

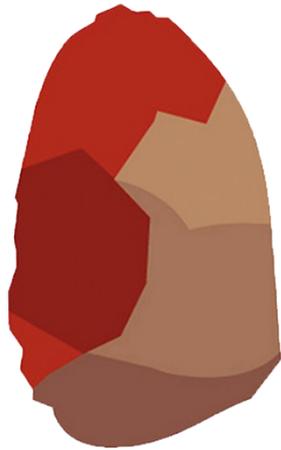


CENIEH

Centro Nacional de Investigación
sobre la Evolución Humana

I PLAN DE IGUALDAD





CENIEH

Centro Nacional de Investigación
sobre la Evolución Humana

I PLAN DE IGUALDAD



MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN



Junta de
Castilla y León

Índice

1. INTRODUCCIÓN	03
2. COMPROMISO DEL CENIEH	04
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN (personal, territorial y temporal)	04
4. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN	04
5. MARCO NORMATIVO	05
6. METODOLOGÍA	06
7. ANÁLISIS DIAGNÓSTICO	08
8. ANÁLISIS DAFO	23
9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	24
10. OBJETOS, MEDIDAS E INDICADORES	25
11. MEDIOS Y RECURSOS	29
12. CRONOGRAMA	30
13. COMISIÓN DE IGUALDAD (Y SEGUIMIENTO)	31
14. PROTOCOLO DE MODIFICACIÓN	32

Punto 1

INTRODUCCIÓN

El Consorcio "Centro Nacional de Investigación sobre la Evolución Humana", en adelante CENIEH, es una infraestructura Científica y Técnica Singular (ICTS) en la que se llevan a cabo numerosas investigaciones sobre la evolución humana. Se constituye como un Centro de referencia, tanto a nivel nacional como internacional, por la destacada tarea que desarrolla en este campo.

El CENIEH quiere contribuir y ser también un referente en materia de igualdad. Por ello, considera de suma importancia garantizar que el principio de igualdad sea aplicado, estricta y correctamente, en el ámbito de sus competencias y de su actividad general, entre las que se comprenden investigaciones en el ámbito de la evolución humana durante el Neógeno superior y Cuaternario, la sensibilización y transferencia de conocimientos a la sociedad, la participación y apoyo en la realización de excavaciones de yacimientos y la conservación, restauración, gestión y registro de las colecciones paleontológicas y arqueológicas procedentes de las excavaciones de Atapuerca y otros yacimientos tanto nacionales como internacionales de similares características que lleguen a acuerdos con el Centro.

El CENIEH quiere fomentar una cultura basada en la igualdad como paradigma básico y transversal, integrando en la medida de lo posible la perspectiva de género en todos los estudios, trabajos, actividades y demás actuaciones que lleve a cabo.

Como consorcio integrado al 50% por la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Ciencia e Innovación, y por la Comunidad de Castilla y León, a través de la Consejería de Educación, es consciente de la repercusión de sus actividades y de su imagen en la sociedad. Por ello, considera fundamental crear una imagen positiva y diferenciadora en este ámbito y siente la necesidad de colaborar en la transformación de la sociedad para conseguir y garantizar la igualdad real brindando idénticas oportunidades a mujeres y hombres, evitando pueda existir alguna discriminación por razón de sexo.

A tal fin, resulta necesario trasladar esta premisa al ámbito global del CENIEH y específico de su personal. Los objetivos de este Plan se proyectarán, de igual manera, en colaboraciones que el CENIEH pueda establecer con otras administraciones, empresas o entidades de cualquier tipo para el cumplimiento de sus fines.

Punto 2

COMPROMISO DEL CENIEH

El CENIEH sigue una política que promueve iniciativas que favorecen la no discriminación por razón de sexo y defiende la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por ello, manifiesta de forma expresa su compromiso con el afianzamiento de una cultura corporativa y con el desarrollo de políticas de recursos humanos que garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, conforme con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para ello, la Dirección del CENIEH facilitará la disposición de los medios humanos y materiales necesarios para su alcance, acorde a sus posibilidades.

Punto 3

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad extiende su aplicación y vincula a todas las personas trabajadoras del CENIEH.

Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en el actual centro de trabajo, sito en el Paseo Sierra de Atapuerca 3, 09002, en Burgos, y en cualquier otro centro de trabajo que pudiera crearse en el futuro.

Ámbito temporal

El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad se ha establecido en 4 años desde su firma, considerándolo tiempo suficiente para implantar todas las medidas, así como para evaluar su impacto dentro del CENIEH. Una vez finalice la vigencia del presente Plan, las partes integrantes del Comité de Igualdad deberán iniciar la negociación de un nuevo Plan.

Punto 4

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

El presente Plan de Igualdad lo han suscrito, por una parte, la representación del CENIEH, y de otra parte, su representación social, las cuales conforman la Comisión de Igualdad de forma paritaria.

Las partes firmantes de este Plan tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación.

Punto 5

MARCO NORMATIVO

El I Plan de Igualdad del CENIEH se enmarca en la normativa de aplicación en nuestro país, internacional, europea, estatal y autonómica, y tiene como finalidad dar cumplimiento al principio jurídico universal de igualdad entre los géneros.

Ámbito internacional

- **Carta de las Naciones Unidas de 1945.** Primer instrumento que, a partir de su preámbulo, reconoce la igualdad entre los hombres y mujeres. “Los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.”
- **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948:** “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento o cualquier otra condición”.
- **Conferencia Beijing 1975.** La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales: la mujer y la pobreza, educación y capacitación de la mujer, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de difusión, la mujer y el medio ambiente, la niña.

Ámbito europeo

- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- **Directiva 2011/99/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual».
- **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016 - 2019,** centrado en los cinco ámbitos prioritarios siguientes: aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica; reducción de las brechas de género en materia de remuneración y pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres; promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas; promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.
- **Plan de Acción en materia de género 2016-2020.** Se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.
- **Agenda 2030 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).** Objetivo 5: Igualdad de género: «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas».

Ámbito nacional

- **Constitución española de 1978.** Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas.
- **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. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.
- **Real Decreto legislativo 5/2015,** de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, Disposición Adicional 7ª: "Planes de Igualdad".
- **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.
- **Real Decreto 902/2020,** de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, Disposición Adicional 4ª: "Personal laboral al servicio de las administraciones públicas".

Ámbito autonómico

- **Ley 7/2007,** de 22 de octubre, de Modificación de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.
- **Orden FAM/1640/2005,** de 9 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones en el ámbito de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.
- **Orden FAM/1822/2007,** de 25 de octubre, por la que se crean y regulan las Comisiones Territoriales contra la Violencia de Género en Castilla y León.
- **Decreto 133/2003,** de 20 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Regional contra la Violencia hacia la Mujer. Y Decreto 87/2007 que modifica el anterior.
- **Real Decreto 355/2004,** de 5 de marzo, por el que se regula el Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- **Real Decreto 513/2005,** de 9 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 355/2004, de 5 de marzo, por el que se regula el Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica.

Punto 6

METODOLOGÍA

El presente Plan de Igualdad ha sido confeccionado siguiendo una metodología clara y concisa. Las fases que se han seguido para su elaboración han sido:



El objetivo principal que se pretende conseguir con el presente Plan es promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Se pretende inculcar en la plantilla principios de igualdad real y efectiva.

Se ha elaborado inicialmente un estudio de la situación actual de las personas trabajadoras del CENIEH desagregado por sexos. Este estudio se ha realizado basándose en un cuestionario diagnóstico cuantitativo y cualitativo.

Para la elaboración del diagnóstico, la plantilla del CENIEH ha cumplimentado un cuestionario siguiendo una metodología aplicable a estudios de género.

El estudio de los datos se expone en el apartado siguiente (7. Análisis Diagnóstico) y en un documento independiente, con gráficas para poder analizar de manera visual los aspectos establecidos en el R.D. 901/2020:

1. CARACTERÍSTICAS GENERALES
2. ACCESO Y SELECCIÓN
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
4. ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD
5. FORMACIÓN
6. PROMOCIÓN PROFESIONAL
7. CONDICIONES DE TRABAJO
8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
9. RETRIBUCIONES
10. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

I PLAN DE IGUALDAD

Obtenidos los datos correspondientes, se ha procedido a la realización de un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades).

Realizado este análisis, se ha procedido a la negociación y posterior acuerdo de unos objetivos y unas medidas a desarrollar en un marco temporal fijado que han sido incorporados en el presente Plan de Igualdad.

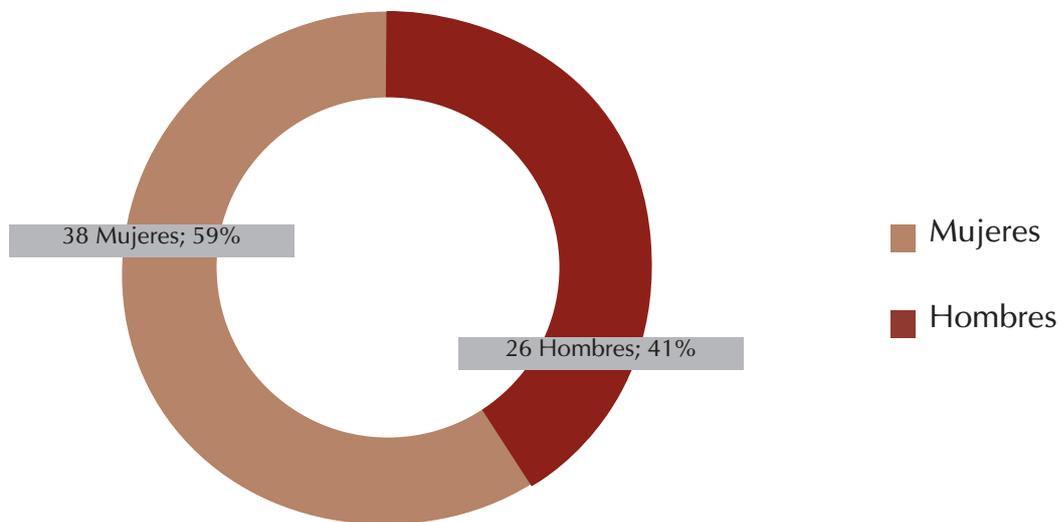
Por último, se incluyen unos indicadores de seguimiento con el fin de realizar una correcta evaluación y seguimiento de los objetivos y medidas identificadas en el presente Plan, y de poder comprobar la efectividad y el impacto de dichas medidas en el CENIEH.

Punto 7

ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

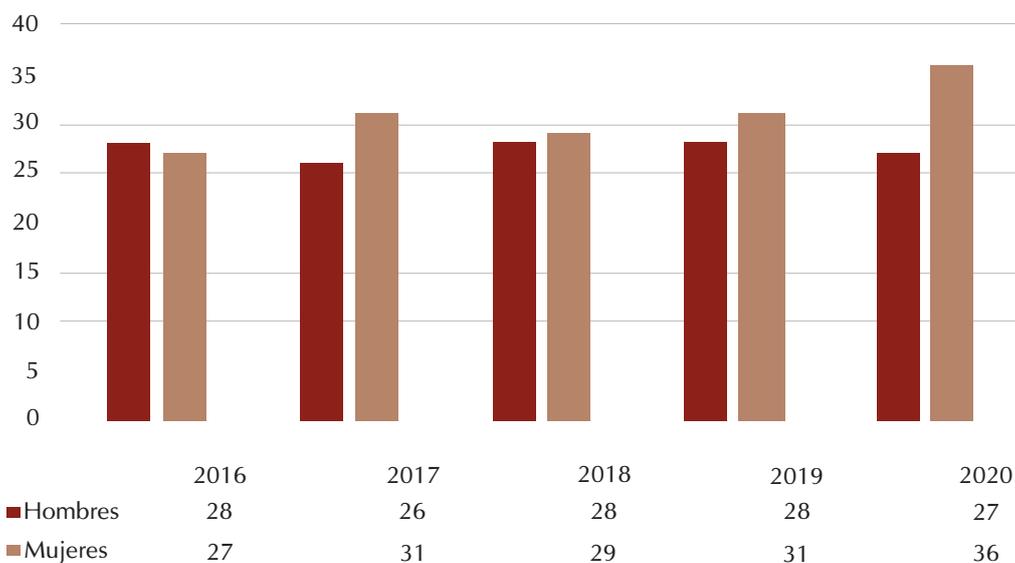
7.1 Características generales

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR SEXO



A junio de 2021, la plantilla del CENIEH está compuesta por un 59% de mujeres y un 41% de hombres, lo que supone un mayor número de mujeres que de hombres, 38 frente a 26.

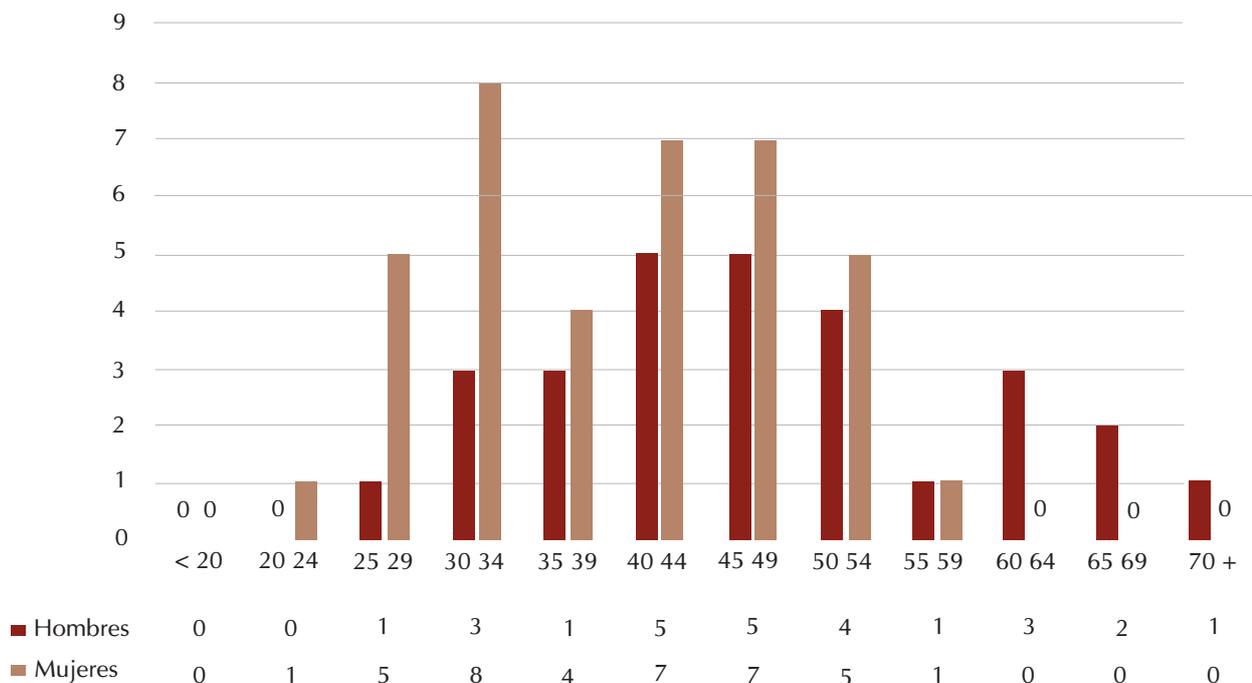
EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO (PERIODO 2016-2020)



Haciendo un análisis de los últimos cinco años, se observa que la plantilla masculina se ha mantenido prácticamente estable, si bien la plantilla femenina ha evolucionado con una tendencia al alza que se rompe únicamente en el año 2018.

Se extrae que en estos cinco años se han contratado más mujeres que hombres. Desde el año 2017 se mantiene la cifra de mujeres trabajadoras superior a la de hombres, aumentando significativamente la diferencia en estos últimos años.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN EDAD Y SEXO



I PLAN DE IGUALDAD

Atendiendo a la edad, se observa que aproximadamente un 52% de la plantilla se encuentra entre los 40 y los 54 años. La franja de 30 a 34 años es la segunda que más personas engloba, con aproximadamente un 17% del total.

El número de mujeres es superior al de hombres desde la franja de los 20 años hasta la franja de edad de los 54 años, alcanzándose la mayor diferencia entre sexos en la edad de 30 a 34 años, franja en la que se concentra el mayor número de mujeres.

El mayor número de hombres se centra entre los 40 a los 54 años y en cómputo total es inferior al número de mujeres de esa misma franja.

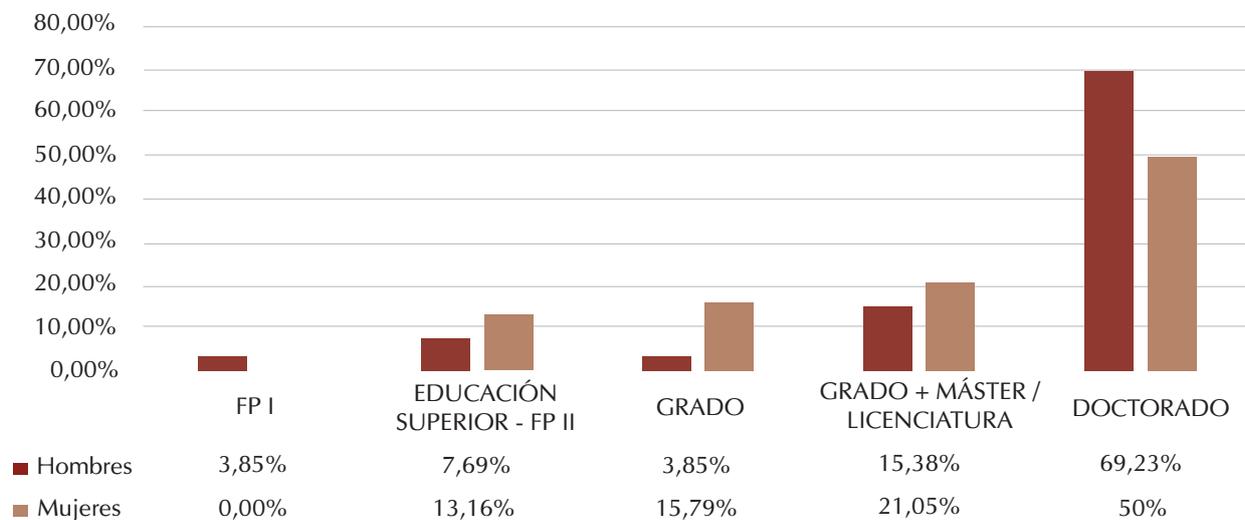
El número de mujeres y hombres está igualado en la franja de 55 a 59 años.

El personal masculino únicamente es superior al femenino a partir de los 60 años, de 60 años a 70 años o más, donde, de hecho, no hay ninguna mujer.

No hay personal por debajo de los 20 años.

De estos datos, se puede predecir la variación significativa que tendrá lugar en próximos años cuando se jubile el colectivo de más de 60 años, compuesto actualmente solo por hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN NIVEL FORMATIVO Y SEXO



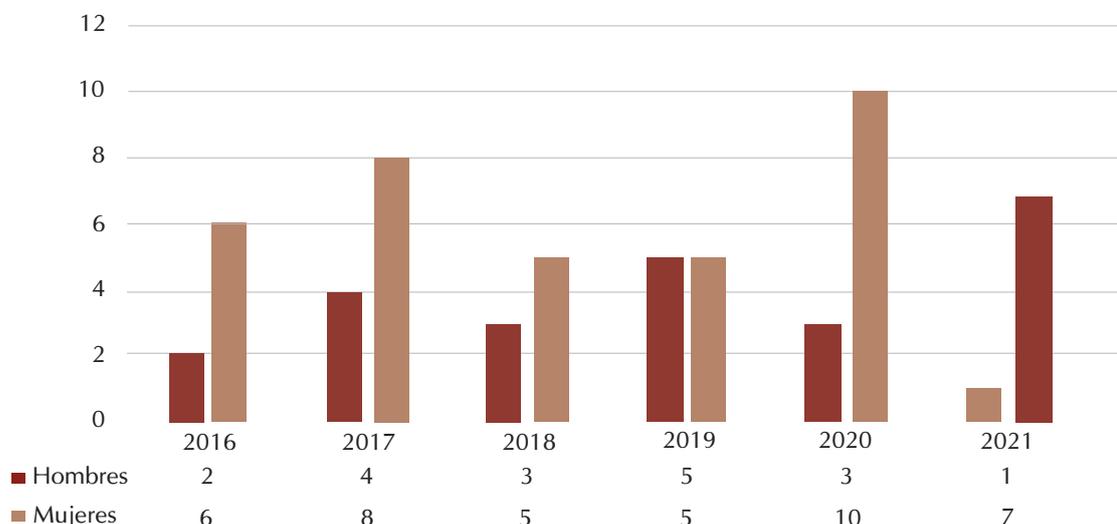
Si se analiza la plantilla según su nivel formativo, se puede observar que el nivel con más personas trabajadoras en ambos sexos es el de estudios de doctorado, suponiendo un 57.8% del total.

Las mujeres en plantilla se ubican y reparten gradualmente desde formación intermedia hasta superior, mientras que los hombres se ubican más en los extremos: de menor cualificación y de doctorado. En el nivel de formación de doctorado se concentran el 50% de las mujeres y el 69% de los hombres.

Si se cruza con el gráfico anterior de distribución por edad y sexo, en este caso también se espera una variación significativa en próximos años como consecuencia de la jubilación del colectivo de más de 60 años, con 6 doctores hombres.

7.2 Acceso y selección

EVOLUCIÓN DE LAS INCORPORACIONES SEGÚN SEXO (AÑOS 2016-2021)



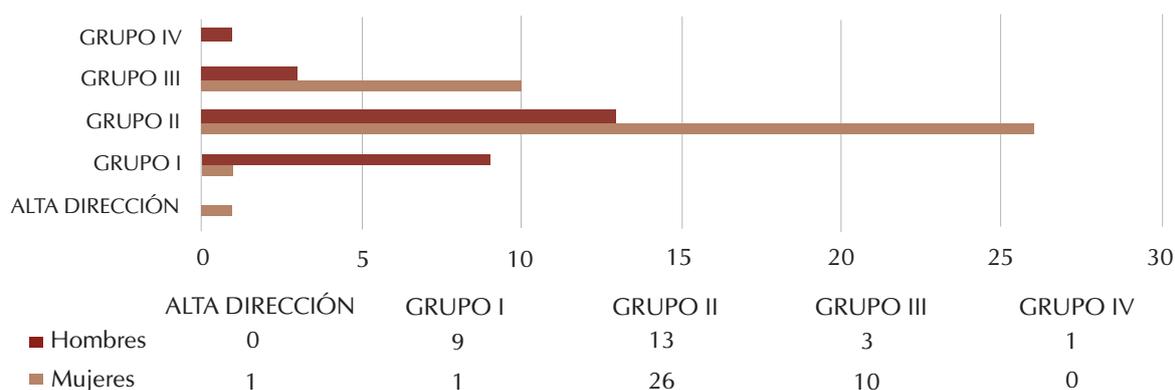
Se ha observado que las contrataciones femeninas han sido superiores desde 2016, salvo en el año 2019, cuando se incorporaron el mismo número de mujeres que de hombres.

Los años 2017 y 2020 han sido los que más incorporaciones han registrado, siendo el 2020 el que más diferencia arroja entre las incorporaciones de mujeres respecto a la de hombres. Esta diferencia también se aprecia en en 2021 (junio).

En conclusión, desde hace siete años se han incorporado más mujeres que hombres, en cómputo total el doble de mujeres que hombres. Esto ha conducido a las cifras actuales donde hay más mujeres trabajadoras en plantilla que hombres.

7.3 Clasificación profesional

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL Y SEXO



I PLAN DE IGUALDAD

Para un mayor entendimiento de las conclusiones de los siguientes gráficos, se remite al Capítulo III, "Clasificación profesional", del I Convenio Colectivo del CENIEH.

Teniendo en cuenta que el colectivo femenino es más numeroso que el masculino dentro de la plantilla, resulta lógico encontrar más mujeres en los grupos, puestos y categorías.

El Grupo de Alta Dirección solo tiene 1 persona, que es mujer.

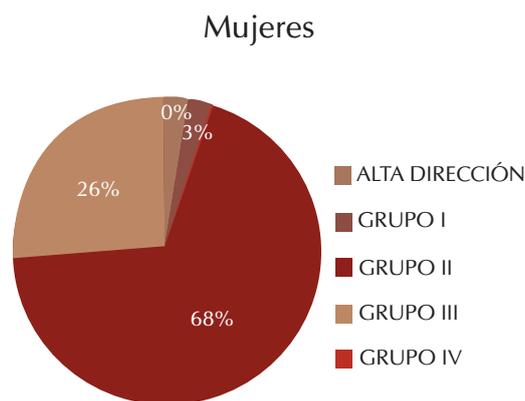
El Grupo I (con 10 personas) y el Grupo IV (con 1 persona) son los únicos donde hay más personal masculino que femenino.

Se observa que el Grupo I está muy sesgado hacia el sexo masculino con 1 mujer frente a 9 hombres.

El Grupo II engloba el 60.9% de la plantilla del CENIEH, y las mujeres son el doble que los hombres.

El Grupo III tiene el triple de mujeres que hombres.

Nuevamente son de aplicación las conclusiones del análisis de la distribución de la plantilla según edad y sexo.



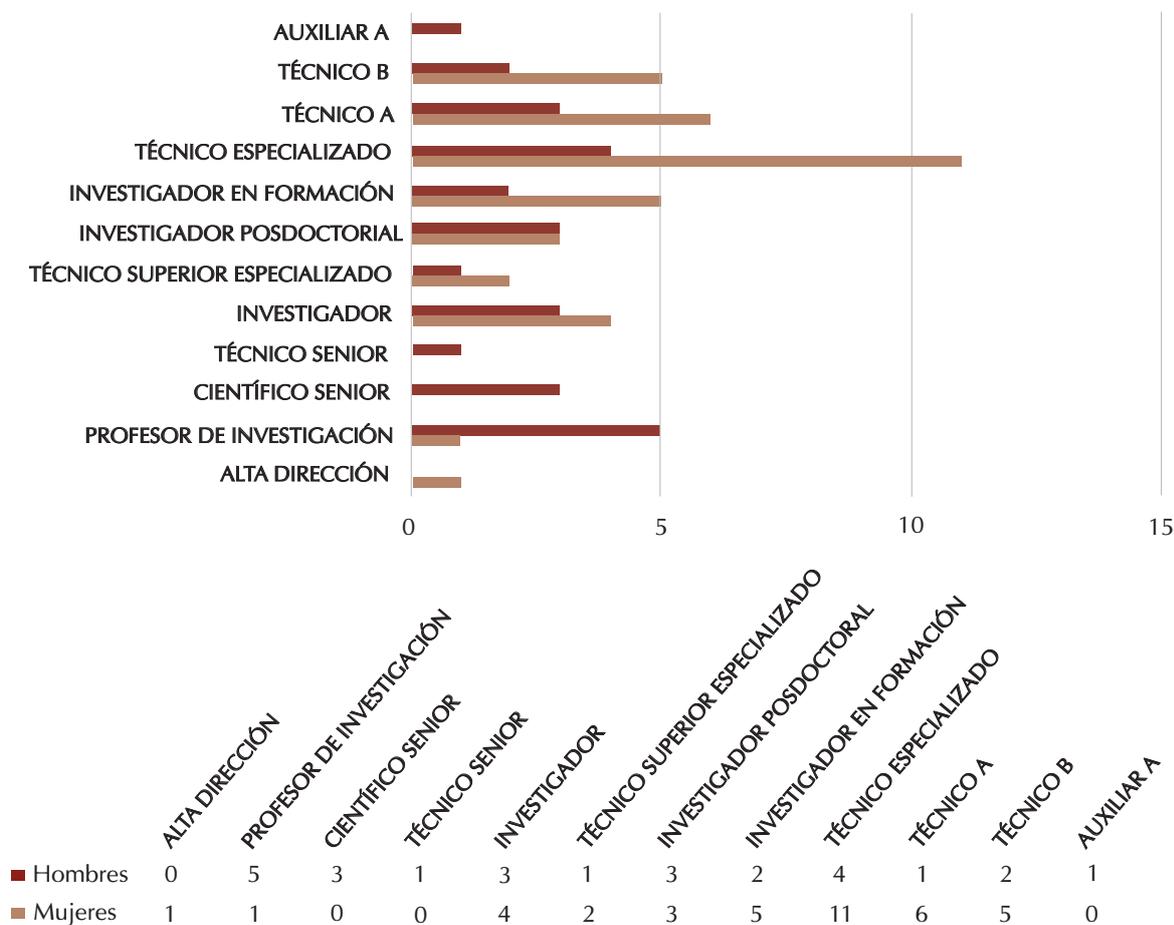
La categoría de Técnico Especializado es donde se centra más personal, siendo las mujeres más del doble que los hombres.

El puesto de alta dirección está desempeñado por una mujer.

Se reitera la conclusión del gráfico anterior (sobre Grupo I), ya que las categorías profesionales superiores (profesor de investigación, científico senior y técnico senior), todas del Grupo I, están ocupadas de forma más significativa por hombres (9 hombres frente a 1 mujer).

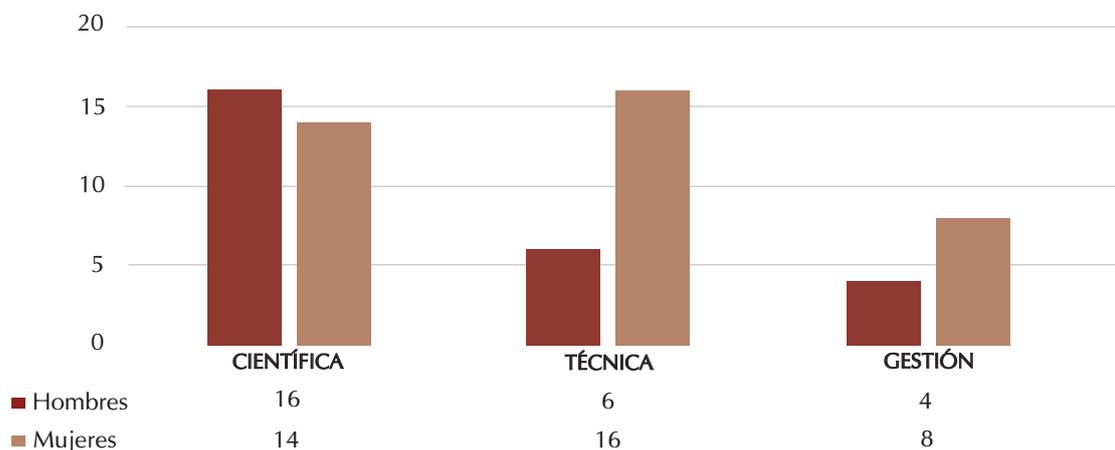
En el resto de categorías, con carácter general, el número de mujeres supera a los hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO



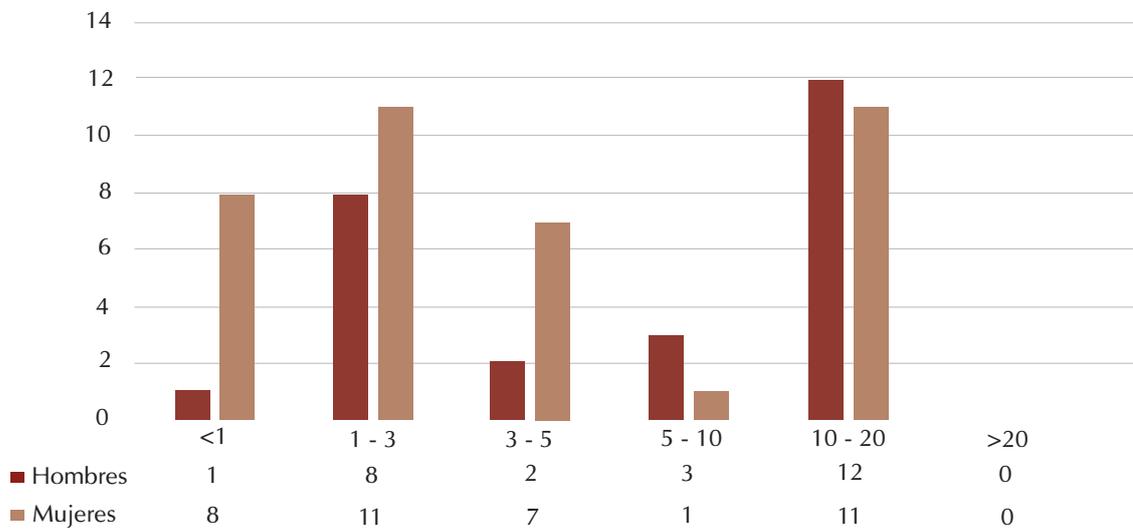
En el área científica se observa una distribución casi igual por sexo (47% mujeres y 53% hombres) mientras que en las otras dos áreas funcionales existe una gran diferencia. En el área técnica hay el triple de mujeres que hombres (73% mujeres frente a 27% hombres) y en el área de gestión existe el doble de mujeres que hombres (66% mujeres frente a 33% hombres).

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREA FUNCIONAL Y SEXO



7.4 Antigüedad

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN ANTIGÜEDAD Y SEXO



El 36% de la plantilla se encuentra en la franja de antigüedad de 10 a 20 años. Aquí se centra el mayor número de personas de la plantilla. Esta franja arroja casi total paridad entre hombres y mujeres.

En la franja de antigüedad 5 años a 20 años, un total de 27 personas, los hombres representan el 55% frente al 45% de las mujeres.

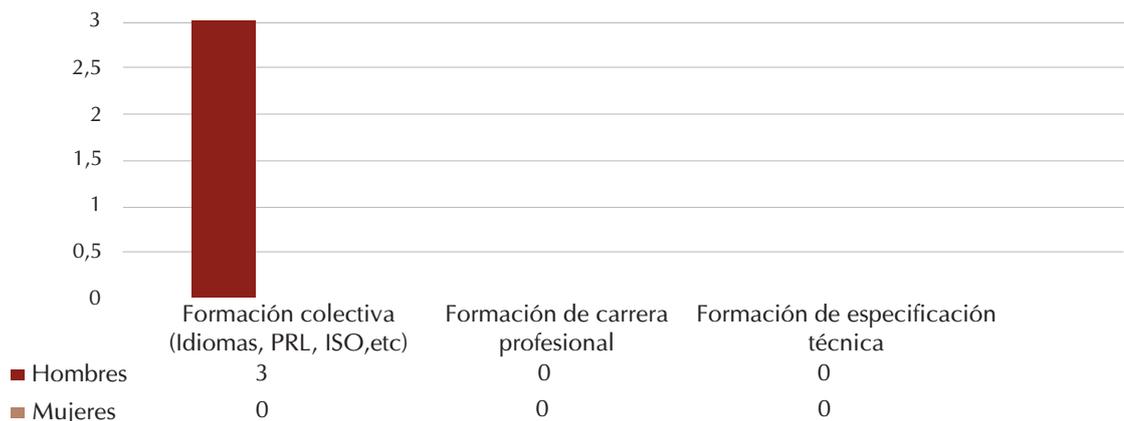
Se observa que en la franja de antigüedad de 0 a 5 años, un total de 37 personas, el número y proporción de mujeres es significativamente mayor, representando éstas un 70% y los hombres un 30%, lo cual corrobora el análisis de las contrataciones de los últimos años (el doble de mujeres que de hombres) y el previsible relevo generacional y de género en los próximos años con una presencia mayor de mujeres en los niveles superiores.

7.5 Formación

Señalar que por el contexto de la pandemia por la COVID-19, las formaciones presenciales se tuvieron que suspender en 2020, y en términos generales a partir de ese momento la formación se redujo de forma significativa.

A partir del segundo semestre de 2021, se han retomado algunas formaciones, presenciales y en línea.

DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN SEGÚN TIPO O MATERIA



Con los datos hasta junio 2021, únicamente tres hombres han recibido algún tipo de formación colectiva.

DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN SEGÚN EL HORARIO



DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN SEGÚN EL LUGAR DE IMPARTICIÓN



7.6 Promoción profesional

La carrera profesional se recoge en el capítulo VIII del Convenio Colectivo del CENIEH.

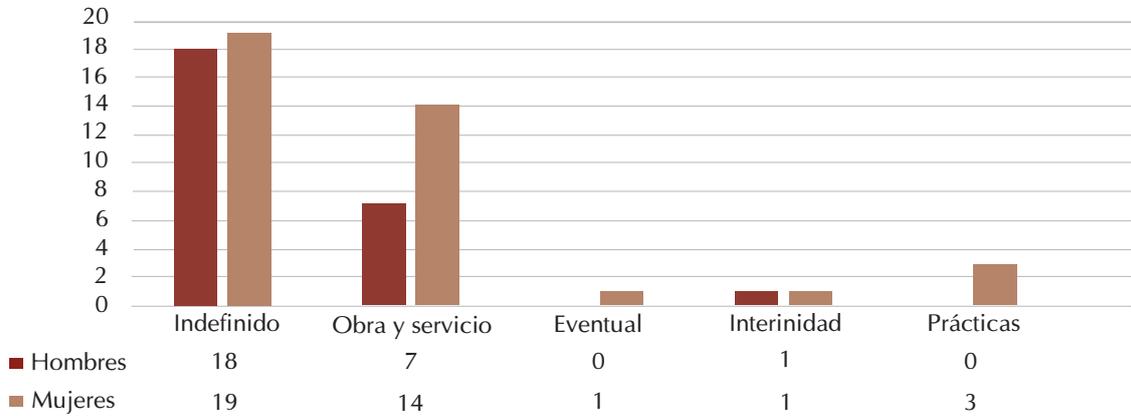
El Plan de Carrera Profesional recoge promoción vertical (a otro puesto con más responsabilidad a través de convocatoria pública) y promoción económica horizontal a través de un complemento salarial de promoción económica que se devenga cada 5 años tras un proceso de evaluación de desempeño.

En el CENIEH se aplica y materializa únicamente esta última modalidad de promoción, la económica. En 2021, hay un total de 29 personas que han devengado este derecho, 15 hombres y 14 mujeres.

Por otra parte señalar que no se ha producido ninguna promoción profesional como tal, vertical, y, por tanto, hay ausencia de datos en este apartado. Esta limitación afecta indirectamente a otros datos e indicadores del estudio (comentarios de disconformidad en la encuesta cualitativa).

7.7 Condiciones de trabajo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATACIÓN Y SEXO



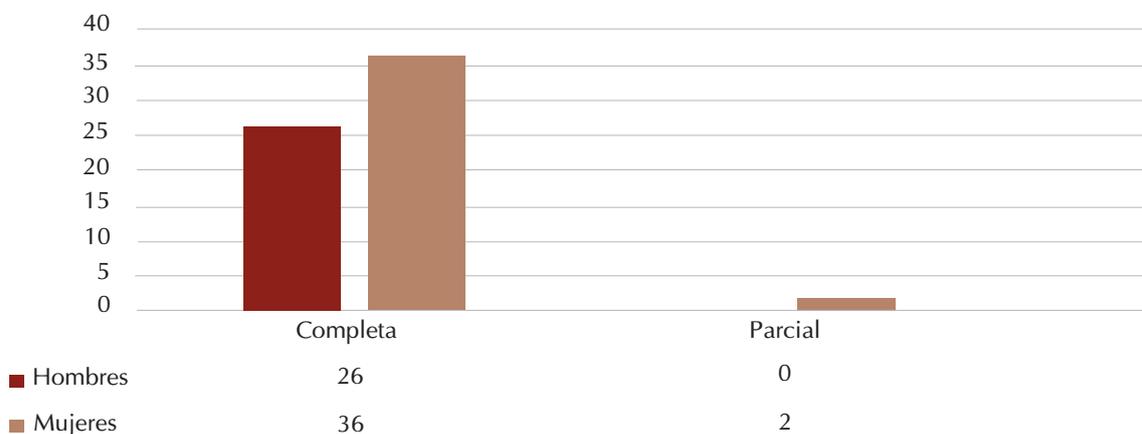
Aproximadamente el 58% de las personas trabajadoras están contratadas de forma indefinida, y prácticamente con total paridad entre mujeres y hombres.

Las personas con contrato temporal, que suponen aproximadamente un 33% de la plantilla, reflejan el doble de mujeres que de hombres, consecuencia de ser más mujeres en cómputo total.

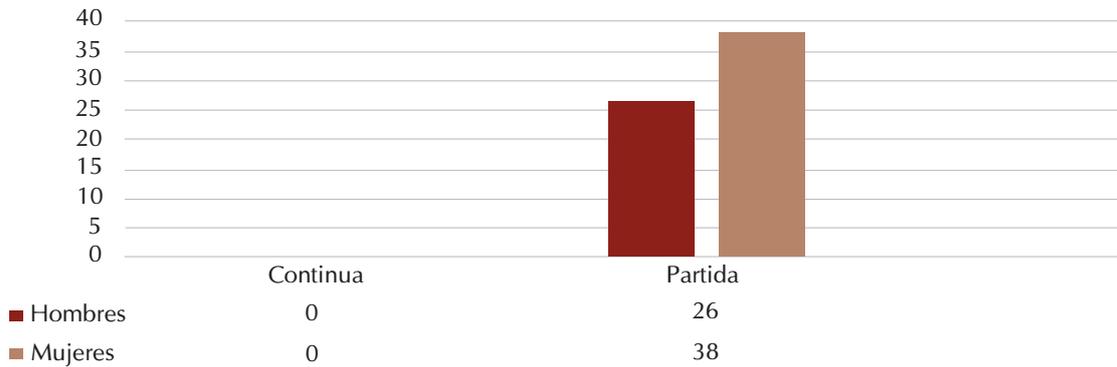
Con contrato eventual y de prácticas, solo hay dos mujeres. De la misma manera el número de contratos de interinidad no es significativo (hay una mujer y un hombre).

La distribución de la jornada se centra fundamentalmente en jornada completa, aproximadamente el 97%, y únicamente 2 personas, ambas mujeres, a jornada parcial, esto es un 3% de la plantilla.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN LA DURACIÓN DE LA JORNADA



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN EL TIPO DE JORNADA

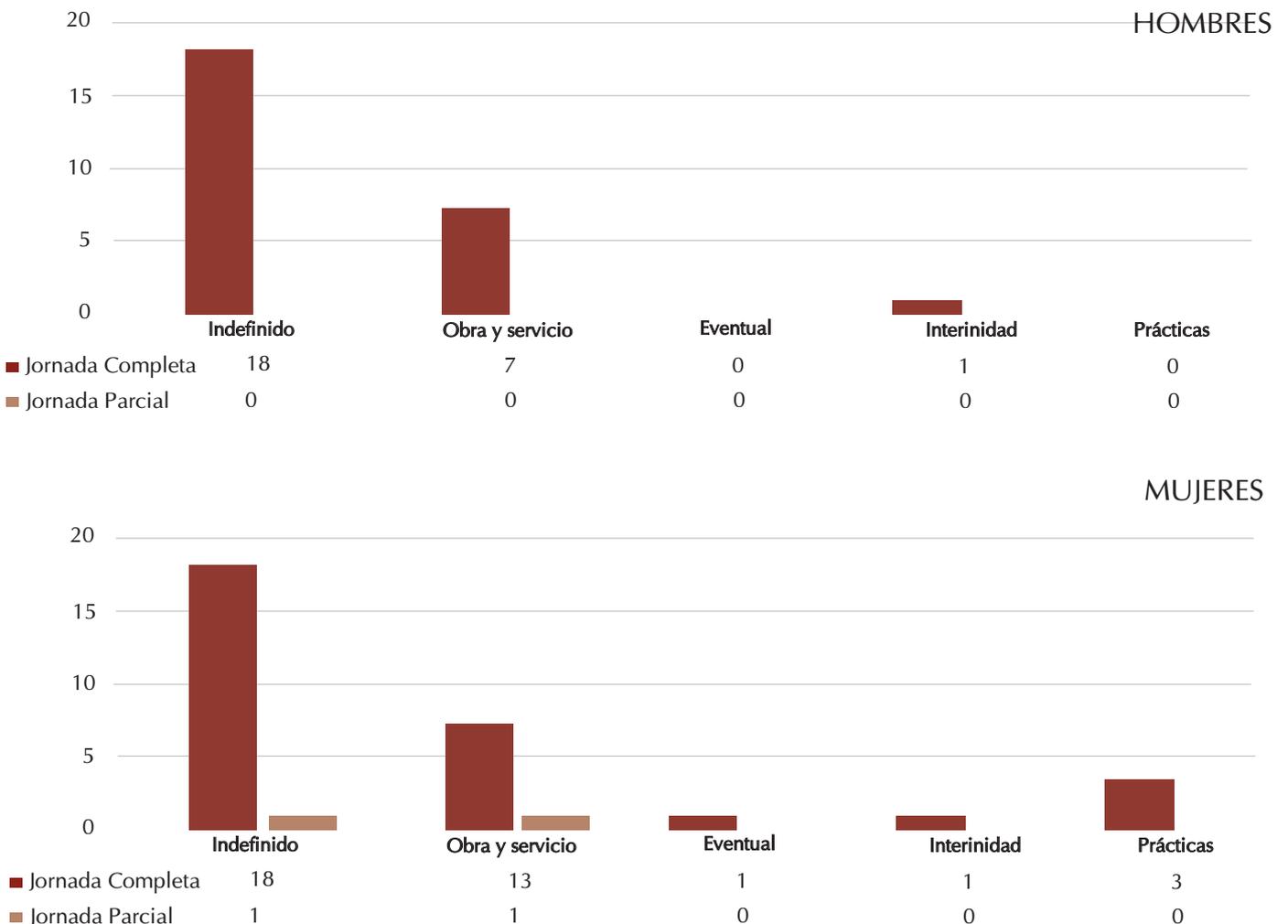


El Convenio Colectivo establece una la jornada laboral partida, con una obligada presencia de la mañana, de 09:30h a 14:00h, y dos tardes de obligada presencia, de 15:30 a 17:00h, preferentemente los lunes y miércoles.

No obstante, es cierto que por la situación pandémica del COVID-19, el CENIEH ha implantado unas medidas organizativas con carácter temporal, que permiten realizar una jornada continua.

Se procede a analizar la jornada laboral con la modalidad de contratación, por sexo:

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y JORNADA



I PLAN DE IGUALDAD

La totalidad de la plantilla masculina se encuentra a jornada completa.

Aproximadamente el 69% tiene contrato indefinido, el 27% cuenta con un contrato de obra y servicio y solo una persona trabaja con un contrato de interinidad.

En el caso de las mujeres, únicamente hay dos trabajadoras a jornada parcial, lo que supone un 5% sobre el colectivo de las mujeres (y un 3% sobre el total de la plantilla), y el resto cuenta con jornada completa.

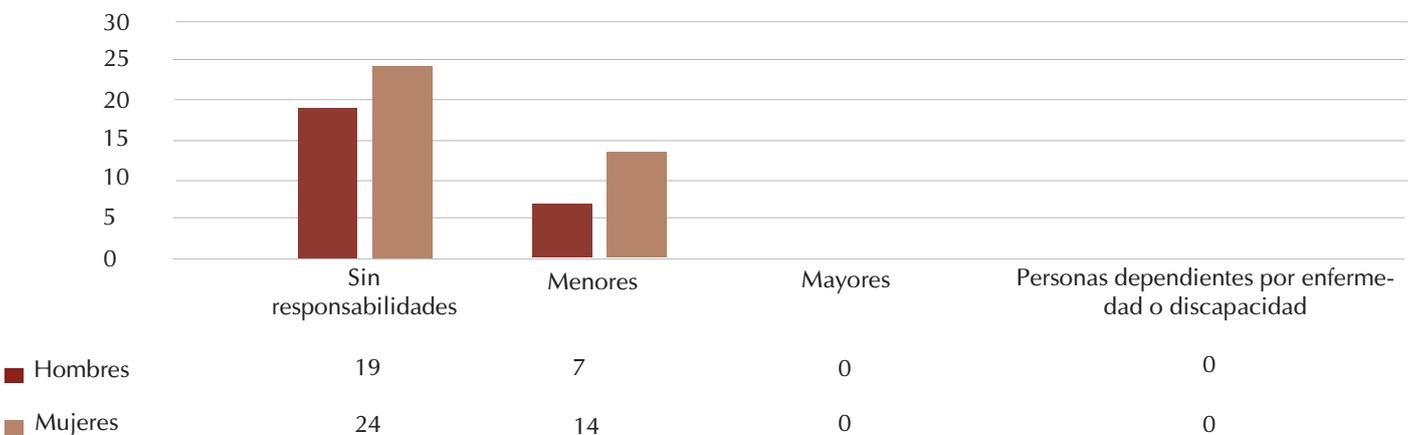
El 50% de la plantilla femenina tiene contrato indefinido, aproximadamente un 37% con un contrato por obra y servicio, y el resto tienen contrato eventual, de interinidad o de prácticas.

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

El concepto "responsabilidad familiar" se entiende como aquella situación que vive una persona que tiene a su cargo menores, mayores o personas dependientes por enfermedad o discapacidad.

Señalar que los resultados son orientativos ya que se trata de datos de carácter mayoritariamente voluntarios aportados por las personas trabajadoras.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN CARGAS FAMILIARES



Los datos arrojan que un 67% de la plantilla no reporta responsabilidades familiares, mientras que el 33% restante sí lo hace, por tener menores a su cargo.

Hay que tener en cuenta que al haber más personal femenino que masculino, se va a ver reflejado en las gráficas con un mayor número de mujeres que optan a permisos.

En concreto, hay el doble de mujeres con menores a cargo que hombres, y dentro del personal sin responsabilidades directas en el cuidado de menores, hay cinco mujeres más que hombres.

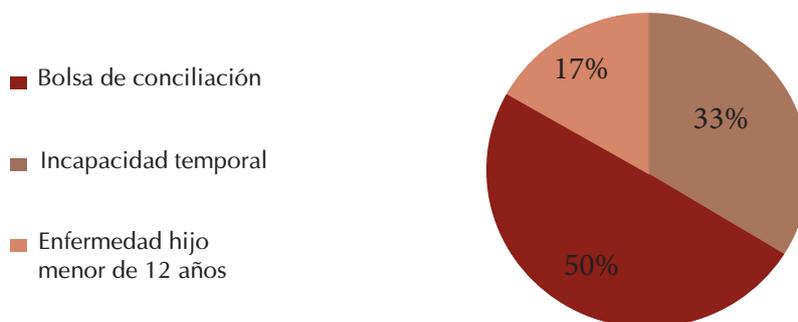
Plantilla acogida a suspensiones temporales y permisos retribuidos



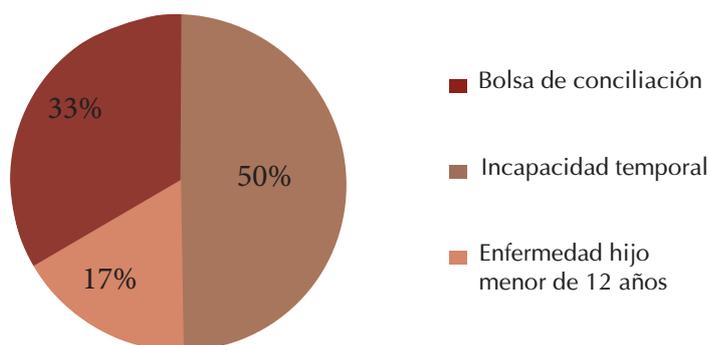
Ha habido más mujeres que hombres que se han acogido a los permisos. No obstante, la diferencia no es muy relevante si se tiene en cuenta que hay más plantilla femenina que masculina.

La mayor diferencia por sexo se centra en la incapacidad temporal.

HOMBRES



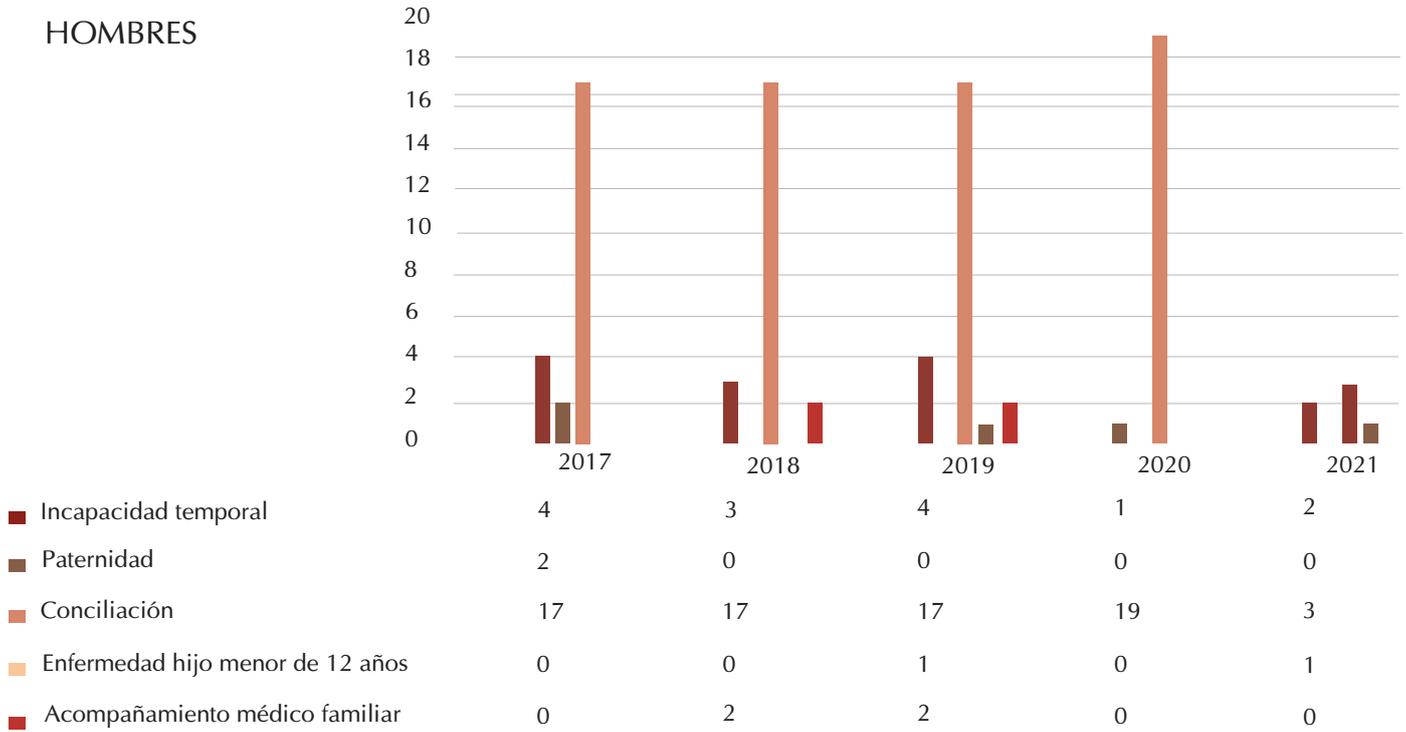
MUJERES



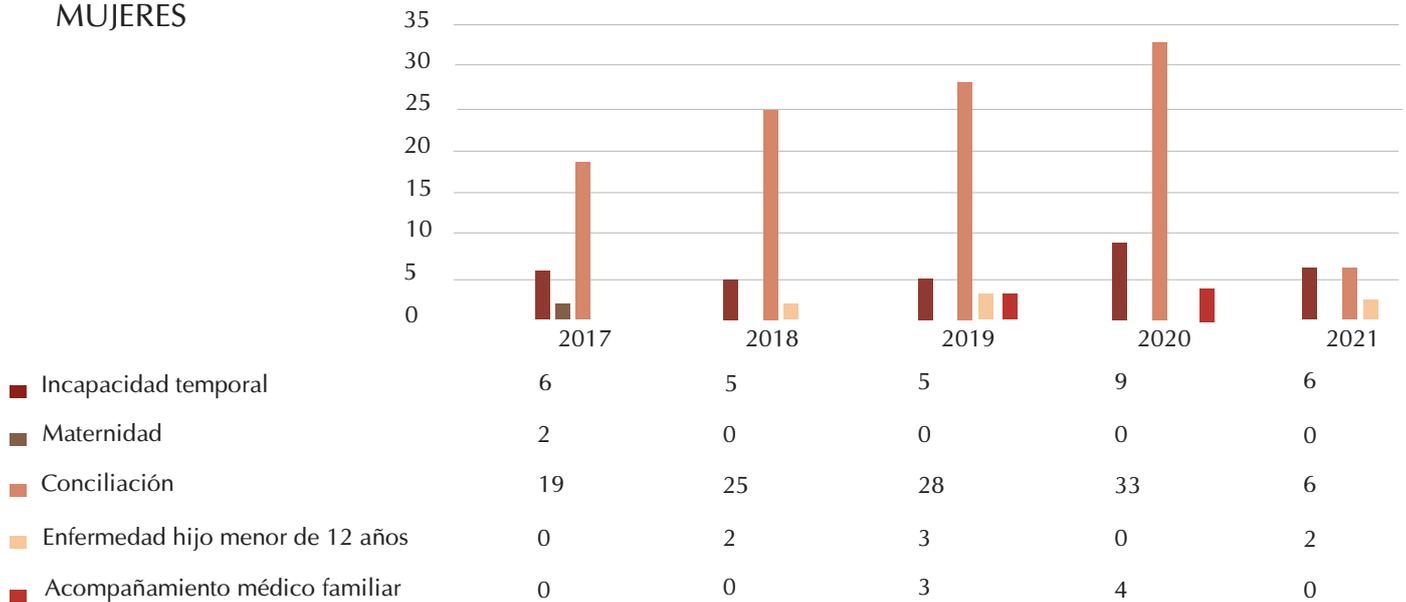
Evolución del número de trabajadores que se han acogido a las siguientes suspensiones temporales y permisos retribuidos

EVOLUCIÓN DE TRABAJADORES QUE SE HAN ACOGIDO A SUSPENSIONES TEMPORALES Y PERMISOS RETRIBUIDOS

HOMBRES



MUJERES



Señalar el efecto que la pandemia por el COVID-19 ha tenido en los datos del 2020 y del 2021, cuyas cifras han caído significativamente debido principalmente a las siguientes circunstancias excepcionales:

- Existencia de la posibilidad de modalidad no presencial de trabajo (total o parcial).
- Por el aumento de flexibilidad en la modalidad presencial.

Todo ello explica el menor número de permisos solicitados en este contexto durante 2021.

La bolsa de conciliación es sin duda el permiso más solicitado todos los años.

Respecto a la caída de datos de 2021, es de aplicación lo expuesto anteriormente por las circunstancias específicas y excepcionales que se han dado durante 2020 y 2021 dentro del contexto de la pandemia por COVID-19.

Nuevamente, como ocurría en el gráfico de los hombres, la bolsa de conciliación también es el permiso más solicitado, todos los años.

Distribución de la plantilla que se ha acogido a permisos no retribuidos

Respecto a permisos no retribuidos, en 2021 únicamente hay dos mujeres que tienen reducida la jornada por cuidado de hijos e hijas.

Evolución del personal que se ha acogido a permisos no retribuidos



En los años 2017, 2018 y 2019 hubo un hombre que disfrutó de una excedencia por cuidado de hijos e hijas. En el 2018, solo ese año, hubo un hombre que se redujo la jornada por este mismo motivo. En el año 2020 y 2021, ningún hombre se ha acogido a este tipo de permisos.

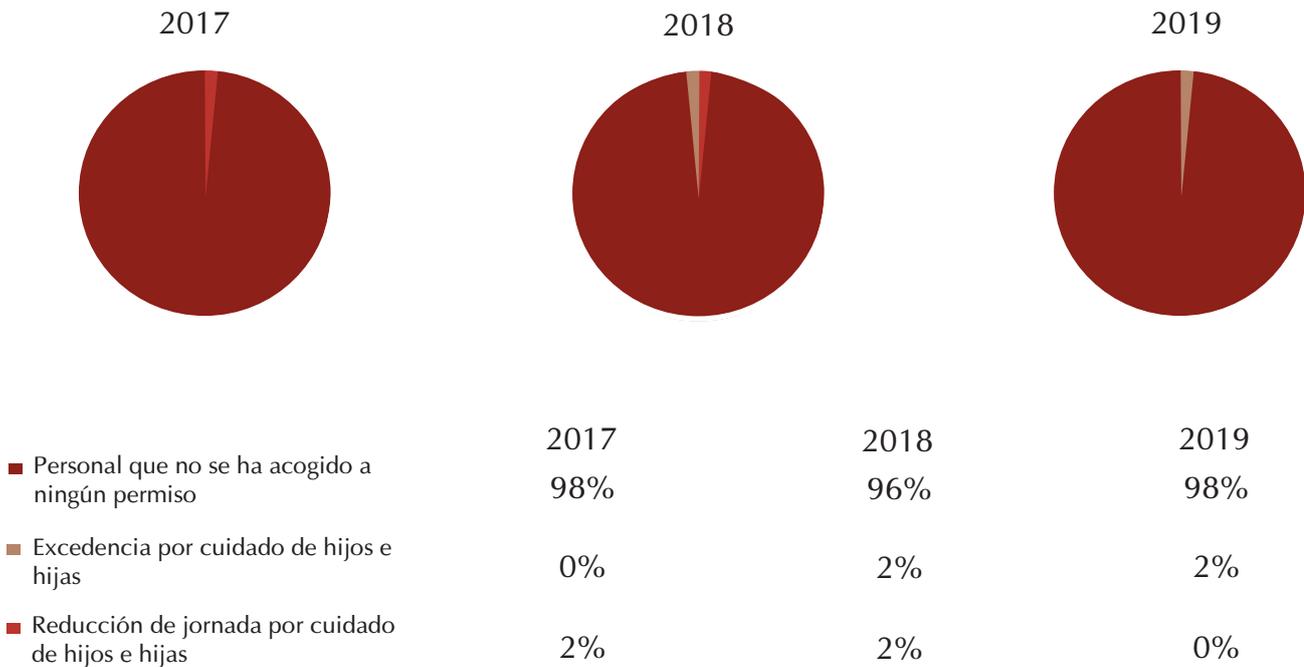


I PLAN DE IGUALDAD

2017 es el año que más trabajadoras (6) se han acogido a estos dos permisos no retribuidos, año también en el que se registran las dos únicas excedencias.

A partir del 2018 cae significativamente la cifra y se mantiene constante, quedando solo 2 personas con reducción de jornada.

La introducción de nuevas medidas organizativas que proporcionan más flexibilidad horaria justifica el descenso de estos permisos a partir de 2018.



7.9 Retribuciones

El sistema de retribución se rige por el convenio colectivo propio "I Convenio Colectivo Consorcio Centro Nacional de Investigación sobre la Evolución Humana, CENIEH" (09100042012011) de Burgos, y por el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

El Capítulo III del Convenio Colectivo regula la clasificación profesional con la finalidad de que la retribución de las personas trabajadoras se realice conforme, entre otras, a las aptitudes profesionales, la titulación y el contenido general de la prestación laboral que le corresponde por el Grupo profesional, y el nivel de capacitación, responsabilidad y autonomía requeridas para el desarrollo de la actividad propia de cada categoría.

El sistema de retribución está definido y atiende a criterios objetivos y no discriminatorios. El personal trabajador cobra en función de la retribución que tiene asignada el puesto que ocupa por la aplicación del sistema retributivo del convenio colectivo.

Por lo tanto, una vez realizado el Registro salarial, se ha observado que las brechas tienen una explicación objetiva y en ningún caso, discriminatoria por razón de sexo. Dichas brechas son atribuibles a causas como, la disparidad de puestos de trabajo existentes dentro del CENIEH, modalidades contractuales específicas, fuentes de financiación, méritos profesionales, responsabilidad e incluso por el complemento de promoción económica.

7.10 Infrarrepresentación femenina

El CENIEH cuenta con un total de 59% de mujeres y un 41% de hombres. Por tanto arroja más porcentaje de mujeres que hombres. Consecuentemente, a nivel global, no existe infrarrepresentación femenina.

7.11 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el Capítulo XV. – Otras disposiciones, artículo 58 apartado 2.f), del Convenio Colectivo del CENIEH, se recoge una guía de los distintos tipos de acoso, y las consecuencias ante cualquier caso relativo al acoso que pudiera darse en el ámbito laboral.

El Convenio regula que, dentro de la Comisión de Igualdad, se elaborará un protocolo de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.

Hasta el momento, no se ha recibido ninguna denuncia de acoso sexual o por razón de sexo por parte de personas trabajadoras.

Punto 8

ANÁLISIS DAFO

Debilidades

- No existencia de un Plan de Igualdad hasta la fecha.
- Ausencia de protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Falta de formación en materia de igualdad.
- Asimilación de "igualdad" con mujeres.
- Medidas de igualdad y conciliación no protocolizadas, que al tener alta rotación de personal temporal, son desconocidas por esa parte de la plantilla.
- Escasez de recursos económicos y humanos para su desarrollo.

Amenazas

- Estereotipos de género y roles de género muy arraigados y marcados en la sociedad actual.
- Baja corresponsabilidad por parte de los hombres a nivel social en las tareas domésticas y de cuidados.
- Falta de concienciación acerca de la importancia de la igualdad, conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral y personal.
- Algunas contrataciones temporales del Centro se ajustan a subvenciones y ayudas externas en las que directamente se establecen las condiciones (retributivas, temporales, etc.), restando poco margen de actuación.

Fortalezas

- Compromiso e implicación de la representación empresarial y la representación legal en materia de igualdad.
- Plantilla involucrada y participativa (una alta participación en las encuestas: 56,66%).

I PLAN DE IGUALDAD

- Diálogo fluido con la representación de los trabajadores.
- Disposición de la Dirección a implantar de manera eficaz, la igualdad en todos los ámbitos del Centro.
- Plantilla con alto nivel formativo.
- Disposición por parte del Centro a la formación e información a la plantilla.
- Organización del tiempo de trabajo en el Centro con una gran flexibilidad.

Oportunidades

- Existencia de una gran variedad de canales de comunicación para poder trabajar de manera coordinada con otras entidades y administraciones.
- Posibilidad de recursos económicos para formar en igualdad.
- Existencia de diferentes medios de difusión para mostrar el trabajo que se realiza en materia de igualdad.
- Actividades ya existentes en el Centro que dan visibilidad específica a las mujeres del sector (once ediciones de la Semana Mujer y Ciencia).
- Alta presencia de mujeres en la plantilla.
- Fomento por parte de las entidades públicas de actuaciones en materia de igualdad y conciliación.
- Fuerte marco normativo que apuesta por la implementación efectiva de la igualdad y proporciona pautas y plazos para su ejecución.

Punto 9

RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El CENIEH basa su política salarial en criterios objetivos y no discriminatorios. Las condiciones salariales se fijan en base al Convenio Colectivo aplicable.

En base a los datos cuantitativos aportados por el CENIEH, se observa por la auditoría que existen diferencias salariales dentro de las mismas áreas de estudio (salario base, complementos salariales y extrasalariales). Estas diferencias se justifican por los diferentes tipos de jornadas laborales, ya que, si se armonizan estas, no existe ninguna diferencia salarial. En su mayoría, la justificación se encuentra en motivos matemáticos.

Debemos destacar que hay diferencias dentro la misma categoría por las franjas salariales que forman la misma y que se justifican en los factores de valoración para la clasificación profesional como son: titulación, experiencia, formación, responsabilidad y autonomía, etc., así como, en determinados casos, la capacidad profesional singular o los requisitos o exigencias específicas de las convocatorias de entidades externas ajenas al Centro.

Su actual Plan de Carrera Profesional recoge promoción vertical (a otro puesto con más responsabilidad a través de convocatoria pública) y promoción horizontal a través de un complemento salarial de promoción económica que se devenga cada cinco años tras un proceso de evaluación de desempeño.

El informe de auditoría es favorable, la vigencia de la Auditoría retributiva será de cuatro años, coincidiendo esta, con la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Punto 10

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

El objetivo principal y general es, sin duda, trabajar para incorporar el principio de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de actuación del CENIEH. Si bien los objetivos específicos que se pretenden alcanzar y sobre los que se proponen medidas, son:

1. Promover una cultura de igualdad de género entre el personal del CENIEH.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, formación y desarrollo de la carrera profesional.
3. Promover una política de retribución neutra.
4. Trabajar por una gestión del tiempo de trabajo que favorezca la conciliación.
5. Prevenir y actuar en situaciones de acoso en el lugar de trabajo.

1 Promover una cultura de igualdad de género entre el personal del CENIEH

Objetivo general: Promover una cultura de igualdad en los distintos ámbitos del CENIEH mediante prácticas en igualdad y promoviendo una política de comunicación institucional, externa e interna, igualitaria, inclusiva y no sexista.

Objetivos específicos	Medidas	Personas destinatarias	Indicadores
Reforzar y trasladar el compromiso institucional con la igualdad promoviendo este principio y la no discriminación.	1.1 Comunicado de la Dirección trasladando el compromiso institucional con la igualdad y promoviendo este principio y la no discriminación.	Toda la plantilla	Documentos de difusión por parte de Dirección.
Constitución de la Comisión de Igualdad para desarrollar todo el proceso.	1.2 Constitución de la Comisión de forma paritaria en representación de la entidad y de la plantilla. Elaboración, negociación y vigilancia por el cumplimiento del presente Plan de Igualdad.	Comisión de igualdad.	Acta de constitución de la Comisión.
Implantación del Plan de Igualdad.	1.3 Aprobación del Plan de Igualdad por la Comisión de Igualdad Vigilancia de su ejecución.	Comisión de igualdad.	Plan de Igualdad aprobado y fechado, con una vigencia determinada. Nº de Reuniones mantenidas. Informe anual de implantación.

Objetivos específicos	Medidas	Personas destinatarias	Indicadores
Difusión del Plan de Igualdad para que sea conocido por la plantilla.	1.4 Difusión del Plan de Igualdad entre todas las personas trabajadoras en el CENIEH. Incorporar el Plan de Igualdad en la carpeta/check list de Incorporación.	Departamento de Recursos Humanos.	Documentos de difusión. Puesta a disposición en la Intranet.
Generación de cultura y sensibilización formando en igualdad de oportunidades a distintos niveles: General, específico e institucional.	1.5 Realización de un curso de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, y que se ofrezca a todos, hombres y mujeres. 1.6 Formación a los miembros de la Comisión de Igualdad en materia de igualdad, diversidad, acoso sexual y por razón de sexo.	Toda la plantilla Comisión de Igualdad. Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Comunicación.	Cursos ofertados. % de asistentes/convocados. Encuesta de satisfacción.
Promocionar la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista	1.7 Elaboración de una guía de uso no sexista del lenguaje para su aplicación interna y externa. 1.8 Formación específica en comunicación inclusiva (lenguaje, imágenes y canales).	Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Comunicación.	Existencia y difusión efectiva de la guía.

2 Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, formación y desarrollo profesional

Objetivo general: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, formación y desarrollo profesional (*), revisando los procesos internos, fomentando prácticas en igualdad y criterios objetivos y no discriminatorios en estas áreas.

Objetivos específicos	Medidas	Personas destinatarias	Indicadores
Garantizar que la selección del personal se realiza a través de procedimiento y criterios objetivos y no discriminatorios.	2.1 Revisión y actualización del procedimiento de selección para asegurar la aplicación de criterios objetivos y no discriminatorios: - Composición paritaria de las comisiones de selección, siempre que sea posible. Es decir, que no suponga una distorsión del nivel de competencia deseado para la comisión de selección. - Utilización, siempre que sea posible, del currículum anónimo o ciego donde no conste foto ni referencias personales, tales como edad, sexo, nombre y nacionalidad - Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en los procesos de selección.	Departamento de Recursos Humanos.	Revisión y actualización del procedimiento. Medidas implantadas.

Objetivos específicos	Medidas	Personas destinatarias	Indicadores
<p>Garantizar que la formación se oferta e imparte en función de criterios objetivos y no discriminatorios.</p>	<p>2.2 Revisión y actualización del procedimiento de formación para asegurar la aplicación de criterios objetivos y no discriminatorios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ofrecer la formación en función de las necesidades objetivas identificadas en el puesto / persona. - Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en el proceso. 	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>Revisión y actualización del documento.</p>
<p>Garantizar que la carrera profesional esté basada en criterios objetivos y no discriminatorios.</p>	<p>2.3 Revisión y actualización del documento de carrera profesional para asegurar la aplicación de criterios objetivos y no discriminatorios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carrera profesional basada en criterios objetivos y no discriminatorios. - Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en el proceso. 	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>Revisión y actualización del documento.</p>

(*) Como se ha indicado en el diagnóstico, el actual Plan de Carrera Profesional recoge promoción vertical (a otro puesto con más responsabilidad a través de convocatoria pública) y promoción horizontal a través de un complemento salarial de promoción económica que se devenga cada cinco años tras un proceso de evaluación de desempeño. Solo se ha regulado internamente, se aplica y materializa esta última modalidad de promoción.

Hay que señalar que el CENIEH no tiene potestad para garantizar una regulación de promoción profesional al ser una materia que depende de la autorización de Hacienda y de sus Órganos de Gobierno. Las medidas que se plantean representan la revisión de la documentación actual en los términos expuestos en las mismas. Caso de poderse llevar a cabo en un futuro dicha regulación, se haría garantizando la igualdad de oportunidades de promoción a hombres y mujeres.

3 Promover una política de retribución neutra

Objetivo general: Promover una política de retribución neutra que evite la brecha salarial, revisando los procesos internos, fomentando prácticas en igualdad y criterios objetivos y no discriminatorios en todo su proceso. Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad a través de auditorías.

Objetivos específicos	Medidas	Personas destinatarias	Indicadores
Tener una descripción objetiva de los puestos de trabajo y sus competencias sin sesgo de género y bajo criterios no discriminatorios.	3.1 Revisión y actualización de las Descripción de puestos de trabajo bajo criterios objetivos y no discriminatorios.	Departamento de Recursos Humanos.	% de DPT revisadas / totales.
Evitar cualquier segregación horizontal o vertical por sexo en la clasificación profesional.	3.2 Revisión de la clasificación profesional y de la valoración de puestos de trabajo con criterios objetivos.	Departamento de Recursos Humanos.	Valoración realizada.
Estudiar y analizar la brecha salarial en el CENIEH.	3.3 Revisión de la Política Retributiva, realizando un estudio de la brecha salarial existente.	Entidad externa.	Documento estudio brecha salarial.
Crear y mantener el Registro Salarial.	3.4 Creación del Registro Salarial y mantenimiento periódico del mismo.	Entidad externa.	Documento de registro salarial, actualizado anualmente.

4 Trabajar por una gestión del tiempo de trabajo que favorezca la conciliación

Objetivo general: Trabajar en una gestión del tiempo de trabajo que favorezca la conciliación, difundir todas las medidas existentes en esta área y fomentar la corresponsabilidad.

Objetivos específicos	Medidas	Personas destinatarias	Indicadores
Garantizar que las posibilidades de conciliación sean conocidas y accesibles a toda la plantilla.	4.1 Difusión interna de los permisos, derechos y flexibilidad horaria existente en el CENIEH, de la legislación así como las mejoras por convenio. 4.2 Incluir el Plan de Igualdad en la documentación de bienvenida.	Toda la plantilla.	Medios de difusión.
Garantizar que las personas que se acojan a derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no se vean perjudicadas en la evaluación anual y quinquenal.	4.3 Revisión de los procesos de evaluación anual y quinquenal para contemplar esas situaciones.	Toda la plantilla.	Revisión y actualización del documento.

Objetivos específicos	Medidas	Personas destinatarias	Indicadores
Utilizar las nuevas tecnologías para facilitar la conciliación.	4.4 Promover la implantación y uso de nuevas tecnologías para evitar desplazamientos y favorecer la conciliación, aprovechando las posibilidades que dé la normativa de aplicación.	Entidad externa.	Documento estudio brecha salarial.

5 Prevenir y actuar en situaciones de acoso en el lugar de trabajo.

Objetivo general: Prevenir y atender a las situaciones de acoso en el CENIEH, como el acoso moral, sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, elaborando un protocolo específico que sea conocido por todos.

Objetivos específicos	Medidas	Personas destinatarias	Indicadores
Prevenir y atender a situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo, garantizando la máxima confidencialidad y eficacia para velar por la intimidad de las víctimas.	5.1 Realización de un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo para incorporarlo al Plan de Igualdad: -Garantizará la confidencialidad y velará por la intimidad de las víctimas. -Incluirá un canal y procedimiento de denuncia.	Departamento de Recursos Humanos.	Elaboración del protocolo.
Dar a conocer el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla para que se sepa cómo actuar.	5.2 Difusión del protocolo, adjuntándolo asimismo en la documentación de bienvenida.	Departamento de Recursos Humanos.	Medios de difusión utilizados. Puesta a disposición en la intranet.
Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y en igualdad de oportunidades.	5.3 Formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y que se ofrezca a todos, hombres y mujeres.	Toda la plantilla.	Formaciones impartidas. % asistencia / convocados

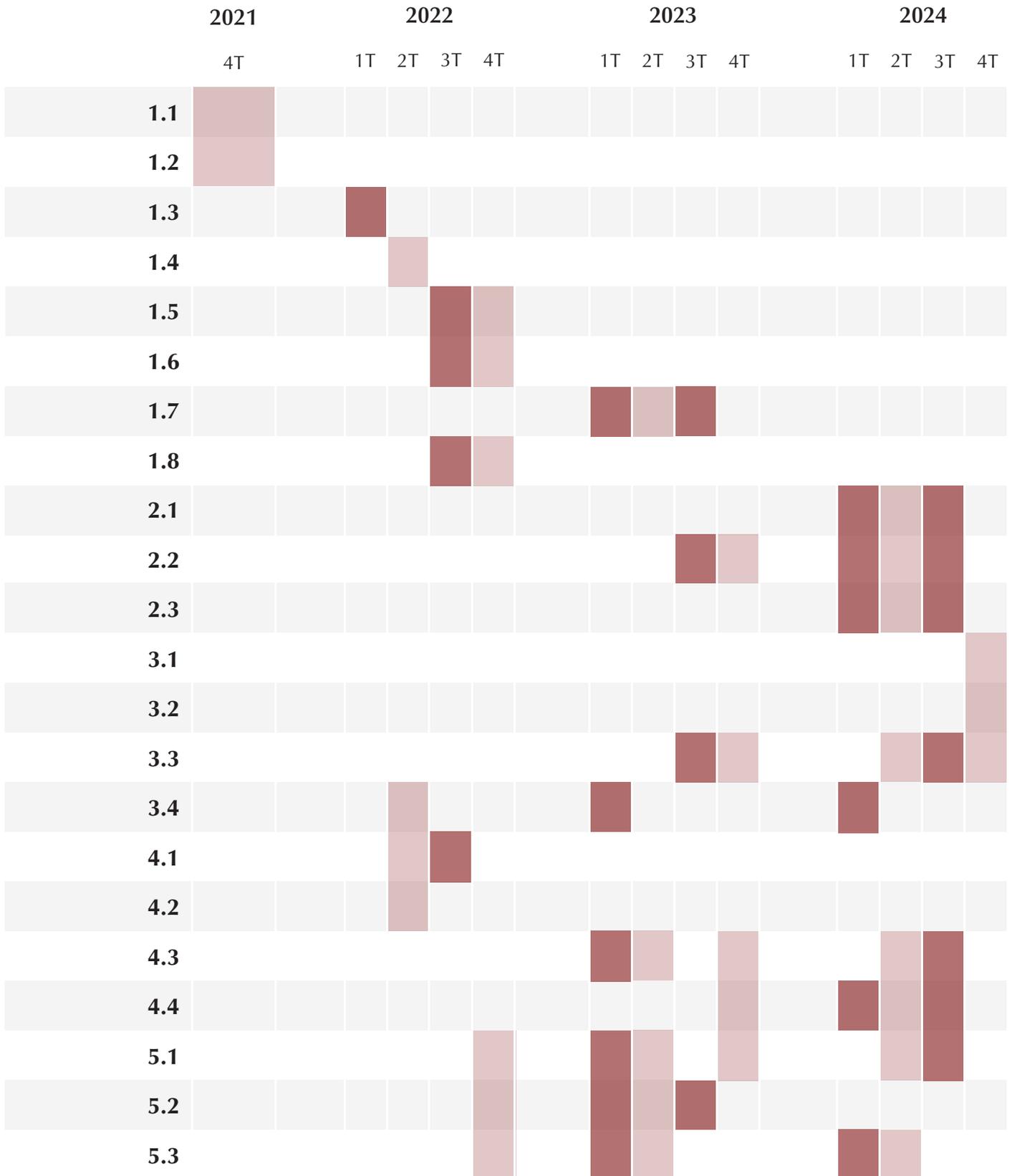
Punto 11

MEDIOS Y RECURSOS

En cada medida se identifica a los responsables y los recursos humanos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas. Así mismo, el CENIEH se compromete a dotar de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos, necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las medidas identificadas durante los cuatro años de vigencia del Plan.

Punto **12**

CRONOGRAMA



Punto 13

COMISIÓN DE IGUALDAD

Composición

La Comisión de Igualdad está formada por representantes del CENIEH y por los representantes legales de las personas trabajadoras.

Así mismo, la Comisión de Igualdad solicitará, en las reuniones que considere pertinente, la presencia y/o asesoramiento de personal experto en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

De esta manera, queda compuesta la Comisión de Igualdad de la siguiente manera:

REPRESENTANTES DEL CENIEH

Carlos de Quevedo

Carmen Gutiérrez

Suplente

Pilar Santa-María

REPRESENTANTES DE LA PLANTILLA

Fernando Jiménez

Chitina Moreno-Torres

Suplente

Davinia Moreno

Competencias

1. Velar por que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la entidad sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de la entidad y la necesidad de que se participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico y en la aprobación de este.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad
8. Impulsar la difusión del Plan, su conocimiento y su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

I PLAN DE IGUALDAD

- Constatar o no la realización de las acciones previstas.
- Comprobar el grado de participación en las acciones de la plantilla.
- Registrar si las acciones han cumplido con el cronograma establecido en el Plan.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones a las contingencias no previstas en el Plan.

Reuniones

La comisión tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la entidad y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad.

Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes.

Acuerdos

Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Actas

Se levantará acta de lo tratado en cada reunión recogiendo los acuerdos y compromisos que se hayan alcanzado.

Validez de los acuerdos

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida a la aprobación posterior de la comisión, informando en cada reunión de las aprobaciones anteriores.

Punto 14

PROTOCOLO DE MODIFICACIÓN

El Plan de Igualdad es un documento flexible que recoge una serie de medidas, con sus responsables y sus indicadores, todo ello dentro de una temporalidad. Lo dispuesto en este Plan podrá ser modificado por decisión de la Comisión de igualdad en caso de:

- a) Detectar errores en el entendimiento o la implantación de alguna medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- b) No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- c) Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para proceder a los cambios, se convocará una reunión para negociarlo y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad del CENIEH.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejorar los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

El proceso de modificación, si fuere necesario, estará basado en los criterios de evaluación siguientes:

1. Eficacia: Trata de valorar hasta qué punto se han alcanzado los objetivos establecidos, y si se han obtenido los resultados esperados, sin tener en cuenta los costes necesarios para su obtención.
2. Cobertura: Es la relación entre la plantilla que se beneficia de una actividad y la plantilla total que tiene la necesidad.
3. Participación: Bajo este criterio se analiza la oportunidad de todas las partes, de participar en todas y cada una de las fases de planificación y evaluación de las acciones.

Tras estos tres criterios se debe llevar a cabo la evaluación en dos niveles:

- i. Evaluación de medidas: Constituye el nivel más concreto de evaluación. Será impulsado por la Comisión de Igualdad con carácter anual.
- ii. Evaluación integral del Plan: El segundo nivel de evaluación es el del Plan en su globalidad.
- iii. El impulso corresponde a la Comisión de Igualdad, la cual gestionará el Informe Final en el que se analizarán y elaborarán las propuestas a incluir en el próximo Plan.

Las modificaciones y revisiones se llevarán a cabo según el calendario del propio Plan de Igualdad incluyendo todos los puntos que se recojan a lo largo del tiempo en todos sus niveles.

Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad (aplicación, seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión de Igualdad a través de los siguientes medios: en caso de personal laboral de la entidad, se realizará a través de comunicación directa a la Representación de los Trabajadores y, en caso de personal directivo, a través de las personas representantes de la entidad en la Comisión de Igualdad. En estos casos será la Comisión de Igualdad quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o si conviene esperar a la siguiente reunión según calendario. La decisión se tomará por el voto favorable de la mayoría de la Comisión y deben resolver en un periodo no superior a siete días naturales.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras.

I PLAN DE IGUALDAD

Y como prueba de conformidad y aceptación, las partes comparecientes firman el presente documento en el lugar y fecha indicados anteriormente.

Firman el presente documento en Burgos a 24 de febrero de 2022:

D. Carlos Quevedo Puente

Firmado por DE QUEVEDO PUENTE CARLOS FERNANDO - DNI ***4503** empleado público en CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACION SOBRE LA EVOLUCION HUMANA el día 24/02/2022 10:31:56 con un certificado emitido por AC Sector Público con número de serie 163378360437239667911782554076535199594

D. Fernando Jiménez

Firmado por JIMENEZ BARREDO FERNANDO - DNI ***9486** empleado público en CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACION SOBRE LA EVOLUCION HUMANA el día 24/02/2022 11:44:25 con un certificado emitido por AC Sector Público con número de serie 165596479486943453292333081994668812832

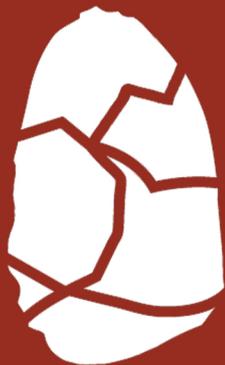
Dña. Carmen Gutiérrez

Firmado por GUTIERREZ DIEZ CARMEN - DNI ***6114** empleado público en CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACION SOBRE LA EVOLUCION HUMANA el día 24/02/2022 10:19:41 con un certificado emitido por AC Sector Público con número de serie 168349141982450371030831233732293157722

Dña. Chitina Moreno-Torres

Firmado por MORENO-TORRES RODRIGUEZ-CONTRERAS MARIA CONCEPCION - DNI ***0085** empleado público en CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACION SOBRE LA EVOLUCION HUMANA el día 24/02/2022 10:19:41 con un certificado emitido por AC Sector Público con número de serie 55392332691794742333149489140169349365

Este Plan está inscrito en el Registro de Convenio Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad por Resolución favorable de la Oficina Territorial de Trabajo, delegación de Burgos, emitida en fecha 8 de marzo de 2022.



CENIEH

Centro Nacional de Investigación
sobre la Evolución Humana

Paseo Sierra de Atapuerca 3 · 09002 Burgos (España)
www.cenieh.es · Tel: 947 040 800 · Fax: 947 040 810