modalidad de obra o servicio albergando a un 31% de la plantilla (19 personas), ocupando un 58% de dichos contratos las mujeres (11M) y un 42% los hombres (8 H).

Respecto de la misma modalidad temporal, pero a **tiempo parcial** alberga a 3 personas que representan un 5% de la plantilla en un porcentaje del 67% las mujeres (2 M) y un 33% los hombres (1H).

Existe un único contrato de prácticas de un hombre en jornada parcial.

De estos datos se infiere que las mujeres son las que mayoritariamente ocupan los contratos temporales sean a jornada completa o parcial y por el contrario los contratos indefinidos son ocupados mayoritariamente por hombres.

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

En la plantilla, en el año 2021 se registró un único permiso de reducción de jornada por cuidado de hijos, solicitado por una mujer. En el año 2019 una mujer solicitó excedencia voluntaria hasta el 8 de septiembre de 2022. En el año 2021 se solicitaron en total 20 días de permisos por hospitalización de pariente hasta segundo grado, fallecimiento, accidente o enfermedad grave enfermedad de familiar. De dichos días, 5 mujeres solicitaron en total 9 días. Y 3 hombres solicitaron 11 días de permiso por estas causas. En el año 2021 se solicitaron 4 días de permiso por traslado de domicilio habitual, 2 mujeres y un hombre. La empresa también tiene implantado un sistema de flexibilidad de horarios a nivel general, para conciliar vida personal, familiar y laboral.

En el año 2021 se registraron 4 incapacidades temporales por enfermedad común que correspondieron todas a mujeres. La empresa no dispone de una evaluación de riesgos psicosociales.

Desde la empresa, se está haciendo un esfuerzo por mejorar la conciliación entre la vida personal, laboral y se considera conveniente difundir a la plantilla las medidas de conciliación.

## **6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

De los datos expuestos en el presente informe llegamos a las siguientes conclusiones

### **PRIMERO. – Equilibrio representativo**

A la luz de los datos, se confirma el equilibrio representativo de sexos en términos absolutos de plantilla total de la empresa. El centro de Soria es el que más plantilla alberga reflejando un porcentaje de 45% de mujeres (23 M) frente al 55% de hombres (28 H). Sin embargo, el resto de centros albergan en total a 11 personas, de las que un 72,72% son mujeres (8 M) y un 27,28% son hombres (3H). En los centros de Salamanca, Burgos, Ávila y Ponferrada hay una feminización total o casi total de la plantilla, siendo igual el porcentaje de hombres y mujeres en el centro de León y en Valladolid hay un único hombre en plantilla.

### **SEGUNDO. -Contratación temporal y contratación a tiempo parcial.**

Se concluye que la mayoría de la plantilla (39 personas de las 62), esto es, un 63% tiene contrato indefinido, estando el 46% de estos contratos ocupados por mujeres (18 M) y

el 54% por hombres (21 H). Respecto de la contratación temporal a tiempo completo es bajo la modalidad de obra o servicio albergando a un 31% de la plantilla (19 personas), ocupando un 58% de dichos contratos las mujeres (11M) y un 42% los hombres (8 H).

Respecto de la misma modalidad temporal, pero a tiempo parcial alberga a 3 personas que representan un 5% de la plantilla en un porcentaje del 67% las mujeres (2 M) y un 33% los hombres (1H).

Existe un único contrato de prácticas de un hombre en jornada parcial.

De estos datos se infiere que las mujeres son las que mayoritariamente ocupan los contratos temporales sean a jornada completa o parcial y por el contrario los contratos indefinidos son ocupados mayoritariamente por hombres.

### **TERCERO. - Categorías profesionales**

Se pone de manifiesto que hay 3 categorías masculinizadas en su totalidad que son **Gerencia** (1H) que supone el 2% de la plantilla, **Responsable de Área o de Proyecto** compuesto por 4H que suponen el 6% de la plantilla y la categoría inferior A1 compuesta por 4H que suponen un 6% de la plantilla.

Con este dato se pone de manifiesto que las mujeres sufren especiales dificultades para llegar a los puestos de máxima responsabilidad, apreciándose a priori un posible "techo de cristal".

## **7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Actualmente la empresa cuenta con un **Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género en el entorno laboral**, aprobado en el seno de la Comisión de Igualdad de CESEFOR con fecha 14 de octubre de 2022. Dicho Protocolo tiene por objeto prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo orientación sexual, identidad y/o expresión de género en el entorno laboral, como expresiones de la desigualdad estructural de mujeres y hombres en el empleo, definiendo las pautas que permitan identificar una situación de abuso de poder y sexista en el entorno laboral (selección, contratación, relaciones de trabajo, promoción y desarrollo de carrera profesional, formación) y los procedimientos de actuación que deben seguirse en los supuestos en que se produzcan estas conductas que atentan contra la dignidad y el derecho a la igualdad de trabajadoras y trabajadores, a fin de solventar esta situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas y la sanción de quien sea responsable del acoso.

Asimismo, se ha habilitado una dirección de correo electrónico para canalizar denuncias: [acoso@cesefor.com](mailto:acoso@cesefor.com).

En la empresa no existe Protocolo sobre Violencia de Género

## 5.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### OBJETIVOS GENERALES

- **Reforzar el valor de la igualdad de mujeres y hombres** en la cultura corporativa de CESEFOR, lo que se reflejará en todos los procedimientos y políticas.
- **Tener una hoja de ruta**, realista y específica, que facilite la puesta en marcha de medidas para implantar las áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico, así como ser un marco de trabajo para realizar el seguimiento y evaluación de los resultados.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incorporar el Principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas las políticas, documentos y declaraciones de la entidad.
- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en la promoción profesional.
- Promover la presencia de mujeres en todos los puestos, y grupos profesionales, donde no hay, esencialmente, en cuanto a grupos, en los de mayor responsabilidad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva en puestos de igual valor.
- Mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral en la cultura organizativa.
- Garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable, libre de riesgos y libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos.
- Aumentar la formación continua y el conocimiento de la plantilla sobre igualdad entre mujeres y hombres, perspectiva de género y violencia de género.

### ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

En base al Diagnóstico se señalan los siguientes ámbitos a considerar en el Plan:

- Cultura corporativa
- Comunicación e imagen
- Condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral
- Proceso de selección, contratación y promoción profesional
- Formación
- Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones

## 6. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, se detallan las Acciones que se van a realizar en el marco del I Plan de Igualdad de CESEFOR:

Las acciones son positivas: Medidas dirigidas a compensar la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres y acelerar el proceso hacia la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su naturaleza, en su mayoría son de carácter temporal, al preverse su desaparición en el momento que se alcance la igualdad real entre mujeres y hombres.

Siguiendo la metodología de trabajo empleada para efectuar el Diagnóstico previo de la situación de la Empresa las acciones a llevar a cabo se definen y concretan en las fichas que se acompañan y como en las que se indican los siguientes aspectos en relación a cada acción:

- Descripción de la acción.
- Ámbito utilizado para el diagnóstico al que se refiere la acción.
- Objetivos que se pretenden alcanzar con la acción.
- Métodos o procedimientos que se utilizarán para implantarla.
- Personas a las que se dirige la acción (personas que estén en situación de desigualdad o las personas que puedan influir en la puesta en marcha de las políticas de igualdad de oportunidades).
- Persona o Departamento responsable de implantar la acción.
- Recursos materiales, humanos y económicos necesarios.
- Fecha prevista de puesta en marcha y ejecución de la acción.
- Fecha prevista de finalización.
- Indicadores que permitan el seguimiento y evaluación de la Acción.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de CESEFOR y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad en cualquier centro de trabajo de la comunidad de Castilla y León.

<b>ÁMBITO DE ACTUACIÓN</b>	<b>Nº</b>	<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>
Cultura corporativa	1	Difusión del Compromiso asumido por la Gerencia y la representación sindical en materia de Igualdad
	2	Incorporación en la documentación corporativa del Principio de igualdad de mujeres y hombres de manera explícita, así como una comunicación inclusiva. Difusión de una guía de lenguaje no sexista.
Comunicación e imagen	3	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad y dotar de un buzón de Igualdad.
	4	Realización de campañas de sensibilización que incidan en el valor del principio de igualdad entre hombres y mujeres y eliminación de estereotipos de género.
Condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral	5	Incorporación en el Plan de Prevención de riesgos del enfoque de género y valorar el impacto diferencial en las evaluaciones de riesgos laborales, en la planificación de la actividad preventiva y en las actuaciones de seguimiento y actualización de estos instrumentos, teniendo en cuenta los riesgos laborales presentes en cada puesto de trabajo.
Proceso de selección y contratación y promoción profesional	6	Revisión de los criterios, canales y procesos de reclutamiento para asegurar que la entidad obtiene, en sus procesos, candidaturas de ambos sexos para las vacantes.
	7	Potenciación de los procesos de promoción para potenciar la incorporación de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.
	8	Incorporación de las mujeres en las categorías donde no están o están infrarrepresentadas Revisión de los procesos de selección para aumentar el número de mujeres en puestos donde no están o están infrarrepresentadas
	9	Incorporación de la perspectiva de género en las descripciones de puesto de trabajo
Formación	10	Formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres (especialmente a las personas con responsabilidad en la organización). Formación a mujeres para la adquisición de competencias que favorezcan la promoción a puestos de mayor responsabilidad.
Corresponsabilidad	11	Difusión a la plantilla de las medidas de conciliación (corresponsabilidad)
Retribuciones	12	Plan de Auditoría Retributiva: valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género

## DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

### ÁMBITO DE ACTUACIÓN: CULTURA CORPORATIVA

<b>ACCIÓN NÚMERO 1. TIPO DE ACCIÓN: POSITIVA</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>Difusión del Compromiso asumido por la Gerencia y la representación sindical en materia de Igualdad.</b>		
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Tener una hoja de ruta, realista y específica, que facilite la puesta en marcha de medidas para implantar las áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico, así como ser un marco de trabajo para realizar el seguimiento y evaluación de los resultados.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Incorporar el Principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas las políticas, documentos y declaraciones de la entidad.		
<b>PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN</b>			
Difusión del documento de Compromiso asumido por CESEFOR y la representación legal de las personas trabajadoras con el fin de fomentar y facilitar la igualdad en la organización. La difusión se realizará a través de los medios habituales: web e intranet.			
<b>AGENTES</b>	<b>RECURSOS NECESARIOS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	
Responsable: Departamento de Gestión y Comisión de Igualdad.	Recursos internos. Dificultad implantación: baja	Inicio: Al publicarse el Plan de Igualdad	Final: diciembre 2022
Colectivo destinatario: toda la plantilla			
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>			
<b>INDICADORES</b>	<b>RESULTADO ESPERADO</b>		
Publicación/Comunicación del compromiso de la empresa mediante web y a través de la intranet para su conocimiento en todos los centros de trabajo.	Entendimiento por parte de la organización de la importancia del Principio de igualdad entre hombres y mujeres en la Entidad; prevención de discriminación de género.		



<b>ACCIÓN NÚMERO 2. TIPO DE ACCIÓN: POSITIVA</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>Incorporación en la documentación corporativa del Principio de igualdad de mujeres y hombres de manera explícita, así como una comunicación inclusiva. Difusión de una guía de lenguaje no sexista</b>		
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Reforzar el valor de la igualdad de mujeres y hombres en la cultura corporativa de CESEFOR, lo que se reflejará en todos los procedimientos y políticas.		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	Incorporar el Principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas las políticas, documentos y declaraciones de la entidad.		
<b>PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN</b>			
Revisión sistemática de los documentos, materiales de comunicación internos y externos (página web, eventos en los que participe, medios de comunicación internos) y corrección en su caso para hacer visible el Principio de igualdad, y una comunicación inclusiva.			
<b>AGENTES</b>	<b>RECURSOS NECESARIOS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	
Responsable: Departamento de Gestión y Comisión de Igualdad.	Recursos internos	Inicio: con la publicación del Plan en el Boletín Oficial	Final: diciembre 2023.
Colectivo destinatario: responsables de departamentos, plantilla, proveedores, usuarios	Dificultad de implantación: media		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>			
<b>INDICADORES</b>	<b>RESULTADO ESPERADO</b>		
100% de los documentos externos e internos reflejan el principio de igualdad de hombres y mujeres y una comunicación inclusiva. Número de documentos revisados.	Hacer visible a través de la imagen que proyecta la empresa, los compromisos asumidos en materia de igualdad		

## ÁMBITO DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN E IMAGEN

<b>ACCIÓN NÚMERO 3. TIPO DE ACCIÓN: POSITIVA</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>Difusión y comunicación del Plan de Igualdad y dotar de un Buzón de Igualdad</b>		
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Tener una hoja de ruta, realista y específica, que facilite la puesta en marcha de medidas para implantar las áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico, así como ser un marco de trabajo para realizar el seguimiento y evaluación de los resultados.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Incorporar el Principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas las políticas, documentos y declaraciones de la entidad.		
<b>PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN</b>			
<p>Difusión a todos los grupos de interés de CESEFOR de la aprobación del Plan de Igualdad.</p> <p>Internamente: comunicación del Plan a toda la plantilla a través de los canales de comunicación interna habituales como página web e intranet.</p> <p>Externamente: elaboración y difusión a través de la web sobre la aprobación y puesta en marcha del I Plan de Igualdad de CESEFOR; difusión a través de las redes sociales.</p> <p>Dotar de un buzón de igualdad dentro de la intranet donde se recojan sugerencias, iniciativas, dudas o quejas de la plantilla en relación con el desarrollo del Plan de Igualdad.</p>			
<b>AGENTES</b>		<b>RECURSOS NECESARIOS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>
Responsable: Comisión de Igualdad		Internos. Dificultad implantación: media	Inicio: Al aprobarse el Plan de Igualdad Final: dic 2022
Colectivo destinatario: todo el personal de la Entidad, y sociedad en general.			
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>			
<b>INDICADORES</b>		<b>RESULTADO ESPERADO</b>	
Publicación/Comunicación de la aprobación y puesta en marcha del Plan de Igualdad a través de todos los canales de comunicación de la Entidad. Número de comunicaciones externas. Informe sobre las comunicaciones recibidas en el Buzón de Igualdad. Encuesta anual para la evaluación continua		Mostrar el compromiso de CESEFOR con la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Servir de ejemplo para otras organizaciones.	

<b>ACCIÓN NÚMERO 4. TIPO DE ACCIÓN: POSITIVA</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>Realización de campañas de sensibilización que incidan en el valor del principio de igualdad entre hombres y mujeres y eliminación de estereotipos de género.</b>		
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Reforzar el valor de la igualdad de mujeres y hombres en la cultura corporativa CESEFOR, lo que se reflejará en todos los procedimientos y políticas.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Aumentar el conocimiento de la plantilla sobre igualdad entre mujeres y hombres, perspectiva de género y violencia de género.		
<b>PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN</b>			
<p>Se realizarán tres campañas de sensibilización y comunicación sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres que servirán para llamar la atención sobre los clichés de género, desafiando a la sociedad a pensar de manera diferente a los patrones establecidos.</p> <p>Los temas de las tres campañas serán:  <i>Liderazgo y mujeres</i>  <i>Cómo romper con la asignación de estereotipos y roles asignados a mujeres y hombres</i>  <i>Cuidados y corresponsabilidad.</i></p>			
<b>AGENTES</b>		<b>RECURSOS NECESARIOS</b>	
Responsable: Gerencia y Comisión de Igualdad		Recursos internos y externos para la planificación y organización de la Campaña, diseño de creatividades y materiales. Dificultad implantación: media	
Colectivo destinatario: plantilla			
		<b>CRONOGRAMA</b>	
		Inicio: 2023	Final: vigencia plan de igualdad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>			
<b>INDICADORES</b>		<b>RESULTADO ESPERADO</b>	
Realización de las 3 campañas. Número de hombres y de mujeres implicadas en su diseño. Número de personas asistentes.		Visibilizar las distintas capacidades y eliminar estereotipos sobre el trabajo que pueden desarrollar las mujeres.	

## ÁMBITO DE ACTUACIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO, SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

<b>ACCIÓN NÚMERO 5. TIPO DE ACCIÓN: POSITIVA</b>			
<b>ACCIÓN desde la perspectiva de riesgos</b>	<b>Incorporación en el Plan de Prevención de riesgos del enfoque de género y valorar el impacto diferencial en las evaluaciones de riesgos laborales, en la planificación de la actividad preventiva y en las actuaciones de seguimiento y actualización de estos instrumentos, teniendo en cuenta los riesgos laborales presentes en cada puesto de trabajo.</b>		
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Tener una hoja de ruta, realista y específica, que facilite la puesta en marcha de medidas para implantar las áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico, así como ser un marco de trabajo para realizar el seguimiento y evaluación de los resultados.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos.		
<b>PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN</b>			
<p>- Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos laborales significa poner el mismo nivel de atención, de preocupación y de recursos en los diferentes tipos de riesgos que causan daños a la salud teniendo en cuenta las diferentes características de hombres y mujeres. Como ejemplo en las campañas de prevención de enfermedades y promoción de la salud, haciendo hincapié en la necesidad de hacer evaluaciones de riesgos psicosociales en los distintos puestos de trabajo; en la formación etc.</p> <p>- Formación a los delegados y delegadas de prevención en materia de seguridad y salud con perspectiva de género.</p>			
<b>AGENTES</b>	<b>RECURSOS NECESARIOS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	
Responsable: Gerencia y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Horas de trabajo invertidas del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales. Dificultad de implantación: Alta	Inicio: enero 2023	Final: diciembre 2024
Colectivo destinatario: todo el personal y especialmente Comité de Salud Laboral			
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>			
<b>INDICADORES</b>	<b>RESULTADO ESPERADO</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de nuevos riesgos identificados</li> <li>• Número de evaluaciones realizadas con perspectiva de género</li> <li>• Nuevas medidas propuestas para prevenir los riesgos</li> <li>• Inclusión sistemática de la variable: sexo en estudios, estadísticas, encuestas, informes etc</li> <li>• Se realizarán dos cursos con un mínimo 10 horas</li> <li>• 100% de delegados y delegadas de prevención asisten.</li> <li>• % Participación de mujeres y hombres en el proceso de ejecución del plan de prevención.</li> </ul>	<p>Mejora de las condiciones de trabajo de la plantilla</p> <p>Mejora del clima laboral</p> <p>Prevención de enfermedades y bajas laborales</p> <p>Reducir los índices de incidencia por Incapacidad temporal</p> <p>Aumento del conocimiento de toda la plantilla en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.</p>		

## ÁMBITO DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

<b>ACCIÓN NÚMERO 6. TIPO DE ACCIÓN: POSITIVA</b>		
<b>ACCIÓN</b>	<b>Revisión de los criterios, canales y procesos de reclutamiento para asegurar que la entidad obtiene, en sus procesos, candidaturas de ambos sexos para las vacantes.</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Reforzar el valor de la igualdad de mujeres y hombres en la cultura corporativa CESEFOR, lo que se reflejará en todos los procedimientos y políticas.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Promover la presencia de mujeres en todos los puestos, y grupos profesionales, donde no hay, especialmente, en cuanto a grupos, en los de mayor responsabilidad.	
<b>PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN</b>		
<p>La convocatoria se debe redactar con criterio de equidad de género, haciendo uso de lenguaje e imágenes neutras e inclusivas.</p> <p>Elección de canales de comunicación incluyentes, alternativos a los tradicionales, para asegurar que la comunicación de las ofertas de trabajo llega tanto a mujeres como a hombres con el perfil adecuado.</p> <p>Las candidaturas para las ofertas de empleo se deben recibir, preferentemente, mediante un formulario modelo que sistematice la misma información de todas las personas que concurren a la convocatoria, de forma que se garantice la igualdad de oportunidades para todas ellas. Uno de los modos de obtener esta garantía puede ser el análisis y la comparación de las candidaturas de forma “ciega”, sin visualizar los datos de identificación personal, hasta realizada la evaluación.</p> <p>Establecer convenios de colaboración con centros de formación profesional priorizando los ciclos ocupados principalmente por mujeres, para la incorporación en prácticas de estudiantes mujeres con perfil necesario para puestos de operarias.</p> <p>Charlas informativas sobre la empresa y las oportunidades de desarrollo profesional y expectativas de trabajo en centros de formación profesional feminizados.</p>		
<b>AGENTES</b>	<b>RECURSOS NECESARIOS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>
Responsable: Gerencia	Horas de trabajo invertidas desde Gerencia Dificultad de implantación: Alta	Enero de 2023 de Las 3 primeras medidas hasta Diciembre 2023 y las otras durante la vigencia del Plan.
Colectivo destinatario: sociedad en general.		
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>		
<b>INDICADORES</b>	<b>RESULTADO ESPERADO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% de procesos de reclutamiento revisados con lenguaje inclusivo</li> <li>• 100% ofertas de trabajo redactadas según procedimiento</li> <li>• 100% de convocatorias con currículum ciego.</li> <li>• Número de mujeres en prácticas en categorías donde no existe representación femenina.</li> <li>• Número de convenios de colaboración firmados</li> <li>• Número de charlas informativas</li> </ul>	<p>Ampliar el alcance de las comunicaciones de las bolsas de empleo y vacantes.</p> <p>Obtención de mayor número de candidaturas de mujeres en los puestos tradicionalmente ocupados por hombres</p>	

<b>ACCIÓN NÚMERO 7. TIPO DE ACCIÓN: POSITIVA</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>Potenciación de los procesos de promoción para promover la incorporación de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.</b>		
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Reforzar el valor de la igualdad de mujeres y hombres en la cultura corporativa de CESEFOR, lo que se reflejará en todos los procedimientos y políticas.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Promover la presencia de mujeres en todos en todos los puestos, y grupos profesionales, donde no hay, especialmente, en cuanto a grupos, en los de mayor responsabilidad.		
<b>PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de procesos de promoción interna cada vez que haya vacantes.</li> <li>- Difusión interna de los procesos de promoción de categoría que se convoquen.</li> <li>- Se diseñará un sistema medible y objetivo sobre los criterios de aptitud, dedicación, formación, mérito, capacidad del candidato, o candidata y permanencia en el puesto, de cada perfil que se convoca. Se publicitará el sistema.</li> <li>- En cuanto al proceso que ha de cumplir el principio de igualdad de trato y oportunidades tendrá en cuenta definir previamente el proceso de promoción con los requisitos exigidos, los contenidos de cada una de las pruebas y los criterios de calificación para asegurar que garanticen un proceso de promoción de personal sin discriminaciones desde el punto de vista de género.</li> <li>- Se impartirá Formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres a las personas que conforman el Tribunal de selección. Se buscará la participación en el Tribunal sea equilibrada de hombres y de mujeres.</li> <li>- Junto a los criterios de desempate, a igual mérito y capacidad, se incluirá una acción de mejora positiva que favorezca a las mujeres, siempre y cuando su representatividad en ese puesto sea inferior al 40%.</li> </ul>			
<b>AGENTES</b>	<b>RECURSOS NECESARIOS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	
Responsable: Gerencia	Horas de trabajo invertidas desde Gerencia. Dificultad de implantación: Media	Inicio: Enero 2023	Finaliza: vigencia del Plan
Colectivo destinatario: todo el personal			
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>			
<b>INDICADORES</b>		<b>RESULTADO ESPERADO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Número de procesos de promoción interna.</li> <li>● Diseño del sistema medible de los criterios de selección. Segundo semestre de 2023.</li> <li>● Número de procesos publicitados.</li> <li>● Número de mujeres que se presentan y sean evaluadas para potenciales promociones</li> <li>● Número de mujeres y de hombres que al final del plan logran ascensos. Valoración anual: personas presentadas/aprobadas</li> <li>● Número de cursos formativos dirigidos al personal</li> <li>● Número de mujeres que han promocionado a través de la acción positiva.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mejora de la motivación y productividad</li> <li>● Mejora del clima laboral</li> <li>● Mejora de la transparencia en el proceso de promoción.</li> </ul>	

<b>ACCIÓN NÚMERO 8. TIPO DE ACCIÓN: POSITIVA</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>Incorporación de las mujeres en las categorías donde no están o están infrarrepresentadas</b> <b>Revisión de los procesos de selección para aumentar el número de mujeres en puestos donde no están o están infrarrepresentadas</b>		
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Tener una hoja de ruta, realista y específica, que facilite la puesta en marcha de medidas para implantar las áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico, así como ser un marco de trabajo para realizar el seguimiento y evaluación de los resultados.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Promover la presencia de mujeres en todos los puestos, y grupos profesionales, donde no hay, especialmente, en cuanto a grupos, en los de mayor responsabilidad.		
<b>PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN</b>			
<p>Revisar los criterios, canales y los procesos de reclutamiento para asegurar que la empresa obtiene, en sus procesos, candidaturas de ambos sexos para las vacantes y bolsa de empleo.</p> <p>Definir previamente el proceso de selección con los requisitos exigidos (correspondiendo con las funciones a desarrollar), los contenidos de cada una de las pruebas y los criterios de calificación para asegurar que garanticen un proceso de selección de personal sin discriminaciones desde el punto de vista de género.</p> <p>Las entrevistas partirán de un guión previo, objetivo, consensuado por el equipo de selección para evitar sesgos de género.</p> <p>Formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres a las personas que conforman el Tribunal de selección. Se buscará que la participación en el Tribunal sea equilibrada de hombres y de mujeres.</p> <p>Junto a los criterios de desempate, a igual mérito y capacidad, se incluirá una acción de mejora positiva que favorezca a las mujeres, siempre y cuando su representatividad en ese puesto sea inferior al 40%.</p> <p>Revisión de los criterios de las ofertas de trabajo, eliminado si hubiera sesgos de género.</p> <p>Se adaptarán las pruebas (fechas y horas) de los procesos de selección para trabajadoras que no puedan asistir a ellos por motivos de maternidad debidamente acreditados.</p>			
<b>AGENTES</b>	<b>RECURSOS NECESARIOS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	
Responsable: Gerencia	Talleres formativos. Horas de trabajo Gerencia. Dificultad de implantación: Media.	Enero 2023	Diciembre 2023
Colectivo destinatario: el personal que participe en procesos de selección			
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>			
<b>INDICADORES</b>		<b>RESULTADO ESPERADO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● % de Mujeres que envían CVs a las bolsas de trabajo.</li> <li>● 100% Procesos de selección definidos desde la perspectiva de género.</li> <li>● % de Mujeres contratadas en las categorías superiores, u otras categorías donde se encuentran infrarrepresentadas.</li> <li>● 100% Acciones positivas realizadas.</li> <li>● 100% Adaptaciones de pruebas</li> <li>● Estudio anual de procesos de selección efectuados detallando el número de personas que solicitaron participar, las admitidas en el proceso y las aprobadas.</li> </ul>		Reducción del desequilibrio del número de hombres y mujeres en las categorías más altas que están masculinizadas.	

<b>ACCIÓN NÚMERO 9. TIPO DE ACCIÓN: POSITIVA</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>Incorporación de la perspectiva de género en las descripciones de puesto de trabajo</b>		
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Tener una hoja de ruta, realista y específica, que facilite la puesta en marcha de medidas para implantar las áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico, así como ser un marco de trabajo para realizar el seguimiento y evaluación de los resultados.		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	Incorporar el Principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas las políticas, documentos y declaraciones de la entidad. Y Desarrollar una política y procedimientos para una comunicación inclusiva en la organización		
<b>PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN</b>			
<p>La descripción del puesto de trabajo debe realizarse de forma objetiva y neutra. Se debe definir el puesto de manera completa, sin obviar ninguna de las capacidades y competencias profesionales, funciones de cada puesto, sin dejar entrever estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que se asocie como propias de mujeres o hombres.</p> <p>Prestar especial atención a la nomenclatura utilizada, así como a aquellos factores determinantes del puesto que puedan estar asociados a valores tradicionalmente masculinos (movilidad, disponibilidad, etc), e incluir también todas aquellos factores o valores que, por estar tradicionalmente asociados a las mujeres, no se suelen tener en cuenta.</p>			
<b>AGENTES</b>	<b>RECURSOS NECESARIOS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	
Responsable: Gerencia	Experta en igualdad de género. Dificultad de implantación: Media	Enero de 2023	Final diciembre 2023
Colectivo destinatario: todo el personal			
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>			
<b>INDICADORES</b>	<b>RESULTADO ESPERADO</b>		
100% Descripciones de los puestos de trabajo	Evitar sesgos de género a la hora de considerar candidaturas a los puestos de trabajo		



## ÁMBITO DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN

<b>ACCIÓN NÚMERO 10. TIPO DE ACCIÓN: POSITIVA</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>Formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres (especialmente a las personas con responsabilidad en la organización). Formación a mujeres para la adquisición de competencias que favorezcan la promoción de puestos de mayor responsabilidad.</b>		
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Reforzar el valor de la igualdad de mujeres y hombres en la cultura corporativa CESEFOR, lo que se reflejará en todos los procedimientos y políticas.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Aumentar el conocimiento de la plantilla sobre igualdad entre mujeres y hombres, perspectiva de género y violencia de género		
<b>PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN</b>			
<p>Desarrollar un programa formativo dirigido a sensibilizar y mejorar el conocimiento de qué es y qué significa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que contribuya a derribar prejuicios, y favorezca la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización.</p> <p>La formación debe ser transversal a los distintos ámbitos de actuación contemplados en el Plan e ir dirigida a todo el personal de la organización, priorizando las personas que tienen responsabilidades y participan en la toma de decisiones.</p> <p>Se impulsará la formación de mujeres favorecedora de acceso a puestos de responsabilidad será sobre liderazgo y empoderamiento.</p> <p>Se proponen los siguientes contenidos formativos:</p> <p>Previamente se realizará un análisis para conocer las necesidades formativas de la plantilla.</p> <p>Formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres a toda la plantilla, comenzando por aquellas personas que conforman los Tribunales de selección del personal y responsables de Departamentos (Una acción formativa. Duración 8 horas)</p> <p>Incremento del conocimiento sobre la seguridad y salud de las mujeres y los factores que influyen en ella a través de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género, dirigido a todo el personal. (Una acción formativa. Duración 4 horas)</p> <p>Organización de talleres formativos a toda la plantilla para prevenir y concienciar sobre violencia de género, el acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo. (Dos acciones formativas. Duración 4 horas)</p> <p>Formación específica a la Comisión de seguimiento del Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo sobre violencia de género (mínimo 20 horas formativas).</p> <p>Las formaciones se realizarán durante la jornada laboral.</p>			
<b>AGENTES</b>	<b>RECURSOS NECESARIOS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	
Responsable: Gerencia y RLT.	Diseño del plan formativo y ejecución del plan a través de Programas de formación por personal especializado. Dificultad implantación: Alta	Inicio: La formación Comisión Instructora: segundo semestre 2022. Resto de formación en 2023 y 2024	Final: 2024
Colectivo destinatario: toda la plantilla			

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADORES	RESULTADO ESPERADO
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realización de la encuesta para conocer las necesidades formativas.</li> <li>● Número de acciones formativas realizadas sobre igualdad de género.</li> <li>● Número de horas impartidas sobre igualdad de género</li> <li>● Porcentaje de mujeres y hombres que han recibido formación en materia de Igualdad</li> <li>● 100% del personal asiste a talleres formativos</li> <li>● 100% responsables de Departamentos que acude a los talleres formativos en materia de igualdad entre hombres y mujeres.</li> <li>● La Comisión Instructora del Protocolo sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo ha recibido la formación programada</li> </ul>	<p>Entendimiento de la importancia del Principio de igualdad entre hombres y mujeres, prevención de discriminación de género en reclutamiento, promoción; violencia de género, acoso sexual etc.</p> <p>Entendimiento del valor que aporta la diversidad en la cultura organizacional.</p>

## ÁMBITO DE ACTUACIÓN: CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

<b>ACCIÓN NÚMERO 11. TIPO DE ACCIÓN: POSITIVA</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>Difusión a la plantilla de las medidas de conciliación (corresponsabilidad)</b>		
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Tener una hoja de ruta, realista y específica, que facilite la puesta en marcha de medidas para implantar las áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico, así como ser un marco de trabajo para realizar el seguimiento y evaluación de los resultados.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Potenciar el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral en la cultura corporativa		
<b>PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN</b>			
<p>Elaboración de un documento de comunicación o material informativo para difundir las medidas de conciliación disponibles en CESEFOR, de forma que puedan ser usadas tanto por mujeres como por hombres, garantizando que el uso de las mismas no afectará al desarrollo profesional de las personas trabajadoras.</p> <p>Este material informativo será distribuido por los canales de comunicación internos habituales.</p> <p>Campaña informativa dirigida a los hombres de la plantilla para fomentar la conciliación corresponsable.</p> <p>Optar al Distintivo Optima de la Junta de Castilla y León, un distintivo honorífico que reconoce la labor de las empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades y de incentivar la puesta en práctica de políticas de acción positiva en las organizaciones. Las empresas superan una auditoría en la que se comprueba que cada una de ellas ha desarrollado políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>			
<b>AGENTES</b>		<b>RECURSOS NECESARIOS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>
Responsable: Gerencia y RLT		Recursos internos. Dificultad implantación: Alta	Inicio: Primer trimestre de 2023
Colectivo destinatario: todo el personal			
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>			
<b>INDICADORES</b>		<b>RESULTADO ESPERADO</b>	
% de hombres que disfrutaran de las medidas de conciliación % de mujeres que disfrutaran de las medidas de conciliación		<p>Reducción del riesgo de generación de malestar en algunas categorías que no pueden disfrutar de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Impulso a la motivación y compromiso entre la empresa y sus profesionales.</p> <p>Atención a las necesidades del personal en cuanto a la prestación de cuidados</p>	

## ÁMBITO DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES

<b>ACCIÓN NÚMERO 12. TIPO DE ACCIÓN: POSITIVA</b>			
<b>ACCIÓN</b>	<b>Plan de auditoría retributiva: Valoración de puestos de trabajo con la nueva descripción con perspectiva de género.</b>		
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Tener una hoja de ruta, realista y específica, que facilite la puesta en marcha de medidas para implantar las áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico, así como ser un marco de trabajo para realizar el seguimiento y evaluación de los resultados.		
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	Garantizar el principio de igualdad retributiva en puestos de igual valor.		
<b>PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN</b>			
<p>Revisadas las Descripciones de las categorías profesionales, se designará a una persona responsable de la Auditoría Retributiva, previa formación, que se encargará de diseñar y entregar a la plantilla un modelo de encuesta de autovaloración de su puesto de trabajo.</p> <p>Esta información, discutida en grupos de trabajo permitirá una nueva valoración de puestos que visibilice las capacidades de hombres y de mujeres.</p> <p>A través del nombramiento de una persona con formación responsable de la auditoría retributiva y la participación del personal en la valoración de su puesto.</p>			
<b>AGENTES</b>	<b>RECURSOS NECESARIOS</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	
Responsable: Gerencia	Recursos internos. Dificultad implantación: Alta	Inicio: Primer semestre de 2024	Final: Vigencia del plan
Colectivo destinatario: todo el personal			
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>			
<b>INDICADORES</b>	<b>RESULTADO ESPERADO</b>		
Designación de la persona responsable. Completar su formación. Diseño de la encuesta. Cumplimentación de la encuesta por el personal. Discusión de las distintas valoraciones en grupo.	Lograr una valoración de puestos de trabajo sin sesgos de género.		

## 7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad de CESEFOR será la encargada de efectuar el seguimiento y evaluación de cada una de las acciones incluidas en el presente Plan de Igualdad.

Las partes manifiestan que el Plan de Igualdad es un documento “vivo” y que se desarrolla de forma progresiva y por ello puede sufrir cambios e incorporar nuevas medidas en función de las necesidades que vaya detectando la Comisión de Igualdad durante el seguimiento del mismo.

### RESPONSABLE DEL PLAN

CESEFOR designa como responsable de la organización para su implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad a:

Nombre:	Pablo Sabín Galán
Cargo:	Gerente

### SEGUIMIENTO DEL PLAN

La Comisión de Igualdad es la encargada del Seguimiento del Plan de Igualdad, que se regulará según lo dispuesto a continuación:

### COMPOSICIÓN

#### Por parte de la Representación legal de los trabajadores:

- Dña. Marta Tejero Pascual (representante de los trabajadores UGT del centro de trabajo de Soria)
- Dña. Montse Vázquez Guayaron (representante de los trabajadores UGT del centro de trabajo de Soria)
- D. Jose Miguel Altelarrea Martínez (representante de los trabajadores UGT del centro de trabajo de Soria)
- Dña. M<sup>a</sup> Azucena Pérez Alvarez asiste como persona designada por el sindicato mayoritario UGT en representación de la plantilla de los centros de trabajo que no tienen RLT
- Dña. Eva Espeso González asiste como persona designada por el sindicato mayoritario CCOO en representación de la plantilla de los centros de trabajo que no tienen RLT.

#### Por parte de la Entidad empresarial:

- D. Pablo Sabín Galán (Gerente)
- Dña. Melanie Amato (Técnico)
- Dña. Beatriz Hernandez Montejo (Técnico)

- D. Rodrigo Gómez Conejo (Responsable Área TIC y Gestión del Conocimiento)

Ambas partes podrán asistir a las reuniones acompañadas por Asesor/a.

## **COORDINADOR DE LA COMISIÓN**

Pablo Sabín Galán, Gerente

## **FUNCIONES DEL COORDINADOR DE LA COMISIÓN**

- a. Convocar las reuniones de la Comisión, ya sean ordinarias o extraordinarias.
- b. Levantar acta de las reuniones, la misma deberá contener los temas tratados, acuerdos alcanzados, consultas o propuestas, cuestiones rechazadas por falta de acuerdo y los pendientes de resolución
- c. En el plazo de 10 días hábiles desde la fecha de la reunión, enviará vía correo electrónico a los demás miembros de la Comisión, el acta levantada a raíz de la reunión.

## **FUNCIONAMIENTO**

- Se celebrarán reuniones, con carácter ordinario, al menos 2 veces al año, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión.
- Con carácter extraordinario, cuando ambas partes lo acuerden.
- De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representante.
- Las decisiones de esta Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de la Entidad y la Representación legal de los trabajadores, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

## **ATRIBUCIONES**

Las funciones y competencias de la Comisión de Igualdad serán las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento de las cláusulas no discriminatorias y acciones positivas recogidas en el Convenio Colectivo, y realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para garantizar el principio de igualdad y no discriminación.
- b) Elaboración del calendario anual de acciones a desarrollar.
- c) Conocer los informes, estadísticas y/o indicadores que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones. Anualmente, la Dirección de Recursos Humanos entregará a la Comisión de Igualdad los datos de plantilla, desagregados por sexo y en términos estadísticos, relativos a antigüedad en la empresa y categoría, a fin de

que la Comisión pueda tener una visión de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.

- d) Conocer el número de casos que por acoso sexual o acoso por razón de sexo se ha dirimido a través del Protocolo de actuación establecido en el Plan de Igualdad, y en su resultado. A estos efectos, velar por el cumplimiento del procedimiento establecido para estos casos.
- e) Evaluar anualmente, en relación a cada uno de los objetivos señalados en el Plan de Igualdad, la realización y efectividad de las medidas puestas en marcha, incluyendo:
  - Grado de cumplimiento de la acción total/parcial/ nula
  - Fecha de inicio y duración prevista/ fecha de inicio y duración real.
  - Resultados esperados/ resultados obtenidos en función de los indicadores propuestos.
  - Dificultades para la implantación.
  - Soluciones adoptadas.

Se realizará una Memoria final al acabar su vigencia, que permita primero, evaluar los resultados: el grado de cumplimiento de los objetivos planteados y el grado de consecución de los resultados esperados; segundo, evaluar el proceso, viendo el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas; y en tercer lugar evaluar el impacto, observando el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades con la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de hombres y mujeres.

- f) Realizar propuestas de mejora, del Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, o de corrección de deficiencias existentes, al Comité de la empresa.
- g) Emitir los informes que les sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.
- h) Informar a la plantilla periódicamente del desarrollo del Plan de Igualdad y promover su participación y colaboración recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- i) Conocer las sanciones que con motivo del incumplimiento de la normativa de igualdad efectiva entre mujeres y hombres puedan ser impuestas por la Inspección de Trabajo.
- j) Promover y participar en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las trabajadoras y trabajadores.

Todos los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad deberán respetar la confidencialidad de las reuniones, debiendo poner especial cuidado respecto a los datos e informaciones a la que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en supuestos de violencia de género.

## 8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión de Igualdad de CESEFOR será la encargada de efectuar la evaluación de cada una de las acciones incluidas en el presente Plan de Igualdad.

Se prevé una evaluación anual, en relación a cada uno de los objetivos señalados en el Plan de Igualdad, la realización y efectividad de las medidas puestas en marcha, incluyendo:

- Grado de cumplimiento de la acción total/parcial/ nula
- Fecha de inicio y duración prevista/ fecha de inicio y duración real.
- Resultados esperados/ resultados obtenidos en función de los indicadores propuestos.
- Dificultades para la implantación.
- Soluciones adoptadas.

Se realizará una Memoria intermedia a los 2 años de vigencia del Plan y una Memoria final al acabar su vigencia, que permitan primero, evaluar los resultados: el grado de cumplimiento de los objetivos planteados y el grado de consecución de los resultados esperados; segundo, evaluar el proceso, viendo el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas; y en tercer lugar evaluar el impacto, observando el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades con la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de hombres y mujeres.

Y las siguientes evaluaciones se realizarán de acuerdo al Reglamento de funcionamiento de la Comisión.

Como se ha señalado en el epígrafe anterior la Comisión de Igualdad:

- Celebrará reuniones, con carácter ordinario, al menos 2 veces al año, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión.
- Con carácter extraordinario, cuando ambas partes lo acuerden.
- De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representante.
- Las decisiones de esta Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de la Entidad y la Representación legal de los trabajadores, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones

## 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDAS	INICIO	FINALIZACIÓN
1	Difusión del Compromiso asumido por la Dirección y la representación sindical en materia de Igualdad	Al publicarse el Plan	Diciembre 2022



2	<p>Incorporación en la documentación corporativa del Principio de igualdad de mujeres y hombres de manera explícita, así como una comunicación inclusiva.</p> <p>Difusión de una guía de lenguaje no sexista</p>	Al publicarse el Plan	Dic 2023
3	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad y dotar de un Buzón de Igualdad	Al publicarse el Plan	Diciembre 2022
4	Realización de campañas de sensibilización que incidan en el valor del principio de igualdad entre hombres y mujeres y eliminación de estereotipos de género.	2023	Septiembre de 2026
5	Incorporación en el Plan de Prevención de riesgos del enfoque de género y valorar el impacto diferencial en las evaluaciones de riesgos laborales, en la planificación de la actividad preventiva y en las actuaciones de seguimiento y actualización de estos instrumentos. Teniendo en cuenta los riesgos laborales presentes en cada puesto de trabajo.	Enero 2023	Diciembre 2024
6	Revisión de los criterios, canales y procesos de reclutamiento para asegurar que la entidad obtiene, en sus procesos, candidaturas de ambos sexos para las vacantes.	Enero 2023	Las 3 primeras medidas hasta Diciembre 2023 y las otras durante la vigencia del Plan.
7	Potenciación de los procesos de promoción para potenciar la incorporación de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.	Enero 2023	Vigencia del Plan de Igualdad
8	Incorporación de las mujeres en las categorías donde no están o están infrarrepresentadas. Revisión de los procesos de selección para aumentar el número de mujeres en puestos donde no están o están infrarrepresentadas	Enero 2023	Diciembre 2023
9	Incorporación de la perspectiva de género en las descripciones de puesto de trabajo	Enero 2023	Vigencia del Plan
10	Formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres (especialmente a las personas con responsabilidad en la organización).	Formación Comisión Instructora: segundo	Finalización 2024

	Formación a mujeres para la adquisición de competencias que favorezcan la promoción a puestos de mayor responsabilidad.	semestre 2022.  Resto de formación en 2023 y 2024	
11	Difusión a la plantilla de las medidas de conciliación (corresponsabilidad)	Primer trimestre 2023	Vigencia del Plan
12	Auditoría retributiva. Valoración de puestos de trabajo con la nueva descripción con perspectiva de género	1º semestre 2024	Vigencia del Plan

## 10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación acuerdan los siguientes procedimientos:

- Celebrará reuniones, con carácter ordinario, al menos 2 veces al año, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión para hacer el seguimiento del Plan de Igualdad.
- Con carácter extraordinario, cuando ambas partes lo acuerden, la Comisión podrá reunirse para analizar algún tema en particular.
- De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representante.
- Las decisiones de esta Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de la Entidad y la Representación legal de los trabajadores, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

**LA EMPRESA**

**LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA**