

PLAN DE IGUALDAD 2025

TRANSPARENCIA

Contenido

1. PRESENTACIÓN	6
1.1 Información sobre el CNIC	7
1.2 Organigrama	8
2. PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	8
3. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS	9
4. ÁMBITO PERSONAL Y TEMPORAL	11
5. INFORME DE DIAGNÓSTICO	11
5.1 Procesos de selección y contratación	12
5.1.1 Procesos de selección de investigadores/as de la carrera científica	12
5.1.2 Procesos de selección resto de categorías	13
5.2 Promoción interna	14
5.3 Formación	15
5.4 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral	19
5.5 Retribuciones	22
5.5.1 Registro retributivo	22
5.5.2 Valoración de puestos de trabajo	22
5.5.3 Auditoría retributiva	31
5.6 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, características de género o expresión de género	31
5.7 Comunicación	31
5.8 Salud laboral	32
5.9 Apoyo a las mujeres que sufren violencia de género	32
6. CONCLUSIONES FINALES EXTRAIDAS DEL DIAGNÓSTICO PREVIO	34
6.1 Selección y contratación	34
6.2 Clasificación profesional	34
6.3 Formación	35
6.4 Promoción profesional	35
6.5 Condiciones de trabajo	35
6.6 Corresponsabilidad y conciliación	36
6.7 Infrarrepresentación femenina	36
6.8 Retribuciones	37

6.9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	37
7.	MEDIDAS DE IGUALDAD	38
7.1	Selección y contratación.....	38
7.1.1	Programas de sensibilización.....	38
7.1.2	Difusión de convocatorias	38
7.1.3	Equilibrio de género en las comisiones de selección	38
7.1.4	Capacitación de comités de selección	38
7.1.5	Puntuación adicional al género infrarrepresentado.	38
7.1.6	Realizar convocatorias específicas para el género infrarrepresentado.....	38
7.2	Clasificación profesional	39
7.2.1	Revisión periódica de categorías profesionales.....	39
7.2.2	Estrategias de promoción para mujeres	39
7.2.3	Auditorías salariales anuales	39
7.3	Formación	39
7.3.1	Programas de liderazgo	39
7.3.2	Indicadores de participación.....	39
7.3.3	Cursos obligatorios en igualdad y sesgos	39
7.3.4	Acceso a certificaciones y sellos de igualdad.....	39
7.3.5	Formación para la conciliación de la vida personal y laboral	40
7.4	Promoción profesional.....	40
7.4.1	Mentorías individuales	40
7.4.2	Rutas de promoción definidas	40
7.4.3	Promover la movilidad profesional y la mejora de las condiciones laborales	40
7.4.4	Promoción activa en áreas críticas	40
7.5	Condiciones de trabajo	40
7.5.1	Profundizar en la flexibilidad en horarios	40
7.5.2	Reducción de contratos temporales	40
7.5.3	Política de trabajo híbrido.....	41
7.5.4	Medidas para promover el bienestar laboral y prevenir el absentismo	41
7.6	Corresponsabilidad y conciliación.....	41
7.6.1	Permisos de conciliación igualitarios	41
7.6.2	Programas de sensibilización para corresponsabilidad	41
7.6.3	Información periódica sobre licencias y permisos	41
7.7	Infrarrepresentación femenina.....	41

7.7.1	Campañas de sensibilización en colegios y universidades.....	41
7.7.2	Mentorías para investigadoras junior	41
7.7.3	Criterios de representación femenina	41
7.7.4	Promoción de la incorporación de personas infrarepresentadas.....	42
7.8	Retribuciones	42
7.8.1	Auditorías salariales	42
7.8.2	Nivelación salarial por categoría	42
7.8.3	Reforzar las medidas de acción positiva.	42
7.8.4	Promoción de las personas con contratos indefinidos.....	42
7.9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	42
7.9.1	Actualización del protocolo de acoso	42
7.9.2	Formación continua en prevención.....	43
7.9.3	Canales de denuncia confidenciales	43
7.9.4	Auditorías de clima laboral.....	43
7.9.5	Línea de ayuda.....	43
7.9.6	Difusión	43
7.10	Violencia de género.....	43
7.10.1	Medidas contra la violencia física o psíquica en el ámbito de las relaciones de trabajo.....	43
7.11	Salud laboral	45
7.11.1	Perspectiva de genero	45
7.12	Difusión	45
7.12.1	Declaración institucional	45
7.12.2	Revisión de la comunicación, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios establecidos de lenguaje e imagen.	45
7.12.3	Difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla	45
7.12.4	Información en el manual de acogida.....	46
7.12.5	Guía para el uso no sexista del lenguaje.....	46
7.12.6	Campaña de sensibilización adaptación de puesto para las trabajadoras embarazadas.....	46
7.12.7	Revisión Código ético	46
7.12.8	Comunicación y sensibilización.	47
8.	CRONOGRAMA.....	51
9.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIONES	54
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	55
11.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	56

12. COMPOSICIÓN	56
13. FUNCIONES.....	57
14. FUNCIONAMIENTO	59
15. MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	59
16. VIGENCIA Y TOMA DE DECISIONES	60
17. CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SIGILO	61
18. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....	61

TRANSPARENCIA

1. PRESENTACIÓN

El Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III (F.S.P.) (CNIC) es un centro de investigación de excelencia reconocida internacionalmente dedicado a comprender las bases fundamentales de la salud y la enfermedad cardiovasculares y trasladar dicho conocimiento al paciente.

El CNIC se crea bajo la tutela institucional del Instituto de Salud Carlos III. La actual configuración del CNIC comienza con su "refundación" en 2006 gracias a una colaboración entre el Gobierno Español y la Fundación Pro CNIC, formada por importantes empresas y fundaciones privadas españolas.

El CNIC tiene como objetivo final que el conocimiento generado se traduzca en un beneficio para la sociedad y en un retorno tangible para el sector público español. Todos sus recursos están orientados a trasladar los resultados de investigación a la práctica clínica y al sector empresarial. De esta forma promueve la interacción de investigadores básicos y clínicos y es pionero en su conjunto de proyectos clínicos y observacionales con estudios poblacionales, una de las grandes apuestas del centro.

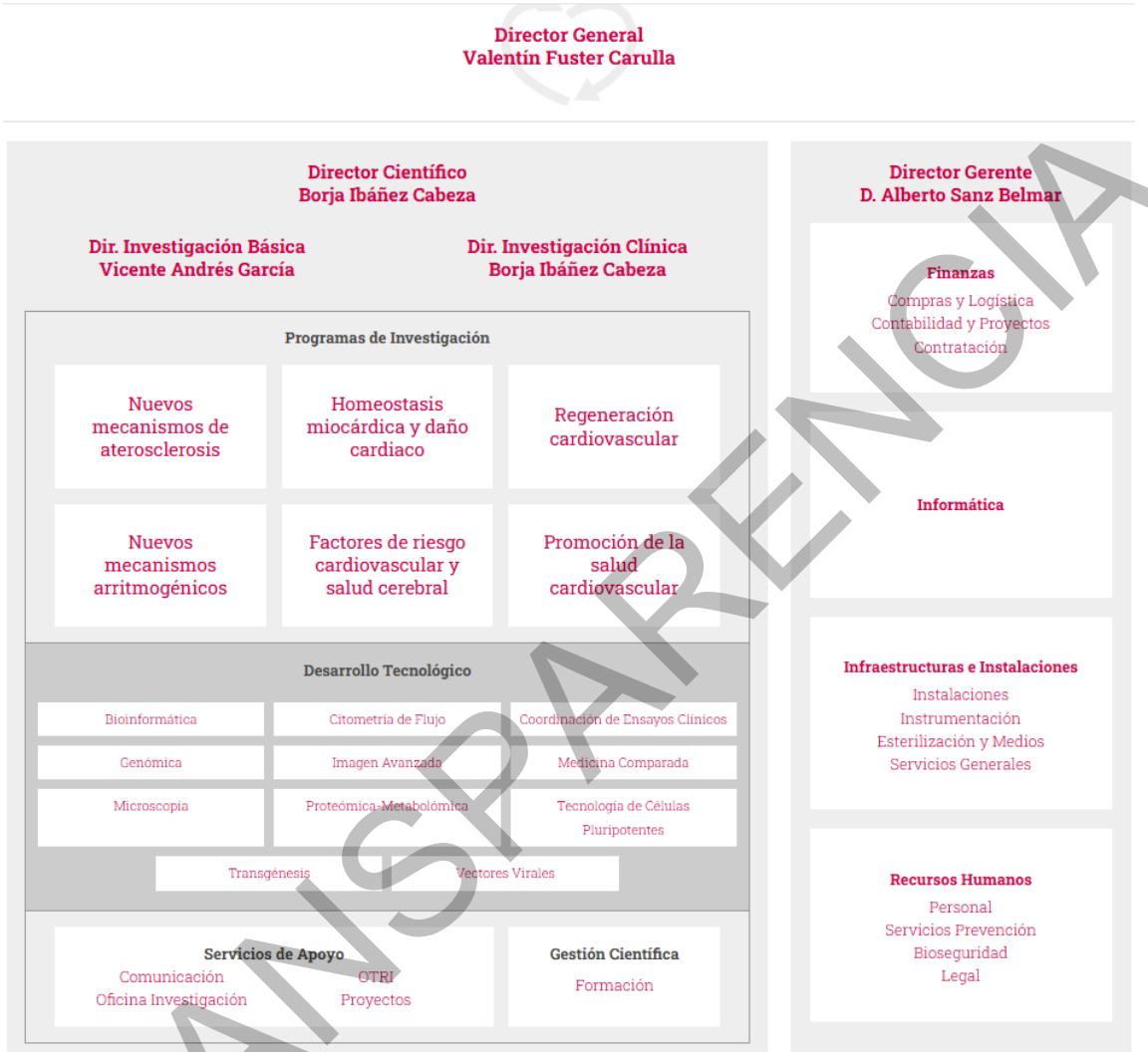
La formación es otro de los pilares de la actividad del CNIC. A través del Plan de formación global CNIC-JOVEN, que cubre todos los niveles, desde la enseñanza secundaria a la formación postdoctoral, el centro contribuye a la generación de talento investigador en España.

