

Plan de Igualdad CVC 2021-2025

Traducción de la versión original en catalán



Contenido

1. Datos de la Empresa.....	3
2. Introducción	3
3. Marco Legal	4
4. Principios Básicos del Plan de Igualdad.....	7
5. Compromiso de la Dirección	9
6. La Comisión negociadora y la Comisión de Igualdad	11
7. Ámbito personal y territorial.....	13
8. Ámbito Temporal. Entrada en vigor y periodo de vigencia.....	14
9. Comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica	14
10. Medios y recursos para su puesta en marcha.....	14
11. Objetivos Generales del Plan de Igualdad.....	15
12. Diagnóstico de Género	16
13. Estrategias de actuación: Medidas Positivas	31
14. Evaluación y seguimiento.....	53
15. Procedimiento de resolución de discrepancias.....	55

1. Datos de la Empresa

El consorcio CENTRO DE VISIÓN POR COMPUTADOR (CVC) con CIF Q-5856375-J ubicado en el edificio O del Campus de la Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra, Cerdanyola del Vallès (08193) se encarga de la investigación, desarrollo y fomento de la visión por computador.

El CVC se describe entre otras afirmaciones con las siguientes:

El CVC es un centro de investigación sin finalidades de lucro y estatus legal propio. Se fundó en 1995 por la Generalitat de Catalunya y la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). El CVC es, además, un centro CERCA.

Nuestra misión es llevar a cabo investigación líder en el campo de la visión por computador que tenga el más alto impacto internacional. También promovemos la transferencia de conocimiento a la industria y a la sociedad. Finalmente, nos esforzamos para preparar y formar investigadores al más alto nivel europeo.

Gracias a nuestras buenas prácticas, el CVC se ha posicionado como experto en el campo de visión por computador y es considerado como un referente en la creación de conocimiento para la sociedad.

2. Introducción

Para el CVC, la igualdad de género forma parte de nuestros valores y cultura corporativa. Nuestra visión es que en el CVC todas las personas tienen que ser tratadas con igualdad, dignidad y respeto y nuestro objetivo es promoverlo, entenderlo y ponerlo en práctica en todo lo que hacemos.

El CVC, como estrategia de grupo, impulsa llevar a cabo políticas de no tolerancia de situaciones de discriminación en los procesos de reclutamiento, en las promociones, o en las formaciones y no rechazar a las personas por razones de género, etnia, religión, edad, orientación sexual, estado civil o nacionalidad. Aunque la igualdad ya forma parte de nuestra cultura corporativa, sabemos que mantener la igualdad es una actividad continua y siempre es posible mejorar en algún aspecto.

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad se centra a garantizar la plena igualdad de oportunidades y de género dentro del CVC. Se impulsa el hecho que este objetivo se amplíe a la no discriminación por razón de sexo, edad, etnia, o condición social. Además, el plan persigue la consecución de un entorno de trabajo productivo, y motivador, por lo cual la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de las personas que trabajan al CVC seguirá siendo un elemento de peso, introduciendo año tras año medidas adaptadas a las necesidades de la mayoría.

En este Plan de Igualdad se tienen en cuenta y se adaptan las recomendaciones y pautas que la comisión europea marca a su guía “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans”, de los cuales se hace mención en el punto 5 de este documento.

3. Marco Legal

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales, europeos y estatales.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones previstas en el Plan de Igualdad.

A nivel internacional:

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España el 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel europeo:

- Tratado de Roma (1957.03.25) por el cual se constituye la Comunidad Económica Europea. El Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El Art. 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el patrimonio comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importancia, a la adecuada

transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 prevé que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otras son un objetivo que se tiene que integrar en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.
- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a la ocupación, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15.b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, en el Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, del 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo de Europa de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, del 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, del 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.
- Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (European Comission).

A nivel nacional

- Constitución Española, el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real decreto legislativo 2/2015 del 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, del 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el cual se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, del 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley 39/2006, del 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otros.
- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Ley 9/2017, del 8 de noviembre, de Contratos de Sector Público, por la cual se traspone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y de Consejo 2014/23/UE y 2014/24/O, del 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 2018.03.09.
- Real decreto ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la ocupación y la ocupación.
- Ley 11/2018, del 28 de diciembre, por la cual se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de sociedades de capital aprobado por el Real decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de auditoría de cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real decreto ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en la ocupación.

A nivel autonómico

- Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 5/2008, del 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

4. Principios Básicos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad del CVC se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- **Principio de Igualdad**

Todos las trabajadoras y trabajadores del CVC son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres (Art. 3):**

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la ocupación, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (Art. 5):**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito de la ocupación privada y en el de la ocupación pública, se tiene que garantizar, en los términos que prevé la normativa aplicable, en el acceso a la ocupación, incluso al trabajador por cuenta propia, a la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización los integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituye discriminación en el acceso a la ocupación, incluyendo la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, a causa de la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, esta característica constituya un requisito profesional esencial y determinando siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- **Principio de no discriminación directa por razón de sexo (Art. 6):**

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra persona en situación comparable.

- **Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo (Art. 6):**

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, salvo que la disposición, criterio o práctica se pueda justificar objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para lograr esta finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria cualquier orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **Prevención y actuación en casos de acoso sexual (Art. 7):**

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidador, degradante u ofensivo.

- **Prevención y actuación en acoso por razón de sexo (Art. 7):**

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidador, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

- **Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8):**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- **Principio de indemnidad ante represalias (Art. 9):**

Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo contra una persona como consecuencia de la presentación por parte suya de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Art. 44):**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

5. Compromiso de la Dirección

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con esto, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un diagnóstico exhaustivo de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el

acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Dentro de las políticas del departamento de Recursos Humanos están:

- ✓ Impulsar el desarrollo de liderazgo femenino.
- ✓ Implantar medidas de conciliación por todo el centro.
- ✓ Fomentar la Igualdad de oportunidades dentro del centro.
- ✓ Mejorar la comunicación dentro del centro.

La igualdad y diversidad son una parte esencial de la cultura de nuestra compañía. Las personas que trabajan en nuestra organización serán siempre tratadas con equidad, dignidad, y respeto. Todos formamos un equipo donde las fortalezas de los unos y los otros potencian y mejoran la productividad del grupo.

El siguiente Plan de Igualdad vela por el cumplimiento legal a nivel europeo. Una GEP (Gender Equality Plan) Horizon Europe tiene que cumplir con cuatro requisitos obligatorios relacionados con el proceso que la Dirección ampara:

1. Ser un documento público: La Dirección del CVC se compromete a publicarlo en su página web mostrando los objetivos y las medidas derivadas.
2. Recursos dedicados: La Dirección proporcionará los recursos tanto materiales como humanos necesarios para poder implantar las medidas positivas.
3. Tratamiento de datos: Los datos se tratarán de manera confidencial y desglosadas por sexo/género sobre el personal. La información será actualizada periódicamente.
4. Capacitación: La GEP tiene que incluir medidas positivas relacionadas con la sensibilización y formación en materia de igualdad.

Además de estos cuatro requisitos legales, existen cinco áreas recomendadas relacionadas con el contenido que también quedan especificadas a las medidas positivas del Plan de Igualdad y de las cuales las comisiones velarán para su cumplimiento:

1. Conciliación de la vida laboral y personal y cultura organizativa.
2. Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones.
3. Igualdad de género en la contratación y la promoción profesional.
4. Integración de la dimensión de género a los contenidos de investigación y docencia.
5. Medidas contra la violencia de género y el acoso sexual.

6. La Comisión negociadora y la Comisión de Igualdad

El Plan de Igualdad está suscrito tanto por la empresa como por los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores a través de la Comisión Negociadora de la empresa.

Esta Comisión ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plano.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo al contenido aquí previsto. Todo esto sin perjuicio que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la posible sustitución de una de las medidas originales de este Plan de Igualdad por otra futura incorporada por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión Negociadora quedarán anexados al presente Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora ha sido constituida en fecha 8 de noviembre de 2021.

La Comisión Negociadora es un órgano paritario, está compuesto por representantes de los trabajadores/as y representantes de la empresa, y son las siguientes personas:

Personas	Área/Nivel
Marta Vallejo Tey	Gerente
Pedro Luis Gaona Lucas	Jefe del Área de Administración y Finanzas
Eva Caballero Caballero	Responsable de la Unidad de Gestión de Personas
Claire Pérez-Mangado Lambión	Gestora de la Oficina de Projectes (RLT)
Ana María García Castillo	Responsable de la Unidad de Contabilidad (RLT)
Jacobus (Coen) Antens	Jefe de la Unidad de Innovación Tecnológica (RLT)

La Comisión de Igualdad, formada una parte empresa y una parte social se encargará de velar por la correcta implantación de las medidas positivas reflejadas en el Plan de Igualdad. Aquí se observan las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.

Personas	Área/Nivel
Marta Vallejo Tey	Gerente
Eva Caballero Caballero	Responsable de la Unidad de Gestión de Personas
Aura Hernández Sabaté	Investigadora PhD. y jefe de proyectos
Claire Pérez-Mangado Lambión	Gestora de la Oficina de Proyectos (RLT)
Fátima Itzel López Fernández	Jefe de la Oficina de Transferencia Tecnológica (KTT)
Oriol Ramos Terrades	Investigador PhD. y jefe de proyectos
Sara Lumbreras Navarro	Investigadora
Jacobus (Coen) Antens	Jefe de la Unidad de Innovación Tecnológica (RLT)

Para el CVC es importante continuar siendo un referente y nos gusta que la sociedad se beneficie de lo que hemos y seguimos aprendiendo en este ámbito y por eso compartimos buenas prácticas con todos los grupos de interés; clientes, proveedores, empleados/as y la sociedad en general.

Muestra de nuestro interés continuo es mejorar nuestra organización para que siga siendo un referente, por lo cual se ha formado una Comisión de Igualdad permanente que dinamiza y propone mejoras continuas en estas áreas. La Comisión de Igualdad está constituida para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres en el CVC y, especialmente, para la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.

La comisión de igualdad se constituyó en fecha 12 de noviembre de 2021. Y las funciones a desarrollar son:

- ✓ El seguimiento de las acciones a llevar a cabo y descritas en este Plan de Igualdad.
- ✓ Elaborar estudios, informes y/o propuestas para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades.
- ✓ Proponer la modificación del Pla, si procede, para adaptarlo a nuevas circunstancias de la empresa.
- ✓ Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias propuestas por la plantilla en relación con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres

Ambas comisiones se asegurarán de que el plan cuente con los cinco grandes bloques que se necesitan para desarrollar una GEP, descritos a continuación:

1. Fase de auditoría (Audit phase): se tienen que trabajar los datos desglosados por sexo e identificando las posibles brechas bajo el prisma legal actual.
2. Fase de planificación (Planning phase): En la planificación es importante que se puedan asignar los recursos y las personas que llevarán a cabo el proceso, garantizando el cumplimiento de las medidas.
3. Fase de implementación (Implementation phase): Creación específica de un grupo de trabajo capacitado para apoyar la GEP en todo su proceso.
4. Fase de seguimiento (Monitoring phase): Evaluación periódica de los adelantos del plan.
5. Fase de evaluación (Evaluation phase): Evaluar la eficacia de las medidas implantadas.



Figure 1: A typical GEP cycle

7. Ámbito personal y territorial

La GEP se refiere a las organizaciones individuales que solicitan su participación en cualquier parte de Horizonte Europa si pertenecen a las siguientes categorías de entidades legales establecidas en los Estados miembros de la UE o países asociados:

- Organismos públicos, como organismos de financiación de la investigación, ministerios nacionales u otras autoridades públicas, incluidas las organizaciones públicas con ánimo de lucro.
- Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- Organismos de investigación, públicos y privados.

El presente Plan se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras de CVC, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será aplicable igualmente en todos los

centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa, actualmente tiene su sede principal en Cerdanyola del Vallès, Barcelona.

8. Ámbito Temporal. Entrada en vigor y periodo de vigencia

El presente Plan de Igualdad del CVC entrará en vigor el 23 de diciembre de 2021 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 22 de diciembre de 2025.

Transcurrido el periodo de vigencia, las Comisiones procederán a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y una nueva negociación, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente y se procederá a su inscripción al Regcon.

El presente Plan entrará en vigor a partir del día de su firma, finalizando su vigencia el 22 de diciembre de 2025. La Comisión de Igualdad realizará reuniones de desarrollo del plan y seguimiento de este, que podrá actualizarse en vista de los desarrollos legislativos en la materia.

9. Comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Ha quedado constituida la Comisión de Igualdad de carácter permanente el 12 de noviembre de 2021.

Este equipo diverso de personas, en cuanto a género, tipo de trabajo, dirección y ocupación, garantizará el éxito de aquellas medidas que decidan poner en marcha.

La comisión de igualdad se reunirá semestralmente para el desarrollo de las acciones y anualmente realizará un seguimiento de la evolución anual de las acciones.

10. Medios y recursos para su puesta en marcha

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y Recursos Humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plano de Igualdad. Así mismo, se dotará a las personas miembro de la Comisión de Igualdad de los recursos necesarios para desarrollar su función en el marco del presente plano.

11. Objetivos Generales del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Esto implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Surge de un compromiso de la empresa, que garantiza los Recursos Humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

El objetivo de este plan es establecer los sistemas, políticas y normas de la organización para que estos permitan mantener la igualdad de oportunidades y la conciliación como principio transversal del CVC, en todos los niveles de la organización y en todas las políticas de la empresa.

En concreto:

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a:
 - ✓ selección
 - ✓ contratación
 - ✓ promoción
 - ✓ formación
 - ✓ conciliación
 - ✓ salud laboral
- Medidas preventivas contra el acoso sexual y / o por razón de sexo y la violencia de género en el centro de trabajo.
- Comunicación, sensibilización y cultura de empresa.
- Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Asegurar el acceso a la ocupación en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo y el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

12. Diagnóstico de Género

El diagnóstico de género se ha llevado a cabo de mayo a noviembre de 2021 y recogido en el documento “Informe Diagnóstico”. Los resultados obtenidos son los siguientes:

Se elabora un diagnóstico de la situación de la plantilla en lo referente a los últimos 12 meses como instrumento básico en la hora de trabajar el Plan.

Datos generales de la plantilla	Cultura de la empresa / RSC
Antigüedad	Contratación
Niveles Jerárquicos	Formación
Contrato y jornada	Promoción
Encuesta de empleados	Conciliación
Política Retributiva	Comunicación
Prevención de acoso sexual	Protocolo de acoso

En esta ocasión, parte del diagnóstico se ha incluido en el propio plan y no se presenta como un documento separado.

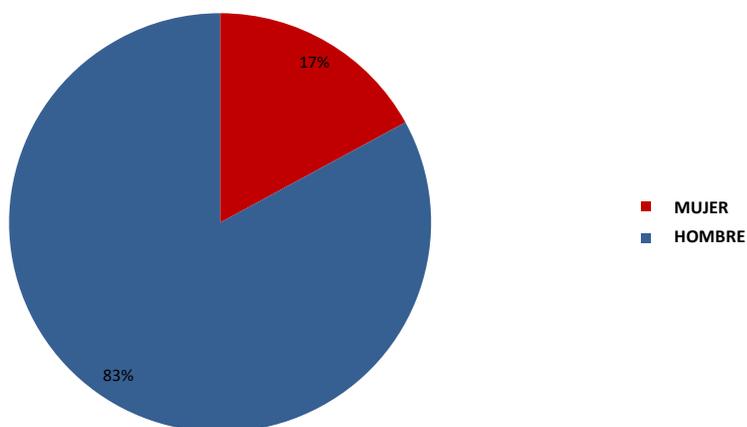
ANÁLISIS CUANTITATIVO:

i. Características de la plantilla:

El Centro de Visión por Computador se encuentra situado en el edificio O del campus de la Universitat Autònoma de Barcelona, en Bellaterra, Cerdanyola del Vallès (08193).

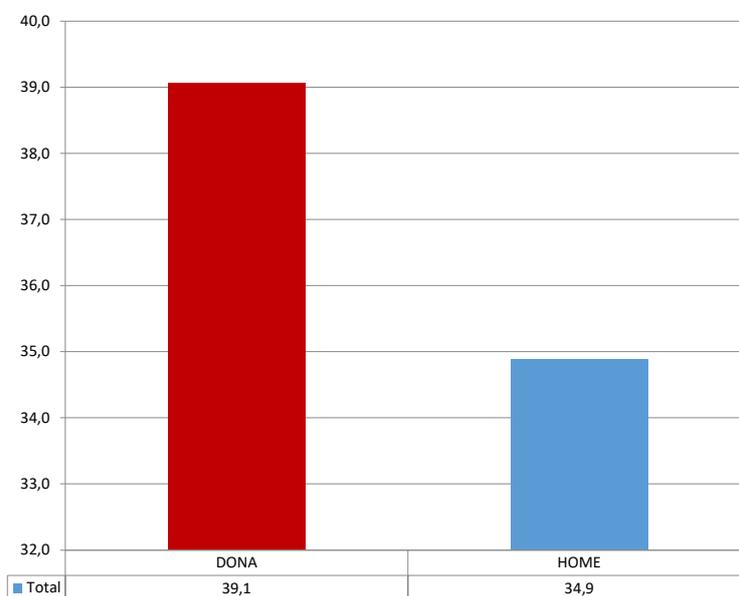
El CVC es un centro de investigación sin finalidad de lucro y estatus legal propio. Se fundó en 1995 por la Generalitat de Catalunya y la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB).

La composición de la plantilla porcentualmente es la siguiente:



El 17% son mujeres (14) frente del 83% (68) que son hombres. Es decir, que el centro está masculinizado en cantidad de hombres respecto a mujeres.

Como dato importante en CVC señalamos la media de edad de hombres y mujeres:



Observamos que el CVC es una entidad joven, con experiencia sólida en el sector y con una estrategia de impulsar el talento de su personal en base al bienestar corporativo y la igualdad de género y de oportunidades.

En un primer análisis se van a identificar tres índices interesantes, el **índice de distribución** que es el % de un sexo en relación con el otro (intergénero), aportando información intersexo, es

decir ver las diferencias entre los sexos en una categoría (relaciones de género) a través de los departamentos de la empresa.

Seguidamente el **índice de concentración** que es el % en relación con su grupo sexual, o % intrasexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado), aportando información intrasexo, es decir que se podrá observar la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable.

Finalmente, el **índice de feminización** que es la representación de las mujeres en relación con los hombres en la categoría de una variable.

Estos índices los analizamos en base a las áreas comparables del centro que son: Administración (gestión), UST (Unidad de Innovación Tecnológica), SI (Servicios Informáticos), Investigación/proyectos. Es decir, que se muestran aquellos departamentos con representación tanto masculina como femenina.

El **Índice de distribución** de la plantilla que se ha identificado por las diferentes áreas es el siguiente:

	POR DEPARTAMENTO			ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE	% TOTAL
ADMINISTRACIÓN	8	4	12	67%	33%	100%
UST	1	5	6	17%	83%	100%
SI	1	2	3	33%	67%	100%
INVESTIGACIÓN/PROYECTOS	2	26	28	7%	93%	100%
TOTAL	12	37	49	24%	76%	100%

La tabla nos muestra, la distribución por sexo de la población de la empresa por departamentos.

Se observa que las mujeres se encuentran mayoritariamente en el área de administración/gestión en relación a los hombres. Las áreas restantes están masculinizadas; hay más representación masculina que femenina.

En lo referente al **índice de concentración** de la plantilla que se ha identificado el % en relación con su grupo sexual en base a las diferentes áreas de la plantilla, con el objetivo de observar la distribución de cada sexo entre las mismas.

	POR DEPARTAMENTO			ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN		
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE	% TOTAL
ADMINISTRACIÓN	8	4	12	67%	11%	100%
UST	1	5	6	8%	14%	100%
SI	1	2	3	8%	5%	100%
INVESTIGACIÓN/PROYECTOS	2	26	28	17%	70%	100%
TOTAL	12	37	49	100%	100%	100%

La mayor parte de mujeres se encuentran concentradas dentro del área de administración/gestión seguidamente del área de investigación/proyectos.

En cambio, los hombres, se encuentran concentrados principalmente en el área de investigación/proyectos seguidamente de la Unidad de Innovación Tecnológica (UST).

En lo referente al **índice de feminización** (que es la representación de las mujeres en relación con los hombres en la categoría de una variable), y en este caso, el CVC, tiene los siguientes datos:

	POR DEPARTAMENTO		ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN
	MUJER	HOMBRE	
ADMINISTRACIÓN	8	4	2
UST	1	5	0,2
SI	1	2	0,5
INVESTIGACIÓN/PROYECTOS	2	26	0,07
TOTAL	12	37	0,32

* (Por cada hombre hay X mujeres, donde el valor de 1 indicaría equidad. Los valores por debajo de 1: infrarrepresentación de las mujeres; y los valores por encima de 1: feminización)

Se observa un índice de 0,32 (12 mujeres dividido entre 37 hombres), se debe a que existe una situación de infrarrepresentación femenina. Encontramos un área de administración/gestión feminizada mientras que el resto está masculinizada.

Por lo tanto, las áreas solo de hombres o de mujeres se deben de potenciar e impulsar hacia la equidad y hacia la representación de la mujer en los departamentos en los cuales solo hay hombres.

ii. Igualdad de género dentro del centro

En el diagnóstico de situación realizado de mayo a noviembre de 2021, se ha observado que se ha iniciado la formación e información a toda la plantilla sobre el Plan de Igualdad y la sensibilización y concienciación en Igualdad y Acoso Sexual, por razón de género y psicológico.

También tiene que incorporarse la perspectiva de género en las acciones cotidianas de la empresa como en los procedimientos de trabajo y en la seguridad y salud de la empresa. Aunque actualmente no se dispone de una guía como tal de lenguaje inclusivo, queda implícito en el carácter de CVC que en todo redactado se incluya a todo el personal afectado.

La empresa valorará la conveniencia de asignar a una persona o a la comisión las competencias para supervisar la aplicación de la perspectiva de género en las comunicaciones a clientes y/o plantilla o la creación de un órgano específico (observatorio de género, por ejemplo) que vele por el cumplimiento de una comunicación inclusiva.

iii. Acceso a la ocupación

Los procesos de contratación en el CVC se hacen siguiendo las bases OTM-R (Open Transparent and Merit-based Recruitment). En su página web se dispone de la siguiente información sobre contrataciones teniendo en cuenta la perspectiva de género:

Proceso de Contratación OTM-R

La contratación del personal laboral del CVC, como entidad sometida al Derecho Público, se tiene que vehicular necesariamente a través de procedimientos de convocatoria pública y de acuerdo con los siguientes principios:

1. Igualdad, mérito y capacidad: se garantiza que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso a la ocupación pública de acuerdo con estos principios constitucionales.
2. Publicidad de las convocatorias y sus bases.
3. Transparencia
4. Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
5. Independencia y discreción técnica en la actuación de los órganos de selección.
6. Adecuación entre el contenido de los procesos selección y las funciones o tareas a desarrollar.

7. Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Se podrá exigir el cumplimiento otros requisitos específicos, que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a ejercer.

Proceso de contratación

El CVC está comprometido con el reclutamiento abierto, transparente y basado en el mérito (OTM-R) para cualquier candidato o candidata potencial, en todos nuestros procesos. El año 2015 recibimos el sello «Human Resources Strategy for Researchers» (HRS4R). Mediante un proceso extenso y continuado, mejoramos las condiciones y oportunidades en el CVC. Con estas acciones, el CVC se compromete con los principios establecidos en la Carta Europea de Investigadores, así como el Código de Conducta para la contratación de Investigadores.

Los procesos de selección se canalizan a través del Departamento de Gestión de Personas (DGP) que puede externalizar el proceso.

Fases:

1. Anuncio del puesto

Todos los nuevos puestos tienen que anunciarse a nuestra página web, también en el portal Euraxess y otros portales de difusión. En general, las ofertas de ocupación se publican durante un periodo mínimo de quince días, salvo que el responsable del proceso de contratación tenga otros requisitos.

Todas las solicitudes tienen que hacerse a través del sitio web del CVC. Una vez que se haya presentado la solicitud, el/la solicitante recibirá un correo electrónico que indica un número de referencia y un mensaje que dice que se pondrán en contacto con él/ella si su perfil se ajusta al puesto de trabajo.

2. Fase de selección

La persona responsable de la contratación y el DGP analizan los perfiles de los candidatos y candidatas en relación con los requisitos establecidos en la descripción del lugar y crean una lista de clasificación.

Se contactará a los candidatos y las candidatas que hayan sido seleccionados para concertar una entrevista.

3. Fase de entrevistas

En general, el proceso consiste en dos entrevistas. Una la lleva a cabo el departamento en el cual tendrá su base el puesto de trabajo, y la otra el DGP y/o gerencia, excepto en el caso de vacantes de becas de doctorado, que siguen un proceso diferente.

Entrevista del grupo de investigación: entrevista técnica y prueba técnica (si es necesario)

Entrevista del DGP: entrevista basada en la actitud y las competencias.

Las entrevistas serán desarrolladas en persona o por medios en línea.

Para lugares estratégicos o becas de doctorado, las entrevistas se organizarán por grupos de contratación. La composición de estos grupos dependerá de la vacante.

Cuando sea posible, en los grupos de contratación habrá mujeres. Como mínimo el 20-25% de los miembros del grupo de selección tienen que ser mujeres.

4. Propuesta de contrato

Una vez que tenemos al candidato o candidata final para el lugar, el DGP y/o gerencia comunica al candidato o candidata y le informa de las condiciones del puesto.

Una vez que el DGP y/o Gerencia ha hecho todas las comprobaciones necesarias, se le envía una propuesta de contrato al candidato o candidata.

Esta propuesta incluye:

- Información sobre el puesto ofrecido
- Condiciones (salario bruto anual, jornada laboral, modalidad y duración del contrato, vacaciones)
- Beneficios
- Fecha de inicio

Una vez que tenemos el documento firmado, el DGP solicita los documentos necesarios para la preparación de un contrato.

Se pueden programar llamadas adicionales entre el DGP y el candidato o candidata para explicar y dar apoyo en cuestiones fiscales.

Reubicación: Para cualquier candidato/a que venga a vivir en Cataluña, gestionamos el proceso para obtener el permiso de trabajo para él/ella y su familia directa (cónyuge e hijos) y apoyamos a las tareas administrativas para establecerse en Barcelona (proceso de NIE, agencias de vivienda, lista de colegios, etc.).

5. Solicitudes no aceptadas

Se contactará por teléfono o por correo electrónico a todos los candidatos o candidatas que participaron en la fase de entrevistas para confirmar el resultado del proceso de selección.

Los candidatos pueden ponerse en contacto con el DGP (rrhh@cvc.uab.cat) si durante el proceso de selección quieren preguntar sobre el estado del mismo.

Diversidad e igualdad de oportunidades laborales

El CVC practica una política de igualdad de oportunidades y está comprometido con la diversidad y la inclusión. Nos complace considerar a todos los candidatos y candidatas calificados/as para el puesto sin tener en cuenta su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, edad, discapacidad o sobre cualquier otra base protegida por la ley estatal o local aplicable.

Grupos de selección

En el CVC las mujeres estarán representadas en los grupos de selección; la proporción mínima es del 20-25% de los miembros de cada grupo de selección. El objetivo es promover el papel de las mujeres en la investigación.

Interrupciones en la carrera

En las tablas de selección y contratación, los permisos de maternidad tendrán una puntuación adicional con el fin de igualar las interrupciones en las carreras de las mujeres.

Protección de datos

El equipo del DGP la base de datos de solicitantes, así como todas las solicitudes recibidas a través de la página web del CVC. Toda la información se trata con la debida confidencialidad y únicamente para el fin mencionado, y se pondrá a disposición de los miembros del comité de contratación en la medida en que sea necesaria para la gestión del proceso

iv. Formación y Promoción

Formación

El CVC se remite al artículo 15 de su convenio colectivo. Las solicitudes para realizar formaciones se tratan individualmente con el comité de dirección. Cualquier persona puede acceder a las formaciones sin discriminación de ningún tipo.

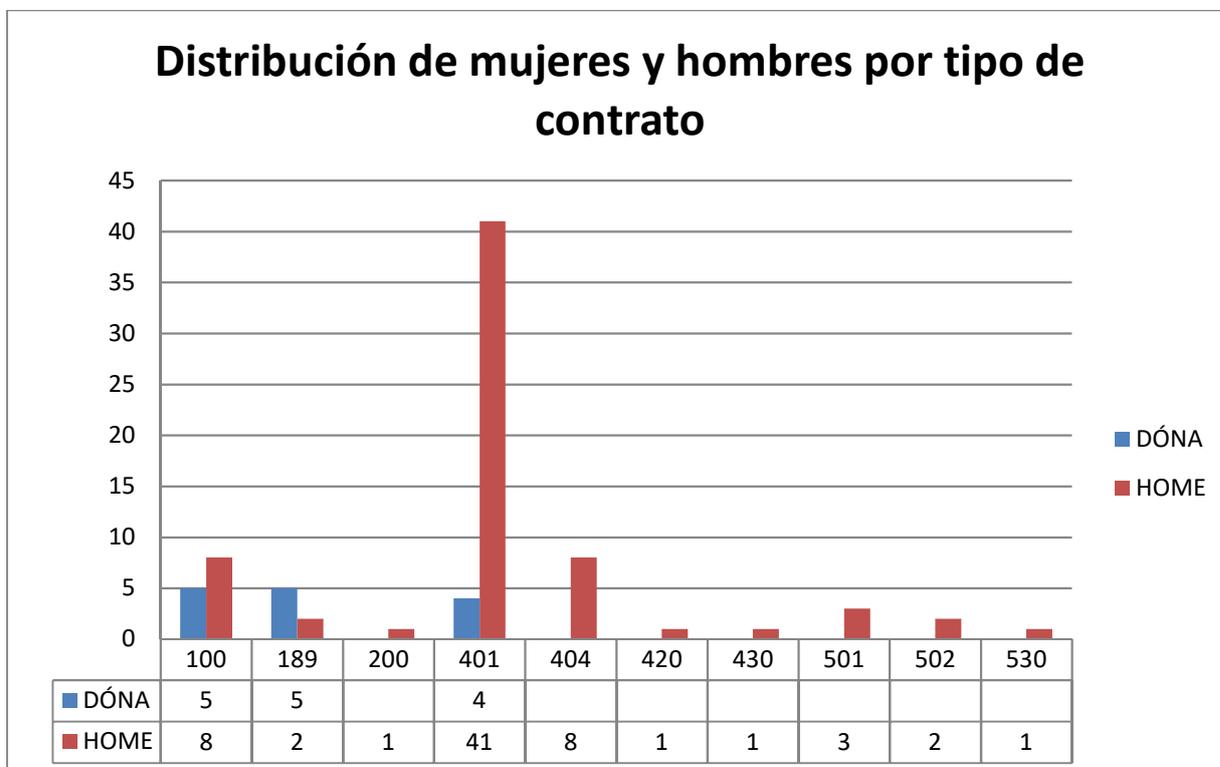
Promoción

Siempre que sea posible, se prioriza la promoción interna. En el último semestre de 2021 se han cubierto dos posiciones del departamento de comunicación por esta vía. Las dos convocatorias se han enviado sin discriminación por el canal interno de comunicación vía Teams y por correo electrónico.

v. Condiciones de Ocupación

La mayor parte de las mujeres se encuentran con un tipo de contrato 100 y 189, es decir, con contratos indefinidos. En el momento de la redacción de este plan, tan solo cuatro trabajadoras se sitúan con un contrato 401 de duración determinada. Los hombres, hasta 41 de ellos tienen

un contrato 401 de duración determinada. Los otros se encuentran repartidos en duración determinada a tiempo parcial y contratos temporales. 10 hombres se sitúan con contratos indefinidos.



vi. Conciliación de la vida personal y familiar

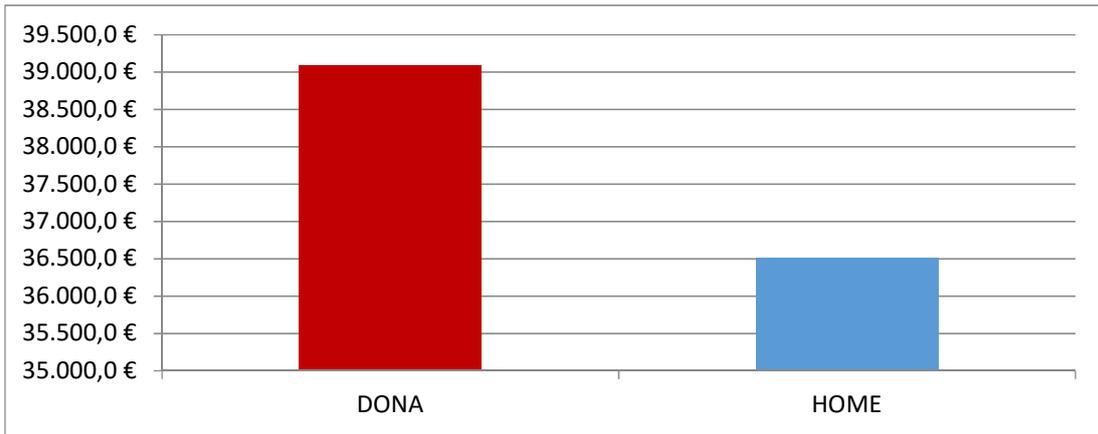
El CVC se vincula al artículo 25 de su convenio. Se potencia la individualidad de cada caso, cualquier persona sin ningún tipo de discriminación puede realizar una petición en materia de conciliación que el comité de dirección analiza.

vii. Política y estructura retributiva

El diagnóstico realizado en materia salarial, según la información facilitada por la empresa, ha sido con los datos desagregados por sexo, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los conceptos salariales restantes y extra salariales, diferenciando las percepciones salariales de las extra salariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos profesionales, lugar, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo como, por ejemplo, el departamento.

Se observan las siguientes conclusiones a valorar en las medidas a mejorar en el punto de las estrategias a llevar a cabo:

- El porcentaje total entre hombres y mujeres en base a las medias de retribuciones totales anuales es de -7% que corresponde a una discriminación positiva.



- Media de retribuciones totales anuales por departamento

UST	-2,9%
SI	-69,3%
INVESTIGACION	
ADMINISTRACIÓN	17,0%
INVESTIGACIÓN/PROYECTOS	3,7%
GERENCIA	
COMUNICACIÓN	
TRANSFERENCIA TECNOLOGICA	

Estos datos muestran que hay 4 departamentos comparables, pero únicamente dos de ellos siendo estos “administración”, “investigación/proyectos” tienen una brecha del 17% y 3,7% respectivamente. Los dos restantes “UST”, “SI” tienen una discriminación positiva.

A continuación, se desglosan los datos obviando los salarios puesto que se tratan de datos sensibles.

DEPARTAMENTOS/ÁREAS CON DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Al filtrar por puesto de trabajo y tipo de contrato observamos que las áreas UST y SI no son comparables.

UST	Mujer	Hombre	-2,9%
TÉCNICO UST		*€	
100		*€	
200		*€	
TÉCNICA UST	*€		
189	*€		
SI	*€	*€	-69,3%
TÉCNICO SI		*€	
189		*€	
502		*€	

TÉCNICA SI	*€		
100	*€		

DEPARTAMENTOS/ÁREAS CON BRECHA SALARIAL:

ADMINISTRACIÓN:

En esta área se observa únicamente un puesto de trabajo comparable con una brecha del 18,3% que desaparece al filtrar por contratos y grupos profesionales donde no encontramos iguales condiciones entre ambos sexos.

ADMINISTRACIÓN	Mujer	Hombre	17,0%
ADMINISTR	*€	*€	18,3%
100	*€		
1	*€		
5	*€		
189	*€	*€	37,41%
1		*€	
5	*€		
401	*€	*€	10,47%
1		*€	
5	*€		
AUX ADMINISTR		*€	
CAP DEPART		*€	
TÉCNIC SUPORT	*€		

INVESTIGACIÓN/PROYECTOS

En esta área hay una brecha del 3,7%. Al filtrar por puestos de trabajo se observa un único puesto de trabajo, el de "técnico proyecto" con una brecha mínima (1,7%). Para las personas trabajadoras en este puesto de trabajo con contrato 401 y en el grupo profesional 1, la brecha desciende hasta el 0,76% llegando a ser prácticamente inexistente. En cambio, para el grupo profesional 5 la brecha es del 4,64%. En ambos casos, el salario base es el mismo, pero se explican las diferencias a causa de los complementos por antigüedad y voluntarios.

INVESTIGACIÓN/PROYECTOS	MUJER	HOMBRE	3,7%
JEFE DE PROYECTO		*€	
TÉCNICO/A PROYECTO	*€	*€	1,7%
401	*€	*€	5,7%
1	*€	*€	0,76%
2		*€	
3		*€	
5	*€	*€	4,64%
10		*€	
501		*€	

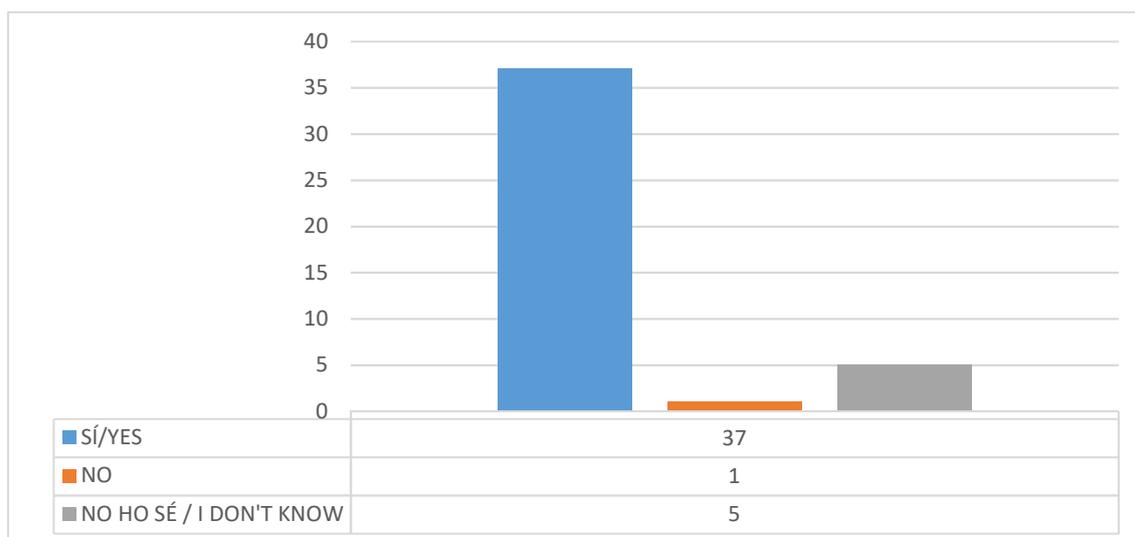
viii. Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo

La empresa cuenta con un Protocolo Específico para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ANÁLISIS CUALITATIVO:

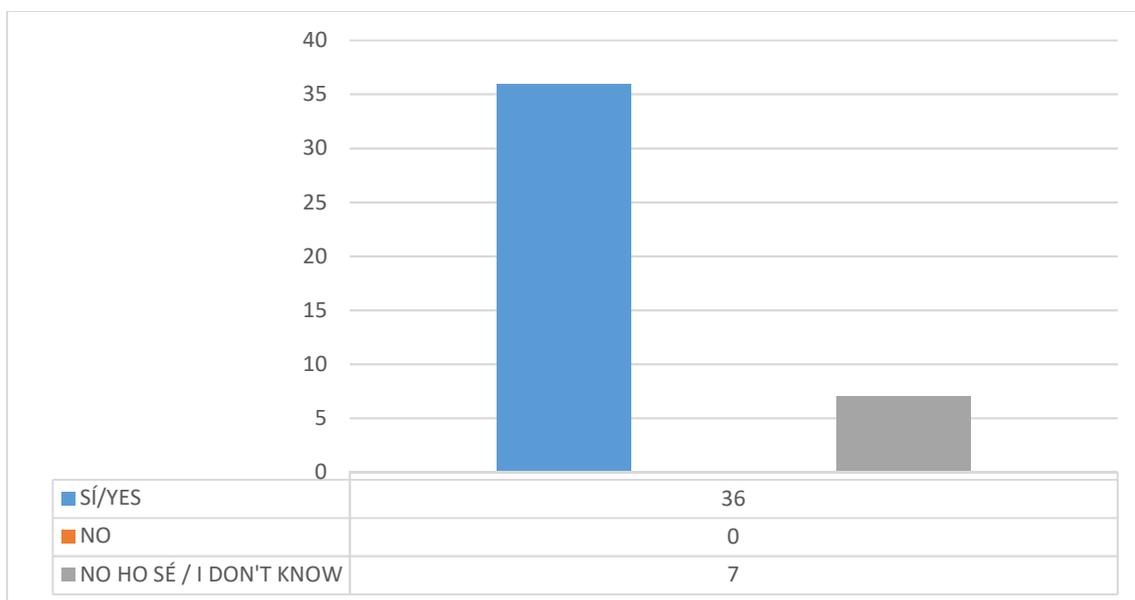
Durante el mes de noviembre de 2021 se ha realizado a toda la plantilla del CVC una encuesta en materia de igualdad. Esta encuesta es totalmente confidencial y anónima y consta de 7 preguntas con un tiempo de respuesta inferior a 5 minutos.

1. ¿Consideras que al CVC se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



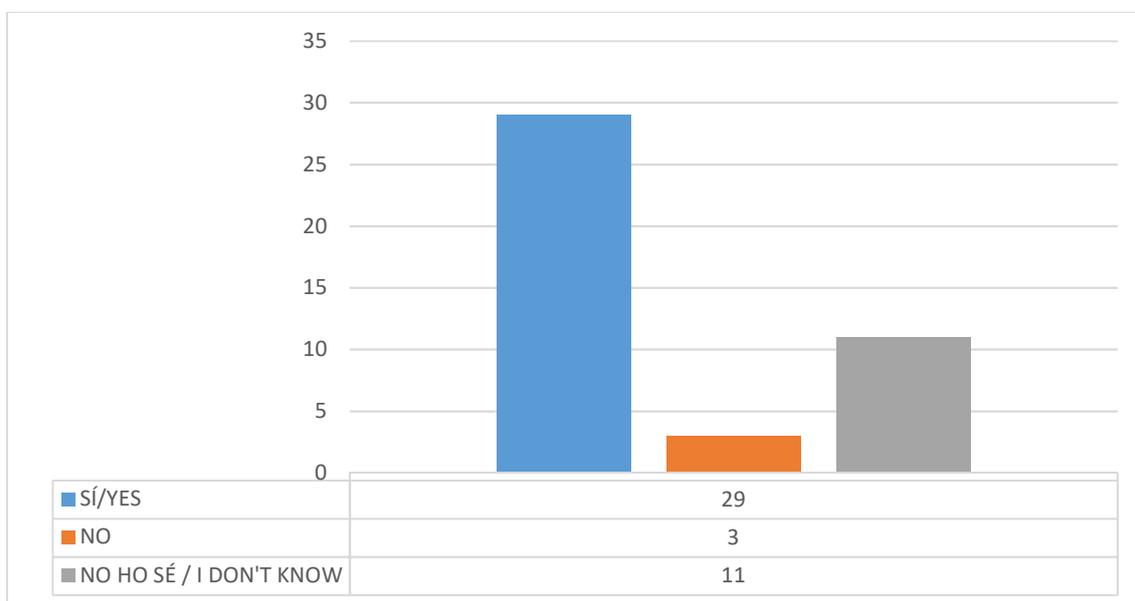
Un total de 37 personas creen que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al CVC, 1 piensa que no y 5 no lo saben.

2. ¿Tienen las mujeres y los hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal en el CVC?



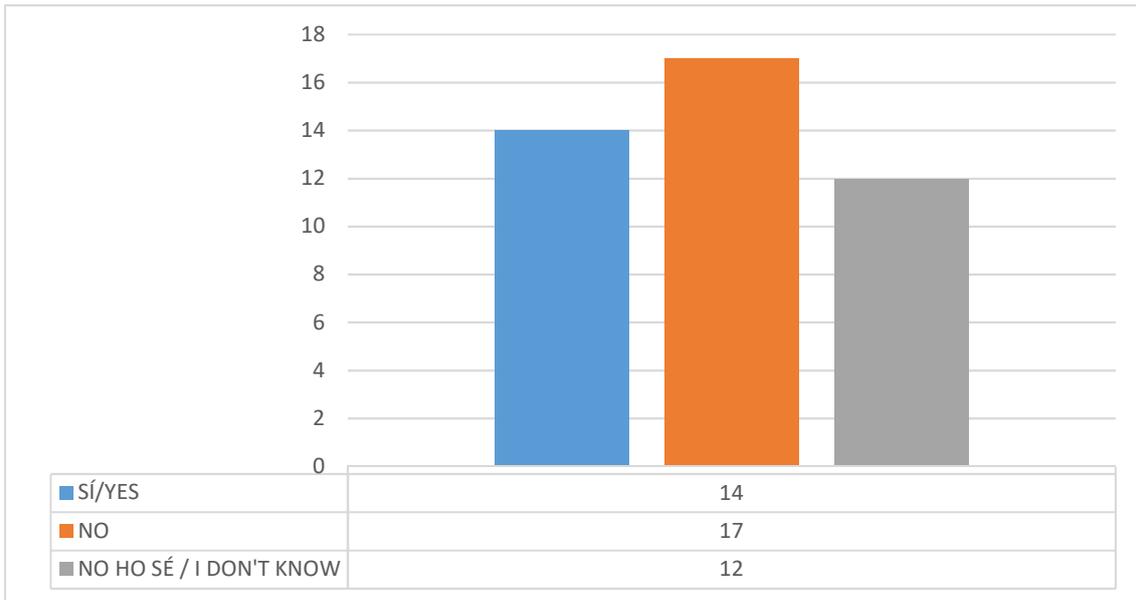
Un total de 36 personas creen que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección al CVC, y 7 no lo saben.

3. ¿Promocionan a las trabajadoras y trabajadores por igual en el CVC?



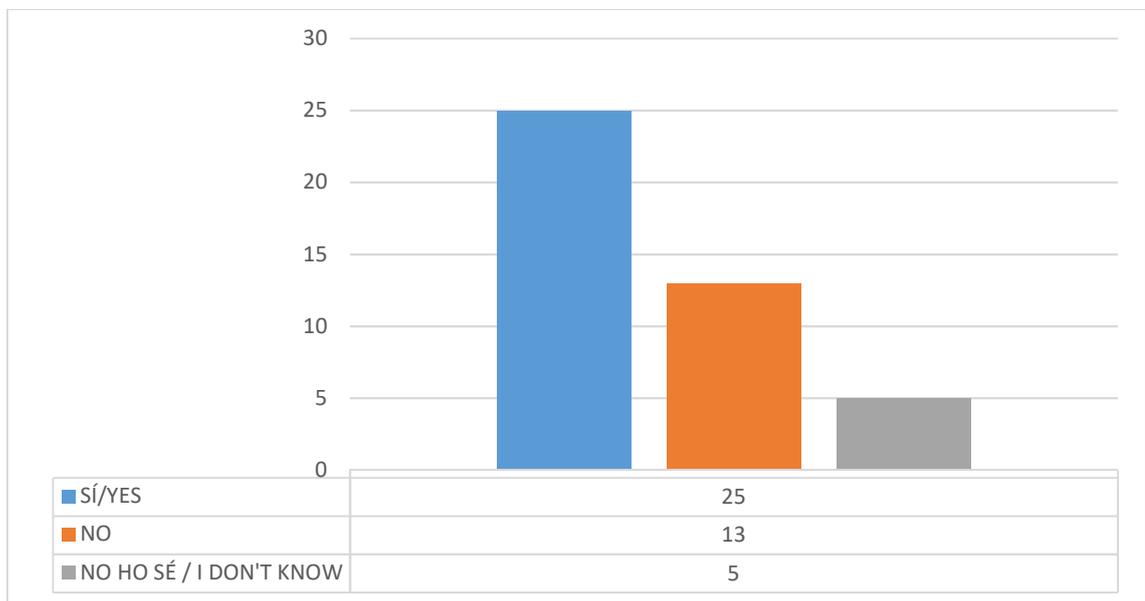
Un total de 36 personas creen que mujeres y hombres promocionan por igual, 3 personas piensan que no y 11 no lo saben.

4. ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles en el CVC?



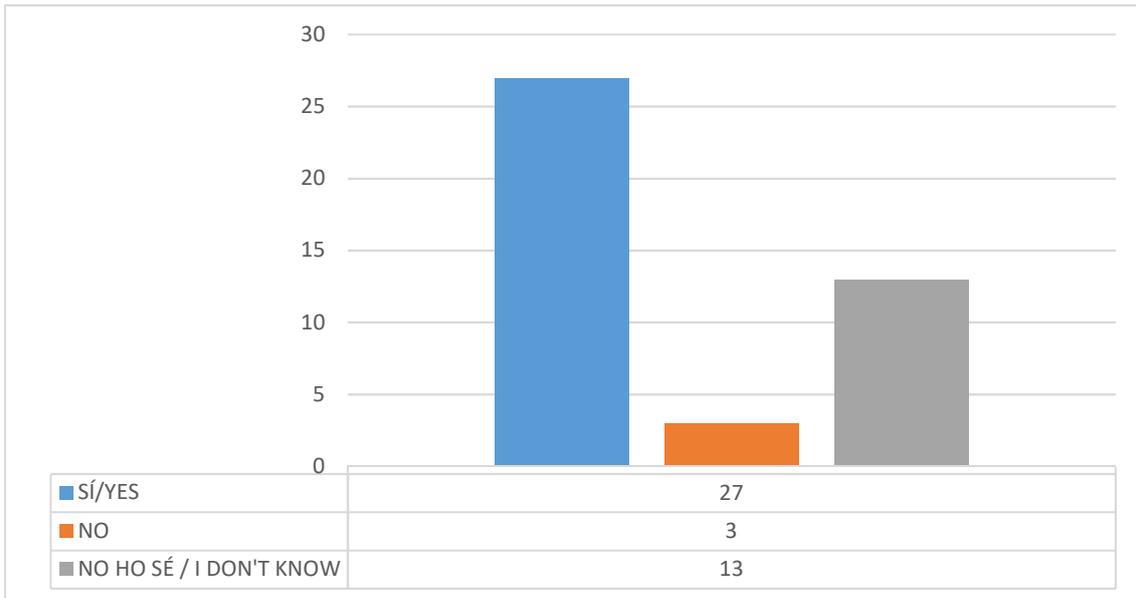
Un total de 14 personas conocen las medidas de conciliación del CVC, 17 personas piensan que no y 12 no lo saben.

5. ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual, laboral o cualquier otro tipo de discriminación en el puesto de trabajo?



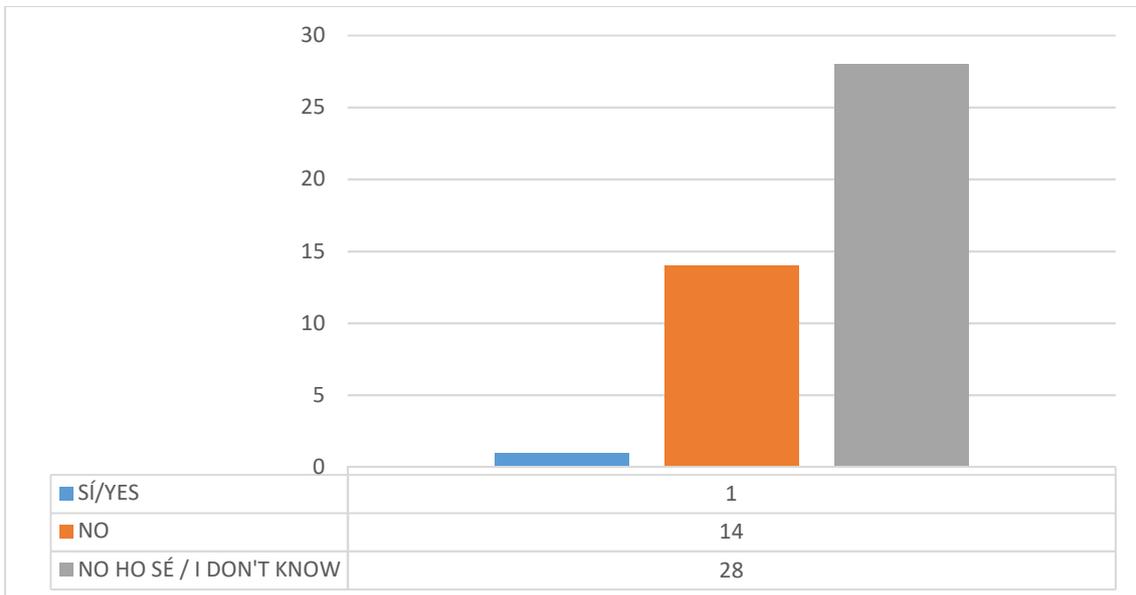
Un total de 25 personas sabrían qué hacer en caso de sufrir acoso sexual, 13 personas piensan que no y 5 no lo saben.

6. ¿Consideras que es necesario un Plan de Igualdad en el CVC?



Un total de 27 personas creen es necesario un Plan de Igualdad en el CVC, 3 personas piensan que no y 13 no lo saben.

7. ¿Cobra menos que su compañero/a de la misma categoría, a pesar que realiza las mismas funciones?



Solo 1 persona cree que cobra menos que su compañero/a en la misma posición realizando las mismas funciones, 14 personas piensan que no y 28 no lo saben.

13. Estrategias de actuación: Medidas Positivas

Se enumeran los ejes de las estrategias de acciones en el Plan de Igualdad de CVC

1. Comunicación, imagen y lenguaje. Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades
2. Selección y Contratación
3. Impacto en la Sociedad y RSC
4. Representatividad de género
5. Procesos de Gestión de Recursos Humanos: Formación
6. Procesos de Gestión de Recursos Humanos: Promoción y desarrollo profesional
7. Política retributiva
8. Conciliación de la vida laboral y familiar:
9. Prevención del acoso y la discriminación
10. Salud Laboral con Perspectiva de género:

A continuación, se describen las acciones incluidas en el Plan de Igualdad:

Acción 0	Cuestionario Cualitativo a toda la plantilla de la empresa
<p>Descripción</p>	<p>A fin de optimizar la gestión de los Recursos Humanos a través de la integración y promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,</p> <p>Cuestionario cualitativo a toda la plantilla de la empresa donde las opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico cualitativo y verificación del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Le agradecemos su colaboración y le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas</p>
<p>Público</p>	<p>Toda la Plantilla</p>
<p>Responsable</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos y Comité de Igualdad del CVC</p>
<p>Acciones concretas</p>	<p>Enviar el cuestionario cualitativo a través de la plataforma web de GESEME</p>
<p>Indicadores</p>	
<p>Informe de resultados e índice de participación</p>	
<p>Fecha propuesta</p>	<p>Noviembre 2021</p>

1. Comunicación, imagen y lenguaje. Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades

Con los objetivos de:

- Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal,
- Mantener el principio de igualdad de oportunidades de manera transversal en la cultura de la empresa.

Se proponen las siguientes acciones:

Acción 1	Difusión del Plan de Igualdad
Descripción	Dar a conocer a la plantilla la existencia del Plan de Igualdad y las acciones que la componen
Público	Toda la Plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y departamento de comunicación
Acciones concretas	<p>Recursos Humanos redactará un documento informativo con la explicación sobre el Plan de Igualdad de la empresa y la Política de Igualdad, así como la información sobre la composición, responsabilidades y medios de comunicación y el Comité de Igualdad de la empresa, en los dos meses siguientes a la firma del plan.</p> <p>Esta acción tiene que tener un registro que asegure cuántas personas de la plantilla han recibido esta información.</p> <p>Se realizarán acciones cada año, durante la vigencia del plan, como recordatorio de aquellas partes del plan que queramos refrescar.</p> <p>Información a la plantilla de la realización de esta acción a través de un tríptico que recoja las acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad, web y cartelera</p>
Indicadores	
Elaboración del documento informativo	
Número de impactos realizados/año	
Fecha propuesta	Después de la firma del plan

Acción 2	Continuar anualmente comunicando los avances en el plan
-----------------	--

Descripción	Comunicar periódicamente a todos los empleados los adelantos que se produzcan en el Plan de Igualdad y conciliación de CVC
Público	Plantilla del CVC
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y departamento de comunicación
Acciones concretas	Definición de la estrategia de comunicación Definición de los canales de comunicación más adecuados (intranet, pantallas, tablero, correo electrónico, etc.) Definición de las iniciativas a comunicar
Indicadores	
Número de impactos realizados/año	
Fecha propuesta	Anual. Diciembre de cada año

Acción 3	Seguimiento y evaluación del plan
Descripción	Definir un cuadro de mando con los indicadores de igualdad, cuantitativos y cualitativos.
Público	Gerencia Comité de Igualdad y Conciliación Comité de Empresa
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Definir los indicadores Revisarlos anualmente Compartir anualmente con Gerencia, Comité de Igualdad y Conciliación y Comité de Empresa.
Indicadores	
Evidencia documental del informe anual y las desviaciones encontradas	
Fecha propuesta	Anual. Diciembre de cada año

Acción 4	Sensibilizar a la plantilla del CVC sobre la Igualdad de Oportunidades
Descripción	<p>Sensibilizar a toda la plantilla en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>Sensibilizar sobre la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa</p> <p>Evitar los tratos discriminatorios y las desigualdades por razón de género.</p>
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y departamento de comunicación
Acciones concretas	<p>Los departamentos de Recursos Humanos y comunicación consensuarán el procedimiento más adecuado para la sensibilización a la plantilla en materia de igualdad de género, las personas que forman parte del Comité de Igualdad, la forma de contacto con ellos, etc.</p> <p>Sensibilizar sobre la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa</p>
Indicadores	
Número de personas formadas/año	
Análisis del cuestionario cualitativo	
Fecha propuesta	Durante el primer trimestre del 2022

Acción 5	Extensión de la igualdad a la cadena de valor
Descripción	Difundir entre nuestras contratos y subcontratos una declaración de principios del CVC sobre igualdad de oportunidades y organización del trabajo con perspectiva de género.
Público	Proveedores/clientes actuales
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Comunicación

Acciones concretas	Redacción de la declaración de principios del CVC. Reunión con departamento de Comunicación para definir cómo poner en marcha la iniciativa (Mailing proveedores, etc.)
Indicadores	
Número de proveedores/clientes de la información/año	
Fecha propuesta	Durante el primer trimestre del 2022

Acción 6	Elaborar, difundir y aplicar el manual / protocolo de lenguaje inclusivo / género
Descripción	Elaboración, comunicación y difusión del manual / protocolo de lenguaje inclusivo a todas las personas que trabajan en el CVC Que todos los documentos de gestión y comunicación empresarial, tanto interior como exterior, tengan una perspectiva de lenguaje inclusivo
Público	Plantilla de CVC
Responsable	Departamento de Comunicación, RRHH y Comité de Igualdad
Acciones concretas	Elaborar y/o difundir una guía de lenguaje de género: Campaña de comunicación específica sobre la existencia de este procedimiento Identificación de los canales más adecuados (mail, papel, pantallas, tablero) Localización de este procedimiento en la intranet Revisar textos, como el convenio colectivo y cualquier otro documento de forma progresiva aplicando la perspectiva de lenguaje inclusivo
Indicadores	
Forma del recibo del comité de empresa	
Fecha propuesta	Segundo trimestre del 2022

2. Selección y contratación

Objetivos generales:

- Asegurar el acceso al centro de trabajo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, asegurando que en todos los ámbitos del centro haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Asegurar el lenguaje inclusivo en las ofertas de ocupación del centro.

Acción 7	Incorporar los valores de igualdad en el plan de incorporación de nuevos empleados
Descripción	Facilitar a los nuevos empleados y empleadas la información relativa a la igualdad y la conciliación puesto que los primeros momentos en CVC son claves para incorporar nuestra cultura e identidad en materia de igualdad y conciliación a su forma de hacer
Público	Nuevas incorporaciones
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Se incorporará el Plan de Igualdad en el Welcome Pack, que incluirá: - Compromiso de la dirección - Plano de igualdad - Equipo de Igualdad y Conciliación
Indicadores	
Número de personas incorporadas en el CVC / año	
Fecha propuesta	Primer trimestre del 2022

Acción 8	Formación a personas implicadas en la selección
Descripción	Llevar a cabo procesos de selección igualitarios en cuanto al sexo, tanto como sea posible. Fomentar el aumento del porcentaje de mujeres en lugares tradicionalmente ocupados por el sexo masculino
Público	Responsables de área y RRHH

Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Se hará llegar material audiovisual de formación a los jefes de área e investigadores principales Este material incluirá las preguntas a evitar en las entrevistas de selección, la perspectiva de género a tener en cuenta, etc.
Indicadores	
Cantidad de personas receptoras de la información	
Fecha propuesta	Tercer trimestre del 2022

Acción 9	Formación en materia de igualdad (Curso de agente de igualdad)
Descripción	Se formará una persona trabajadora del CVC como Agente de Igualdad
Público	Plantilla de CVC
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Dirección
Acciones concretas	Formar una persona trabajadora de CVC en materia de Igualdad con el fin de ejercer como Agente de Igualdad dentro de la Organización.
Indicadores	
Comprobar que se ha llevado a cabo la formación	
Fecha propuesta	Durante el 2022

Acción 10	Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todos los departamentos
Descripción	Siempre que sea posible, se asegurará una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del centro
Público	Personal interno y externo
Responsable	Departamento de Recursos Humanos

Acciones concretas	<p>En los procesos de acceso, se promoverá la incorporación del sexo menos representado</p> <p>En lo posible, se intentará que en las fases finales haya presencia femenina</p> <p>En los procesos de selección con un gran volumen de personas, se promoverá que haya un 5% más de mujeres</p>
Indicadores	
<p>Cantidad de hombres y mujeres que presentan solicitud y resultado final de la selección, por área de negocio y puesto de trabajo</p> <p>Cantidad de mujeres y hombres distribuida por áreas de negocio a la empresa</p>	
Fecha propuesta	Para nuevas contrataciones

3. Impacto en la Sociedad y RSC

Con el objetivo de extender a la sociedad y el entorno en el que actúa el CVC los valores de la igualdad se propone la siguiente acción:

Acción 11	RSC e Igualdad
Descripción	En lo posible, se intentará participar en foros, campañas y acciones de voluntariado que tengan como eje a la mujer para promover la igualdad de oportunidades a todos los niveles en el CVC (Corporativo y Empleados)
Público	Sociedad, comunidad en la cual trabaja el CVC y Empleados/das
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y comunicación
Acciones concretas	<p>Identificar los foros en que podamos participar como compañía</p> <p>Identificar campañas de sensibilización que podemos poner en marcha</p> <p>Identificar acciones de voluntariado en las que pueden participar la plantilla de CVC</p>
Indicadores	
Número de Foros / año	
Número de Campañas / año	

•Número de acciones de voluntariado / año	
Fecha propuesta	Último trimestre de 2022

4. Representatividad de género

Con el objetivo de impulsar políticas y medidas que favorezcan la representación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas y niveles de la compañía, se proponen las siguientes acciones:

Acción 12	Programas de desarrollo de talento
Descripción	Se fomentará la creación de programas para el desarrollo del talento en aquellos niveles de la organización en que alguno de los dos sexos esté infrarrepresentado.
Público	Áreas en que haya infrarrepresentación de alguno de los dos sexos.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	<p>Poner el foco en los departamentos con los niveles en que hay infrarrepresentación femenina.</p> <p>Identificar personas con potencial de desarrollo para ocupar posiciones de más responsabilidad</p> <p>Diseño de acciones / programas de desarrollo de talento.</p>
Indicadores	
% de hombres vs. % de mujeres en el CVC, consolidado anual	
% de hombres vs. % de mujeres en el CVC por departamento anual	
Fecha propuesta	A partir del cuarto trimestre de 2022

Acción 13	Declaración responsable de buenas prácticas
Descripción	<p>Cuando el proceso sea llevado a cabo por una consultora externa, previo al inicio del mismo, la compañía tendrá que firmar la "Declaración responsable de buenas prácticas", donde se pide compromiso formal a no incurrir en ningún tipo de discriminación, ya sea por razón de etnia, sexo, religión, situación familiar u otras formas de discriminación que pudieran suponer algún tipo de barrera, a nivel personal o profesional, de las</p>

	personas que participen en los procesos de reclutamiento y selección por CVC.
Público	Consultoras y ETT
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Enviar la declaración responsable de buenas prácticas al proveedor escogido previo al inicio de cualquier proceso de selección
Indicadores	
Proveedores de selección con la declaración firmada vs. proveedores de selección sin la declaración firmada	
Fecha propuesta	Último trimestre de 2022

5. Procesos de Gestión de Recursos Humanos: Formación

Con el objetivo de garantizar que el proceso formativo cumple la igualdad de oportunidades, se propone la siguiente acción:

Acción 14	Valorar y estudiar el procedimiento de formación para garantizar la prioridad de acceso en la misma a las personas que vuelven de un permiso relacionado con la conciliación
Descripción	Garantizar la prioridad de las personas que hayan hecho uso de un permiso de maternidad, paternidad o cualquier otro permiso de conciliación para acceder a la formación que se organice después de su reincorporación en la vida laboral, dentro del calendario de formación establecido para la compañía en el año en curso.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Convocar a las personas que no hayan podido asistir a una formación por estar haciendo uso de un permiso relacionado con la conciliación a la siguiente sesión formativa según el calendario de formación del año en curso
Indicadores	
Número de personas / año que habiendo utilizado un permiso realizan formación después de su reincorporación.	

Fecha propuesta	Tercer trimestre de 2022
------------------------	--------------------------

Con el objetivo de garantizar un proceso de selección neutro y objetivo, se propone la siguiente acción:

Acción 15	Formación a la Comisión de Igualdad
Descripción	<p>Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación.</p> <p>Sensibilizar la comisión de igualdad en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</p> <p>Conocer la forma de actuar ante determinados casos como los relativos a denuncias por desigualdad de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación directa e indirecta, etc.</p> <p>Conocer los procedimientos de gestión de los planes de Igualdad.</p>
Público	Comité de Igualdad
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	El Comité de Igualdad recibirá material formativo específico sobre aspectos de su responsabilidad en la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, formas de actuar ante casos de discriminación directa e indirecta, etc.
Indicadores	
Cantidad de miembros del Comité de Igualdad formados	
Fecha propuesta	Primer trimestre de 2022

Acción 16	Formación al Comité de Dirección
Descripción	<p>Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación</p> <p>Sensibilizar el comité de dirección en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</p> <p>Sensibilizar sobre la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa</p> <p>Conocer por parte del comité de dirección, la forma de actuar ante determinados casos como los relativos a denuncias por desigualdad de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación directa e indirecta, y el procedimiento a seguir para la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.</p>
Público	Comité de Dirección
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Comité de Igualdad
Acciones concretas	El Comité de Dirección recibirá material formativo específico sobre aspectos de su responsabilidad en la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, formas de actuar ante casos de discriminación directa e indirecta, etc.
Indicadores	
Cantidad de miembros del comité de dirección formados	
Fecha propuesta	Primer trimestre de 2022

6. Procesos de Gestión de Recursos Humanos: Promoción y desarrollo profesional

Con el objetivo de garantizar que el proceso de promoción y desarrollo profesional cumple la igualdad de oportunidades, se propone la siguiente acción:

Acción 17	Eliminación del “suelo pegajoso” y el “techo de vidrio” en la promoción profesional
Descripción	<p>Garantizar que en las promociones de libre designación solo se tendrán criterios de mérito y capacidad, asegurando que en todos los procesos se tienen en cuenta los criterios de equilibrio entre personas de diferente sexo y que los resultados acercan la situación previa a la paridad en cada una de las categorías / grupos profesionales y niveles de responsabilidad</p> <p>Adoptar las medidas de acción positiva de "igualdad de condiciones y competencias", se tenga preferencia en el género en el ascenso a puestos o grupos profesionales.</p>
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Comité de Igualdad
Acciones concretas	<p>RRHH publicará las promociones e informará a todo el personal, con independencia de su sexo y situación familiar, asegurando que toda persona vinculada a la compañía sea conocedora de los procesos en tiempos y forma.</p> <p>Ante la igualdad curricular, y en tanto sea posible, se promoverá que tenga preferencia en la promoción, el género menos representado en la categoría / grupo nivel profesional a promocionar.</p>
Indicadores	
<p>Vacantes publicadas</p> <p>Cantidad de personas que se han presentado a las promociones y las incorporadas, desagregadas por sexo y categoría</p>	
Fecha propuesta	Primer trimestre de 2022

Acción 18	Desarrollo de los planes de carrera
Descripción	Velar por el desarrollo de carreras profesionales mediante formación, mentoring, etc., para equilibrar la distribución de hombres y mujeres en todas las posiciones.
Público	Toda la plantilla

Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Comité de Igualdad
Acciones concretas	Identificar perfiles de mujeres que formarán parte de un programa de mentoring para tener listados de mujeres preparadas para ocupar lugares de responsabilidad Elaboración de un programa de mentoring y formación
Indicadores	
Cantidad de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad Cantidad de mujeres que forman parte del programa	
Fecha propuesta	Durante 2022

7. Política retributiva:

Con el objetivo de garantizar el principio de igualdad retributiva e implantar nuevas formas de compensación, se propone la siguiente acción:

Acción 19	Revisión de la Brecha Salarial
Descripción	Garantizar que la empresa sigue manteniendo una política retributiva igualitaria, intentando reducir la brecha salarial encontrada, y asegurar que los criterios retributivos cumplen con la igualdad de género entre hombres y mujeres
Público	Toda la plantilla
Responsable	RRHH y Comité de Igualdad
Acciones concretas	El Departamento de Recursos Humanos utilizará una herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género que ayuda a identificar y, por tanto, corregir desigualdades retributivas por razón de sexo. A partir de una plantilla de Excel que permite la entrada de los datos relativos al personal del centro, se puede visualizar el impacto de la brecha salarial combinando diferentes variables (análisis bivariado): por ejemplo, brecha salarial de género según edad y número de hijos/as. De esta forma de manera continua y periódica se tienen que observar las posibles discrepancias en la remuneración de hombres y mujeres en los diferentes departamentos para valorar que realmente el trabajo que se realiza exige las mismas características: capacidades, esfuerzo, responsabilidades y

	condiciones laborales, nos encontraríamos ante una discriminación por razón de sexo que el Plan de Igualdad tiene que corregir o evitar.
Indicadores	
Índices de la brecha salarial utilizados por el estudio	
Fecha propuesta	Una vez por semestre, a partir de enero de 2022

Acción 20	Descripción y clasificación de los puestos de trabajo
Descripción	Se establecerá un sistema de clasificación profesional basado en las valoraciones realizadas en las evaluaciones del desempeño
Público	Toda la plantilla
Responsable	RRHH y Comité de Igualdad
Acciones concretas	<p>Para asegurar que la clasificación profesional recoge el principio de igualdad de oportunidades, se ha intentado detectar los posibles sesgos de género en las evaluaciones del desempeño analizando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La evolución del personal desagregado por sexo en la evaluación del desempeño - Las evaluaciones del desempeño del personal acogido a medidas de conciliación, para verificar que está siendo evaluado exclusivamente por su rendimiento - Las evaluaciones del desempeño segregadas por hombres y mujeres y la verificación de la posible existencia o inexistencia de sesgos sistemáticos en las mujeres con relación a las valoraciones recibidas por los hombres y viceversa <p>Del análisis se desprende que no hay sesgo de género y por tanto el sistema de clasificación profesional basado en las evaluaciones de desempeño es idóneo para garantizar la oportunidad de desarrollo y la igualdad en la retribución de hombres y mujeres en la compañía.</p>
Indicadores	
Índices de la brecha salarial utilizados por el estudio bajo el sistema de clasificación profesional basado en las valoraciones realizadas en las evaluaciones de desempeño	
Fecha propuesta	Cuarto trimestre de 2022

8. Conciliación de la vida laboral y familiar:

Con el objetivo de promover la ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida laboral y familiar, se plantea:

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.
- Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar laboral de manera equitativa entre mujeres y hombres.
- La empresa se compromete a que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, retribuciones, acceso a incentivos y / o beneficios sociales.

Y, por eso se proponen las siguientes acciones:

Acción 21	Incrementar la sensibilidad a la compañía sobre el equilibrio entre vida profesional y personal
Descripción	<p>Crear un plan que recoja los comportamientos que favorezcan la conciliación, como por ejemplo, enviar correos dentro del horario laboral; convocar reuniones dentro de una franja determinada para respetar la flexibilidad horaria, etc. Reflexiona: ¿a quién convocas?; ¿cuáles son los objetivos de la reunión?; ¿hay que preparar antes algo? Aprender a priorizar; simplificar, plantear nuevas formas de hacer las cosas, etc.</p> <p>Sensibilizar a los trabajadores del CVC sobre los derechos relativos a la conciliación incluyendo preguntas frecuentes</p>
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Comité de Igualdad
Acciones concretas	Elegir las áreas en que se trabajará en el Plan como impacto inicial para después extrapolar a las otras áreas de la empresa
Indicadores	
<p>Evidencia documental de la difusión</p> <p>Índice de satisfacción</p> <p>Evaluación Psicosocial</p>	
Fecha propuesta	Tercer trimestre de 2022

Acción 22	Información y difusión sobre derechos de conciliación
Descripción	<p>Incluir la perspectiva de género en las acciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal del centro de manera equitativa entre mujeres y hombres.</p> <p>Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el centro.</p> <p>Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de manera equitativa entre mujeres y hombres.</p> <p>Asegurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, retribuciones, acceso a incentivos y / o beneficios sociales.</p> <p>Dar a conocer y garantizar las posibilidades de conciliación existentes.</p> <p>Aumentar la satisfacción de la plantilla con las posibilidades de conciliación.</p>
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Comité de Igualdad
Acciones concretas	<p>El departamento de RRHH recopilará los derechos en materia de conciliación recogidos en la legislación vigente, en el convenio colectivo de la empresa y todas las acciones que lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para redactar un tríptico de información.</p> <p>RRHH, conjuntamente con el departamento de comunicación, diseñará el procedimiento de difusión del tríptico de la manera que se considere más adecuada.</p> <p>Realizar acciones informativas y de sensibilización dirigidas a los hombres sobre los permisos relacionados con la conciliación para visualizar e incentivar su uso entre la plantilla masculina.</p>
Indicadores	
<p>Número de personas (segregadas por sexos) informadas y número de personas que conocen sus derechos</p> <p>Detalle cuantitativo del uso de los varios derechos de conciliación</p>	
Fecha propuesta	Tercer trimestre de 2022

Acción 23	Conciliación de la vida familiar, laboral, personal
Descripción	<p>Conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.</p> <p>Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Fomentar el uso de las medidas de acción positivas de conciliación entre los hombres de la plantilla.</p>
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Comité de Igualdad
Acciones concretas	<p>Previa petición del trabajador o trabajadora, se valorará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los que tengan personas a su cargo (menores y familiares).</p> <p>Política de reuniones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las reuniones de trabajo se desarrollarán dentro del horario laboral. Si no fuera posible en este horario, habrá que avisar con la debida antelación permitiendo garantizar la conciliación de las personas afectadas, independientemente de la compensación que les aplique. • Las convocatorias de reuniones se harán siempre en el horario de jornada establecida, y convocando con la suficiente antelación en cuanto que se pueda. <p>En lo posible, se facilitará el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.</p> <p>En el caso de aquellos trabajadores o trabajadoras que, por convenio regulador de divorcio o separación, tengan asignadas las fechas de vacaciones para la cura de sus hijos menores de 16, se dará prioridad a la elección de las fechas de goce de estos días.</p> <p>Suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo: en los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato necesite, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado.</p>

	En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.
Indicadores	
Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes a la empresa	
Fecha propuesta	A partir de enero de 2022

9. Prevención del acoso y la discriminación:

Con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla, se propone la siguiente acción:

Acción 24	Protocolo de protección a las víctimas de violencia de género
Descripción	Apoyo a nivel de conciliación, flexibilidad horaria, protección datos
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Campaña de comunicación específica sobre la existencia de este procedimiento Localización del procedimiento a la intranet Distribución a los representantes de los trabajadores
Indicadores	
Número de impactos de comunicación Firma del recibo del comité de empresa	
Fecha propuesta	Último trimestre de 2022

10. Salud Laboral con Perspectiva de género:

Objetivos generales:

- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales

Acción 25	Áreas de Salud Laboral con perspectiva de género
<p>Descripción</p>	<p>Mejorar el conocimiento de la plantilla sobre las medidas implantadas en Salud Laboral y en prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a las mujeres.</p> <p>Revisar, por parte de Recursos Humanos, los procedimientos y medidas desde la perspectiva de género.</p>
<p>Público</p>	<p>Toda la plantilla</p>
<p>Responsable</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>
<p>Acciones concretas</p>	<p>Realizar la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.</p> <p>Se recopilarán las medidas implantadas en Salud Laboral y en prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a las mujeres, y se redactará material informativo del cual se hará difusión de la manera más adecuada.</p>
<p>Indicadores</p>	
<p>Número de personas (segregadas por sexos) informadas / número de personas (segregadas por sexos) en plantilla x 100</p> <p>Número. de personas (segregadas por sexos) que conocen las medidas / Número de personas (segregadas por sexos) de la plantilla x 100</p>	
<p>Fecha propuesta</p>	<p>Durante el segundo trimestre de 2022</p>

CRONOGRAMA

Núm.	ACCIÓN	2022				2023				2024				2025			
		T1	T2	T3	T4												
1	Difusión de la Pla de Igualdad	X															
2	Continuar anualmente comunicando los avances en el plano				X				X				X				X
3	Seguimiento y evaluación del plan				X				X				X				X
4	Sensibilizar a la plantilla del CVC sobre la Igualdad de Oportunidades	X															
5	Cuestionario de opinión cualitativa a la plantilla	X															
6	Elaborar, difundir y aplicar el manual / protocolo de lenguaje inclusivo / género		X														
7	Incorporar los valores de igualdad en el plan de incorporación de nuevos empleados	X															
8	Formación a personas implicadas en la selección			X													
9	Formación en materia de igualdad (Curso de agente de Igualdad)																
10	Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todos los departamentos																
11	RSC e Igualdad				X												
12	Programas de desarrollo de talento				X												
13	Declaración responsable de buenas prácticas	X															
14	Valorar y estudiar el procedimiento de formación para garantizar la prioridad de acceso en la misma a las personas que vuelven de un permiso relacionado con la conciliación			X													
15	Formación a la Comisión de Igualdad	X															

16	Formación al Comité de Dirección	X															
17	Eliminación del “suelo pegajoso” y el “techo de vidrio” en la promoción profesional			X													
18	Desarrollo de los planes de carrera																
19	Revisión de la Brecha Salarial		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	Descripción y clasificación de los puestos de trabajo			X													
21	Incrementar la sensibilidad en la compañía sobre el equilibrio entre vida profesional y personal			X													
22	Información y difusión sobre derechos de conciliación			X													
23	Conciliación de la vida familiar, laboral, personal																
24	Protocolo de protección a las víctimas de violencia de género			X													
25	Áreas de Salud Laboral con perspectiva de género		X														

14. Evaluación y seguimiento

La entidad utilizará los siguientes indicadores de seguimiento:

Ámbito	Indicadores Básicos
1. Comunicación, imagen y lenguaje.	Elaboración del documento informativo Número de impactos realizados / año Número de personas formadas / año
2. Acceso a la ocupación	Comprobar por el comité de seguimiento que se ha modificado la ficha Número de personas incorporadas al CVC / año Comprobar que se ha llevado a cabo la formación. Número de personas que participan en la selección y porcentaje formado Comprobar que se ha llevado a cabo el procedimiento N.º de hombres y mujeres que presentan solicitud y resultado final de la selección, por área y puesto de trabajo Número de mujeres y hombres distribuidos por áreas en la empresa.
3. Impacto en la Sociedad y RSC	Número de Foros / año Número de Campañas / año Número de acciones de voluntariado / año
4. Representatividad de género	% de hombres vs % de mujeres en CVC consolidado anual % de hombre vs % de mujeres en CVC por departamento anual Proveedores de selección con la declaración firmada vs Proveedores de selección sin la declaración firmada

5. Formación	<p>Número de personas / año que habiendo utilizado un permiso, realizan formación en el CVC después de su reincorporación.</p> <p>N.º de hombres y mujeres formados del Comité.</p> <p>N.º de miembros del comité de dirección formados</p> <p>Número de personas / año formadas</p>
6. Promoción y desarrollo profesional	<p>Las vacantes publicadas</p> <p>Número de personas que se han presentado a las promociones y las incorporadas desagregadas por sexo y categoría.</p> <p>Número de mujeres y hombres en lugares de responsabilidad</p> <p>Número de mujeres que forman parte del programa</p>
7. Política retributiva	<p>Índices de la brecha salarial utilizados para el estudio.</p> <p>Descripción y clasificación de los puestos de trabajo</p>
8. Conciliación de la vida laboral y familiar	<p>Evidencia documental de la difusión</p> <p>Índice de satisfacción</p> <p>Evaluación Psicosocial</p> <p>Número de personas (segregadas por sexos) informadas y número de personas que conocen sus derechos</p> <p>Detalle cuantitativo del uso de los varios derechos de conciliación</p> <p>Establecer registro segregado por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa</p>
9. Prevención del acoso y la discriminación	<p>Número de impactos de comunicación</p> <p>Firma del recibo del comité de empresa</p>
10. Salud Laboral con Perspectiva de género	<p>N.º personas (segregadas por sexos) informadas / N.º de personas (segregadas por sexos) en plantilla x 100</p> <p>N.º de personas (segregadas por sexos) que conocen las medidas / N.º de personas (segregadas por sexos) de la plantilla x 100</p>

La Comisión de Igualdad y conciliación será el órgano que velará por el cumplimiento del presente plan y el seguimiento de los indicadores aquí descritos se realizará anualmente en una reunión establecida para tal efecto.

15. Procedimiento de resolución de discrepancias.

Si existieran discrepancias de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión se intentará resolver internamente, sometiéndolo a votación y asumiendo los compromisos que puedan conseguirse por mayoría simple.

En el supuesto de que persistiera la discrepancia, se someterá al Tribunal de Arbitraje Laboral de Cataluña.

Firmado en la versión original en catalán por:

La Comisión Negociadora:

Marta Vallejo Tey

43685197D

Clara Pérez-Mangado Lambion

53290824P

Eva Caballero Caballero

47173031P

Pedro Luis Gaona Lucas

48346200Q

Ana María García Castillo

46940025S

Jacobus Antens

X3359063M