En el CNIC trabajan alrededor de 450 personas, de las que el 85% tiene labores relacionadas con la investigación y se distribuyen entre grupos de investigación, unidades técnicas y servicios de apoyo a la investigación. El personal investigador ha sido seleccionado mediante concursos públicos y es evaluado periódicamente por el Comité Científico Asesor y Evaluador Externo, compuesto por 10 científicos/as de reconocido prestigio internacional en investigación. Recientemente el CNIC ha renovado el galardón Severo Ochoa, que identifica a los 8 mejores centros de investigación en España.

1.1 Información sobre el CNIC

DATOS DEL CNIC						
Razón social	Centro Nacional de Investigaciones cardiovasculares Carlos III (F. S. P.)					
NIF	G82316753					
Domicilio social	Calle Melchor Fernández Almagro, núm. 3, 28029 Madrid.					
Forma jurídica	Fundación del sector público estatal.					
Año de constitución	1999					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Alberto Sanz Belmar					
Cargo	Director Gerente					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Antonio Ureña					
Cargo	Director de RRHH					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Investigación Biomédica					
CNAE	7219 - Otra Investigación Y Desarrollo Experimental En Ciencias Naturales Y Técnicas					
Convenio Colectivo aplicable	SIN CONVENIO COLECTIVO APLICABLE (En fase de aprobación)					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Madrid					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras (31.12.2024)	Mujeres	294	Hombres	180		474
Centros de trabajo	CNIC					
Facturación anual (€)	No aplica					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	CE Integrado por CCOO y UGT					

1.2 Organigrama



2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes legitimadas que suscriben el plan de igualdad son las siguientes:

- En representación del CNIC: Alberto Sanz Belmar. Director Gerente.
- En representación de la parte social: Raquel Nieto Castillo. Presidenta del CE.

El plan de igualdad ha sido elaborado por una comisión negociadora que asume las siguientes funciones:

- Información al personal sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.
- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las acciones en el plazo establecido.

3. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en numerosas directivas a las que finalmente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico. La Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de

convenios y acuerdos colectivos de trabajo, remarca el contenido de los planes de igualdad y fija las condiciones para crear convenientemente las comisiones negociadoras. De igual forma, estipula cómo y dónde realizar los registros correspondientes.

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres fija lo que debe ser el trabajo de igual valor y el principio de igualdad retributiva, legislando acerca de la auditoría salarial y el registro retributivo obligatorio.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI que prohíbe la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, estableciendo medidas de protección y reparación frente a la discriminación y la violencia.

El presente plan de igualdad es una oportunidad para cumplir todos los criterios de igualdad de oportunidades citados en las leyes, incluyendo la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, raza, nacimiento, edad o capacidad, así como poder afianzar los logros y actividades iniciadas en los anteriores planes de igualdad (2010, 2015, 2021)

Los Principios que rigen este plan de igualdad son los siguientes:

- Transversalidad de género como aspecto básico y universal.
- Naturaleza integradora y preventiva, integrando los procedimientos con criterios de género.
- Dinamismo. El plan está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades.
- Colaboración de todas las personas y colectivos implicados.
- Participación y el diálogo, del personal, de la dirección del CNIC y de los representantes del personal.
- Evolución del impacto de género de medidas y actuaciones

4. ÁMBITO PERSONAL Y TEMPORAL

El presente documento será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras del CNIC, así como, si hubiere, a las personas de las empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicio en el CNIC.

El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad será de cuatro años (artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020) El presente plan entrará en vigor a la fecha de firma del documento por ambas partes.

Una vez iniciada su vigencia, se deberá proceder al registro en el REGCON del IV Plan de Igualdad del Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III.

5. INFORME DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico para el nuevo plan de igualdad se centra en los datos correspondientes al ejercicio 2023, finalizado el cual, se iniciaron las negociaciones de este nuevo plan de igualdad.

El objetivo del diagnóstico es determinar si con base a los datos de la auditoría realizada existen causas que pudieran dar lugar a casos de discriminación por razón de género tanto en temas salariales, de formación, de selección de personal, de contratación, de participación en comités o comisiones, de participación en proyectos de investigación, etc.

Los datos recogidos se adaptan a los requerimientos del Ministerio de igualdad si bien no se han seguido las tablas que el Ministerio ofrece como optativas con el fin de no duplicar el trabajo de recogida de datos que ya estaba a disposición de CNIC en otro formato diferente.

La auditoría se ha llevado a cabo recogiendo en distintas tablas todos los datos relativos a cada uno de los trabajadores clasificados por edades, categorías, tipos de contrato, tipos de jornada, áreas de trabajo, antigüedad en el CNIC, altas y bajas en el año, motivos de baja, permisos retribuidos y no retribuidos, y bajas por IT. Todo ello diferenciando hombres y mujeres.

CNIC no tiene constancia de la existencia en el centro de personas con género indefinido según su DNI y, por tanto, no se tiene en cuenta esta categoría. A criterio del comité de igualdad, en el

futuro diagnóstico se podrá incluir una columna para género indefinido, aunque quede en blanco por la inexistencia de datos.

5.1 Procesos de selección y contratación

La selección del personal de CNIC se rige por un *procedimiento de selección* propio, aprobado por el patronato de la fundación, basado en el sistema de concurso de méritos.

El procedimiento distingue dos tipos de proceso de selección, por un lado, los procesos de selección del personal investigador con responsabilidades en la dirección de laboratorios, es decir, los puestos de jefes y jefas de grupos de investigación pertenecientes a carrera científica del CNIC y, por otro lado, los procesos para el resto de categorías.

5.1.1 Procesos de selección de investigadores/as de la carrera científica.

La especialidad consiste en la intervención del Comité Científico Asesor y Evaluador Externo (CCAEE) o Scientific Advisory Board (SAB).

El SAB es un comité científico independiente de reconocido prestigio en el ámbito internacional cuya función es doble, por un lado, las evaluaciones iniciales de los procesos de selección para acceder al CNIC y, por otro, las evaluaciones periódicas quinquenales a las que están sujetos los investigadores e investigadoras del CNIC que forman parte de la carrera científica.

Como medida prevista en el vigente plan de igualdad la composición del SAB es paritaria en materia de género. Con esto se evita el posible sesgo de aquellos comités de selección en los que uno de los géneros está infrarrepresentado.

Los procesos se llevan a cabo con la evaluación de los criterios establecidos en las convocatorias públicas que hacen referencia a datos objetivos de producción científica es decir publicaciones y propiedad industrial, liderazgo en su campo y alineamiento con la estrategia científica del CNIC.

Un dato relevante en materia de género es que la presidenta del SAB es una mujer.

No hay datos que sustenten ningún tipo de sesgo o discriminación en la actuación del SAB hasta la fecha. En el período de vigencia del plan de igualdad 2021-2025, el SAB ha recibido una sola reclamación de una persona que, en primera instancia, consideró que podría haber sido

discriminada. Una vez que la investigadora recibió las explicaciones objetivas que motivaron la decisión del SAB, la reclamación se dio por resuelta.

Como dato objetivo, se observa que a los procesos de selección correspondientes a las categorías más elevadas de investigación (full professor) concurren más hombres que mujeres.

A la dirección del centro no le consta ningún motivo indiciario de sesgo en esta instancia de selección, dado que las decisiones se basan en criterios objetivos de calidad científica, el comité es paritario en materia de género, la presidenta del comité es una mujer, la concurrencia a las convocatorias es universal y libre y los requisitos no contienen elementos que pudieran perjudicar a algún género. Además, existe un criterio de acción positiva a favor del género infrarrepresentado en caso de empate de puntuaciones entre candidatos de distinto género.

5.1.2 Procesos de selección resto de categorías.

En cuanto a los procesos de selección ordinarios, se llevan a cabo a través de comisiones de selección que respetan el criterio de paridad de género y a los que concurre un/a delegado/a de igualdad cuyo cometido es acreditar que se cumplen todos los requerimientos del plan de igualdad y que no concurre discriminación de ningún tipo. La función de los delegados de igualdad es especialmente relevante en las entrevistas como garantía de que no se formulan preguntas o se plantean contenidos que pudieran incurrir en algún sesgo de género.

Asimismo en los procesos de selección puede participar, a su criterio, el Comité de Empresa.

El departamento de selección no ha tenido constancia en los procesos de selección llevados a cabo durante el vigente plan de igualdad de reclamaciones relativas a discriminación.

En los procesos de selección ordinarios existe un mayor número de mujeres seleccionadas que de hombres y también concurren a ellos más mujeres que hombres en casi todas las categorías.

Datos de procesos de selección de la anualidad objeto del estudio diagnóstico por categorías:

Categorías	nº de procesos	nº de participantes	hombres participantes	mujeres participantes	% de hombres participantes	% de mujeres participantes	hombres seleccionados	mujeres seleccionadas	% de Hombres Seleccionados	% de mujeres seleccionados
Associate Profesor, Full Professor I,II,III, Jefes/as de Unidad	4	7	6	1	86	14	4	0	100	0
Tec Senior (niveles I y II)	3	48	8	40	17	83	0	3	0	100
Postdoctoral (Niveles 0, I, II y III) y SC	30	111	44	67	40	60	9	21	30	70
Predocitoral	10	217	82	135	38	62	2	8	20	80
Investigador/a en Prácticas	10	146	54	92	37	63	2	8	20	80
Técnico /a Titulado Superior I y II) y S/C	20	184	84	100	46	54	9	11	22	78
Técnico/a Especialista (Niveles I y II)	5	104	32	72	31	69	1	4	20	80
Técnico/a de lab. I, II	31	772	221	551	29	71	7	24	22	78
Técnico (no científico) (Tec s/c, Tec II, Tec III, Tec IV)	16	194	73	121	38	62	7	9	22	78

5.2 Promoción interna

El CNIC no cuenta en la actualidad con un sistema de promoción interna, dado que su política retributiva se rige por el instrumento de masa salarial sujeto a la autorización del organismo público competente.

Las personas que quieran optar a puestos de superior salario y categoría deben participar en los procesos de selección de libre acceso convocados en concurrencia competitiva.

Este régimen viene establecido en las leyes de presupuestos generales del estado de cada anualidad y es aplicable tanto al personal fijo como al personal con contratos de duración determinada o formativos.

Las personas que participen en procesos de selección de puestos de superior salario y categoría tienen garantizada la igualdad de género en dicha participación a través de los principios que han quedado expuestos en el apartado 4 de este diagnóstico.

5.3 Formación

Se aportan datos cuantitativos distribuidos por género y categorías profesionales sobre las acciones formativas realizadas en la anualidad objeto de este estudio diagnóstico.

La formación es un objetivo primordial en el CNIC, por lo que el centro ha desarrollado un Plan de Formación global denominado CNIC-JOVEN que cubre todos los niveles, desde la enseñanza secundaria hasta la formación de personal investigador postdoctoral y profesionales médicos jóvenes.

Un plan diseñado por acercar la investigación biomédica a los jóvenes y crear una cantera de futuros investigadores e investigadoras de excelencia en el área cardiovascular.

Acércate

- Objetivo: aprendizaje del método científico y trabajo de laboratorio
- Dirigido a estudiantes de segundo de Bachillerato
- Contenido: aprendizaje técnicas de laboratorio, conocimiento de equipos científicos, etc.
- Duración: Dos semanas en julio / agosto

Prácticas de Formación Profesional (FP-FCT y FP-DUAL)

- Dirigido a estudiantes de Formación Profesional de rama Biosanitaria de Grado Superior
- Contenido: prácticas oficiales de Formación en Centro de Trabajo (FCT) y Formación DUAL
- Duración según lo establecido en el currículo de los correspondientes Grados.

4º ESO - CNIC

- Dirigido a alumnos/as de 4º de Educación Secundaria Obligatoria
- Contenido: estancias educativas sobre práctica empresarial
- Duración: De 3 a 5 días.

Cicerone

- Prácticas de laboratorio para estudiantes universitarios/as
- Dirigido a estudiantes universitarios/as de segundo ciclo y máster
- Contenido: Proyecto de investigación, aprendizaje de nuevas tecnologías y asistencia a seminarios
- Duración: 225 horas efectivas entre julio y septiembre

Programa de Prácticas CNIC

- Desarrollo de prácticas de grado y/o posgrado
- Objetivos: poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos
- Durante el curso académico
- Duración: Según tipo de prácticas y al plan de estudios

CNIC ACCIONA Máster Fellowships

- Título de máster oficial
- Dirigido a graduados/as, de cualquier nacionalidad, en alguna ciencia biomédica con la titulación necesaria para acceder a los estudios de un máster oficial de una universidad española que vayan a desarrollar el proyecto experimental del máster en uno de los laboratorios del CNIC.
- Contenido teórico y práctico de acuerdo al programa del máster del alumno.
- Duración: de 12 a 24 meses

Becas Master Fundación Carolina-CNIC

- Dirigido a la formación en España de graduados/as nacionales de un país de América Latina, miembro de la Comunidad Iberoamericana de Naciones, o de Portugal, con capacidad académica o profesional avalada por un currículum sobresaliente y que vayan a desarrollar el proyecto experimental del máster en uno de los laboratorios del CNIC.
- Contenido Teórico y práctico de acuerdo al Programa del Máster del alumno.
- Duración: 12 meses.

Postgrado Cardiovascular

- Máster de Biomedicina Molecular
- Dirigido a estudiantes con titulación de grado en ciencias experimentales o de la salud
- Contenido teórico y talleres prácticos
- Número de créditos-ECTS 6
- Duración: según convocatoria

Programa Predoctoral CNIC

- Objetivo: tesis doctoral
- Duración: 4 años
- PhDay CNIC: Jornada organizada por el personal investigador predoctoral

Cardiojoven SEC-CNIC

- Teoría y prácticas en investigación traslacional para cardiólogos
- Dirigido a personal médico que haya finalizado su periodo de Formación Sanitaria Especializada (MIR) en Cardiología, miembros de la Sociedad Española de Cardiología (SEC).
- Contenido: formación teórico-práctica en investigación traslacional.
- Duración: 24-36 meses

InvesMIR SEC-CNIC

- Trabajo de laboratorio para residentes
- Dirigido a profesionales médicos durante el periodo MIR, miembros de la Sociedad Española de Cardiología (SEC).
- Contenido: proyecto de investigación y/o aprendizaje de nuevas tecnologías.
- Duración: flexible de acuerdo a la normativa establecida en el Programa Formativo para MIR

POST-MIR ARC-CNIC

- Desarrollo de proyecto de investigación en electrofisiología y/o arritmias
- Dirigido a Profesionales médicos, en último año de residencia o con especialización de Cardiología, miembros de la Asociación del Ritmo Cardiaco de la SEC
- Contenido: Desarrollo de un Proyecto de investigación.
- Duración: Contrato de 1 año, renovable por otro año

Programa Valentín Fuster

- Objetivo: fomento de la investigación cardiovascular traslacional
- Dirigido a profesionales médicos especialistas en Cardiología, u otras especialidades relacionadas con el área cardiovascular, con doctorado
- Contenido: Proyecto de investigación traslacional
- Duración: Contrato de 5 años

Res@CNIC SEC-CNIC

- Teoría y prácticas en laboratorio para residentes
- Dirigido a profesionales médicos durante las primeras etapas del periodo MIR, miembros de la Sociedad Española de Cardiología (SEC).
- Contenido Proyecto de investigación.
- Duración: 3 años

Datos cuantitativos:

Programas formativos CNIC (2023)	Mujer	Hombre
ACÉRCATE	6	2
4ºESO CNIC	9	2
FP FCT	7	5
FP FDUAL	3	3
CICERONE	21	10
OTRAS PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS	41	21
BECAS MASTER CNIC ACCIONA	6	3
BECAS MASTER FUNDACIÓN CAROLINA - CNIC	2	1
PROGRAMA PREDOCCTORAL	71	43
RES@CNIC SEC	12	13
CARDIOJOVEN	0	1
TESIS DOCTORALES FINALIZADAS	25	10
TOTAL	203	114

5.4 Ejercicio corresposable de los derechos de la vida personal familiar y laboral

4.1. Permisos retribuidos:

- Accidente
- Enfermedad común
- Concurrencia a exámenes
- Asistencia a cursos formativos, congresos, seminarios, tribunales de tesis
- Deber inexcusable de carácter público y personal
- Fallecimiento de familiar
- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- Funciones sindicales
- Gestiones discapacidad
- Guarda legal
- Enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, afinidad o persona conviviente
- Lactancia
- Matrimonio o registro como pareja de hecho

- Matrimonio de padres/madres, hijos/as o hermanos/as
- Permiso por nacimiento y cuidado de menor
- Permiso por embarazo desde el primer día de la semana 37, y desde el primer día de la semana 35 en casos de embarazo múltiple
- Riesgo durante el embarazo/lactancia
- Traslado de domicilio
- Asistencia a consultorio médico
- Reconocimiento médico
- Cuidados domiciliarios a menores de edad bajo prescripción médica.
- Permiso parental para el cuidado de un hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que el menor cumpla ocho años. (No retribuido en el momento actual)

4.2. Permisos no retribuidos:

Licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses.

En materia de conciliación el CNIC cuenta con un plan de teletrabajo sujeta a Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y al acuerdo de trabajo a distancia entre el CNIC y el comité de empresa.

El acuerdo de teletrabajo permite un máximo de trabajo a distancia de un 60% por ciento de la jornada efectiva.

Así mismo, el centro cuenta con un sistema de jornada intensiva o jornada continuada a lo largo de todo el año, regulado mediante el acuerdo entre el CNIC y el comité de empresa. Una norma importante en materia de conciliación en el ámbito científico es aquella por la que los retreats, congresos conferencias y otros eventos científicos deberán realizarse preferentemente en días laborables.

El régimen de teletrabajo se aplica al 100% de la jornada en aquellos casos en los que concurren circunstancias especiales relativas a la salud de las personas, siempre con informe del servicio de vigilancia de la salud relativo a la aptitud de la persona trabajadora para realizar las tareas propias de su puesto.

Según la auditoría, las mujeres continúan acogiéndose mayoritariamente a la reducción de jornada por guarda legal, existiendo cinco casos frente a ningún caso de hombres. Este dato es indicativo de que las mujeres continúan asumiendo más funciones en el ámbito familiar.

4.3. Infrarrepresentación femenina

Se realizará un análisis de las causas en aquellas categorías o puestos de trabajo donde se haya detectado una infrarrepresentación femenina.

En el área científica no se observa infrarrepresentación femenina ni en los grupos de investigación, ni en las unidades, ni en los servicios de apoyo a la investigación. En el área de gerencia se observa infrarrepresentación femenina en los departamentos de informática e infraestructuras.

Las causas obedecen a la situación social general relativa a determinadas profesiones tradicionalmente masculinas.

En cuanto al departamento de informática resulta difícil encontrar candidatas mujeres en las ofertas de empleo con perfiles experimentados y las correspondientes titulaciones en el área de informática.

En cuanto a las categorías, en el área científica, la plantilla se distribuye en forma de tijera: mujeres y hombres tienen similar representación en el nivel predoctoral, pero la presencia de mujeres va disminuyendo según se asciende en el escalafón. La distribución es muy similar a la que aparece en el reciente estudio del CSIC, en torno 76% hombres-24% mujeres, en los puestos de full professor. Esta distribución que debería corregirse a medida que las investigadoras van adquiriendo más experiencia y mayor nivel profesional, puede obedecer a que las mujeres concurren menos a este tipo de puestos, por lo que el nuevo plan de igualdad debería promover a través de acciones de comunicación, formación e información, la concurrencia de mujeres a las convocatorias de puestos científicos senior. Especialmente en las categorías con infrarrepresentación:

POSICIÓN	M	H	Total	M	H	INFRARREPRESENTADO -40%
ASSISTANT HEALTH SCIENTIST	1	2	3	33%	67%	M
DIRECTOR DE GESTIÓN	1	3	4	25%	75%	M
FULL PROFESSOR 01	1	3	4	25%	75%	M
FULL PROFESSOR 02	1	2	3	33%	67%	M
FULL PROFESSOR 03	1	8	9	11%	89%	M
JEFE DE UNIDAD B02	1	4	5	20%	80%	M
RESPONSABLE DE FUNCIÓN 02	2	4	6	33%	67%	M
TECNICO SENIOR 02	1	5	6	17%	83%	M

5.5 Retribuciones

El CNIC, como entidad obligada a realizar un Plan de Igualdad debe elaborar un registro retributivo, una valoración de puestos de trabajo y una auditoría retributiva.

Con carácter previo a este diagnóstico el CNIC ha llevado a cabo un registro retributivo individualizado, la clasificación y valoración de puestos de trabajo y una auditoría retributiva.

5.5.1 Registro retributivo

El registro retributivo individualizado recoge todos y cada uno de los parámetros salariales, de jornada y contractuales de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras del centro.

5.5.2 Valoración de puestos de trabajo

El CNIC ha elaborado sus tablas retributivas conforme al sistema de valoración de puestos de trabajo basado en el método HAY. Este método recoge una valoración por puntos de factores objetivos en los que no concurre sesgo de género.

FACTORES:

I. FORMACIÓN ACADÉMICA

a. Descripción:

- Nivel de conocimientos básicos, formación general, nivel cultural o titulación que debe poseer una persona para desarrollar adecuadamente las funciones y tareas propias de su puesto.

- La valoración considera ante todo las exigencias del puesto y no las de sus ocupantes, especialmente cuando se trata de cubrir puestos básicos con tituladores superiores, circunstancia muy frecuente en la actual coyuntura del mercado laboral.
 - Idiomas, exigencia de formación continua superior a la habitual, exigencia de titulación específica no alcanzable en los estudios convencionales.
- b. Factores de corrección: Títulos honoris causa o premios internacionales de excelencia.
- c. Niveles
- 1) Primaria: certificado de escolaridad (1-3 grados)
 - 2) Elemental: FPI, primaria o estudios equivalentes (4-5 grados)
 - 3) Secundaria: Bachillerato o FP Grado Superior o equivalente (6-7 grados)
 - 4) Media: Titulación Universitaria de Grado Medio (8-9 grados)
 - 5) Superior: Licenciatura Universitaria, Ingeniería o Titulación de Grado superior equivalente (10-12 grados)
 - 6) Postgrado: Doctorado, Máster o estudios postdoctorales equivalentes (13-18 grados)

II. EXPERIENCIA

a. Descripción:

- Experiencia adquirida en campos o sectores en los que se da una acusada escasez de perfil.
- Experiencia que implica capacidad para aplicar una formación altamente cualificada en un área muy especializada.
- Aprecia el periodo de tiempo preciso para que una persona de capacidad normal y con los conocimientos tanto generales como profesionales necesarios para el desempeño del puesto, pueda llevarlo a cabo en sus distintas facetas y peculiaridades, alcanzando una adaptación y un desarrollo satisfactorios. En los puestos de mando y alta responsabilidad se trata de valorar la experiencia en puestos de similar nivel de responsabilidad amén de la experiencia general enfocada al puesto.

b. Factores de corrección: no contiene.

c. Niveles

- 1) Experiencia no necesaria (0-1 grados)

- 2) Experiencia mínima de un año (2 grados)
- 3) Experiencia mínima de 3 años (3 grados)
- 4) Experiencia mínima de 5 años (4 grados)
- 5) Experiencia mínima de 8 años (5 grados)
- 6) Experiencia mínima de 10 años (6 grados)
- 7) Experiencia mínima de 15 años (8 grados)
- 8) Experiencia mínima de 20 años (10 grados)

III. INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD

a. Descripción:

- Creatividad que requiere el titular del puesto para la resolución de problemas, calidad, complejidad y diversidad de pensamiento con ausencia de precedentes en que poyarse. En el encaje individual de un investigador dentro de un nivel y categoría concretos se tendrá en cuenta el nº y la entidad de publicaciones científicas.

- b. Factores de corrección: Frecuencia con la que el puesto requiere estos factores. En el caso de la función investigadora la frecuencia debe ser alta por cuenta la finalidad misma de la actividad es descubrir e innovar.

c. Niveles

- 1) Mínima: aplicación rutinaria de las instrucciones y procedimientos existentes (1 grado).
- 2) Moderada: el puesto requiere cierto grado de pensamiento crítica en la solución de problemas (2-4 gados).
- 3) Media: Los problemas exigen ingenio e imaginación para adaptar y poner en práctica métodos y técnicas cuyos principios están bien establecidos (5-7 grados).
- 4) Destacada: el puesto requiere la aportación de soluciones innovadoras basándose en la información procedente de aplicaciones similares existentes en el ámbito de trabajo (8-9 grados).
- 5) Sobresaliente: desarrollo de técnicas, sistemas y métodos que requieren soluciones originales, apoyándose en procedimientos o tecnología sofisticada con gran aporte individual y ausencia de precedentes (10-12 grados).

- 6) Máxima: la misión principal del puesto consiste en el desarrollo de nuevas técnicas, sistemas o conceptos que requieren una máxima aportación de pensamiento creativo y una actuación pionera en campos situados en la primera línea de la investigación científica o técnica (13-15 grados).

IV. DIFICULTAD DE LOS PROBLEMAS

a. Descripción:

- Naturaleza de los problemas – operativos, técnicos o de gestión – que el titular del puesto debe resolver en el desempeño de su trabajo.
- La dificultad de un problema depende fundamentalmente de su amplitud, número y diversidad de cuestiones y matices a considerar, y profundidad del problema, complejidad intrínseca a las situaciones que plantea.

b. Factores de corrección: improvisación y rapidez de reacción muy superior a la habitual.

c. Niveles

- 1) Mínima: el puesto genera problemas operativos sencillos de mínima dificultad (1 grado)
- 2) Moderada: problemas y situaciones que pueden ser resueltos con un leve esfuerzo de interpretación de las instrucciones existentes o recibidas de un superior (2-4 grados)
- 3) Media: Problemas técnicos o de gestión de mediana dificultad que obligan a analizar diversos aspectos dentro de un marco de referencia generalmente acotado y preexistente (5-7 grados)
- 4) Destacada: Problemas técnicos o de gestión complejos que requieren análisis y evaluación de variados aspectos en un marco de referencia amplio (8-9 grados)
- 5) Sobresaliente: Problemas técnicos o de gestión muy complejos que requieren la interrelación de múltiples facetas dentro de un marco de referencia muy amplio y que obligan a un esfuerzo considerable de análisis, evaluación de alternativas y prioridades ante la toma de decisiones (10-12 grados)
- 6) Máxima: Problemas de trascendencia estratégica y dificultad máxima o planteamientos de política general de la organización (13- 15 grados)

V. AUTONOMÍA

a. Descripción:

- Grado de autonomía (libertad en la toma de decisiones) que el puesto requiere de su titular para la realización de las tareas que lo componen.
- La valoración dependerá del tipo y grado de precisión de las instrucciones, normas y reglamentos existentes, del control próximo o lejano que se produzca, así como de la potestad y autoridad requerida para desempeñar las funciones.

b. Factores de corrección: dificultad y frecuencia de la supervisión o control.

c. Niveles

- 1) Mínima: en el puesto se siguen rigurosamente los protocolos o procedimientos de actuación establecidos o las instrucciones precisas y concretas de un superior, toda acción no prevista en los procedimientos es referida a un superior (1 grado)
- 2) Moderada: El titular del puesto debe adoptar decisiones en el marco de unos procesos estandarizados para la consecución de unos objetivos definidos por otros. El ocupante tiene libertad para modificar algunas prácticas con el fin de conseguir los resultados perseguidos (2-4 grados)
- 3) Media: Decisiones en el marco de unos objetivos generales, teniendo en cuenta la política general o las líneas de trabajo establecidas en la organización con capacidad para diseñar o modificar los procedimientos (5-7 grados)
- 4) Destacada: Problemas técnicos o de gestión complejos que requieren análisis y evaluación de variados aspectos en un marco de referencia amplio (8-9 grados)
- 5) Sobresaliente: Establece los objetivos y toma las decisiones en un ámbito de actuación amplio dentro de la política general de la organización en cuya definición participa activamente (10-12 grados)
- 6) Máxima: Decisiones estratégicas que afectan a la política general de la organización y reportan únicamente ante los órganos políticos en los que se inscribe el Centro (13-15 grados)

VI. INFLUENCIA EN LOS RESULTADOS

a. Descripción:

- Impacto que la actuación del titular a través de sus acciones, omisiones o errores, ejerce sobre los resultados globales de la organización.

b. Magnitud de la influencia

- Nivel de la organización al que se extiende su influencia
 - entorno cercano al puesto
 - grupo, unidad o departamento
 - área funcional
 - toda la organización
- Peso de su área de influencia sobre la organización en su conjunto magnitudes económicas sobre las que el puesto tiene responsabilidad
 - magnitudes científicas sobre las que ejerce influencia o se relaciona
 - magnitudes intangibles: información confidencial, imagen corporativa...

c. Tipo de influencia

- Información: Registra o suministra información.
- Consejo: proporciona servicios de interpretación asesoramiento, ayuda, para ser utilizado por otros.
- Decisión compartida: participa junto con otros puestos del mismo nivel en las decisiones que afectan al área de influencia correspondiente.
- Decisión última: asume el protagonismo de la decisión y tiene la responsabilidad sobre él.

d. Factores de corrección

- Gravedad de las consecuencias de un error en el puesto para el conjunto de la organización
- Afecta a la imagen externa del Centro

e. Niveles

- 1) Mínima: Información que afecta al entorno inmediato del puesto (1-3 grados)
- 2) Moderada: Información que afecta a un área de trabajo y Consejo dentro de su entorno cercano (3-5 grados)

- 3) Media: Información que afecta a un área funcional, consejo que afecta a un área de trabajo (grupo, unidad, departamento) y decisión compartida dentro de su entorno cercano de trabajo (5-7 grados)
- 4) Destacada: Información que afecta al conjunto de la organización, consejo que afecta a un área funcional (investigación, unidades de desarrollo, administración), decisión compartida en el ámbito de un área de trabajo (7-9 grados)
- 5) Sobresaliente: Consejo que afecta al conjunto de la organización, la decisión compartida se inscribe en el ámbito de un área funcional amplia y la decisión última afecta a su área de trabajo (grupo, unidad o departamento) (9-11 grados)
- 6) Estratégica: El consejo afecta al conjunto de la organización. La decisión compartida afecta a más de un área funcional y la decisión última afecta a un área funcional (11-13 grados)
- 7) Estratégica mayor: la decisión compartida afecta al conjunto de la organización y la última a más de un área funcional (13-20 grados)
- 8) Estratégica máxima: La decisión última afecta al conjunto de la organización (20-25 grados)

VII. FRECUENCIA DE LA RELACIÓN

a. Descripción:

- Valora la importancia que tiene en el puesto las relaciones con terceras personas, pertenecientes a otros grupos, unidades o departamentos o ajenos al Centro. No considera las relaciones con personas subordinadas. La frecuencia de la relación mide el porcentaje de tiempo dedicado a contactos con terceras personas.

b. Factores de corrección: Predominio de contactos externos (p. Ej. En el caso de un fundraising)

c. Niveles

- 1) Mínima: implica la realización de tareas concretas o aplicación de técnicas que no requieren contactos con otros profesionales internos o externos o estos son episódicos (1-3 grados)
- 2) Ocasional: El puesto requiere contactos esporádicos que no representan más del 10% del tiempo (4-6 grados)

- 3) Regular: El puesto requiere contactos habituales para la obtención o mejora de los resultados, pero estos no ocupan más del 20% del tiempo (7-9 grados)
- 4) Frecuente: Los contactos representan una función relevante y necesaria para el desarrollo del puesto sin superar el 40% de la jornada laboral (10-12 grados)
- 5) Continua: las relaciones con terceras personas son esenciales para el cumplimiento de la misión del puesto representando de promedio más del 40% de la jornada laboral (13-15 grados)

VIII. EXIGENCIA DE LA RELACIÓN

- a. Descripción:
 - Habilidades para comprender, informar, persuadir, negociar y relacionarse socialmente, que son exigibles en el puesto
- b. Factores de corrección: Puestos que tienen este factor como componente funcional básico o principal
- c. Niveles
 - 1) Moderada: los contactos exigen las condiciones mínimas de las relaciones sociales, cortesía y buenas maneras (1-3 grados)
 - 2) Media: contactos propios de una relación profesional sencilla que exigen cierta habilidad para persuadir a los interlocutores y exponer y captar necesidades (4-6 grados)
 - 3) Destacada: contactos que requieren una estimable habilidad social y capacidad negociadora cuyas consecuencias pueden ser importantes para operaciones o proyectos concretos (7-9 grados)
 - 4) Sobresaliente: contactos para tratar asuntos complejos, en niveles de dirección que requieren una elevada habilidad social y capacidad negociadora (10-12 grados)
 - 5) Máxima: contactos al más alto nivel (directores o presidentes de otros centros o compañías o contactos políticos) que requieren unas condiciones de liderazgo de alcance estratégico (13-15 grados)

IX. NÚMERO DE PERSONAS SUBORDINADAS

- a. Descripción:

Valora la responsabilidad sobre la consecución de resultados a través de las personas que ocupan puestos jerárquica o funcionalmente dependientes. Se objetiva en el nº de personas que

dependen jerárquicamente del puesto incluyendo los colaboradores directos y los subordinados de estos. Se incluyen también los/las subordinados/as funcionales, aunque no dependan jerárquicamente del puesto.

- b. Factores de corrección
- c. Niveles
 - 1) Sin personas subordinadas (0 grados)
 - 2) hasta 3 personas subordinadas (1-2 grados)
 - 3) hasta 6 personas subordinadas (3-5 grados)
 - 4) hasta 11 personas subordinadas (6-9 grados)
 - 5) hasta 50 personas subordinadas (10-12 grados)
 - 6) más de 50 personas subordinadas (13-15 grados)

X. TIPOS DE SUBORDINADOS

- a. Descripción:
 - Características y nivel profesional de las personas subordinadas. Características de las personas subordinadas y del entorno en que éstos operan, en la medida en que estas afectan a la dificultad y al ejercicio del mando.
 - Puestos que tienen un nº limitado de personas subordinadas, pero ejercen influencia y mando sobre un colectivo más amplio.
- b. Factores de corrección
- c. Niveles
 - 1) Homogéneo: todas las personas subordinadas realizan tareas similares (1-3 grados)
 - 2) Heterogéneo: las personas subordinadas realizan tareas distintas que requieren distinto tipo de formación y experiencia (4-6 grados)
 - 3) Multinivel: Mando sobre personal heterogéneo que incluye la presencia de mandos intermedios (7-9 grados)
 - 4) Multifuncional: mando sobre directivos de diferentes áreas funcionales o sobre grupos, unidades o departamentos heterogéneos (10 –12 grados)
 - 5) Multisectorial: Mando sobre las distintas áreas funcionales de la organización y sus directivos (13-15 grados)

5.5.3 Auditoría retributiva

La auditoría retributiva recoge los datos de las personas trabajadoras relativos a salario, jornada, permisos, tipos de contrato, antigüedad, etc. La auditoría figura como anexo al plan de Igualdad.

5.6 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, características de género o expresión de género.

El centro cuenta con un protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Se observa la necesidad de incorporar otros motivos de discriminación que pueden dar lugar a acoso en el ámbito laboral como son la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales, en atención a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

5.7 Comunicación

El centro cuenta con un plan específico de comunicación relativo a mujer y ciencia. La comisión de actividades científicas se encarga de promover acciones para incentivar la participación de la mujer y la niña en la ciencia, así como difundir la ciencia realizada por mujeres. El centro ha llevado a cabo un plan integral de lenguaje inclusivo que afecta a todas las normas en vigor incluyendo el plan de política retributiva y clasificación profesional, que fue objeto de una revisión integral aprobada por el Patronato de la Fundación para una nueva redacción del documento con lenguaje inclusivo. El mismo criterio se aplica a todas las comunicaciones oficiales y correos electrónicos institucionales.

Así mismo, se ha realizado un análisis de las imágenes relativas al centro o a la actividad del centro para detectar aquellas que pudieran tener un sesgo de género. Este análisis se ha realizado en la página web, en el boletín CNIC pulse y en la comunicación del proyecto RESILIENCE.

La vigilancia debería ampliarse a otros proyectos de investigación que puedan contar con medios de comunicación propios.

Se han realizado acciones especiales de comunicación en materia de género en el Día de la Ciencia, la Noche de los Investigadores y Día de la Mujer, pero no se ha realizado ninguna comunicación especial en el día contra la violencia machista.

5.8 Salud laboral

Análisis de los datos cuantitativos sobre índices de accidentabilidad e información sobre la incorporación de la perspectiva de género en salud laboral del CNIC. Existen protocolos sobre embarazo, lactancia, exposición a productos citotóxico y exposición a radiaciones ionizantes entre otros de PRL.

5.9 Apoyo a las mujeres que sufren violencia de género

Marco normativo:

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para justificar las ausencias del puesto de trabajo de las víctimas de la violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato.

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

Durante el periodo de vigencia del actual Plan de Igualdad, el CNIC no ha tenido noticia de ninguna situación de violencia de género contra las mujeres.

El CNIC no ha incluido estas medidas en el plan de igualdad vigente al estar recogidas en el estatuto de los trabajadores y ser de aplicación obligada y general a todas las trabajadoras en esta situación.

En el nuevo plan se debe incluir un apartado específico que como mínimo deberá recoger el siguiente contenido:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a:

La reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo¹.

A la movilidad geográfica².

Al cambio de centro de trabajo³.

A la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo⁴.

A la extinción del contrato de trabajo⁵

Derechos aplicables en CNIC

Derechos relativos a la jornada de trabajo

Este derecho viene recogido en el apartado 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y establece que las víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a las siguientes posibilidades:

A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

A la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en el CNIC.

A realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Este derecho se podrá ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre el CNIC y la representación legal de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre el CNIC y las personas trabajadoras afectadas.

¹ Art. 21.1 de la Ley Orgánica 1/2004; art. 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

² Art. 21.1 de la Ley Orgánica 1/2004; art. 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

³ Art. 21.1 de la Ley Orgánica 1/2004; art. 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

⁴ Art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004; art. 11.b de Estatuto de los Trabajadores y 2.b redacc Real Decreto- ley 6/2019; art. 14.2 y 3 redacc Real Decreto-ley 6/2019, art. 45.1. n y 48.8 redacc Real Decreto-ley6/2019; arts. 165.5, 267.1. b.2^a de la Ley General de la Seguridad Social; disp. adic. Única del Real Decreto 1335/2005; disp. adic. 3^a de la Orden TMS/83/2019.

⁵ Art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004; art. 11.b de Estatuto de los Trabajadores y 2.b redacc Real Decreto- ley 6/2019; art. 14.2 y 3 redacc Real Decreto-ley 6/2019, art. 45.1. n y 48.8 redacc Real Decreto-ley6/2019; arts. 165.5, 267.1. b.2^a de la Ley General de la Seguridad Social; disp. adic. Única del Real Decreto 1335/2005; disp. adic. 3^a de la Orden TMS/83/2019.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Derechos en caso de despido

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, 6 Art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

6. CONCLUSIONES FINALES EXTRAIDAS DEL DIAGNÓSTICO PREVIO

6.1 Selección y contratación

Predominio de mujeres en todas las áreas técnicas, de investigación y de gestión.

Se han establecido criterios específicos para evitar sesgos en los procesos de selección mediante el balance de género de las comisiones y la designación de un delegado de igualdad.

A los procesos de selección de posiciones de personal investigador senior concurren menos mujeres.

Se siguen indicadores estadísticos de participación de hombres y mujeres en los procesos de selección.

Se recaba la ausencia de conflicto de intereses tanto de la dirección que autoriza el proceso como de los participantes en las comisiones de selección.

Se otorgan puntos adicionales al género infrarrepresentado en distintas categorías.

6.2 Clasificación profesional

Hay menor representación de mujeres en las categorías profesionales superiores, con menor presencia femenina en puestos de responsabilidad tanto en el área científica como en el área de gerencia.

La clasificación profesional se realiza basándose en una valoración objetiva de los puestos de trabajo sin sesgo de género.

En investigación los salarios son únicos por categoría por lo que no puede existir gap de género.

En las posiciones técnicas y de gestión existen bandas salariales de máximo y mínimos y la disparidad salarial es mayor, existiendo categorías en las que las mujeres están mejor pagadas y otras en las que los hombres están mejor pagados.

Durante el plan de igualdad anterior se ha aplicado una medida de acción positiva para fijar a la persona del género infra-retribuido el salario medio del género mejor pagado en esa categoría.

6.3 Formación

Mayor acceso de las mujeres a los programas formativos de CNIC.

Se siguen indicadores de participación equitativa en programas de desarrollo profesional.

6.4 Promoción profesional

Escasa presencia de mujeres en puestos de:

- Investigadores/as senior
- Directores/as de Departamento Científico
- Directores/as de Gestión
- Técnicos/as Senior

Falta de procedimientos de promoción por aplicación de la normativa pública de masa salarial

6.5 Condiciones de trabajo

No existe brecha salarial superior al 25% en ninguna categoría

Las diferencias salariales detectadas se deben sobre todo a la cualificación de las personas y a su antigüedad.

Las mujeres son mayoritarias en la titulación de formación profesional y estos puestos tienen menor retribución que los de graduados/as universitarios/as, sobre todo en los puestos de técnicos.

El salario variable del personal investigador es igual con independencia del género.

Los complementos de puesto (directores de departamento y complemento ProCNIC), recaen en hombres.

La antigüedad es mayor en hombres investigadores dado que han alcanzado mayor edad en el centro.

Mayores tasas de contratos temporales entre mujeres, aunque también hay más mujeres fijas.

Mayor absentismo y disfrute de permisos retribuidos en mujeres relacionado con enfermedad común y accidentes, excedencias, guarda legal de menores, acompañamiento de menores al médico, cuidado de mayores, ingresos hospitalarios de familiares y otros.

6.6 Corresponsabilidad y conciliación

Mayor solicitud de permisos de conciliación por parte de mujeres.

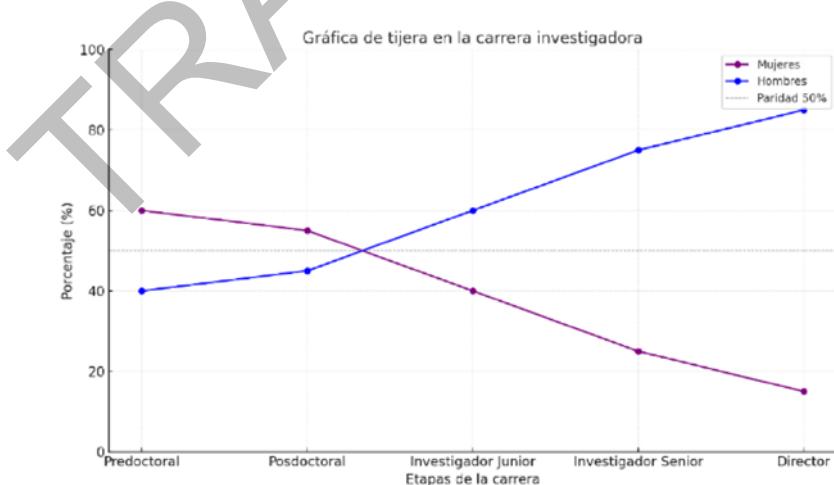
Existe flexibilidad horaria.

Existe jornada continuada durante todo el año

Existe teletrabajo de hasta el 60% de la jornada efectiva.

6.7 Infrarrepresentación femenina

En las categorías más altas del personal investigador. Se produce la gráfica de tijera en la carrera investigadora.



La gráfica de tijera muestra cómo la proporción de mujeres en la carrera investigadora disminuye progresivamente a medida que se avanza en las etapas profesionales, mientras que la de los hombres aumenta.

La grafica muestra cómo la proporción de mujeres es mayor en las etapas iniciales (pre doctoral y posdoctoral), pero disminuye drásticamente en las categorías más avanzadas, mientras que la proporción de hombres aumenta a medida que se avanza en las etapas de la carrera.

Este patrón subraya la importancia de implementar medidas específicas para retener el talento femenino y fomentar su progreso en las etapas superiores.

Existen áreas de trabajo con poca presencia de mujeres, especialmente en áreas de informática, almacén y mantenimiento.

6.8 Retribuciones

Las diferencias salariales no superan en ninguna categoría el 25% establecido por el estatuto de los trabajadores por lo que no resulta obligatorio justificar las diferencias. No obstante, en el diagnóstico se aportan explicaciones concretas para las diferencias más significativas.

Los complementos salariales de Director de Departamento y Complemento ProCNIC recaen en hombres.

La antigüedad beneficia al personal de mayor edad que es masculino.

6.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se debe continuar con la formación específica sobre prevención del acoso en todos los niveles jerárquicos.

Existe un canal confidencial para las denuncias de acoso y cualquier otro cumplimiento legal en el llamado SIN (Sistema de información Interno).

Se debe actualizar el protocolo para adaptarlo a las normas que protegen a las personas trans y LGTBI+.

7. MEDIDAS DE IGUALDAD

Para la consecución de los objetivos, el Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III propone un conjunto de medidas para las siguientes materias:

7.1 Selección y contratación

7.1.1 Programas de sensibilización

Establecer programas de sensibilización para identificar barreras: dirigido a identificar y eliminar sesgos de género que puedan disuadir a las mujeres de participar en los procesos selectivos o a los miembros de las comisiones de selección a seleccionar mujeres.

7.1.2 Difusión de convocatorias

Difundir convocatorias en foros específicos: utilizar redes profesionales y foros dirigidos a investigadoras y científicas.

7.1.3 Equilibrio de género en las comisiones de selección

Reforzar el equilibrio de género en las comisiones de selección: asegurar que las comisiones cuenten con representación equilibrada de hombres y mujeres (proporción 60%/40%)

7.1.4 Capacitación de comités de selección

Formación a los/as delegados/as de igualdad sobre sesgos inconscientes y criterios objetivos para evaluar a los candidatos.

7.1.5 Puntuación adicional al género infrarrepresentado.

Establecer medidas de acción positiva más significativas para favorecer al género infrarrepresentado en categorías específicas.

7.1.6 Realizar convocatorias específicas para el género infrarrepresentado.

Se estudiará la posibilidad de convocar plazas dirigidas al género infrarrepresentado en las categorías en la que exista infrarrepresentación significativa.

7.2 Clasificación profesional

7.2.1 Revisión periódica de categorías profesionales

Garantizar que las descripciones de los puestos en las convocatorias reflejen criterios neutros y objetivos.

7.2.2 Estrategias de promoción para mujeres

Diseñar campañas informativas en la web que promuevan el acceso de mujeres a categorías superiores.

7.2.3 Auditorías salariales anuales

Analizar las diferencias salariales por categoría y su evolución informando al CI.

7.3 Formación

7.3.1 Programas de liderazgo

Formaciones específicas en liderazgo, negociación y gestión en los que se garantice una participación paritaria de mujeres.

7.3.2 Indicadores de participación

Monitorear y garantizar que las mujeres tengan acceso igualitario a programas formativos.

7.3.3 Cursos obligatorios en igualdad y sesgos

Formación para todas las personas con responsabilidad en materia de igualdad de género y detección de sesgos inconscientes.

Formación en igualdad de género para todas las personas con competencias en la gestión de los procesos de selección del personal.

7.3.4 Acceso a certificaciones y sellos de igualdad

Fomentar la participación en certificaciones y sellos de igualdad que mejoren las competencias de mujeres en áreas técnicas y científicas.

7.3.5 Formación para la conciliación de la vida personal y laboral

Formación para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y prevenir el estrés.

7.4 Promoción profesional

7.4.1 Mentorías individuales

Crear programas de mentoría para mujeres en las categorías de predoctoral, posdoctoral y assistant profesor/health scientist, asignándoles mentores con posiciones senior.

7.4.2 Rutas de promoción definidas

Establecer trayectorias en la categoría de investigadores/as posdoctorales para promover el ascenso de nivel.

7.4.3 Promover la movilidad profesional y la mejora de las condiciones laborales

Incentivar la concurrencia de personal indefinido interno a puestos financiados por fondos de proyectos nacionales o internacionales obtenidos en convocatorias públicas o privadas en concurrencia competitiva. Se priorizará la contratación de mujeres en aquellas categorías en las que tienen salarios por debajo de la media de la categoría.

7.4.4 Promoción activa en áreas críticas

Fomentar mediante convocatorias específicas para mujeres la presencia de mujeres en roles y categorías tradicionalmente masculinizados.

7.5 Condiciones de trabajo

7.5.1 Profundizar en la flexibilidad en horarios

Garantizar horarios adaptables a las responsabilidades familiares.

7.5.2 Reducción de contratos temporales

Promover la estabilización laboral reduciendo la tasa de temporales, a través de los contratos indefinidos de actividades científico técnicas garantizando una excedencia con reserva de puesto para aquellos trabajadores que obtengan puestos en concurrencia competitiva cubiertos con contratos indefinidos de Actividades Científico Técnicas.

7.5.3 Política de trabajo híbrido

Afianzar el régimen de teletrabajo para facilitar la conciliación.

7.5.4 Medidas para promover el bienestar laboral y prevenir el absentismo

Implementar programas de bienestar laboral y evaluación de riesgos psicosociales enfocados al bienestar laboral y la en la prevención del absentismo.

7.6 Corresponsabilidad y conciliación

7.6.1 Permisos de conciliación igualitarios

Fomentar el uso de permisos de conciliación por parte de los hombres.

Permitir el disfrute de los días de asuntos propios por horas.

En los casos en los que ambas personas progenitoras trabajen en el CNIC, permitir la adaptación de la jornada dando facilidad para la conciliación.

7.6.2 Programas de sensibilización para corresponsabilidad

Campañas internas para cambiar percepciones sobre roles familiares tradicionales.

7.6.3 Información periódica sobre licencias y permisos

Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

7.7 Infrarrepresentación femenina

7.7.1 Campañas de sensibilización en colegios y universidades

Fomentar vocaciones científicas entre niñas y jóvenes.

7.7.2 Mentorías para investigadoras junior

Apoyar a mujeres en los inicios de su carrera científica.

7.7.3 Criterios de representación femenina

Establecer objetivos de representación femenina en sectores clave.

Revisión anual periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación en los distintos puestos y categorías profesionales, tomando como referencia los datos de diagnóstico.

Seguimiento estadístico de las vacantes en las actividades en las que exista infrarrepresentación femenina.

Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de movilidad profesional vigentes, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad.

7.7.4 Promoción de la incorporación de personas infrarepresentadas.

Incrementar/promover durante la vigencia del plan la incorporación personal en puestos en los que la mujer está infrarepresentada, haciendo especial hincapié en el personal directivo.

7.8 Retribuciones

7.8.1 Auditorías salariales

Realizar auditorías anuales con métricas específicas para identificar posibles desigualdades.

En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 902/2020 de Igualdad retributiva, superior al 25 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.

7.8.2 Nivelación salarial por categoría

Garantizar que los salarios de las nuevas contrataciones no estén por debajo de la media de la categoría.

7.8.3 Reforzar las medidas de acción positiva.

Cuando se incorpore una persona del género peor remunerado en esa categoría se le asigne el salario medio del género mejor retribuido.

7.8.4 Promoción de las personas con contratos indefinidos.

Promover que las personas con contratos indefinidos participen en las convocatorias de contratos indefinidos de actividades científico técnicas con mejores condiciones salariales.

7.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

7.9.1 Actualización del protocolo de acoso

Incluir medidas específicas para proteger a personas trans y LGTBI+.

Revisar medidas específicas para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o características sexuales.

7.9.2 Formación continua en prevención

Impartir formación e información sobre prevención del acoso a toda la plantilla, en especial a los delegados y delegadas de igualdad.

Campañas de sensibilización para evitar sesgos inconscientes.

Incluir en la formación sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso laboral, en todas sus variantes.

7.9.3 Canales de denuncia confidenciales

Sistema de denuncias (SIN) con soporte personal y legal, publicado en el apartado de transparencia de la web del CNIC

Protocolo anti acoso. Dar visibilidad a la figura de la persona mediadora.

7.9.4 Auditorías de clima laboral

Realizar estudios regulares para identificar posibles riesgos de acoso en sectores o áreas sensibles. Dar seguimiento a los casos detectados en el centro.

Informar al Comité de Igualdad, sobre los expedientes tramitados en aplicación del protocolo por denuncias de acoso.

7.9.5 Línea de ayuda

Crear una línea de ayuda a la que las personas trabajadoras pueden llamar para recibir apoyo.

7.9.6 Difusión

Difundir el protocolo anti acoso entre toda la plantilla a través del paquete de bienvenida, la intranet, etc.

7.10 Violencia de género.

7.10.1 Medidas contra la violencia física o psíquica en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Realizar una guía que recopile todos los derechos laborales y de seguridad social reconocidos por ley, así como las ayudas establecidas en CNIC para las personas trabajadoras que sufren

violencia de género. Garantizar la difusión y conocimiento de esta guía entre todas las personas trabajadoras.

Campaña de sensibilización sobre la importancia de prevenir la violencia de género.

Medidas de apoyo a las mujeres que puedan ser víctimas de violencia de género.

La mujer víctima de Violencia de género acreditada tendrá derecho a una reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria de hasta un 50% de la misma sin reducción de salario durante los 3 meses siguientes a acreditar su condición de víctima de Violencia de género. A partir del cuarto mes podrá reducir su jornada dentro de su jornada ordinaria con disminución proporcional de salario, según lo recogido en el art. 37.8 del ET.

Establecer la excedencia por razón de violencia de género recogida en el convenio único de la administración general del Estado

Excedencia por razón de violencia de género: Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible un plazo de permanencia en la misma.

En los dos primeros meses de duración de esta excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, promoción y derechos del régimen de Seguridad Social aplicable. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

La acreditación de la situación de violencia de género se realizará con arreglo a lo establecido a la normativa específica en materia de protección integral contra la violencia de género.

Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.

7.11 Salud laboral

7.11.1 Perspectiva de género

Revisar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por género.

Valorar las necesidades formativas del servicio de PRL, así como de delegados y delegadas de prevención, en perspectiva de género y realizar la formación necesaria.

7.12 Difusión.

7.12.1 Declaración institucional.

Publicación en la página web de una declaración institucional contra el acoso en todas sus manifestaciones

7.12.2 Revisión de la comunicación, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios establecidos de lenguaje e imagen.

Introducir en la intranet un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades en CNIC, facilitando su acceso a toda la plantilla.

Sensibilizar y formar al personal encargado de los medios de comunicación (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad, utilización no sexista del lenguaje y estereotipos de género.

Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras del compromiso con la igualdad de oportunidades e incorporar la exigencia de actuar con arreglo a planes de igualdad.

7.12.3 Difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla

Realización de una difusión de presentación del Plan de Igualdad que se repetirá anualmente.

Mantener un buzón de sugerencias o disponer de una sección de igualdad en la intranet.

7.12.4 Información en el manual de acogida.

Incluir en el manual de acogida la información completa y resumida sobre las medidas en materia de igualdad y de conciliación existentes en el centro.

Material explicativo incluido en el manual de acogida y en la intranet con ejemplos de situaciones de acoso, la vía de denuncia y las sanciones de posible aplicación.

7.12.5 Guía para el uso no sexista del lenguaje

Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la publicación de imágenes:

Eliminar el uso del lenguaje sexista en todos los documentos y comunicados

Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas.

Fomentar el trato simétrico y equivalente entre las personas en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.).

Fomentar el uso de palabras que expresan universalidad (personas, las partes, la plantilla, etc.) y términos que representan colectivos o conceptos abstractos (la dirección, el personal directivo, la ciudadanía, etc.)

7.12.6 Campaña de sensibilización adaptación de puesto para las trabajadoras embarazadas.

Campaña de sensibilización para las personas responsables, en cuanto a la adaptación de las funciones del puesto de las trabajadoras embarazadas.

7.12.7 Revisión Código ético

Revisión de los textos incluidos el código ético, relativos a la igualdad, acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y la desconexión digital de las personas trabajadoras una vez acabada la jornada laboral.

7.12.8 Comunicación y sensibilización.

Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de género y oportunidades.

Realizar campañas relacionadas con la igualdad, acoso sexual y/o por razón de sexo, contra la violencia de género y conciliación/corresponsabilidad, en los días señalados.

Utilizar en la información del centro, los logotipos y reconocimientos que acrediten que el CNIC cuenta con un plan de igualdad.

CUADRO RESUMEN DE LAS MEDIDAS

7.1. Selección y contratación

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
7.1.1 Programas de sensibilización.	Programa y difusión.	Comité de Igualdad (CI)/ RRHH/Comunicación	Durante la vigencia del plan
7.1.2 Difusión de convocatorias.	Difusión.	RRHH/Comunicación	Durante la vigencia del plan
7.1.3 Equilibrio de género en comisiones de selección.	Registro de miembros.	Selección/ Delegados de Igualdad	Durante la vigencia del plan
7.1.4 Capacitación de comités de selección.	Formaciones realizadas.	RRHH/CI	2T 2026
7.1.5 Puntuación adicional al género infrarrepresentado.	Muestra de aplicación.	Selección/ CI	4T 2026
7.1.6 Convocatorias específicas para el género infrarrepresentado.	Muestra de las convocatorias.	Selección/Dirección/RRHH	4T 2026

7.2. Clasificación profesional

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
7.2.1 Revisión periódica de categorías profesionales.	Registro.	RRHH	Durante la vigencia del plan
7.2.2 Estrategias de promoción para mujeres.	Estrategia planificada.	RRHH	2T 2026

	Muestreo de aplicación.		
7.2.3 Auditorías salariales anuales.	Auditoría realizada y registro salarial.	RRHH, dirección de finanzas	Anualmente

7.3. Formación

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
7.3.1 Programas de liderazgo.	Programa.	Dirección/Formación	1T 2025
7.3.2 Indicadores de participación.	Registro de participación.	Formación/CI	Anualmente
7.3.3 Cursos en igualdad y sesgos	Formaciones realizadas.	RRHH/ CI	2T 2027
7.3.4 Acceso a certificaciones y sellos de igualdad.	Difusión del acceso y registro de certificados y sellos realizados.	RRHH/ CI	2T 2028
7.3.5 Formación para la conciliación de la vida personal y laboral	Programa de concienciación	RRHH/CI	Durante la vigencia del plan

7.4. Promoción profesional

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
7.4.1 Mentorías individuales para mujeres.	Registro de mentorías.	CAG/Dirección/Formación	1T 2027
7.4.2 Rutas de promoción definidas.	Muestra de las rutas definidas.	RRHH	2T 2026
7.4.3 Promover la movilidad profesional.	Registro de movilidad realizadas. Difusión de la medida.	RRHH	Durante la vigencia del plan
7.4.4 Promoción activa en áreas críticas			Durante la vigencia del plan

7.5. Condiciones de trabajo

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
7.5.1 Flexibilidad en horarios.	Difusión de la medida.	RRHH	Durante la vigencia del plan
7.5.2 Reducción de contratos temporales.	Registro anual.	RRHH	Durante la vigencia del plan
7.5.3 Trabajo híbrido.	Difusión de la medida y registro de uso.	RRHH	1T 2025
7.5.4 Prevención del absentismo.	Registro anual.	RRHH	Durante la vigencia del plan

7.6 Corresponsabilidad y conciliación

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
7.6.1 Permisos de conciliación igualitarios.	Permisos establecidos y registro de uso.	RRHH	Durante la vigencia del plan
7.6.2 Programas de sensibilización para corresponsabilidad.	Programas realizados.	RRHH	1T 2026
7.6.3 Información periódica sobre licencias y permisos	Permisos retribuidos y no retribuidos		Anual

7.7. Infrarrepresentación femenina

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
7.7.1 Campañas de sensibilización en colegios y universidades.	Campañas realizadas.	FORMACIÓN/CI	1T 2026
7.7.2 Mentorías para investigadoras junior (id. 4.1).	Registro de mentorías.	CAG/FORMACIÓN/RRHH	1T 2027
7.7.3 Cuotas en áreas críticas.	Registro por áreas.	CI/DIRECCIÓN/RRHH	2T 2028
7.7.4 Promoción de la incorporación de personas del género infrarrepresentado	Selección	CI/DIRECCIÓN/RRHH	2T 2028

7.8. Retribuciones

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
7.8.1 Auditorías salariales.	Registro salarial.	RRHH	1T 2025
7.8.2 Nivelación salarial por categoría.	Registro salarial.	RRHH	1T 2026
7.8.3 Reforzar las medidas de acción positiva.	Muestra de refuerzo.	SELECCIÓN/RRHH	4T 2025
7.8.4 Opciones de Promoción de las personas con contratos indefinidos	Acuerdo CNIC-CE	DIRECCIÓN/ RRHH	1T 2025

7.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
7.9.1 Actualización del protocolo de acoso.	Protocolo.	Comité de Igualdad/ Legal/ RRHH	2T 2025
7.9.2 Formación continua en prevención.	Formaciones realizadas.	RRHH	Durante la vigencia del plan
7.9.3 Canales de denuncia confidenciales.	Muestra del portal del canal.	Legal	2T 2026
7.9.4 Auditorías de clima laboral.	Encuestas e informe.	RRHH	Durante la vigencia del plan
7.9.5 Línea de ayuda			Durante la vigencia del plan
7.9.6 Difusión			Durante la vigencia del plan

7.10. Violencia de género

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
7.10.1 Medidas contra la violencia física o psíquica en el ámbito de las relaciones de trabajo.			Durante la vigencia del plan
7.10.2 Apoyo a las mujeres que puedan ser víctimas de violencia de género			Durante la vigencia del plan

7.11. Salud laboral

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
7.11.1 Perspectiva de género			2T 2026

7.12. Difusión

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
7.12.1 Declaración institucional			Inicio
7.12.2 Revisión de la comunicación (interna y externa)			2T 2026
7.12.3 Difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla			Inicio
7.12.4 Información en el manual de acogida			Inicio
7.12.5 Guía para el uso no sexista del lenguaje			3T 2025
7.12.6 Campaña de sensibilización adaptación puesto para trabajadoras embarazadas			2T 2026
7.12.7 Revisión Código ético			1T 2026
7.12.8 Comunicación y sensibilización			Durante la vigencia del plan

8. CRONOGRAMA

MEDIDAS	2025				2026				2027				2028			
	1T	2T	3T	4T												
7.1.1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.1.2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.1.3	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

7.6.1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.6.2							X												
7.6.3				X				X				X			X				X
7.7.1					X														
7.7.2												X							
7.7.3															X				
7.7.4																X			
7.8.1	X																		
7.8.2					X														
7.8.3						X													
7.8.4						X													
7.9.1			X																
7.9.2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.9.3	X																		
7.9.4	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.9.5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.9.6	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.10.1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

7.10.2	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.11.1								X										
7.12.1	X																	
7.12.2							X											
7.12.3	X																	
7.12.4	X																	
7.12.5			X															
7.12.6		X																
7.12.7				X														
7.12.8	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIONES

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla del centro, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

Cuando una resolución judicial condene a al CNIC por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Se llevará a cabo la posible modificación del plan de igualdad cuando concurra alguna de las circunstancias estipuladas en el artículo 9.2 del R.D. 901/2020.

Las modificaciones deberán ser aprobadas por la Comisión de Seguimiento y todas las discrepancias de interpretación quedarán reflejadas en las actas correspondientes y serán tenidas en cuenta para la elaboración de las nuevas medidas. Para su aprobación, la nueva media requerirá el acuerdo mayoritario de la Comisión.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el **Plan de Igualdad del Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del plan, el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de posibles acciones futuras.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

11. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del **Plan de Igualdad del Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III**.

12. COMPOSICIÓN

En el mismo acto de la firma, se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, compuesta de forma paritaria por representantes del CNIC y representantes de las personas trabajadoras firmantes del presente acuerdo.

En el caso de que sea necesario realizar algún ajuste en alguna de las medidas o indicadores, se convocará a la comisión negociadora de este plan de igualdad.

Por cada una de las partes, se podrán designar suplentes. Así como asistir a las reuniones de la comisión con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

Tanto el CNIC como la RLPT podrán realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa, en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

Todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad deberán estar formadas en materia de igualdad.

13. FUNCIONES

Para el desarrollo de las funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, el CNIC pondrá a disposición de la parte social los informes de seguimiento. Así mismo, la parte social dispondrá de un sistema de comunicación con la plantilla facilitado por el CNIC; lista de distribución, acceso a intranet, etc.

Funciones generales:

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Participación y asesoramiento en la implementación de las medidas.
- Interpretar el contenido del plan.
- Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- Elaborar informes, si se consideran necesarios, para reflejar el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro del CNIC, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Funciones específicas:

- Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del plan de igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.

- Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
- Conocer en cuanto a los compromisos acordados y el grado de implantación alcanzado, cuando así sea requerido por alguna de las partes.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas del Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III, ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas etc.
- Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que correspondan.
- Conocer las denuncias sobre acoso, incluido el sexual o y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones y las soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad; los cambios en la cultura operados: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.

14. FUNCIONAMIENTO

La Comisión de seguimiento se reunirá:

- De forma ordinaria una vez al trimestre haciendo coincidir la reunión con la del CI.
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas en cualquier momento. Cualquiera de las partes podrá solicitar una reunión extraordinaria.
- La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.
- La adopción de acuerdos se producirá mediante votación por mayoría de votos. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes.
- Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión.

15. MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento el CNIC facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente, especialmente las horas de trabajo de todas las personas dedicadas al buen fin del plan, a su elaboración, negociación e implementación. Los recursos informáticos y los espacios de trabajo

De forma global para conocer los avances en materia de igualdad será necesario aportar la siguiente información anual;

ACCESO AL EMPLEO. Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo ofertados, personas presentadas al proceso de selección, personas seleccionadas finalmente por tipos de contrato, categoría y puesto.

CONTRATACIÓN. Disponer de información estadística desagregada por sexo de las novaciones de contrato que se realicen (eventual-Indefinido, tiempo parcial-tiempo completo.) Información de la contratación realizada por tipo de contrato

FORMACIÓN. Información de los programas formativos del CNIC desagregado por sexo, categoría y puesto.

RETRIBUCIÓN. Datos retribución de la plantilla; fijos y variables. Información sobre brecha, en su caso.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD. Nº de suspensiones de contrato y excedencias solicitadas, reducciones de jornada o adaptaciones por motivos de conciliación.

SALUD LABORAL. Información desagregada por sexos; siniestralidad, contingencias comunes y enfermedad profesional.

Las horas de reunión de la Comisión serán horas remuneradas dentro de la jornada de trabajo efectivo. Las horas de participación de la Representación legal de las personas trabajadoras, no se contabilizarán dentro del crédito sindical.

La Dirección del CNIC se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos. Asimismo, se reconoce la igualdad de todas las personas con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición personal o social.

16. VIGENCIA Y TOMA DE DECISIONES

El reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con el principio de mayoría.

17. CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SIGILO

Quienes componen la Comisión de seguimiento, así como sus asesores/as deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información recibida con especial significación de aquella que contenga datos personales. Ningún tipo de documento o información facilitados por el CNIC a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de esta ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

18. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC); Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Instituto Regional de Medicación y Arbitraje (IRMA).

REPRESENTACIÓN DEL CNIC

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS