

I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL CELLS

Contenido

1	INTRODUCCIÓN, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL CELLS	4
2	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
3	MARCO NORMATIVO	5
4	METODOLOGÍA APLICADA EN LA REALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	7
5	ENCUESTA A LA PLANTILLA SOBRE SITUACION ACTUAL DE LA IGUALDAD DE GENERO EN CELLS	8
6	ANÁLISIS DIAGNÓSTICO.....	9
7	OBJETIVOS Y PLAN DE ACTUACIÓN	14
7.1	Ámbito de selección y contratación.....	15
7.2	Ámbito de retribución y clasificación profesional	17
7.3	Ámbito de formación en igualdad de género	18
7.4	Ámbito de promoción profesional y desarrollo profesional	20
7.5	Ámbito de Conciliación Personal, Familiar y Laboral.....	21
7.6	Ámbito de infrarrepresentación de género	24
7.7	Ámbito de prevención del acoso y apoyo a las víctimas de violencia de género	26
7.8	Ámbito de Comunicación Inclusiva no Sexista.....	27
7.9	Implementación efectiva del plan de igualdad.....	29
8	VIGENCIA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	29
	ANEXO 1. INFORME DIAGNÓSTICO INICIAL	31
A.1	Distribución total de la plantilla por género.....	31
A.2	Distribución de la plantilla por divisiones.....	32
A.3	Distribución de la plantilla por categorías profesionales	34
A.4	Distribución de los estudiantes	40
A.5	Distribución por tipo de contrato.....	41
A.6	Media de la plantilla por edades.....	44
A.7	Promedio de años de servicio	44
A.8	Distribución por tipo de jornada.....	45
A.9	Uso de la reducción de jornada.....	46
A.10	Uso del permiso de lactancia	46
A.11	Uso de los permisos retribuidos respecto a la jornada laboral anual.....	47

A.12 Nivel formativo de la plantilla y formación recibida.....	47
A.13 Distribución de distintos órganos del CELLS.....	52
A.14 Estudio diferencias salariales de género en el CELLS	53
A.15 Evaluación del desempeño	62
A.16 Distribución siniestralidad	62
A.17 Excedencias por cuidado de menor	63
A.18 Bajas de la plantilla	63
A.19 Estadísticas protocolo de actuación frente al acoso sexual y por motivo de género.....	64
A.20 Selección de personal.....	64
A.21 Valoración de puestos desde una perspectiva de género	68
ANEXO 2. Resultados de la encuesta sobre Igualdad de Género en CELLS.....	69
ANEXO 3. Regulaciones en CELLS con impacto en el Plan de Igualdad.....	96
ANEXO 4. Recomendaciones generales para un uso no sexista del lenguaje.	97

1 INTRODUCCIÓN, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL CELLS

El sincrotrón ALBA es una gran instalación científico-tecnológica situada en Cerdanyola del Vallés (Barcelona). Se basa en un complejo de aceleradores que produce haces de luz sincrotrón. Dichos haces tienen unas características extremadamente singulares desde el punto de vista de su brillantez, espectral, de polarización y de estructura temporal, lo que hace que constituyan una herramienta única para analizar propiedades atómicas y moleculares de materiales en ámbitos científicos muy variados. Para utilizar los haces de luz mencionados se dispone de una serie de laboratorios ubicados alrededor de los anillos aceleradores, denominados líneas de luz. Actualmente ALBA dispone de diez líneas de luz en operación, habiendo otras cuatro en diversas fases de diseño o construcción y existiendo capacidad para crecer gradualmente hasta un número superior a las 20.

El sincrotrón ALBA está gestionado por el Consorcio para la Construcción, Equipamiento y Explotación del Laboratorio de Luz de Sincrotrón (“CELLS”). El CELLS es un consorcio público, participado al 50% por las administraciones central y autonómica, que participan de forma paritaria en los órganos de gobierno definidos en los estatutos del consorcio. Su plantilla incluye una amplia variedad de perfiles altamente especializados, de carácter muy internacional.

El CELLS opera sus aceleradores y líneas de luz por un total cercano a las 6.000 horas anuales actualmente, permitiendo dar servicio a más de 1.000 usuarios científicos y numerosas empresas cada año.

Desde sus inicios está comprometido con la promoción de la igualdad de género en nuestra sociedad. En este sentido se han desarrollado una serie de acciones destinadas a la promoción de la igualdad y no discriminación, conducentes a transformar la cultura y las buenas prácticas en nuestra organización.

Las acciones corrientes o ya llevadas a cabo más relevantes son:

- Aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso en el ámbito laboral aplicando la perspectiva de género.
- Adopción de reglas internas de representación de diferentes géneros en los paneles de selección de personal, en el Scientific Advisory Committee, y en los paneles científicos de evaluación de propuestas de experimentos.

- Realización de campañas divulgativas destacando el papel de las mujeres que trabajan en el CELLS, como también de las biografías de importantes mujeres científicas.
- Renombramiento de parte de nuestras salas de reuniones con nombres de científicas.
- Acciones de carácter externo para alumnos de primaria y secundaria con el objetivo de trabajar la igualdad de género en disciplinas científicas, tecnológicas, de ingenierías y matemáticas (proyecto “STEM preparades”, “Misión ALBA”, y “Ciència en colors”).

Con este plan de igualdad queremos complementar la política ya existente, para avanzar en la obtención de un ambiente totalmente igualitario en términos de género.

La base del presente documento es la apuesta decidida por la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra organización.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan será de aplicación a toda la plantilla del CELLS.

3 MARCO NORMATIVO

- 1) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español en 1983.
- 2) Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El capítulo III, artículo 23, consagra la igualdad entre mujeres y hombres y establece que debe ser garantizada en todos los ámbitos, incluidos el empleo, el trabajo y las retribuciones, y posibilita la adopción de acciones que favorezcan el género menos representado.
- 3) Constitución Española. El artículo 14 proclama que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 4) Estatuto de Autonomía de Cataluña del año 2006. Propugna los derechos de las mujeres en el capítulo I, en los derechos y deberes del ámbito civil y social, concretamente en el artículo 19, al establecer que todas las mujeres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, malos tratos y todo tipo de discriminación. Asimismo, las mujeres tienen derecho a participar en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados.

5) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 51 de la Ley Orgánica menciona que:

“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.”*

6) La disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público menciona que

“1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.”

7) La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo segundo que esta ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

8) 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 establece que las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI. En el presente plan de igualdad se ha tenido en cuenta esta dimensión.

9) II Convenio Colectivo del CELLS y resto de normativa interna de aplicación.

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

11) Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia tecnología e Innovación.

4 METODOLOGÍA APLICADA EN LA REALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

El presente apartado representa el marco de referencia para las actuaciones y acciones en el ámbito de la garantía de la igualdad de género en el CELLS.

Los elementos considerados son:

- La definición de los objetivos generales.
- Los datos para el diagnóstico de la situación.
- El proceso de elaboración del diagnóstico, de objetivos específicos, indicadores, planes de actuación, seguimiento, evaluación y revisión.

En ese contexto se constituyó la comisión negociadora del plan de igualdad de género, integrada por dos representantes de la Dirección y dos representantes de la representación legal de los trabajadores/as.

En su ámbito se han desarrollado propuestas para acciones y planes concretos. Las tareas de la comisión negociadora han sido:

- Punto de contacto para cualquier interesado en la materia de igualdad (feedback y consultas).
- Diagnóstico y análisis basados en los datos disponibles.
- Formulación de objetivos específicos e indicadores en cumplimiento con los objetivos generales.
- Propuesta de planes de actuación a la Dirección y la Representación de los Trabajadores/as.
- Seguimiento, evaluación y revisión de los planes de actuación y acciones.

La Dirección y la Representación de los Trabajadores/as evaluaron las acciones y planes propuestos y negociaron en los términos en que eventualmente se realizarán.

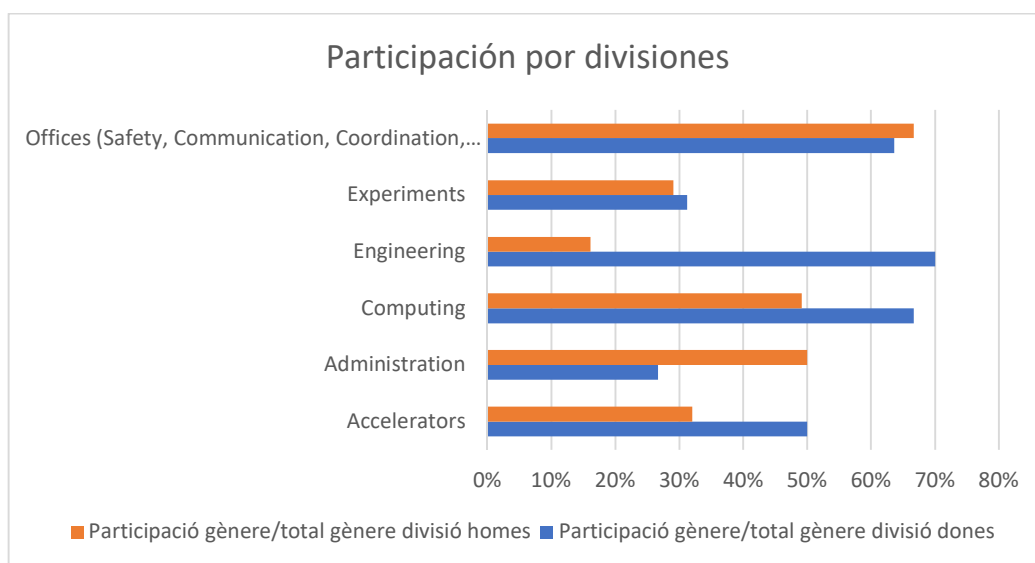
Los datos expuestos en el Anexo 1 del presente documento, que sirven de input al diagnóstico inicial de la situación del CELLS, se han extraído mediante los datos de personal que dispone el CELLS: base de datos, nóminas, aplicaciones informáticas de personal (People Portal), documentación interna de los procesos de selección, de la evaluación anual del personal, formación bonificada, II Convenio Colectivo y resto de normativa interna.

5 ENCUESTA A LA PLANTILLA SOBRE SITUACION ACTUAL DE LA IGUALDAD DE GENERO EN CELLS

En mayo de 2023 se lanzó una encuesta a la plantilla para conocer su percepción sobre la igualdad de género en CELLS. Lo que sigue es un resumen de los resultados más importantes obtenidos en la encuesta. En el anexo II se muestran los resultados detallados de la encuesta.

Participación:

Entre el 2 y el 17 de mayo de 2023 estuvo abierta una Encuesta de Igualdad de Género a todo el personal de CELLS. La encuesta fue respondida por el 38 % de la plantilla representando el 46 % de la población femenina y el 35 % de la población masculina del CELLS. La Figura 1 muestra la participación por género y por división. Constatamos que hay diferencia entre divisiones, por ejemplo en ENG solo han contestado el 15% de los hombres mientras que han participado el 70% de las mujeres.



Los datos han sido analizados por la Comisión Negociadora de un Plan de Igualdad de Género. Los porcentajes aquí presentados se han calculado con respecto a la plantilla completa de CELLS, no a los participantes de la encuesta.

Resultados:

Durante el análisis de la encuesta se puso de manifiesto que había un grupo de personas, en torno al 10% de las que respondieron el cuestionario, que tenían una percepción muy negativa de las condiciones laborales en el CELLS. Las consideraciones adicionales para este grupo de

personas se han referido a Recursos Humanos y Safety que han tomado el asunto en sus manos. No obstante, en aras de la exhaustividad, se han analizado todos los datos.

Tendencias generales de las respuestas:

En general no se perciben situaciones discriminatorias (Q7, Q8), aunque no todos los participantes responden todas las preguntas ($\approx 80\%$ en algunas).

Por lo general, existe una percepción más positiva (menos desigualdad) en la plantilla masculina que en la femenina en cuanto a la valoración de situaciones de desigualdad de mujeres vs. hombres (como se recoge en los diferentes apartados de la Q8).

Al mismo tiempo, las respuestas indican que existe consenso en que las dificultades para conciliar vida laboral y familiar son mayores (o tienen lugar en mayor frecuencia) en el caso de las mujeres.

La plantilla también demuestra estar de acuerdo en realizar formación en temas de género (60% de respuestas favorables).

Por otra parte, esta comisión considera que es necesario poner el máximo esfuerzo en evitar que haya ni un solo insulto y ni una sola agresión como las que algunas respuestas así lo indican 18% de las mujeres y el 7% de los hombres con diferencias según la división. También responden que algunas veces se infravalora la opinión de las mujeres.

La plantilla demuestra estar de acuerdo en que la formación se ofrece independientemente del género, en que el lenguaje corporativo es suficientemente neutro y en que la dirección está comprometida con la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

La percepción generalizada del personal es que la igualdad de género es alcanzable en CELLS en los próximos 10 años.

6 ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

Los datos expuestos en el Anexo 1 del presente documento sirven de input al diagnóstico inicial de la situación del CELLS. A continuación, presentamos un análisis de cada uno de los apartados del diagnóstico.

A1 Distribución total de la plantilla por género

Amplia infrarrepresentación femenina (76.5% hombres, 23.5% mujeres). En los últimos años la tendencia se ha acentuado.

A2 Distribución de la plantilla por divisiones

La infrarrepresentación incide en las mujeres en las divisiones de manera muy dispar, con aquellas categorías científico-tecnológicas (ACE, COM, ING y EXP), por debajo del 20% en promedio, mientras que en puestos técnico-administrativos ocurre lo contrario (ADM y DIR (u oficinas)).

Debe considerarse un aspecto positivo el hecho de tener una directora, pero debe considerarse negativo que todos los jefes de división sean y hayan sido siempre hombres. El nombre de jefas de sección y de grupo se mantiene relativamente constante en el tiempo.

A3 Distribución de la plantilla por categorías profesionales

En el órgano directivo (Management Board) se aprecia una infrarrepresentación femenina superior al global de la plantilla (80% hombres, 20% mujeres). El número de jefas de sección (34%) y de grupo (31%) se mantiene relativamente constante en el tiempo durante los últimos 5 años, replicando la infrarrepresentación femenina del global de la plantilla.

Los perfiles más técnicos (científicos o técnicos propiamente) sufren unas distribuciones más masculinizadas que el promedio de la plantilla.

La categoría profesional peor remunerada según el convenio colectivo (administrativo/a, V-A) está ocupada en el 100% por mujeres.

En EXP se destaca:

Ningún post-doc mujer ha logrado estabilizarse en la división y en una posición relativa a su formación. De hecho, entre 2022 y 2022 no ha habido ninguna mujer post-doc en la división.

A lo largo de los años ha ido disminuyendo progresivamente el porcentaje de mujeres jefas de línea. Verticalmente, el % de mujeres decae a medida que aumentamos la categoría profesional.

A4 Distribución de los estudiantes

En los estudiantes de FP dual existe una importante infrarrepresentación femenina, en los universitarios la diferencia es menor.

Los perfiles más técnicos (científicos o técnicos propiamente) sufren unas distribuciones más masculinizadas que el promedio de la plantilla.

En su progresión profesional no se detectan diferencias de género diferentes de las que observamos en la plantilla de CELLS.

A5 Distribución por tipo de contrato

Históricamente el porcentaje de contratos indefinidos ha favorecido a los hombres, aunque en 2022 la tendencia se ha revertido, fruto de que en los procesos de selección de la tasa de reposición específica de 2022 se tuvo en cuenta la perspectiva de género.

A6 Media de la plantilla por edades

La edad media de las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres, entre 2 y 4 años dependiendo del año. Se recomienda para futuros diagnósticos añadir la pirámide de edades de la plantilla.

A7 Promedio de años de servicio

No se detectan diferencias de género

A8 Distribución por tipo de jornada

No se detectan diferencias de género.

A9 Uso de la reducción de jornada

Se observa un porcentaje mayor de mujeres -el promedio (%M/TotM) en los últimos cinco años es tres veces el de los hombres- que hacen uso de la reducción de jornada. Así, aunque en el caso de los hombres se ha duplicado en 2022 (6%) respecto al año anterior, el de las mujeres prácticamente lo cuadriplica.

A10 Uso del permiso de lactancia

Se detecta un porcentaje mayor de mujeres que hacen uso del permiso de lactancia. Se observa que desde 2019, cuando el permiso de lactancia pudo ser tomado por cualquiera de los progenitores, ha aumentado el número de hombres que lo utilizan, hasta el punto que el 100% de los hombres que tuvieron derecho en 2022 lo usaron.

A11 Uso de los permisos retribuidos respecto a la jornada laboral anual

No se detectan diferencias de género.

A12 Nivel formativo de la plantilla y formación recibida

Se identifica mayor sobrecualificación, en posiciones ocupadas por mujeres de las siguientes categorías:

- Técnico de soporte (con estudios universitarios)
- Técnico superior (con doctorado)
- Secretaria (con estudios universitarios)

Se observa que hay un %H/total_H más alto que el equivalente en mujeres que ha recibido formación durante estos años (44% contra un 34%, según A13.3. El motivo principal son las mayores necesidades formativas en colectivos ampliamente masculinizados y numerosos. Ejemplos: trabajos en altura (100% H, técnicos electrónica), seguridad en el uso del láser (74% H, técnicos de BLs, Floor Coordinators), Kubernettes (88% H, personal de COM).

A13 Distribución de distintos órganos del CELLS

En el órgano directivo (Management Board) se aprecia una infrarrepresentación femenina superior al global de la plantilla (80% hombres, 20% mujeres). En el Scientific Advisory Committee (SAC) y el Comité de Seguridad y Salud (CSS) se aprecia mayor paridad.

A14 Estudio diferencias salariales de género en el CELLS

Con los datos disponibles se aprecia que si bien en la globalidad de la plantilla, los salarios de hombres y mujeres en 2022 están igualados, cuando se mira en la tabla salarial del convenio colectivo la distribución por categorías, se observa que las categorías de Secretaria, Administrativa, Estudiante en formación pre-doctoral y personal financiado por proyectos (que corresponden a los salarios más bajos) están íntegramente ocupadas por mujeres. Así pues, si bien el promedio es similar, la variabilidad de salarios es más acentuada.

La Representación de los Trabajadores quiere mencionar que la empresa no entrega la información completa a los representantes de los trabajadores según el artículo 28.2 del estatuto de los trabajadores. Además, indican que no es posible realizar un análisis completo del registro retributivo ya que en este registro la empresa omite la información económica de las categorías de Directora, Jefe de División, Adjunto a la dirección, Científico o tecnólogo altamente especializado, Secretaria, Administrativa, Estudiante en formación pre-doctoral y personal financiado por proyectos. Estas categorías están integradas por personas del mismo género o sólo con una única persona de alguno de los géneros.

A15 Evaluación del desempeño

Se observa una diferencia sistemática en favor de los hombres con la única excepción del año 2021. En los hombres el promedio de puntuación en los últimos 5 años es de 6.998 ± 0.015 y en las mujeres es de 6.968 ± 0.1 . Este promedio se obtiene teniendo en cuenta las variaciones que pueda haber después de resolver las apelaciones.

A16 Distribución siniestralidad

Se detecta un mayor número de accidentes en hombres que en mujeres

A17 Excedencias por cuidado de menor

No se detectan diferencias de género.

A18 Bajas de la plantilla

No se detectan diferencias de género.

A19 Estadísticas protocolo de actuación frente al acoso sexual y por motivo de género

Consta un caso, para el cual se ha incoado expediente y se resolvió con el archivo del caso.

A21 Selección de personal

En general se reproducen los patrones de género que vemos en la estructura de nuestra plantilla tanto en el % de CVs presentados, como en el de CVs seleccionados, como en el de entrevistados, por tanto, en general, se entrevista a menos mujeres que a hombres.

En 2022 destaca la división de ADM en la que a pesar de estar ampliamente feminizada no se entrevistó a ningún hombre, aun habiéndose presentado una mayoría de CVs masculinos, mientras que en DIR (Oficinas) que también están altamente feminizadas se entrevistaron a más hombres que mujeres.

En el periodo analizado (2018-2022), para posiciones de responsabilidad (jefes de sección, de grupo y de división) se han contratado 11 H y solo 4 M.

En la única categoría (2016-2020) donde se han contratado solo mujeres es en la de Administrativo

A22 Valoración de puestos desde una perspectiva de género

No se emite valoración hasta la realización de la medida M.2.1.2 de este Plan de Igualdad en la que una consultoría externa nos ayudará a realizar una valoración de los puestos con perspectiva de género y no androcéntrica con la finalidad de analizar de forma general y sistemática las principales tareas que deben de desempeñar y verificar su correcto encuadre dentro de las condiciones que establece el convenio colectivo. Tiempo estimado para disponer de estos datos: antes del fin de 2024.

7 OBJETIVOS Y PLAN DE ACTUACIÓN

La igualdad de género es un principio de los derechos fundamentales que implica que todas las personas (hombres, mujeres y toda la variedad de géneros no-binarios) deben recibir los mismos derechos, beneficios, igualdad de oportunidades, mismas sentencias y ser tratadas con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana y, en particular en el ámbito laboral.

Esta igualdad de trato no está siempre garantizada dado que las diferentes personas podemos recibir, un trato diferente según nuestro posicionamiento en el sistema sexo-género, un trato que puede conllevar discriminaciones y violencias. En este sistema sexo-género, la desigualdad más extendida es la que reciben las mujeres por razón de género, aunque se extiende también a otras personas (mujeres, hombres y personas no-binarias que conforman el colectivo LGTBI+) que tienen expresión de género, identidad de género, orientación sexo-afectiva o características sexuales no normativas. El Plan de Igualdad en empresas e instituciones promueve medidas para corregir estas desigualdades por razón de género o diversidad de sexo-género.

CELLS tiene la determinación de promover la igualdad de género en toda la organización, incluyendo en particular los ámbitos técnico-científicos, no solo por principios de igualdad social, sino por convicción para la mejora de la calidad y excelencia de la operación y la innovación. Con el fin de corregir las desigualdades estructurales de nuestra sociedad en el género y su diversidad, el Consorcio se compromete a fomentar la participación equilibrada del personal en tareas y posiciones de responsabilidad, exposición y proyección externa teniendo en cuenta los sesgos estructurales en esta dimensión.

A continuación, se definen una serie de ámbitos de actuación donde, a partir de una introducción del ámbito, se definen unos objetivos a alcanzar, medidas a aplicar e indicadores para el seguimiento de la aplicación de las medidas.

7.1 Ámbito de selección y contratación

Para llevar a cabo un proceso de selección de personal que garantice el acceso a todas las personas en las mismas condiciones es necesario revisar que el género no condicione la elección de la persona que será contratada.

La selección de personal en la administración pública está reglamentada a nivel legal con el fin de garantizar los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.

Con el fin de alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres es preciso promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la organización.

1. Ámbito de selección y contratación	
OBJETIVO	O1.1 Presencia equilibrada en todos los niveles de la empresa.
MEDIDA	M1.1.1 En caso de candidaturas con igual méritos y capacidades, dar preferencia al género infrarrepresentado en la posición.
MEDIDA	M1.1.2 Estudiar las acciones positivas existentes y legalmente posibles a aplicar en los procesos de selección.
MEDIDA	M1.1.3 Anonimizar en la primera fase del proceso de selección los datos de currículums en el proceso de selección, a través de petición de currículums anónimos u omitiendo los datos a partir de la recepción.
MEDIDA	M1.1.4 Converger hacia los criterios de la certificación HRS4R
MEDIDA	M1.1.5 Incluir en todos los formularios en donde se pregunte el género, la opción no-binaria, además de las binarias de hombre/mujer. Añadir el campo (a rellenar de manera opcional) de "Nombre sentido", según Acord de Govern de la Generalitat de Catalunya 45/2022, de 15 de març 2022).
MEDIDA	M.1.1.6 En los procesos de selección entrevistar como mínimo a una persona del género infrarrepresentado en la división/oficina siempre que cumpla los requisitos mínimos y que después de la fase de evaluación de los méritos haya quedado en una de las cinco primeras posiciones.
INDICADOR	I1.1.1 Verificación de la inclusión del criterio de preferencia de género en el proceso de selección.
INDICADOR	I1.1.2 Elaboración de estudio jurídico sobre la posibilidad de incorporar medidas de acción positiva.

1. Ámbito de selección y contratación	
INDICADOR	I1.1.3 Verificación del anonimato de currículums en los procesos de selección.
OBJETIVO	O1.2 Dotar de perspectiva de género a los tribunales de selección.
MEDIDA	M1.2.1 Establecer criterios que aseguren la neutralidad desde un punto de vista de género de las pruebas de selección y del contenido de la entrevista.
MEDIDA	M1.2.2 Incluir un cuestionario post entrevista con preguntas relacionadas con el aseguramiento de la neutralidad y la perspectiva de género durante la entrevista.
MEDIDA	M1.2.3 Revisar los actuales criterios de selección para detectar sesgos.
MEDIDA	M1.2.4 Formar a las personas integrantes de los tribunales en perspectiva de género, uso no discriminatorio del lenguaje, y preguntas no aceptables en las entrevistas de trabajo que puedan suponer una discriminación indirecta. Esta formación será obligatoria antes de poder participar en los tribunales de selección.
MEDIDA	M1.2.5 Regular el cumplimiento de la paridad en la constitución de los tribunales de selección, con un mínimo de dos géneros representados.
MEDIDA	M1.2.6 En la futura guía de selección (I1.2.4) además de indicar aquellas condiciones de obligado cumplimiento (M1.2.5 entre otras) para el tribunal de selección introducir pautas que indiquen que la selección de miembros del tribunal tiene que estar orientada a garantizar la competencia del tribunal en la evaluación de las competencias técnicas y las competencias profesionales de las/os candidatas/os.
INDICADOR	I1.2.1 Informe sobre la revisión de los criterios de selección y procedimiento de selección.
INDICADOR	I1.2.2 Informe sobre los resultados de las encuestas post entrevista.
INDICADOR	I1.2.3 Informe sobre la composición de los tribunales.
INDICADOR	I1.2.4 Desarrollo de procedimiento o guía de buenas prácticas en la contratación que incluya la perspectiva de género y su diversidad
OBJETIVO	O1.3 Establecer criterios de selección con perspectivas de género
MEDIDA	M1.3.1 Publicar en la oferta los criterios de puntuación que se puede obtener en la fase de evaluación de méritos con una granularidad suficiente. Proporcionar detalles en la guía de selección.

1. Ámbito de selección y contratación	
MEDIDA	M1.3.2 Publicar en la oferta los criterios de puntuación que se puede obtener en la fase de entrevista. Se procurará equilibrar la puntuación otorgada a las competencias técnicas y a las competencias profesionales, teniendo en cuenta el perfil de la plaza. Proporcionar detalles en la guía de selección.
MEDIDA	M1.3.3 Revisión de las puntuaciones obtenidas por los candidatos/as en los procesos de selección, anonimizadas excepto el género, para detectar posibles sesgos en los procesos de selección
INDICADOR	I1.3.1 Comprobación de la publicación en las ofertas de las puntuaciones a recibir en las distintas partes del proceso
INDICADOR	I1.3.2 Informe con número y porcentaje, desagregado por género, división y sección, de las personas incorporadas en los procesos anuales, y de las que participan en cada de selección del año. Adjuntar también las puntuaciones obtenidas por cada candidato.
OBJETIVO	O1.4 Dotar de perspectiva de género a los procesos de licitación.
MEDIDA	M1.4.1 Estudiar la aplicación de cláusulas similares a las que se están ya incluyendo en los procesos de licitación de servicios y obras en las licitaciones de suministros
INDICADOR	I1.4.1 Comprobación de la incorporación de cláusulas que incluyan la perspectiva de género en las licitaciones.

7.2 Ámbito de retribución y clasificación profesional

Un indicador clave para analizar la política retributiva con perspectiva de género es la brecha salarial, que se define como la diferencia entre el promedio del salario de los hombres y el promedio del salario de las mujeres dividido por el promedio del salario de los hombres.

El objetivo de la igualdad retributiva con perspectiva de género es garantizar que las personas trabajadoras reciban una remuneración equitativa independiente de su género.

2. Ámbito de retribución y clasificación profesional	
OBJETIVO	O2.1 Garantizar la equidad salarial
MEDIDA	M2.1.1 Supervisar de forma continua la igualdad de las condiciones laborales entre mujeres y hombres.
MEDIDA	M2.1.2 Llevar a cabo la relación de puestos de trabajo prevista en el organigrama del CELLS según el Plan de acción Psicosocial añadiendo una valoración de los puestos con perspectiva de género y no androcéntrica con la finalidad de analizar de forma general y sistemática las principales tareas que deben de desempeñar y verificar su correcto encuadre dentro de las condiciones que establece el convenio colectivo.
MEDIDA	M2.1.3 Compromiso de equilibrar la plantilla de CELLS en todas las categorías profesionales.
INDICADOR	I2.1.1 Registro retributivo, segregado por género.
OBJETIVO	O2.2 Racionalizar las retribuciones.
MEDIDA	M2.2.1 En el proceso de selección, informar a los candidatos del rango salarial ofertado en una primera toma de contacto.

7.3 Ámbito de formación en igualdad de género

El acceso a la formación es fundamental en el desarrollo profesional ya que mejora las capacidades para el cumplimiento de las tareas en el trabajo. Asimismo, para evitar discriminaciones debidas a cuestiones de género es imprescindible formar a la plantilla en su identificación y en las medidas propuestas para su erradicación.

A través de la formación en igualdad de género, se pueden identificar y abordar los estereotipos de género, la violencia de género, la brecha salarial, la falta de representación de mujeres en puestos de liderazgo, entre otros temas. La formación en igualdad de género fomenta una cultura de respeto, diversidad e inclusión que beneficia a todas las personas del CELLS.

3. Ámbito de formación en igualdad de género	
OBJETIVO	O3.1 Dotar a la plantilla de herramientas para concienciar sobre la igualdad de género y crear un entorno laboral que garantice la igualdad de oportunidades.

3. Ámbito de formación en igualdad de género	
MEDIDA	M3.1.1 Organizar, o publicitar la oportunidad de asistir, cursos, talleres y/o charlas sobre temas relacionados con la igualdad de género y diversidad de sexo-género para todo el personal de CELLS.
MEDIDA	M3.1.2 Formación específica sobre igualdad de género en temas como "Igualdad de género en la selección y contratación", "Igualdad de oportunidades", "Sesgo inconsciente", "Diversidades del sistema sexo-género" y "Conciliación de la vida laboral y personal" para la mejora continua de la selección y contratación para evitar barreras que limiten la aplicación y garantizar igualdad de oportunidades durante el proceso de selección.
MEDIDA	M3.1.3 Implementar acciones formativas sobre cómo evitar sesgos inconscientes dirigidas a todo el personal del ALBA con responsabilidades en la gestión de equipos.
MEDIDA	M3.1.4 Implementar acciones formativas para promover la perspectiva de género en los proyectos de investigación.
MEDIDA	M3.1.5 Integrar la igualdad de género de manera obligatoria en la formación de las nuevas incorporaciones. En la primera edición se aprovechará para convocar a toda la plantilla.
INDICADOR	I3.1.1 Número de comunicaciones, número de participantes disgregado por género y categorías, y satisfacción con la formación recibida.
INDICADOR	I3.1.2 Número de horas de formación, número de participantes disgregado por género y categorías, y satisfacción con la formación recibida.
INDICADOR	I3.1.3 Informe " <i>She Figures</i> " de la Unión Europea para identificar grupos que trabajen la dimensión de género.
INDICADOR	I3.1.4 Número de grupos de investigación que incluyen la perspectiva de género en sus actividades.
INDICADOR	I3.1.5 Porcentaje de proyectos con financiación externa que incluyen perspectiva de género.

7.4 Ámbito de promoción profesional y desarrollo profesional

Tanto la legislación europea como estatal y de ámbito catalán prohíbe toda discriminación en las prácticas de promoción y desarrollo profesional por razones de sexo. La integración de la igualdad entre mujeres y hombres, además de cumplir con la legislación vigente, contribuye a que hombres y mujeres tengan las mismas posibilidades para la promoción y desarrollo profesional

El acceso de las mujeres al mercado de trabajo no se refleja en una progresión en la carrera profesional al mismo ritmo. A nivel global, la presencia de mujeres en niveles superiores de las organizaciones es escasa.

La incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en las prácticas de promoción y desarrollo profesional se convierte en un aspecto primordial a trabajar para eliminar los posibles desequilibrios en la participación, en igualdad de condiciones, de las mujeres que puedan existir en la organización.

4. Ámbito de promoción y desarrollo profesional	
OBJETIVO	O4.1 Promover la promoción interna independientemente del género.
MEDIDA	M4.1.1 Redactar un plan de carrera y desarrollo profesional para todo el personal de CELLS que contemple la perspectiva de género. El documento deberá incluir la articulación de medidas compensatorias en los procedimientos de promoción para evitar impactos negativos en la igualdad de oportunidades (excedencias, reducciones de jornada...) entre otras medidas. El plan de carrera deberá garantizar que los procesos de evaluación anual del personal se efectúen sin discriminación por razón de género.
MEDIDA	M4.1.2 Hacer difusión de cursos formativos tanto generales pero también específicos (para las divisiones, para las diferentes categorías) a toda la plantilla sin excepciones por razón de género o de diversidad de género.
INDICADOR	I4.1.1 Número de promociones internas, segregado por género, y categoría.
INDICADOR	I4.1.2 Número de horas de formación, horario y tipo (remoto/presencial) de formación, número de participantes (hombres/mujeres) y categorías, y satisfacción con la formación recibida.

7.5 Ámbito de Conciliación Personal, Familiar y Laboral

La conciliación es una estrategia que permite la construcción de un entorno laboral y social donde las personas, hombres y mujeres, pueden acometer sus responsabilidades laborales, familiares y personales, con un equilibrio en la distribución del tiempo que dedican a cada una de estas esferas.

Facilitar y disfrutar de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal es fundamental, y derecho de todo el personal de CELLS. La integración de estas estrategias permite incrementar las posibilidades de desarrollo profesional de las personas que componen el equipo de trabajo. La introducción de medidas de equilibrio entre las diferentes esferas que conforman la vida de una persona facilita la participación en procesos de formación y promoción interna, sin que la asunción de responsabilidades familiares y/o personales pueda suponer un impedimento.

Es importante recalcar que la conciliación no puede ser entendida como una responsabilidad de las mujeres. A pesar de la falta de corresponsabilidad y la división sexual del trabajo, la conciliación sirve, como mínimo, para garantizar que las mujeres puedan tener una presencia en el mercado laboral a pesar de la doble jornada.

La aplicación de estrategias de conciliación se reconoce en el artículo 44 de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEDH): “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se ha de reconocer a los trabajadores y las trabajadoras de manera que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, para evitar cualquier discriminación basada en su ejercicio”.

Gestión de la conciliación

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34.8 establece que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Estas adaptaciones han de ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En caso de que tengan menores a cargo, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar esta solicitud hasta que éstos cumplan doce años.

La vigente Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley 14/2011, de 1 de junio) tiene entre sus objetivos generales: “Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e

Innovación”. El Espacio Europeo de Investigación (ERA, 2012) tiene como cuarta prioridad “la igualdad de género y la perspectiva de género en la investigación, mediante el fomento de la diversidad de género para fomentar la excelencia científica”. Además, la ONU a través de la Agenda 2030 (París, 25 de septiembre de 2015) estableció el Objetivo Sostenible número 5 “Igualdad de género”, que entre otras metas establece “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública”. La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo consagra el derecho de toda persona a no ser discriminada ni acosada por razón de su sexo —ni por motivos relacionados con el cambio de sexo— en lo que se refiere al acceso al empleo, las condiciones de trabajo (cif. COM(2020) 698).

Es evidente que la incorporación de medidas de igualdad de género y conciliación en la empresa puede tener importantes beneficios, aunque para que así sea es necesario adoptar una estrategia global de igualdad y conciliación.

Es esencial promover el equilibrio de responsabilidades entre géneros, pues además de eliminar barreras y desigualdades de género, se puede mejorar la productividad, la retención de la plantilla y la satisfacción laboral, lo que a su vez beneficia al Consorcio.

5. Ámbito de gestión de la conciliación	
OBJETIVO	O5.1 Diseñar una política de conciliación y corresponsabilidad para toda la plantilla.
MEDIDA	M5.1.1 Fomentar y promover las medidas aprobadas en la regulación del teletrabajo.
MEDIDA	M5.1.2 En los puestos con turnicidad, los progenitores con hijos menores de 12 años pueden intercambiar turnos de diferentes tipos hasta llegar al 50% de los turnos asignados. Se dará el mismo trato a las personas trabajadoras con personas dependientes a su cargo, en proceso de técnicas de reproducción asistida y adopción o en caso de enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad siempre que la organización del trabajo lo permita y se presenten los justificantes adecuados.

5. Ámbito de gestión de la conciliación	
MEDIDA	M5.1.3 Se estudiará la viabilidad de mejorar el régimen de beneficios y permisos, como, por ejemplo: 1) Excedencia de dos meses por muerte, accidente o enfermedad de larga duración (duración prevista superior a seis meses, según informe médico) del cónyuge o pareja de hecho con reserva del puesto de trabajo; 2) Ampliación en 2 semanas adicionales del permiso por nacimiento y cuidado de menor. En caso de familias monoparentales, ampliación en tres semanas; y 3) Minimizar el impacto de las reducciones de jornada y otras medidas de conciliación en la brecha salarial de género.
MEDIDA	M5.1.4 Fomentar la utilización de permisos por igual entre progenitores.
MEDIDA	M5.1.5 Habilitación de una sala de lactancia, espacio destinado a la extracción segura de leche y su adecuada conservación donde se deberá garantizar la privacidad de las trabajadoras y personas presentes en las instalaciones y que se extraen leche y ser accesibles durante toda la jornada laboral. Adaptación de los cambiadores en los diferentes servicios.
MEDIDA	M5.1.6 Refuerzo de los grupos de investigación o de las unidades de gestión mediante contratos temporales – en el caso de que sea legalmente admisible – durante la baja maternal/paternal de los miembros del grupo y durante bajas médicas de larga duración.
INDICADOR	I5.1.1 Estadísticas de uso del teletrabajo.
INDICADOR	I5.1.2 Número de solicitudes realizadas por excedencias y permisos, por género y división.
INDICADOR	I5.1.3 Número de bajas cubiertas por género y división.
INDICADOR	I5.1.4 Usos de la sala de lactancia.
OBJETIVO	O5.2 Formar a la plantilla sobre la posibilidad de uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes.
MEDIDA	M5.2.1 Recopilación de información, elaboración y difusión de una guía sobre los permisos relativos a la conciliación y corresponsabilidad.
MEDIDA	M5.2.2 Sensibilización del personal de CELLS sobre los usos del tiempo, con hincapié en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
MEDIDA	M5.2.3 Inclusión de esta información en el plan de acogida de las nuevas incorporaciones.

5. Ámbito de gestión de la conciliación	
INDICADOR	I5.2.1 Número de publicaciones, campañas de sensibilización, encuestas realizadas anualmente.
INDICADOR	I5.2.2 Número de consultas realizadas a Personal y/o a la Comisión de Igualdad.
INDICADOR	I5.2.3 Número de cursos de nueva incorporación/ trípticos de bienvenida en los que se ha incluido esta sensibilización.

7.6 Ámbito de infrarrepresentación de género

En las últimas décadas, la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral ha experimentado avances significativos. No obstante, a pesar de estos avances, el acceso y la permanencia de mujeres y hombres no se producen en condiciones similares en todas las organizaciones, con lo cual resulta importante conocer y comprender cuál es el contexto actual, en concreto, cuál es la participación de mujeres y hombres.

El contexto científico-tecnológico es en general de actual predominancia masculina en los puestos de trabajo, a pesar de que la infrarrepresentación femenina en los periodos formativos es menor, aunque aún presente, como se puede observar en la tabla inferior.

Distribución por género del alumnado en carreras universitarias¹

Especialidad	Hombres	Mujeres
Ciencias de la vida	60%	40%
Ciencias físicas, químicas, geológicas	58%	42%
Ingeniería	74%	26%
Informática	86%	14%
Administración y gestión de empresas	51%	49%

6. Ámbito de infrarrepresentación de género	
OBJETIVO	O6.1 Minimizar la infrarrepresentación de género en los distintos colectivos.

¹ https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Estadisticas/ficheros/DyC_2021_22.pdf

6. Ámbito de infrarrepresentación de género	
MEDIDA	M6.1.1 Alcanzar unos niveles de representación de género que, si nos son paritarios, sean reflejo de la representación de género como podría ser de los distintos colectivos en el ámbito educativo.
MEDIDA	M6.1.2 Ver medida 1.1.1
MEDIDA	M6.1.3 Ver medida 1.1.3
MEDIDA	M6.1.4 Uso no discriminatorio del lenguaje en la publicación de ofertas de trabajo.
MEDIDA	M6.1.5 Incluir la dimensión de género en los planes estratégicos.
INDICADOR	I6.1.1 Estadísticas anuales de crecimiento y distribución por género y categoría de la plantilla.
OBJETIVO	O6.2 Minimizar la infrarrepresentación de género en los distintos órganos constituyentes (SAC/MAC/CSS...)
MEDIDA	M6.2.1 Garantizar los niveles de representación de género en los distintos órganos constituyentes.
INDICADOR	I6.2.1 Plantilla.
OBJETIVO	O6.3 Implementar una política de eventos bajo una perspectiva de género
MEDIDA	M6.3.1 Redactar e implementar una apropiada política de género para todos los eventos organizados por CELLS.
INDICADOR	I6.3.1 Estadística segregada por género sobre la participación en eventos organizados por CELLS.
OBJETIVO	O6.4 Promocionar igualdad en todos los ámbitos de CELLS con una adecuada representación de género.
MEDIDA	M6.4.1 Diseminar oportunidades de género en el contexto científico técnico de la infraestructura de CELLS a escuelas y centros de formación.
INDICADOR	I6.4.1 Estadística segregada por género sobre participación en divulgaciones organizadas por CELLS.

7.7 Ámbito de prevención del acoso y apoyo a las víctimas de violencia de género

En línea con el artículo 4.3 del Convenio de Estambul sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres, las medidas para proteger los derechos de las víctimas deberán asegurarse sin discriminación alguna, basada en el sexo, el género, la raza, el color, la lengua, la religión, las opiniones políticas o cualquier otra opinión, el origen nacional o social, la pertenencia a una minoría nacional, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, el estado de salud, la discapacidad, el estado civil.

Las violencias machistas contra las mujeres se ejercen de igual manera, y desde la misma raíz, contra las personas con diversidad de género y sexo-afectiva (LGTBI). Por tanto, los protocolos incluirán igualmente a estas personas, también vulnerables a las mismas violencias.

7. Ámbito de prevención del acoso y apoyo a las víctimas de violencia de género	
OBJETIVO	O7.1 Mantener el protocolo de actuación frente al acoso en el ámbito laboral en el Consorcio en relación a los casos que afecten a la dignidad y la discriminación en el trabajo.
MEDIDA	M7.1.1 Revisar el protocolo de actuación frente al acoso en el ámbito laboral, por un lado, así como el protocolo de acoso sexual y por razón de género en el Consorcio en relación a los casos que afecten a la dignidad y la discriminación en el trabajo.
	M7.1.2 Redacción del protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Considerar si puede fusionarse con el protocolo de acoso sexual y por razón de género.
INDICADOR	I7.1.1 Revisión anual del protocolo.
OBJETIVO	O7.2 Llevar a cabo una prevención activa de los casos de acoso.
MEDIDA	M7.2.1 Dotar a las partes involucradas de los conocimientos necesarios para dar respuesta a las posibles denuncias internas por acoso sexual, por razón de género o diversidad sexual y de género.
MEDIDA	M7.2.2 Idear y poner en práctica medidas de sensibilización de la plantilla.
INDICADOR	I7.2.1 Realización de cursos específicos en la materia a las personas integrantes de la comisión.
OBJETIVO	O7.3 Dar a conocer el Protocolo a la plantilla.

7. Ámbito de prevención del acoso y apoyo a las víctimas de violencia de género	
MEDIDA	M7.3.1 Elaborar y ejecutar una campaña de difusión del protocolo de actuación.
INDICADOR	I7.3.1 Inclusión de una pregunta en un cuestionario de seguimiento (<i>¿sabes qué hacer o a quien dirigirte en caso de acoso?</i>).

7.8 Ámbito de Comunicación Inclusiva no Sexista

Todas las lenguas románicas son lenguas con flexión de género, es decir, los sustantivos (y los adjetivos, los artículos y los pronombres) en estas lenguas varían según esta categoría gramatical. En el caso del catalán y el castellano, existen dos géneros, el masculino y el femenino. Esta característica no la comparten todas las lenguas, el inglés, por ejemplo, no tiene flexión de género.

Las políticas de igualdad han considerado la importancia de un lenguaje y comunicación no sexistas, así el Consejo de Europa en 1990 consideró como básicas las medidas siguientes:

- Incorporar por parte de los estados miembros iniciativas para promover un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia y la situación de las mujeres en la sociedad.
- Promover en textos jurídicos, educativos y de la Administración pública el uso de terminología armónica con el principio de igualdad entre géneros.
- Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

Las personas son plurales en un mundo plural. Una persona se puede definir por múltiples ejes: edad, identidad de género, orientación sexual, color de piel, clase social, religión, origen, capacidades físicas o intelectuales, etc. Las personas no se definen únicamente por uno de estos ejes, son fruto de una combinación específica y única que las sitúa en el mundo. Para conseguir ser una sociedad realmente igualitaria, estos ejes identitarios nunca han de jerarquizarse unos por encima de otros.

En el lenguaje permanecen muchas expresiones que son consecuencia directa del etnocentrismo, el racismo, el machismo y muchas otras actitudes grupales que se han de evitar; debe ser reconstruido para que todo el mundo tenga cabida, usando un lenguaje respetuoso con las personas y evitando el uso de términos o expresiones que puedan contribuir a marginar grupos sociales o que puedan resultarles ofensivos o incómodos.

No obstante, el objetivo principal de un texto es comunicar, y aunque la forma es importante ha de permitir la comprensión del mensaje. La forma es importante para dar visibilidad, pero el contenido ha de llegar a la persona destinataria. El uso no sexista del lenguaje podría dificultar

la expresión fluida, ya que el uso del lenguaje inclusivo es complejo y resta fluidez a la comunicación. Debe puntualizarse que, en el caso del inglés, al no haber flexión de género y solo algunos sustantivos y pronombres tienen referentes de género definido, por lo que la problemática se reduce bastante.

En el CELLS, actualmente no se dispone de ninguna normativa, documentación, soporte, etc. para la comunicación interna y al exterior (correos, redes sociales, web...) sobre un uso no sexista del lenguaje. Por tanto, el objetivo de este ámbito es analizar el grado de integración del lenguaje y la comunicación inclusiva desde una perspectiva de género, dando pautas para la utilización correcta del lenguaje inclusivo y velar por su uso, y adicionalmente para una representación gráfica adecuada, equilibrada y no estereotipada.

En el anexo 4 se incluyen unas recomendaciones generales para el uso no sexista del lenguaje, en catalán.

8. Ámbito de comunicación inclusiva no sexista	
OBJETIVO	O8.1 Uso del lenguaje y de la comunicación inclusiva desde la perspectiva de género: Dar pautas para la utilización correcta del lenguaje inclusivo, Promover y fomentar un lenguaje no sexista, Utilización de una terminología harmónica con el principio de igualdad entre géneros, Utilizar un lenguaje respetuoso con las personas y evitar el uso de términos o expresiones que puedan contribuir a marginar grupos sociales o que puedan resultar ofensivos o incómodos.
MEDIDA	M8.1.1 Formación por parte de una persona profesional acreditada para toda la plantilla de CELLS.
MEDIDA	M8.1.2 Redactar un manual de uso del lenguaje.
MEDIDA	M8.1.3 Revisión de la documentación modelo, de los textos de la web y de los comunicados oficiales por parte de una persona profesional teniendo en cuenta, además, la existencia de personas no binarias.
INDICADOR	I8.1.1 Encuestas sobre el uso del lenguaje.
INDICADOR	I8.1.2 Numero de e-mails a genderequality@cells.es sobre lenguaje no apropiado.

7.9 Implementación efectiva del plan de igualdad

La Dirección está comprometida con la creación de condiciones que fomenten alcanzar los objetivos expresados en el presente plan.

Las tareas que llevan a una igualdad amplia en el CELLS requieren la iniciativa de todo el personal desde una perspectiva de sensibilidad, responsabilidad y consciencia. Por eso, se instalarán mecanismos que faciliten la participación activa.

En la sección 4 se ha definido la composición y las tareas de la comisión negociadora en temas de igualdad. Asimismo, se ha creado una dirección de correo electrónico específico a través de la cual se puedan recoger propuestas, feedback y observaciones de todos los trabajadores/as de forma individualizada.

La Dirección toma el compromiso de que dicho plan se implemente en los términos pactados con la representación legal de los trabajadores. Así mismo, se compromete a responder a las propuestas que le haga llegar la plantilla previa consulta y consenso con la comisión de seguimiento. En su caso, la Dirección se compromete a explicar las condiciones en que puedan ser asumidos o los motivos por qué no.

Las medidas a tomar deben ser evaluables a través de indicadores y deben tener un calendario consensuado, asumible. Así como permitir un seguimiento adecuado por los interesados/as.

La dirección informará anualmente a la plantilla de las acciones realizadas en el CELLS.

El Plan de Igualdad se comunicará y distribuirá entre el personal de la institución.

8 VIGENCIA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El presente Plan de Igualdad de Género tendrá una vigencia hasta el 31.01.2026, prorrogable hasta 12 meses más si así lo decidiera la Comisión de Seguimiento. Al término del período, las partes deberán revisarlo y de no llegar a un acuerdo finalizará su vigencia, sin perjuicio de que las medidas ya implementadas sigan su curso. El Plan vigente se registrará de acuerdo a lo especificado en la resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, BOE 21/03/2023.

Acordada la revisión, el Plan revisado tendrá una vigencia de 2 años desde el momento de su firma a menos que se acuerde algo diferente. Con posterioridad a esta fecha, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión o bien hacer un nuevo plan y el presente se mantendrá vigente mientras no se aplique uno nuevo.

Se constituye una Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de Género del CELLS acordado entre la Representación de los/as Trabajadores/as y la Dirección del CELLS.

La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará compuesta por cuatro miembros, de los cuales dos serán designados por la Dirección del Consorcio y los otros dos por la Representación de los/as Trabajadores/as.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con una periodicidad mínima trimestral y será su función:

- valorar la implementación del presente acuerdo,
- hacer su seguimiento,
- adoptar medidas correctoras si fueran necesarias,
- recoger las discrepancias que hayan podido surgir en la aplicación del mismo.

Anualmente se generarán las estadísticas previstas de seguimiento.

El Consorcio se compromete a informar a la Comisión de Seguimiento del presupuesto aprobado y destinado a la implementación del Plan de Igualdad. Asimismo, la comisión de seguimiento será consultada para la gestión de la ejecución del presupuesto reservado para el Plan de Igualdad y en caso de desviación la comisión arbitrará la gestión.

La comisión deberá informar a la plantilla con una periodicidad mínima anual y recomendada trimestral de los detalles de la implementación, así como recoger las dudas o comentarios que puedan suscitar.

Los acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento quedarán incorporados al Plan.

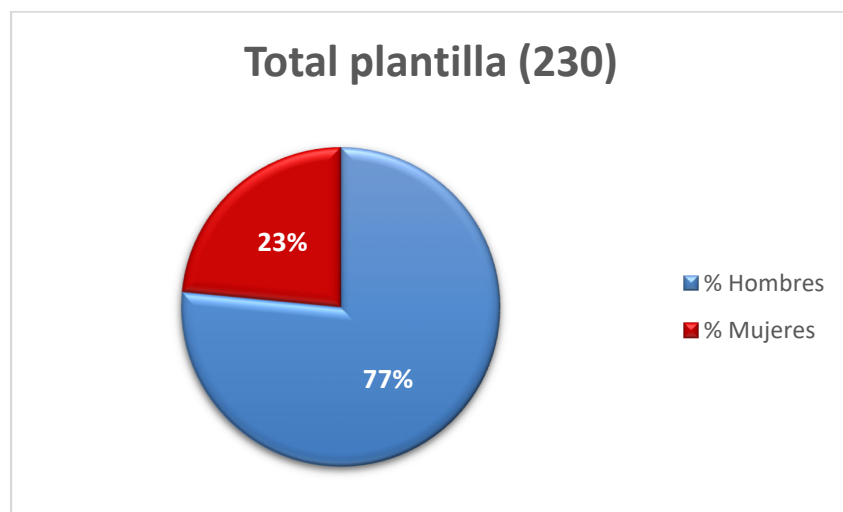
ANEXO 1. INFORME DIAGNÓSTICO INICIAL

El periodo analizado comprende del año 2018 a 2022. La distribución de la plantilla es a fecha 31 de diciembre del año correspondiente.

A continuación, se exponen los resultados del diagnóstico de la situación del CELLS en materia de igualdad de género.

A.1 Distribución total de la plantilla por género

A.1.1. Distribución total plantilla por género a 31.12.2022

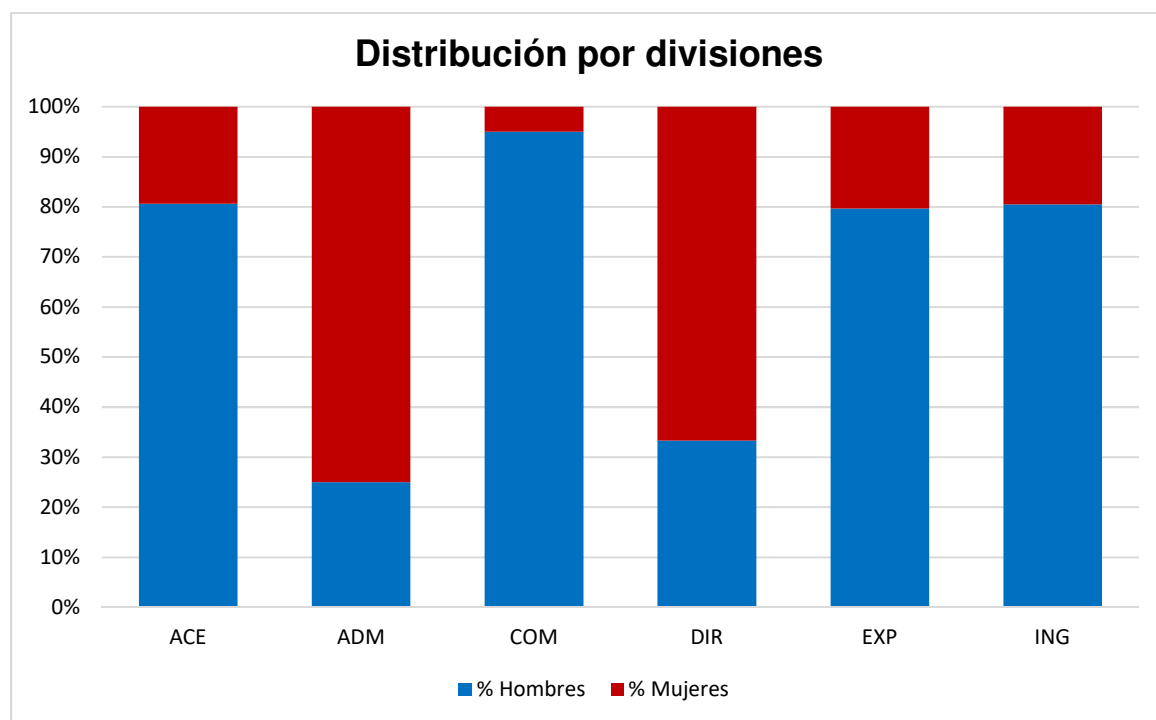


A.1.2 Distribución total plantilla por género 2018-2022

Año	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
2022	176	76,52%	54	23,48%
2021	159	74,65%	54	25,35%
2020	151	71.56%	60	28.44%
2019	157	73.02%	58	26.98%
2018	155	72.43%	59	27.57%

A.2 Distribución de la plantilla por divisiones

A.2.1. Distribución por divisiones a 31.12.2022

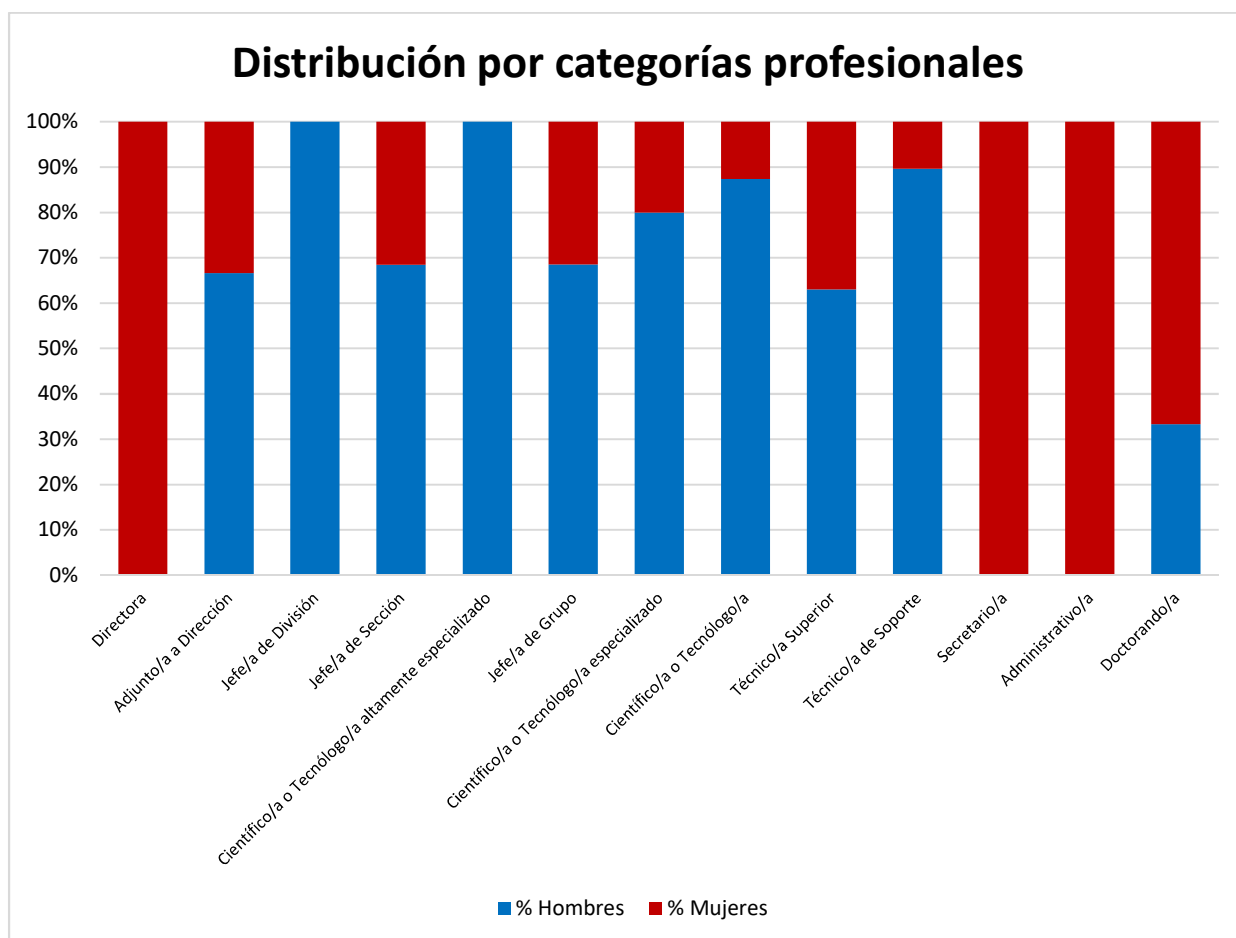


A.2.2. Porcentajes y número de empleados por divisiones 2018-2022

Año	División	Hombres	% Hombres	% Hombres/Total Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/Total Mujeres
2022	ACE	25	80,65%	14,20%	6	19,35%	11,11%
	ADM	4	25,00%	2,27%	12	75,00%	22,22%
	COM	57	95,00%	32,39%	3	5,00%	5,56%
	DIR	6	33,33%	3,41%	12	66,67%	22,22%
	EXP	51	79,69%	28,98%	13	20,31%	24,07%
	ING	33	80,49%	18,75%	8	19,51%	14,81%
	Total	176		100,00%	54		100,00%
2021	ACE	24	85,71%	15,09%	4	14,29%	7,41%
	ADM	4	22,22%	2,52%	14	77,78%	25,93%
	COM	49	92,45%	30,82%	4	7,55%	7,41%
	DIR	6	31,58%	3,77%	13	68,42%	24,07%
	EXP	49	81,67%	30,82%	11	18,33%	20,37%
	ING	27	77,14%	16,98%	8	22,86%	14,81%
	Total	159		100,00%	54		100,00%
2020	ACE	25	80,65%	16,56%	6	19,35%	10,00%
	ADM	3	17,65%	1,99%	14	82,35%	23,33%
	COM	45	95,74%	29,80%	2	4,26%	3,33%
	DIR	4	25,00%	2,65%	12	75,00%	20,00%
	EXP	48	72,73%	31,79%	18	27,27%	30,00%
	ING	26	76,47%	17,22%	8	23,53%	13,33%
	Total	155		100,00%	59		100,00%
2019	ACE	24	85,71%	15,29%	4	14,29%	6,90%
	ADM	3	20,00%	1,91%	12	80,00%	20,69%
	COM	47	95,92%	29,94%	2	4,08%	3,45%
	DIR	6	35,29%	3,82%	11	64,71%	18,97%
	EXP	48	70,59%	30,57%	20	29,41%	34,48%
	ING	29	76,32%	18,47%	9	23,68%	15,52%
	Total	157		100,00%	58		100,00%
2018	ACE	26	86,67%	16,77%	4	13,33%	6,78%
	ADM	3	20,00%	1,94%	12	80,00%	20,34%
	COM	43	95,56%	27,74%	2	4,44%	3,39%
	DIR	8	47,06%	5,16%	9	52,94%	15,25%
	EXP	47	67,14%	30,32%	23	32,86%	38,98%
	ING	28	75,68%	18,06%	9	24,32%	15,25%
	Total	155		100,00%	59		100,00%

A.3 Distribución de la plantilla por categorías profesionales

A.3.1. Distribución por categorías profesionales a 31.12.2022



A.3.2: Porcentajes y número de empleados por categorías profesionales 2018-2022

(2022) Categoría profesional	Hombres	% Hombres	% Hombres/Total Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/Total Mujeres
Directora	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1,85%
Adjunto/a a Dirección	2	66,67%	1,14%	1	33,33%	1,85%
Jefe/a de División	5	100,00%	2,84%	0	0,00%	0,00%
Jefe/a de Sección	13	68,42%	7,39%	6	31,58%	11,11%
Científico/a o Tecnólogo/a altamente especializado	1	100,00%	0,57%	0	0,00%	0,00%
Jefe/a de Grupo	24	68,57%	13,64%	11	31,43%	20,37%
Científico/a o Tecnólogo/a especializado	4	80,00%	2,27%	1	20,00%	1,85%
Científico/a o Tecnólogo/a	83	87,37%	47,16%	12	12,63%	22,22%
Técnico/a Superior	17	62,96%	9,66%	10	37,04%	18,52%
Técnico/a de Soporte	26	89,66%	14,77%	3	10,34%	5,56%
Secretario/a	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	5,56%
Administrativo/a	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	7,41%
Doctorando/a	1	33,33%	0,57%	2	66,67%	3,70%
	176		100,00%	54		100,00%

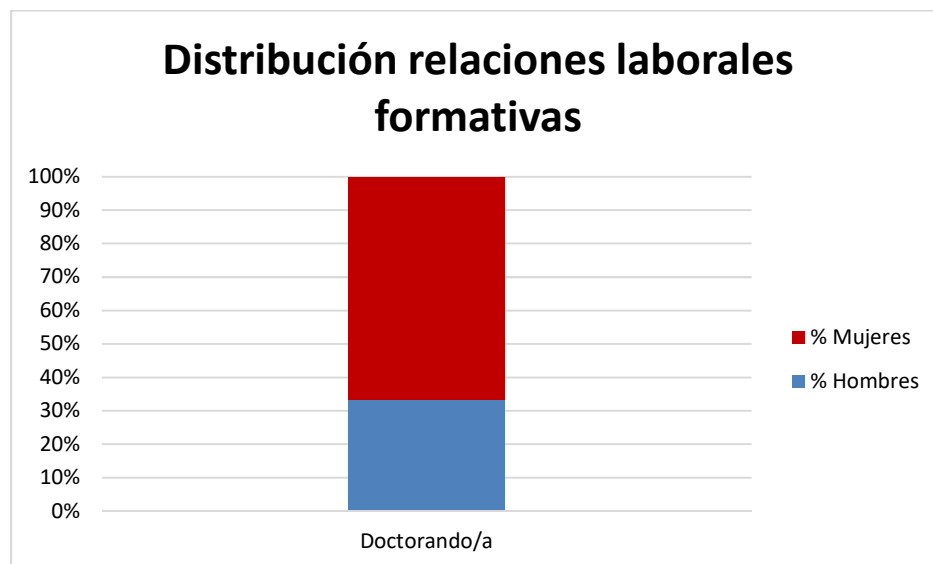
(2021) Categoría profesional	Hombres	% Hombres	% Hombres/Total Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/Total Mujeres
Directora	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1,85%
Adjunto/a a Dirección	2	66,67%	1,26%	1	33,33%	1,85%
Jefe/a de División	5	100,00%	3,14%	0	0,00%	0,00%
Jefe/a de Sección	13	68,42%	8,18%	6	31,58%	11,11%
Científico/a o Tecnólogo/a altamente especializado	2	100,00%	1,26%	0	0,00%	0,00%
Jefe/a de Grupo	23	69,70%	14,47%	10	30,30%	18,52%
Científico/a o Tecnólogo/a especializado	4	80,00%	2,52%	1	20,00%	1,85%
Científico/a o Tecnólogo/a	66	85,71%	41,51%	11	14,29%	20,37%
Técnico/a Superior	12	57,14%	7,55%	9	42,86%	16,67%
Técnico/a de Soporte	31	86,11%	19,50%	5	13,89%	9,26%
Secretario/a	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	7,41%
Administrativo/a	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	9,26%
Doctorando/a	1	50,00%	0,63%	1	50,00%	1,85%
	159		100,00%	54		100,00%

(2020) Categoría profesional	Hombres	% Hombres	% Hombres/Total Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/Total Mujeres
Directora	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1,67%
Adjunto/a a Dirección	1	100,00%	0,66%	0	0,00%	0,00%
Jefe/a de División	5	100,00%	3,31%	0	0,00%	0,00%
Jefe/a de Sección	12	63,16%	7,95%	7	36,84%	11,67%
Científico/a o Tecnólogo/a altamente especializado	2	100,00%	1,32%	0	0,00%	0,00%
Jefe/a de Grupo	22	68,75%	14,57%	10	31,25%	16,67%
Científico/a o Tecnólogo/a especializado	2	66,67%	1,32%	1	33,33%	1,67%
Científico/a o Tecnólogo/a	63	82,89%	41,72%	13	17,11%	21,67%
Técnico/a Superior	10	55,56%	6,62%	8	44,44%	13,33%
Técnico/a de Soporte	29	85,29%	19,21%	5	14,71%	8,33%
Secretario/a	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	6,67%
Administrativo/a	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	8,33%
Doctorando/a	3	50,00%	1,99%	3	50,00%	5,00%
Programa promoción empleo joven	2	40,00%	1,32%	3	60,00%	5,00%
	151		100,00%	60		100,00%

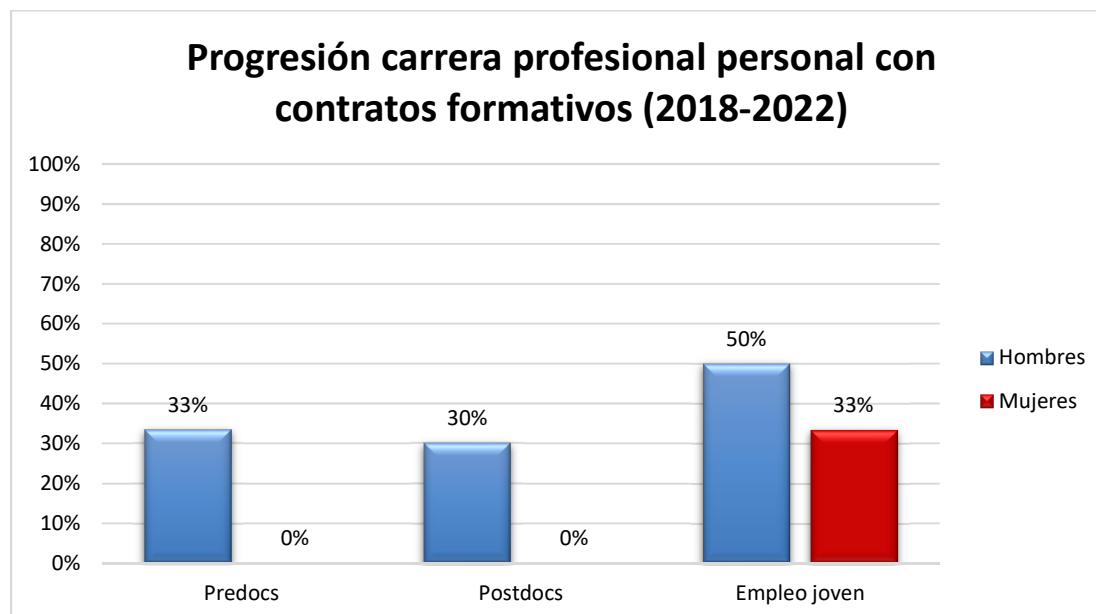
(2019) Categoría profesional	Hombres	% Hombres	% Hombres/Total Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/Total Mujeres
Directora	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1,72%
Adjunto a Dirección	2	100,00%	1,27%	0	0,00%	0,00%
Jefe de División	4	100,00%	2,55%	0	0,00%	0,00%
Jefe de Sección	11	64,71%	7,01%	6	35,29%	10,34%
Científico o Tecnólogo altamente especializado	2	100,00%	1,27%	0	0,00%	0,00%
Jefe de Grupo	22	68,75%	14,01%	10	31,25%	17,24%
Científico o Tecnólogo especializado	3	75,00%	1,91%	1	25,00%	1,72%
Científico o Tecnólogo	65	81,25%	41,40%	15	18,75%	25,86%
Técnico Superior	11	68,75%	7,01%	5	31,25%	8,62%
Técnico de Soporte	30	85,71%	19,11%	5	14,29%	8,62%
Secretaria	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	6,90%
Administrativo	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	8,62%
Doctorando	5	71,43%	3,18%	2	28,57%	3,45%
Programa empleo joven	2	40,00%	1,27%	3	60,00%	5,17%
Sin categoría (programa financiado)	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1,72%
	157		100,00%	58		100,00%

(2018) Categoría profesional	Hombres	% Hombres	% Hombres/Total Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/Total Mujeres
Directora	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1,69%
Adjunto a Dirección	2	100,00%	1,29%	0	0,00%	0,00%
Jefe de División	4	100,00%	2,58%	0	0,00%	0,00%
Jefe de Sección	11	64,71%	7,10%	6	35,29%	10,17%
Científico o Tecnólogo altamente especializado	3	100,00%	1,94%	0	0,00%	0,00%
Jefe de Grupo	21	67,74%	13,55%	10	32,26%	16,95%
Científico o Tecnólogo especializado	5	83,33%	3,23%	1	16,67%	1,69%
Científico o Tecnólogo	62	77,50%	40,00%	18	22,50%	30,51%
Técnico Superior	13	76,47%	8,39%	4	23,53%	6,78%
Técnico de Soporte	29	85,29%	18,71%	5	14,71%	8,47%
Secretaria	0	0,00%	0,00%	4	100,00%	6,78%
Administrativo	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	8,47%
Doctorando	5	62,50%	3,23%	3	37,50%	5,08%
Sin categoría (programas financiados)	0	0,00%	0,65%	2	100,00%	3,39%
	155		100,00%	59		100,00%

A.3.3. Distribución por relaciones laborales formativas a 31.12.2022



A.3.4: Progresión de la carrera profesional del personal inicialmente contratado con un contrato formativo entre los años 2018 a 2022.



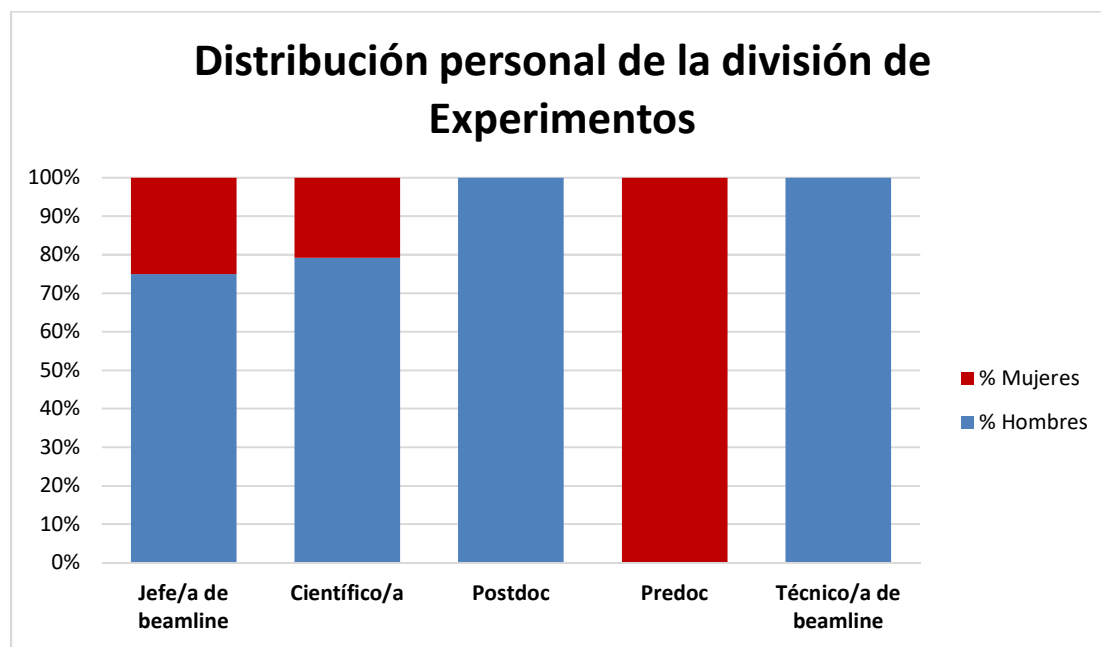
La gráfica muestra el porcentaje de predocs, postdocs y de personal de la convocatoria de empleo joven que finalizaron sus contratos durante el periodo 2018-2022 y que posteriormente han sido contratados como personal de plantilla en la misma división.

	2022		2021		2020		2019		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<i>Postdocs</i>	25%	-	100%	0%	-	0%	0%	-	100%	0%
<i>Predocs</i>	100%	-	50%	0%	50%	-	50%	0%	0%	-
<i>Empleo joven</i>	-	-	50%	33%	-	-	-	-	-	-

La tabla muestra el porcentaje de predocs, postdocs y de personal de la convocatoria de empleo joven que finalizaron sus contratos durante el año correspondiente y que posteriormente han sido contratados como personal de plantilla en la misma división.

“0%” se refiere a que, de todas las personas que finalizaron su contrato en el año indicado, ninguna ha sido contratada por CELLS. “-” se refiere a que no hay personas que finalizaron su contrato en el año indicado.

A.3.5.: Distribución del personal de la división de Experimentos a 31.12.2022

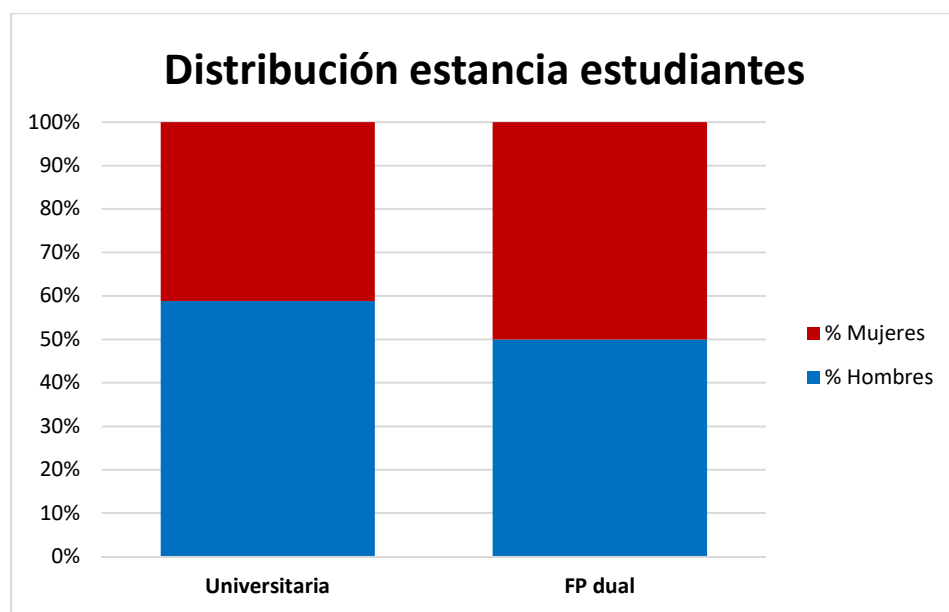


Perfil	2022		2021		2020	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Jefe/a de beamline	75,00%	25,00%	76,92%	23,08%	75,00%	25,00%
Científico/a	79,17%	20,83%	82,61%	17,39%	72,00%	28,00%
Postdoc	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Predoc	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	50,00%	50,00%
Técnico/a de beamline	100,00%	0,00%	80,00%	20,00%	83,33%	16,67%

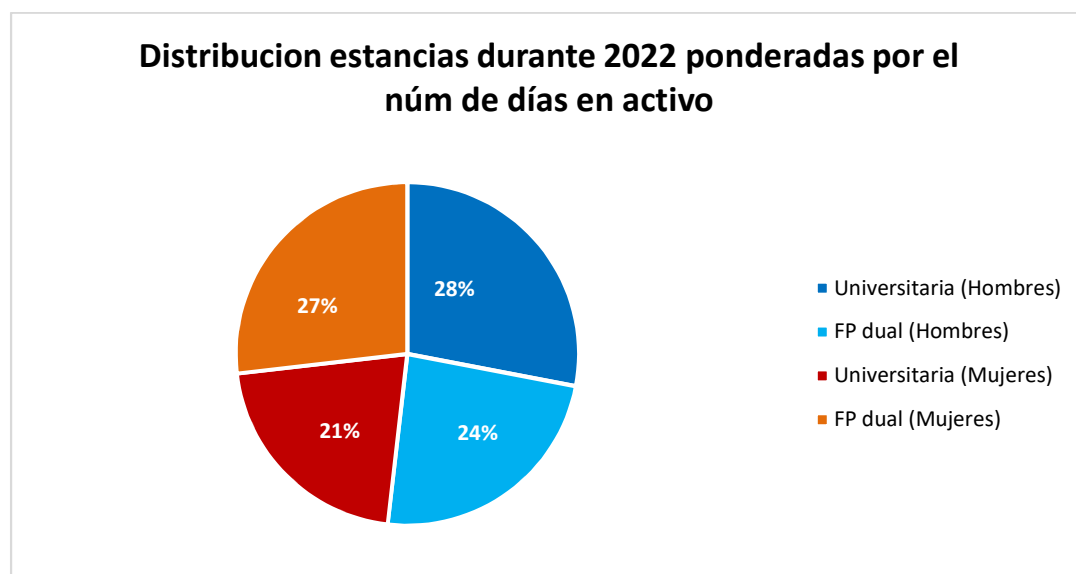
Perfil	2019		2018	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Jefe/a de beamline	72,73%	27,27%	63,64%	36,36%
Científico/a	77,27%	22,73%	73,91%	26,09%
Postdoc	55,56%	44,44%	50,00%	50,00%
Predoc	66,67%	33,33%	60,00%	40,00%
Técnico/a de beamline	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

A.4 Distribución de los estudiantes

A.4.1. Distribución de los estudiantes por tipo de estancia en 2022



A.4.2. Distribución de los estudiantes por tipo de estancia ponderadas por el número de días en 2022



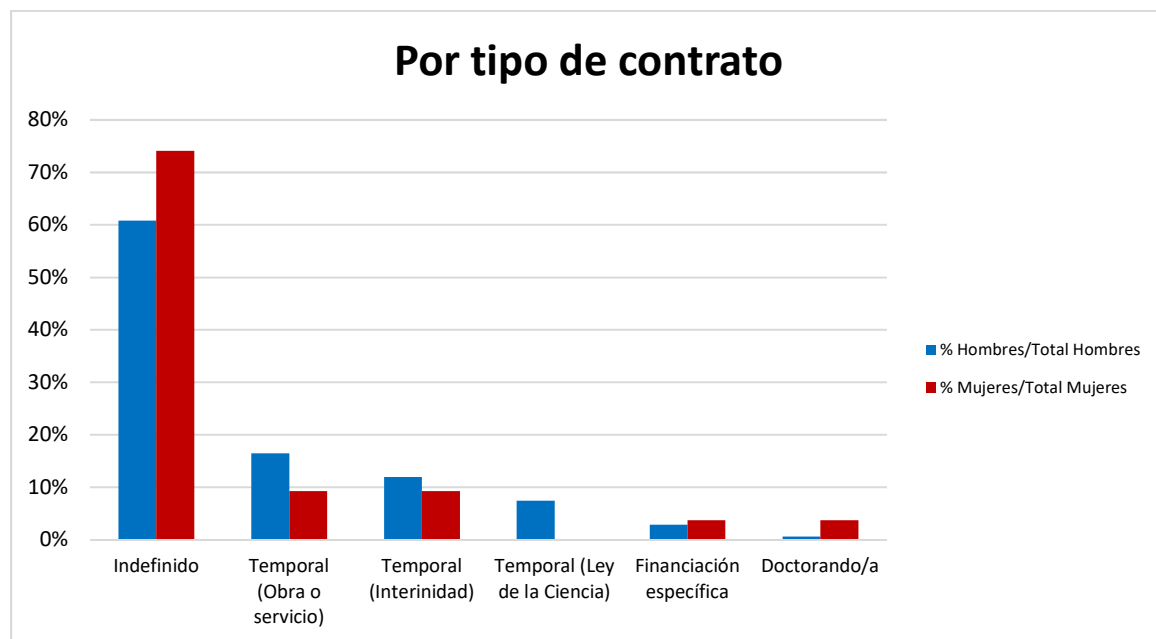
A.4.3. Progresión profesional estudiantes entre los años 2018 y 2022

	Hombres		Mujeres	
	#	% contratado	#	% contratado
2022	17	0,00%	14	0,00%
2021	18	0,00%	9	0,00%
2020	18	0,00%	7	0,00%
2019	24	8,33%	13	7,69%
2018	24	0,00%	12	0,00%

La tabla muestra el porcentaje de estudiantes que posteriormente han sido contratados como personal de plantilla.

A.5 Distribución por tipo de contrato

A.5.1 Distribución por tipo de contrato a 31.12.2022



*Financiación específica=personal contratado a cargo de proyectos externos.

A.5.2. Porcentajes y número de empleados por tipo de contrato 2018-2022

2022

Tipo de contrato	Hombres	% Hombres	% Hombres/Total Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/Total Mujeres
Indefinido	107	72,79%	60,80%	40	27,21%	74,07%
Temporal (Obra o servicio)	29	85,29%	16,48%	5	14,71%	9,26%
Temporal (Interinidad)	21	80,77%	11,93%	5	19,23%	9,26%
Temporal (Ley de la Ciencia)	13	100,00%	7,39%	0	0,00%	0,00%
Financiación específica	5	71,43%	2,84%	2	28,57%	3,70%
Doctorando/a	1	33,33%	0,57%	2	66,67%	3,70%
	176		100,00%	54		100,00%

2021

Tipo de contrato	Hombres	% Hombres	% Hombres/Total Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/Total Mujeres
Indefinido	100	74,63%	62,89%	34	25,37%	62,96%
Temporal (Obra o servicio)	32	69,57%	20,13%	14	30,43%	25,93%
Temporal (Interinidad)	14	77,78%	8,81%	4	22,22%	7,41%
Temporal (Ley de la Ciencia)	9	100,00%	5,66%	0	0,00%	0,00%
Financiación específica	3	75,00%	1,89%	1	25,00%	1,85%
Doctorando/a	1	50,00%	0,63%	1	50,00%	1,85%
	159		100,00%	54		100,00%

2020

Tipo de contrato	Hombres	% Hombres	% Hombres/Total Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/Total Mujeres
Indefinido	98	74,81%	64,90%	33	25,19%	55,00%
Temporal (Obra o servicio)	23	63,89%	15,23%	13	36,11%	21,67%

Temporal (Interinidad)	16	72,73%	10,60%	6	27,27%	10,00%
Temporal (Ley de la Ciencia)	7	100,00%	4,64%	0	0,00%	0,00%
Financiación específica	2	50,00%	1,32%	2	50,00%	3,33%
Programa empleo joven	2	40,00%	1,32%	3	60,00%	5,00%
Doctorando/a	3	50,00%	1,99%	3	50,00%	5,00%
	151		100%	60		100,0%

2019

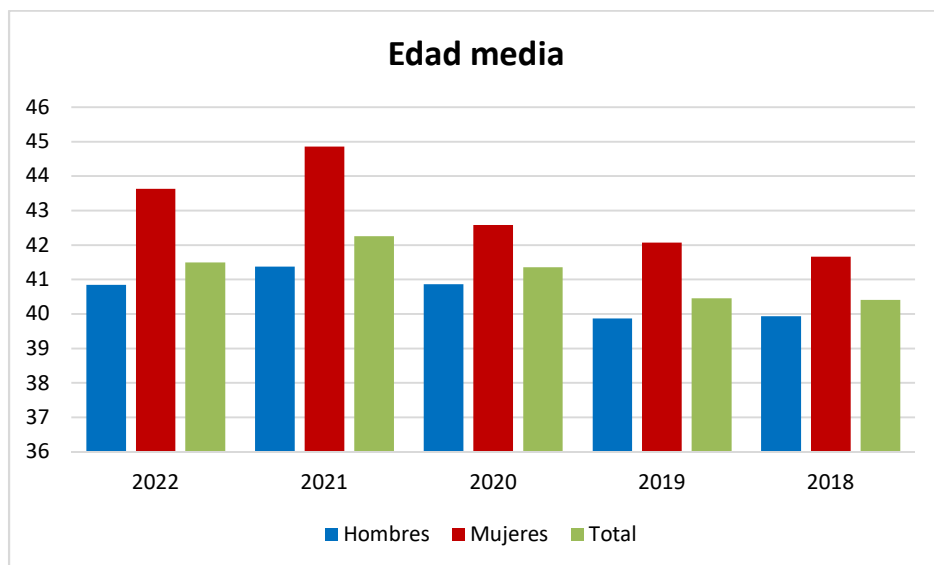
Tipo de contrato	Hombres	% Hombres	% Hombres/Total Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/Total Mujeres
Indefinido	75	72,12%	47,77%	29	27,88%	50,00%
Temporal (Obra o servicio)	23	74,19%	14,65%	8	25,81%	13,79%
Temporal (Interinidad)	44	80,00%	28,03%	11	20,00%	18,97%
Temporal (Ley de la Ciencia)	6	66,67%	3,82%	3	33,33%	5,17%
Financiación específica	2	50,00%	1,27%	2	50,00%	3,45%
Programa empleo joven	2	40,00%	1,27%	3	60,00%	5,17%
Doctorando/a	5	71,43%	3,18%	2	28,57%	3,45%
	157		100%	58		100,0%

2018

Tipo de contrato	Hombres	% Hombres	% Hombres/Total Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/Total Mujeres
Indefinido	78	71,56%	50,32%	31	28,44%	52,54%
Temporal (Obra o servicio)	16	76,19%	10,32%	5	23,81%	8,47%
Temporal (Interinidad)	46	80,70%	29,68%	11	19,30%	18,64%
Temporal (Ley de la Ciencia)	7	63,64%	4,52%	4	36,36%	6,78%
Financiación específica	3	37,50%	1,94%	5	62,50%	8,47%
Doctorando/a	5	62,50%	3,23%	3	37,50%	5,08%
	155		100%	59		100,0%

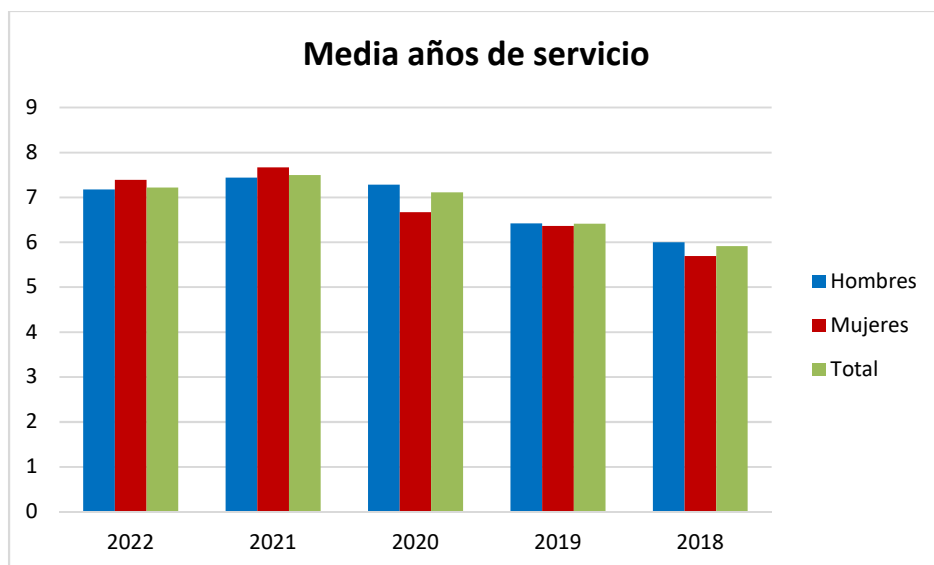
A.6 Media de la plantilla por edades

A.6.1. Edad media de la plantilla a 31 de diciembre de los años presentados



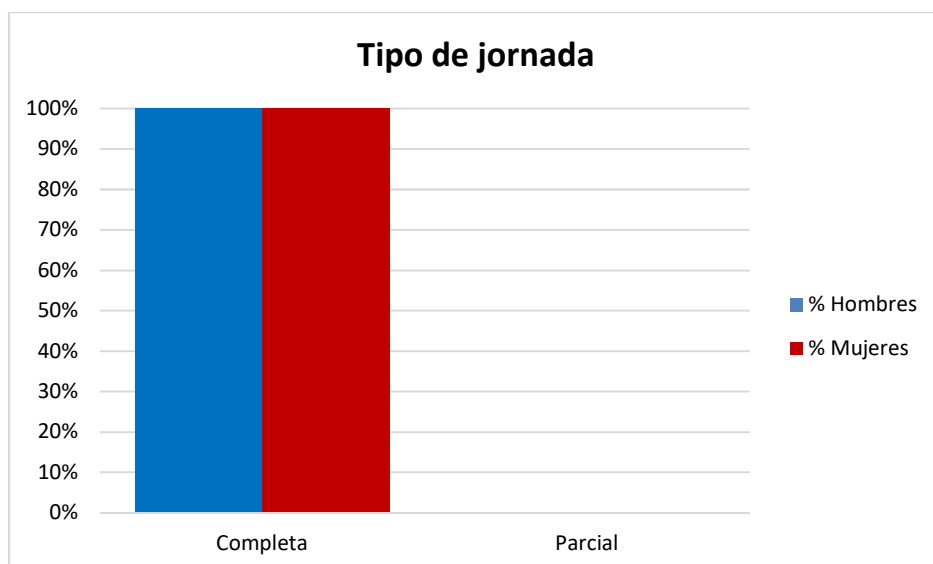
A.7 Promedio de años de servicio

A.7.1. Promedio de años en servicio a 31 de diciembre de los años presentados



A.8 Distribución por tipo de jornada

A.8.1. Distribución plantilla por tipo de jornada a 31.12.2022



A.8.2 Distribución plantilla por tipo de jornada de 2018 a 2022

Año	Jornada completa hombres	Jornada parcial hombres	Jornada completa mujeres	Jornada parcial mujeres
2022	100%	0%	100%	0%
2021	99,4%	0,6%	100%	0%
2020	100%	0%	100%	0%
2019	100%	0%	100%	0%
2018	100%	0%	100%	0%

A.9 Uso de la reducción de jornada

A.9.1. Uso de la reducción de jornada 2018-2022

Reducciones de jornada						
Año	Hombres	% Hombres	% Hombres/TotH	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/TotM
2022	11	50,00%	6,25%	11	50,00%	20,37%
2021	5	62,50%	3,14%	3	37,50%	5,56%
2020	5	83,30%	3,30%	1	16,70%	1,70%
2019	4	44,40%	2,50%	5	55,60%	8,60%
2018	3	37,50%	1,90%	5	62,50%	8,50%
2018-2022	11	50,00%	6,89%**	11	50,00%	19,30%**

(** donde TotH y TotM es el promedio de hombres y mujeres entre los cinco años)

A.9.2. Histórico de 2018 a 2022 del uso de la reducción de jornada en función de tres tramos

Tramo reducción de jornada	Hombres		Mujeres	
	#	%	#	%
0 a 1/8	6	50%	6	50%
1/8 a 1/3	2	50%	2	50%
1/3 a 1/2	3	50%	3	50%

A.10 Uso del permiso de lactancia

A.10.1. Uso del permiso de lactancia

Año	Hombres que tuvieron derecho	% Hombres que hicieron uso	Mujeres que tuvieron derecho	% Mujeres que hicieron uso
2022	12	100,00%	0	-
2021	8	88,89%	0	-
2020	9	55,60%	2	50,00%
2019	10	40,00%	5	80,00%

2018	12	0,00%	4	100,00%
2018-2022	51	28 (55%)	10	9 (90%)

A.11 Uso de los permisos retribuidos respecto a la jornada laboral anual

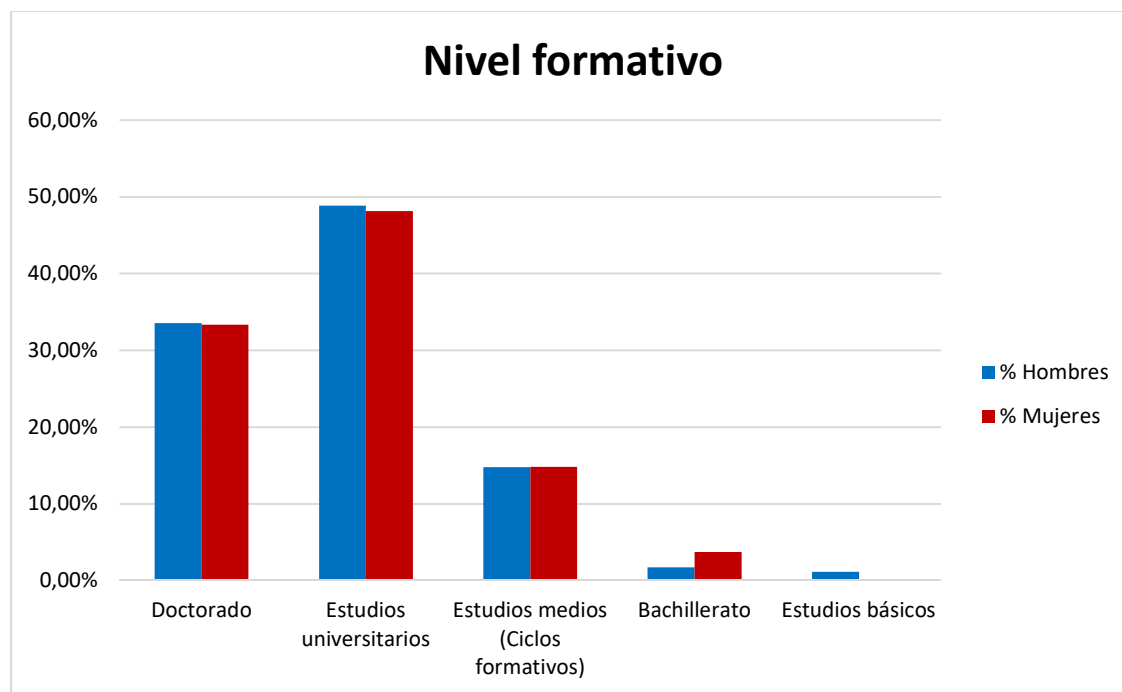
A.11.1. Uso de los permisos retribuidos

Los días de permiso retribuido están recogidos en el II convenio colectivo de CELLS, que son los siguientes: 1) Accompany a 1st degree relative or a brother/sister on a medical visit; 2) Breastfeeding accumulation; 3) Child illness; 4) Child meetings for psycho-pedagogical purposes or additional healthcare support; 5) Death or serious illness of up to 2nd degree relative; 6) Death or serious illness of up to 2nd degree relative (more than 100 km); 7) Exam of studies in official centres and lecture and defense of thesis; 8) Marriage; 9) Move; 10) Move (more than 100 km); 11) Pregnancy visit or class; 12) Public and personal obligation; 13) Visit to the doctor.

Uso permisos retribuidos		
Año	% Hombres/Total Hombres	% Mujeres/Total Mujeres
2022	1,03%	0,82%
2021	0,83%	0,60%
2020	0,09%	0,07%
2019	0,72%	1,06%
2018	1,04%	0,98%

A.12 Nivel formativo de la plantilla y formación recibida

A.12.1. Nivel formativo de la plantilla a 31.12.2022



2018-2022

Nivel formativo / Año	2022		2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Doctorado	33,52%	33,33%	35,22%	29,63%	35,8%	33,3%
Estudios universitarios	48,86%	48,15%	45,91%	50,00%	45,7%	48,3%
Estudios medios (Ciclos formativos)	14,77%	14,81%	16,35%	9,26%	15,9%	8,3%
Bachiller	1,70%	3,70%	1,26%	11,11%	1,3%	10,0%
Estudios básicos	1,14%	0,00%	1,26%	0,00%	1,3%	0,0%

Nivel formativo / Año	2019		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Doctorado	33,1%	31,0%	34,8%	37,3%
Estudios universitarios	49,0%	48,3%	47,7%	45,8%
Estudios medios (Ciclos formativos)	15,3%	10,3%	14,8%	6,8%
Bachiller	1,3%	10,3%	1,3%	10,2%
Estudios básicos	1,3%	0,0%	1,3%	0,0%

A.12.2 Nivel formativo de la plantilla por categorías profesionales

Categoría profesional / Nivel formativo	2022		2021		2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directora						
Doctorado	0%	100%	0%	100%	0%	100%
Adjunto a Dirección						
Doctorado	100%	100%	100%	100%	100%	0%
Jefe de División						
Doctorado	40%	0%	40%	0%	40%	0%
Estudios universitarios	60%	0%	60%	0%	60%	0%
Jefe de Sección						
Doctorado	46%	17%	46%	17%	42%	43%
Estudios universitarios	54%	83%	54%	83%	58%	57%
Científico o Tecnólogo altamente especializado						
Doctorado	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Jefe de Grupo						
Doctorado	46%	45%	43%	50%	55%	50%
Estudios universitarios	50%	45%	52%	50%	41%	50%
Estudios medios (Ciclos formativos)	4%	9%	4%	0%	5%	0%
Científico o Tecnólogo especializado						
Doctorado	75%	0%	75%	0%	100%	0%
Estudios universitarios	25%	100%	25%	100%	0%	100%
Científico o Tecnólogo						
Doctorado	40%	50%	44%	36%	44%	46%
Estudios universitarios	57%	42%	52%	55%	52%	46%
Estudios medios (Ciclos formativos)	1%	8%	2%	9%	2%	8%
Bachiller	2%	0%	2%	0%	2%	0%
Técnico Superior						
Doctorado	6%	40%	0%	44%	0%	50%
Estudios universitarios	76%	40%	75%	44%	70%	50%
Estudios medios (Ciclos formativos)	12%	10%	17%	0%	20%	0%
Bachiller	6%	10%	8%	11%	10%	0%
Técnico de Soporte						

Doctorado	0%	0%	3%	0%	7%	0%
Estudios universitarios	11%	67%	19%	60%	17%	40%
Estudios medios (Ciclos formativos)	81%	33%	71%	20%	69%	20%
Bachiller	0%	0%	0%	20%	0%	40%
Estudios básicos	7%	0%	7%	0%	7%	0%
Secretaria						
Estudios universitarios	0%	67%	0%	50%	0%	50%
Estudios medios (Ciclos formativos)	0%	33%	0%	25%	0%	25%
Bachiller	0%	0%	0%	25%	0%	25%
Administrativo						
Estudios medios (ciclos formativos)	0%	75%	0%	40%	0%	40%
Bachiller	0%	25%	0%	60%	0%	60%
Doctorando						
Estudios universitarios	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Programa promoción empleo joven						
Estudios universitarios	0%	0%	0%	0%	100%	67%
Estudios medios (Ciclos formativos)	0%	0%	0%	0%	0%	33%
Sin Categoría (programa financiado)						
Estudios universitarios	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Categoría profesional / Nivel formativo	2019		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directora				
Doctorado	0%	100%	0%	100%
Adjunto a Dirección				
Doctorado	100%	0%	100%	0%
Jefe de División				
Doctorado	50%	0%	50%	0%
Estudios universitarios	50%	0%	50%	0%
Jefe de Sección				
Doctorado	36%	50%	36%	50%
Estudios universitarios	64%	50%	64%	50%
Científico o Tecnólogo altamente especializado				
Doctorado	100%	0%	100%	0%
Jefe de Grupo				

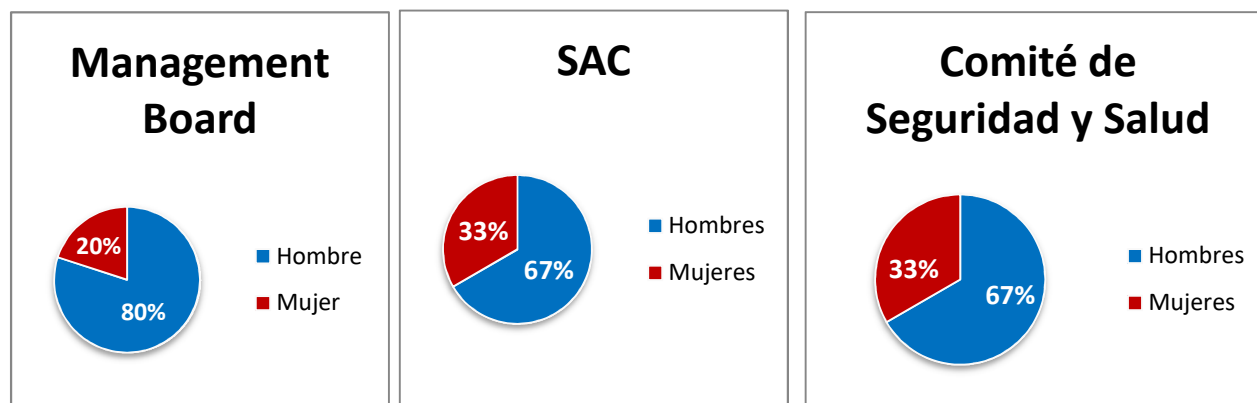
Doctorado	36%	50%	50%	50%
Estudios universitarios	64%	50%	45%	50%
Estudios medios (Ciclos formativos)	0%	0%	5%	0%
Científico o Tecnólogo especializado				
Doctorado	67%	0%	40%	0%
Estudios universitarios	33%	100%	60%	100%
Científico o Tecnólogo				
Doctorado	40%	47%	44%	58%
Estudios universitarios	57%	47%	52%	42%
Estudios medios (Ciclos formativos)	2%	7%	2%	0%
Bachiller	2%	0%	2%	0%
Técnico Superior				
Doctorado	0%	40%	8%	50%
Estudios universitarios	73%	60%	69%	50%
Estudios medios (Ciclos formativos)	18%	0%	15%	0%
Bachiller	9%	0%	8%	0%
Técnico de Soporte				
Doctorado	7%	0%	7%	0%
Estudios universitarios	20%	40%	21%	40%
Estudios medios (Ciclos formativos)	67%	20%	66%	20%
Bachiller	0%	40%	0%	40%
Estudios básicos	7%	0%	7%	0%
Secretaría				
Estudios universitarios	0%	50%	0%	50%
Estudios medios (Ciclos formativos)	0%	25%	0%	25%
Bachiller	0%	25%	0%	25%
Administrativo				
Estudios medios (ciclos formativos)	0%	40%	0%	40%
Bachiller	0%	60%	0%	60%
Doctorando				
Estudios universitarios	100%	100%	100%	100%
Programa promoción empleo joven				
Estudios universitarios	100%	67%		
Estudios medios (Ciclos formativos)	0%	33%		
Sin Categoría (programa financiado)				
Estudios universitarios	0%	100%	0%	100%

A.12.3. Formación recibida

Formación recibida						
Año	Hombres	% Hombres	% Hombres/Total Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/Total Mujeres
2022	96	79,33%	54,54%	25	20,67%	46,29%
2021	58	79,45%	36,47%	15	20,55%	27,77%
2020	73	81,11%	48,34%	17	18,89%	28,33%
2019	78	75,73%	49,68%	25	24,27%	43,10%
2018	49	75,38%	31,61%	16	24,62%	27,12%

A.13 Distribución de distintos órganos del CELLS

A.13.1. Distribución de distintos órganos del CELLS a 31.12.2022



A.13.2. Distribución de distintos órganos del CELLS de 2018 a 2022

	Management Board		Comité de Seguridad y Salud		SAC	
Año	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2022	80%	20%	67%	33%	67%	33%
2021	80%	20%	67%	33%	73%	27%
2020	80%	20%	67%	33%	80%	20%
2019	89%	11%	67%	33%	73%	27%
2018	89%	11%	67%	33%	80%	20%

A.14 Estudio diferencias salariales de género en el CELLS

El estudio tiene como objeto analizar la diferencia entre el salario medio y medianas de los hombres respecto el salario medio y medianas de las mujeres de lo efectivamente percibido por todas las personas que trabajaron en el CELLS durante 2022.

En las tablas siguientes se han considerado totas las situaciones contractuales de cada persona (días en activo en CELLS, reducciones de jornada, contratos a tiempo parcial, permisos por razón de cuidado de menor...). Los importes corresponden a lo efectivamente percibido durante el año 2022 entre el número total de hombres y mujeres respectivamente. En la tabla final se muestran los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y período anual en activo para ambos géneros).

A.14.1 Promedios y brecha salarial general

Total plantilla (2022)	
# Hombres	188
# Mujeres	61
% en activo hombres	89%
% en activo mujeres	88%

Concepto	Brecha salarial
Sueldo base efectivo	-2%
Sueldo base efectivo equiparado	-3%
Promoción profesional	-8%
Turnicidad	89%
Productividad	-10%
Horas extraordinarias	13%
On call	59%
Local contact/CA	40%
Total complementos salariales efectivos	17%
Total salario efectivo	1%
Prestación de incapacidad temporal	36%
Dietas	-33%
Kilometraje	31%
Compen. 1er establ.	-35%
Finiquitos e Indemn.	21%
Total extrasalarial efectivo	25%
Total retribución efectiva	2%
Total retribución efectiva equiparada	0%

A retribución equiparada (que hombres y mujeres hubiesen trabajado el 2022 por completo y todos/as a jornada completa) los datos muestran que en la media general del CELLS hay una brecha salarial del 0%. En cuanto al sueldo base equiparado, las mujeres cobran de media un 3% más que los hombres.

A.14.2 Promedios y brecha salarial por categorías profesionales

Por categorías profesionales los datos son los siguientes:

Adjunto a Dirección

# Hombres	2
# Mujeres	1
% en activo hombres	100%
% en activo mujeres	100%

Concepto	Brecha salarial
Sueldo base efectivo	7%
Sueldo base efectivo equiparado	7%
Promoción profesional	-27%
Turnicidad	
Productividad	3%
Horas extraordinarias	
On call	
Local contact/CA	
Total complementos salariales efectivos	-20%
Total salario efectivo	3%
Prestación de incapacidad temporal	
Dietas	46%
Kilometraje	100%
Compen. 1er establ.	
Finiquitos e Indemn.	
Total extrasalarial efectivo	49%
Total retribución efectiva	3%
Total retribución efectiva equiparada	3%

Científico o Tecnólogo

# Hombres	90
# Mujeres	14
% en activo hombres	82%
% en activo mujeres	81%

Concepto	Brecha salarial
Sueldo base efectivo	-4%
Sueldo base efectivo equiparado	-5%
Promoción profesional	-38%
Turnicidad	-14%
Productividad	-9%
Horas extraordinarias	-30%
On call	-33%
Local contact/CA	-5%
Total complementos salariales efectivos	-25%
Total salario efectivo	-7%
Prestación de incapacidad temporal	-88%
Dietas	-34%
Kilometraje	36%
Compen. 1er establ.	-231%
Finiquitos e Indemn.	-12%
Total extrasalarial efectivo	-101%
Total retribución efectiva	-8%
Total retribución efectiva equiparada	-9%

Científico o tecnólogo especializado

# Hombres	4
# Mujeres	2
% en activo hombres	97%
% en activo mujeres	50%

Concepto	Brecha salarial
Sueldo base efectivo	33%
Sueldo base efectivo equiparado	-29%
Promoción profesional	87%
Turnicidad	100%
Productividad	100%
Horas extraordinarias	100%
On call	100%
Local contact/CA	
Total complementos salariales efectivos	93%
Total salario efectivo	44%
Prestación de incapacidad temporal	100%
Dietas	100%
Kilometraje	100%
Compen. 1er establ.	
Finiquitos e Indemn.	
Total extrasalarial efectivo	97%
Total retribución efectiva	59%
Total retribución efectiva equiparada	21%

Jefe de Grupo

# Hombres	26
# Mujeres	11
% en activo hombres	94%
% en activo mujeres	100%

Concepto	Brecha salarial
Sueldo base efectivo	-5%
Sueldo base efectivo equiparado	1%
Promoción profesional	-9%
Turnicidad	37%
Productividad	-3%
Horas extraordinarias	-23%
On call	48%
Local contact/CA	16%
Total complementos salariales efectivos	10%
Total salario efectivo	-2%
Prestación de incapacidad temporal	44%
Dietas	-61%
Kilometraje	-34%
Compen. 1er establ.	100%
Finiquitos e Indemn.	100%
Total extrasalarial efectivo	40%
Total retribución efectiva	-1%
Total retribución efectiva equiparada	5%

Jefe de Sección

# Hombres	13
# Mujeres	6
% en activo hombres	100%
% en activo mujeres	100%

Concepto	Brecha salarial
Sueldo base efectivo	-14%
Sueldo base efectivo equiparado	-14%
Promoción profesional	-12%
Turnicidad	100%
Productividad	1%
Horas extraordinarias	95%
On call	100%
Local contact/CA	98%
Total complementos salariales efectivos	29%
Total salario efectivo	-7%
Prestación de incapacidad temporal	98%
Dietas	12%
Kilometraje	56%
Compen. 1er establ.	
Finiquitos e Indemn.	
Total extrasalarial efectivo	93%
Total retribución efectiva	-1%
Total retribución efectiva equiparada	-1%

Técnico de soporte

# Hombres	28
# Mujeres	5
% en activo hombres	96%
% en activo mujeres	89%

Concepto	Brecha salarial
Sueldo base efectivo	10%
Sueldo base efectivo equiparado	3%
Promoción profesional	-10%
Turnicidad	100%
Productividad	0%
Horas extraordinarias	-93%
On call	100%
Local contact/CA	
Total complementos salariales efectivos	26%
Total salario efectivo	13%
Prestación de incapacidad temporal	91%
Dietas	66%
Kilometraje	22%
Compen. 1er establ.	
Finiquitos e Indemn.	-73%
Total extrasalarial efectivo	64%
Total retribución efectiva	14%
Total retribución efectiva equiparada	7%

Técnico Superior

# Hombres	18
# Mujeres	10
% en activo hombres	93%
% en activo mujeres	91%

Concepto	Brecha salarial
Sueldo base efectivo	2%
Sueldo base efectivo equiparado	0%
Promoción profesional	23%
Turnicidad	100%
Productividad	-9%
Horas extraordinarias	-4%
On call	100%
Local contact/CA	
Total complementos salariales efectivos	67%
Total salario efectivo	15%
Prestación de incapacidad temporal	-686%
Dietas	-66%
Kilometraje	33%
Compen. 1er establ.	
Finiquitos e Indemn.	100%
Total extrasalarial efectivo	-265%
Total retribución efectiva	12%
Total retribución efectiva equiparada	10%

Las categorías profesionales siguientes no han sido incluidas en el análisis al no existir representación de alguno de los dos géneros: Jefe de División, Científico o tecnólogo altamente especializado, Secretaria, Administrativo, Investigador predoctoral en formación y Sin categoría (proyecto financiado).

A.14.3 Medianas y brecha salarial general

Total plantilla (2022)

# Hombres	188
# Mujeres	61
% en activo hombres	89%
% en activo mujeres	88%

Concepto	Brecha salarial
Sueldo base efectivo	2%
Sueldo base efectivo equiparado	1%
Promoción profesional	2%
Turnicidad	
Productividad	7%
Horas extraordinarias	
On call	
Local contact/CA	
Total complementos salariales efectivos	4%
Total salario efectivo	2%
Prestación de incapacidad temporal	
Dietas	
Kilometraje	
Compen. 1er establ.	
Finiquitos e Indemn.	
Total extrasalarial efectivo	
Total retribución efectiva	2%
Total retribución efectiva equiparada	1%

A.14.4 Medianas y brecha salarial por categorías profesionales

Adjunto a Dirección		Científico o Tecnólogo		Científico o tecnólogo especializado	
# Hombres	2	# Hombres	90	# Hombres	4
# Mujeres	1	# Mujeres	14	# Mujeres	2
% en activo hombres	100%	% en activo hombres	82%	% en activo hombres	97%
% en activo mujeres	100%	% en activo mujeres	81%	% en activo mujeres	50%

Concepto	Brecha salarial	Concepto	Brecha salarial	Concepto	Brecha salarial
Sueldo base efectivo	7%	Sueldo base efectivo	-4%	Sueldo base efectivo	38%
Sueldo base efectivo equiparado	7%	Sueldo base efectivo equiparado	-6%	Sueldo base efectivo equiparado	-21%
Promoción profesional	-27%	Promoción profesional		Promoción profesional	85%
Turnicidad		Turnicidad		Turnicidad	
Productividad	3%	Productividad	-3%	Productividad	100%
Horas extraordinarias		Horas extraordinarias		Horas extraordinarias	100%
On call		On call		On call	
Local contact/CA		Local contact/CA		Local contact/CA	
Total complementos salariales efectivos	-20%	Total complementos salariales efectivos	-52%	Total complementos salariales efectivos	90%
Total salario efectivo	3%	Total salario efectivo	-6%	Total salario efectivo	44%
Prestación de incapacidad temporal		Prestación de incapacidad temporal		Prestación de incapacidad temporal	
Dietas	46%	Dietas		Dietas	100%
Kilometraje	100%	Kilometraje		Kilometraje	
Compen. 1er establ.		Compen. 1er establ.		Compen. 1er establ.	
Finiquitos e Indemn.		Finiquitos e Indemn.		Finiquitos e Indemn.	
Total extrasalarial efectivo	49%	Total extrasalarial efectivo		Total extrasalarial efectivo	100%
Total retribución efectiva	3%	Total retribución efectiva	-6%	Total retribución efectiva	45%
Total retribución efectiva equiparada	3%	Total retribución efectiva equiparada	-8%	Total retribución efectiva equiparada	-7%

Jefe de Grupo

# Hombres	26
# Mujeres	11
% en activo hombres	94%
% en activo mujeres	100%

Concepto	Brecha salarial
Sueldo base efectivo	3%
Sueldo base efectivo equiparado	9%
Promoción profesional	16%
Turnicidad	
Productividad	-1%
Horas extraordinarias	100%
On call	
Local contact/CA	
Total complementos salariales efectivos	12%
Total salario efectivo	4%
Prestación de incapacidad temporal	
Dietas	
Kilometraje	
Compen. 1er establ.	
Finiquitos e Indemn.	
Total extrasalarial efectivo	
Total retribución efectiva	4%
Total retribución efectiva equiparada	9%

Jefe de Sección

# Hombres	13
# Mujeres	6
% en activo hombres	100%
% en activo mujeres	100%

Concepto	Brecha salarial
Sueldo base efectivo	-12%
Sueldo base efectivo equiparado	-12%
Promoción profesional	7%
Turnicidad	
Productividad	-6%
Horas extraordinarias	100%
On call	
Local contact/CA	
Total complementos salariales efectivos	5%
Total salario efectivo	-10%
Prestación de incapacidad temporal	
Dietas	41%
Kilometraje	
Compen. 1er establ.	
Finiquitos e Indemn.	
Total extrasalarial efectivo	39%
Total retribución efectiva	-10%
Total retribución efectiva equiparada	-10%

Técnico de soporte

# Hombres	28
# Mujeres	5
% en activo hombres	96%
% en activo mujeres	89%

Concepto	Brecha salarial
Sueldo base efectivo	-10%
Sueldo base efectivo equiparado	-19%
Promoción profesional	8%
Turnicidad	
Productividad	-8%
Horas extraordinarias	
On call	
Local contact/CA	
Total complementos salariales efectivos	2%
Total salario efectivo	-9%
Prestación de incapacidad temporal	
Dietas	
Kilometraje	
Compen. 1er establ.	
Finiquitos e Indemn.	
Total extrasalarial efectivo	
Total retribución efectiva	-9%
Total retribución efectiva equiparada	-18%

Técnico Superior

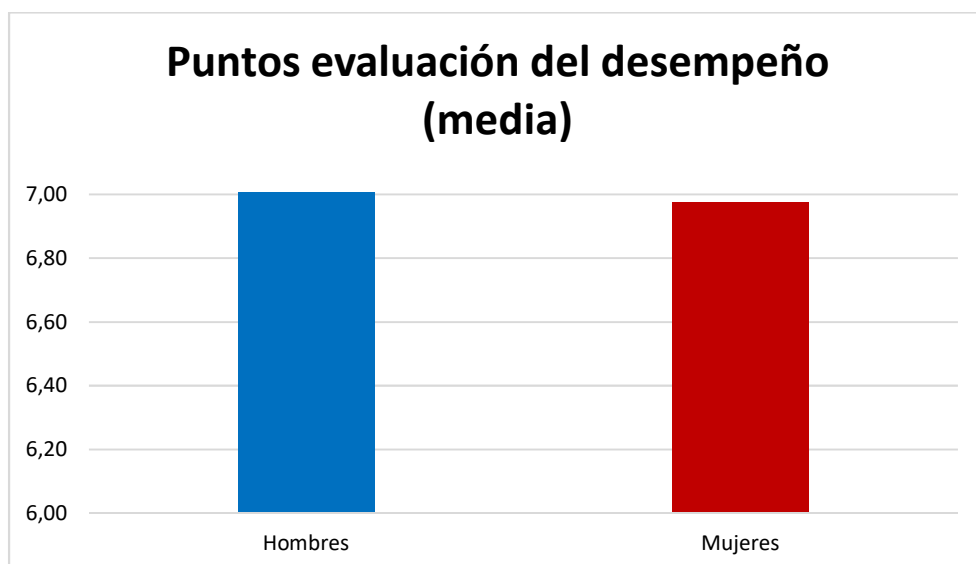
# Hombres	18
# Mujeres	10
% en activo hombres	93%
% en activo mujeres	91%

Concepto	Brecha salarial
Sueldo base efectivo	5%
Sueldo base efectivo equiparado	3%
Promoción profesional	44%
Turnicidad	
Productividad	5%
Horas extraordinarias	
On call	
Local contact/CA	
Total complementos salariales efectivos	24%
Total salario efectivo	6%
Prestación de incapacidad temporal	100%
Dietas	
Kilometraje	
Compen. 1er establ.	
Finiquitos e Indemn.	
Total extrasalarial efectivo	49%
Total retribución efectiva	6%
Total retribución efectiva equiparada	4%

Las categorías profesionales siguientes no han sido incluidas en el análisis al no existir representación de alguno de los dos géneros: Jefe de División, Científico o tecnólogo altamente especializado, Secretaria, Administrativo, Investigador predoctoral en formación y sin categoría (proyecto financiado).

A.15 Evaluación del desempeño

A.15.1. Puntos evaluación del desempeño medio en 2022



Año	Puntuación media hombres	Puntuación media mujeres
2022	7,01	6,98
2021	6,98	7,05
2020	7,00	6,99
2019	6,99	6,85
2018	7,01	6,97

A.16 Distribución siniestralidad

A.16.1. Número de accidentes de trabajo con baja de 2018 a 2022

Año	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
2022	1	100,0%	0	0,00%
2021	3	100,0%	0	0,00%
2020	1	100,0%	0	0,00%
2019	2	66,7%	1	33,33%
2018	2	66,7%	1	33,33%

A.17 Excedencias por cuidado de menor

Año	Hombres	% Hombres	% Hombres/Total Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/Total Mujeres
2022	1	100,00%	0,56%	0	0,00%	0,00%
2021	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
2020	1	50,00%	0,66%	1	50,00%	1,67%
2019	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
2018	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%

A.18 Bajas de la plantilla

A.18.1 Bajas y excedencias voluntarias de la plantilla

Año	Hombres	% Hombres	% Hombres/Total Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Mujeres/Total Mujeres
2022	13	62%	7%	8	38%	15%
2021	8	67%	5%	4	33%	7%
2020	9	90%	6%	1	10%	2%
2019	17	77%	11%	5	23%	9%
2018	7	70%	5%	3	30%	5%

A.18.2 Personal que se reincorporó en situación de excedencia voluntaria

Año	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
2022	1	100%	0	0%
2021	0	0%	0	0%
2020	1	100%	0	0%
2019	1	100%	0	0%
2018	1	100%	0	0%

A.19 Estadísticas protocolo de actuación frente al acoso sexual y por motivo de género

Nº de denuncias presentadas durante 2018-2022	1
Nº de expedientes disciplinarios incoados	1
Nº de expedientes disciplinarios resueltos con el archivo	1
Nº de expedientes disciplinarios resueltos con sanción	0

A.20 Selección de personal

A.20.1. Distribución por géneros de las plazas cubiertas de 2018 a 2022

Año	% Hombres	% Mujeres
2022	72,13%	27,87%
2021	81,40%	18,60%
2020	72,73%	27,27%
2019	80,00%	20,00%
2018	55,17%	44,83%

A.20.2.1 Distribución por géneros de los curriculums presentados y entrevistas realizadas en las plazas cubiertas en 2022

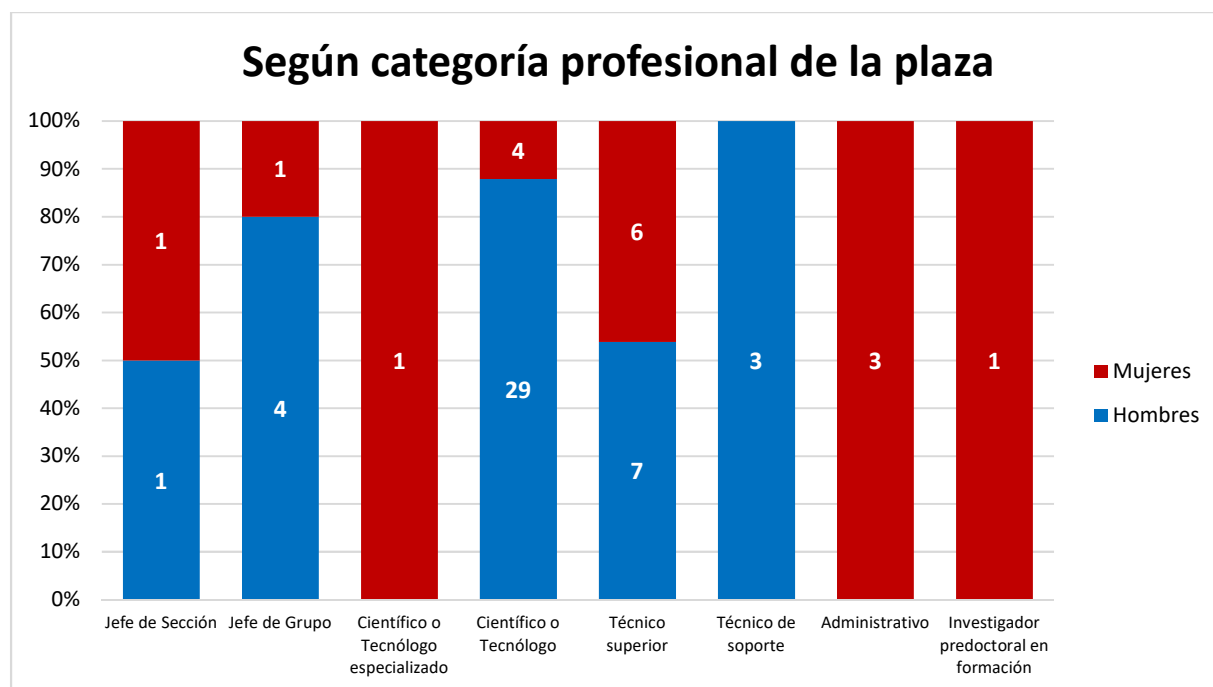
	Hombres		Mujeres	
	CVs	Entrevistas	CVs	Entrevistas
ACE				
Científico o Tecnólogo	82%	68%	18%	32%
Científico o Tecnólogo especializado	75%	50%	25%	50%
ADM				
Jefe de Sección	33%	0%	67%	100%
Técnico de Soporte	21%	0%	79%	100%
Técnico Superior	67%	0%	33%	100%
COM				
Científico o Tecnólogo	88%	86%	12%	14%
DIR				
Jefe de Sección	75%	100%	25%	0%

Técnico de Soporte	80%	100%	20%	0%
Técnico Superior	47%	42%	53%	58%
ENG				
Científico o Tecnólogo	91%	95%	9%	5%
Técnico de Soporte	92%	86%	8%	14%
EXP				
Administrativo	21%	18%	79%	82%
Científico o Tecnólogo	88%	94%	13%	6%
Investigador predoctoral en formación	50%	0%	50%	100%
Jefe de Grupo	84%	85%	16%	15%
Técnico de Soporte	100%	100%	0%	0%
Técnico Superior	88%	88%	13%	13%

A.20.2.2 Distribución por géneros de los entrevistados en las plazas cubiertas de 2018 a 2022

Año	% Hombres	% Mujeres
2022	79,41%	20,59%
2021	82,67%	17,33%
2020	86,76%	13,24%
2019	83,10%	16,90%
2018	66,23%	33,77%

A.20.3.1 Distribución por géneros según la categoría profesional de la plaza cubierta en 2022

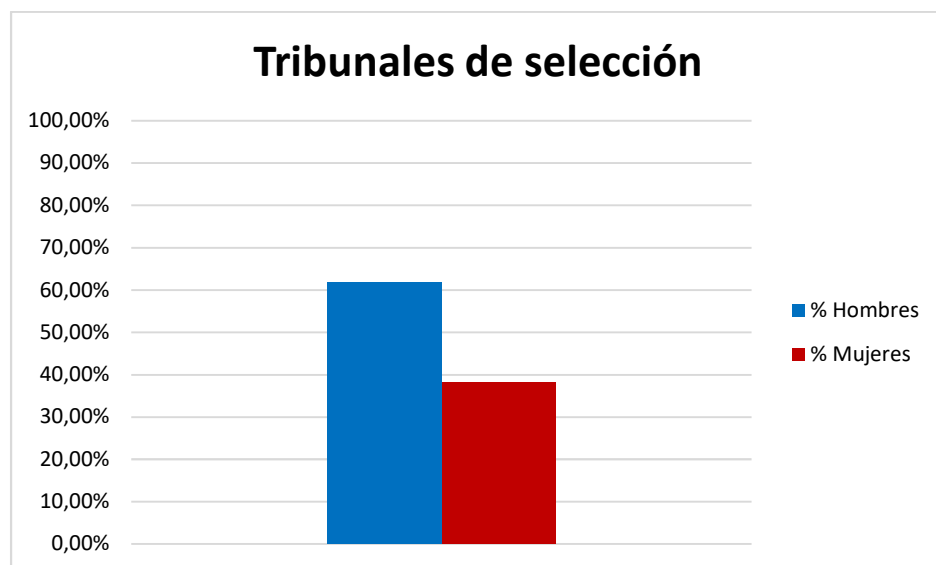


A.20.3.2 Distribución por géneros según la categoría profesional de la plaza cubierta de 2018 a 2022

Categoría profesional	2022				2021				2020			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Jefe de división	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
Adjunto a Dirección	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%
Jefe de sección	1	50%	1	50%	2	67%	1	33%	3	75%	1	25%
Jefe de grupo	4	80%	1	20%	2	100%	0	0%	1	100%	0	0%
Científico o tecnólogo especializado	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Científico o tecnólogo	29	88%	4	12%	22	88%	3	12%	14	78%	4	22%
Técnico superior	7	54%	6	46%	5	83%	1	17%	1	25%	3	75%
Técnico de soporte	3	100%	0	0%	3	60%	2	40%	4	80%	1	20%
Administrativo	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Doctorando	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Programa empleo joven	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Categoría profesional	2019				2018			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Jefe de división	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
Adjunto a Dirección	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Jefe de sección	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
Jefe de grupo	1	100%	0	0%	1	50%	1	50%
Científico o tecnólogo	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%
Técnico superior	12	92%	1	8%	7	54%	6	46%
Técnico de soporte	0	0%	1	100%	3	100%	0	0%
Administrativo	2	100%	0	0%	3	100%	0	0%
Doctorando	0	0%	0	0%	0	0%	4	100%
Programa empleo joven	2	100%	0	0%	1	50%	1	50%
Sin categoría (programa financiado)	2	40%	3	60%	0	0%	0	0%

A.20.4.1 Distribución por géneros de los miembros de los tribunales de selección en 2022



A.20.4.2 Distribución por géneros de los miembros de los tribunales de selección de 2018 a 2022

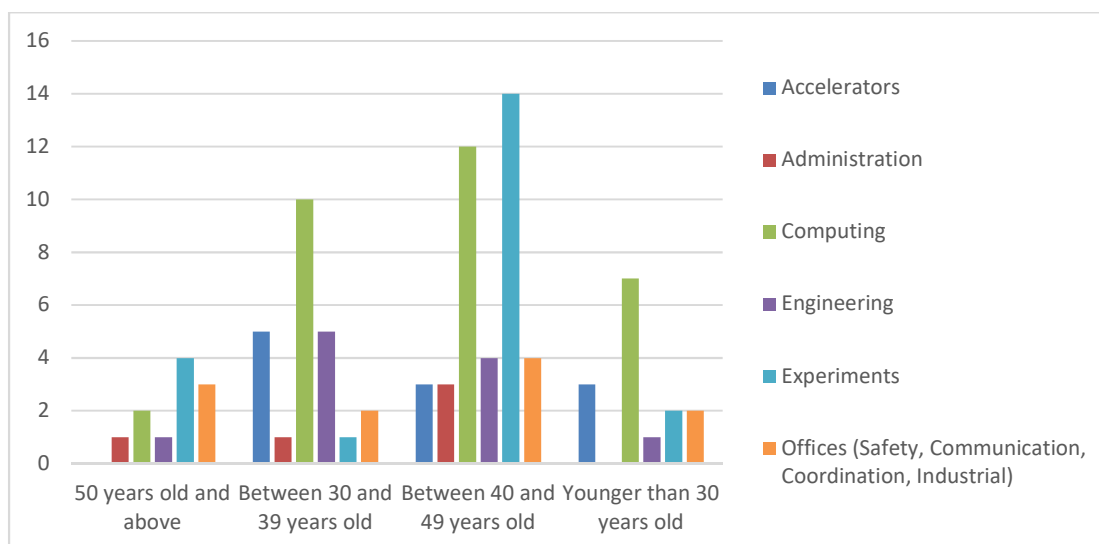
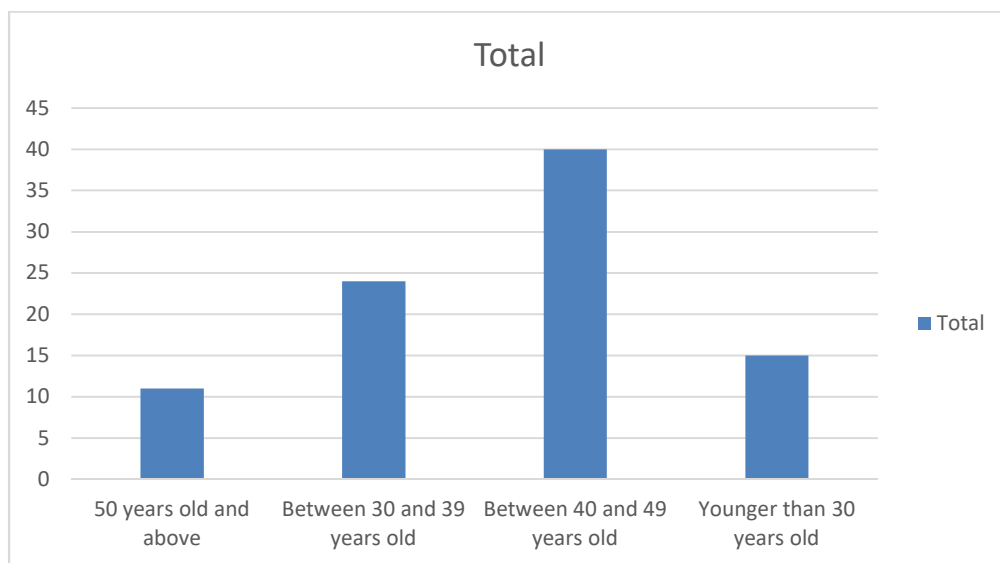
Año	% Hombres	% Mujeres
2022	61,93%	38,07%
2021	67,44%	32,56%
2020	70,09%	29,91%
2019	80,46%	19,54%
2018	62,24%	37,76%

A.21 Valoración de puestos desde una perspectiva de género

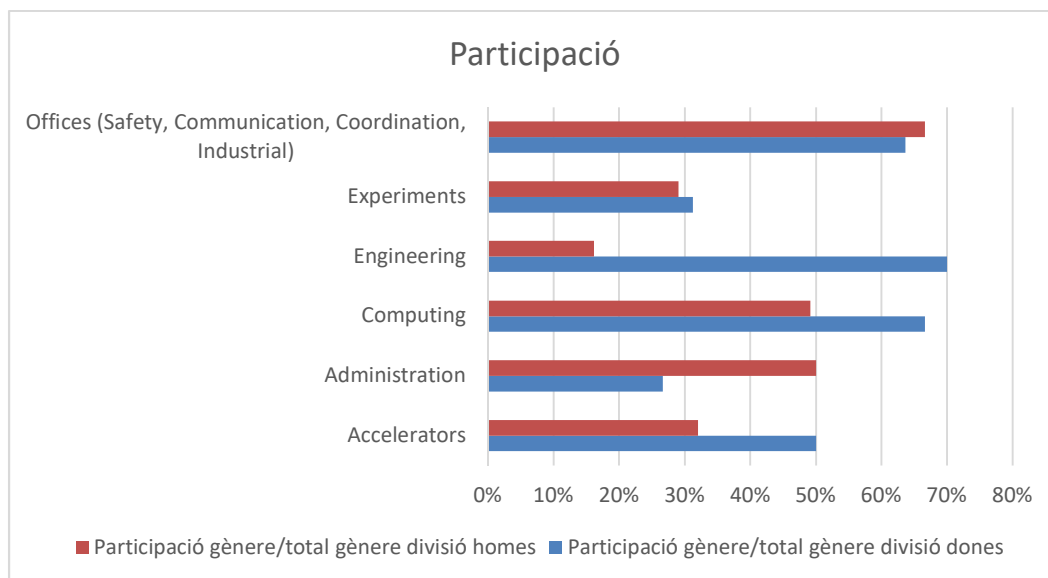
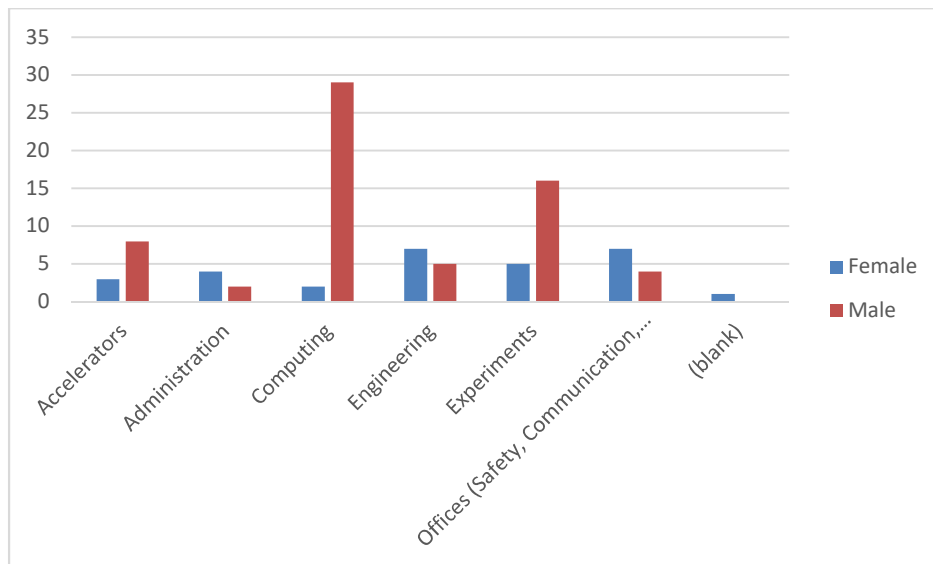
La valoración de puestos de trabajo ha empezado a realizarse conforme a la medida M2.1.2 de este Plan de Igualdad en la que una consultoría externa nos ayudará a realizar una valoración de los puestos con perspectiva de género y no androcéntrica con la finalidad de analizar de forma general y sistemática las principales tareas que deben de desempeñar y verificar su correcto encuadre dentro de las condiciones que establece el convenio colectivo. Tiempo estimado para disponer de estos datos: fin de 2024.

ANEXO 2. Resultados de la encuesta sobre Igualdad de Género en CELLS

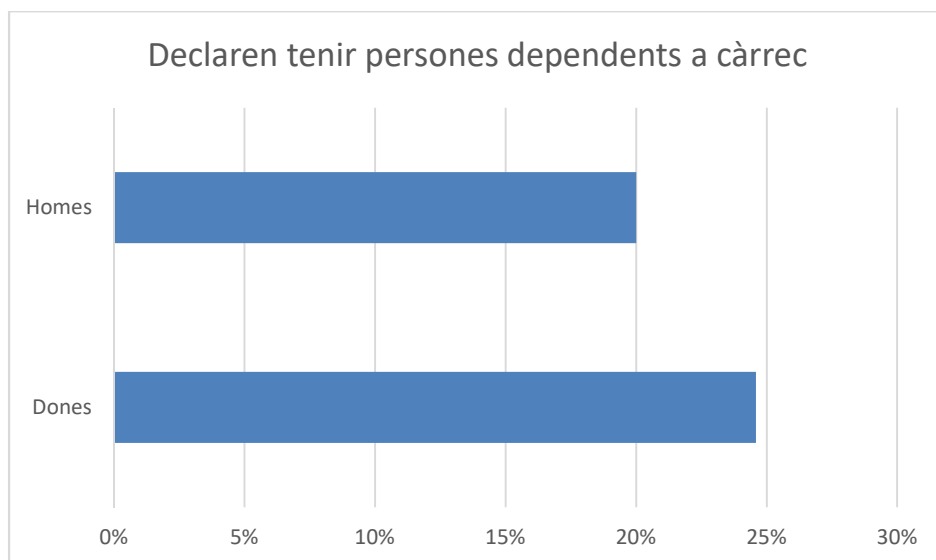
Q01 Please, indicate your age



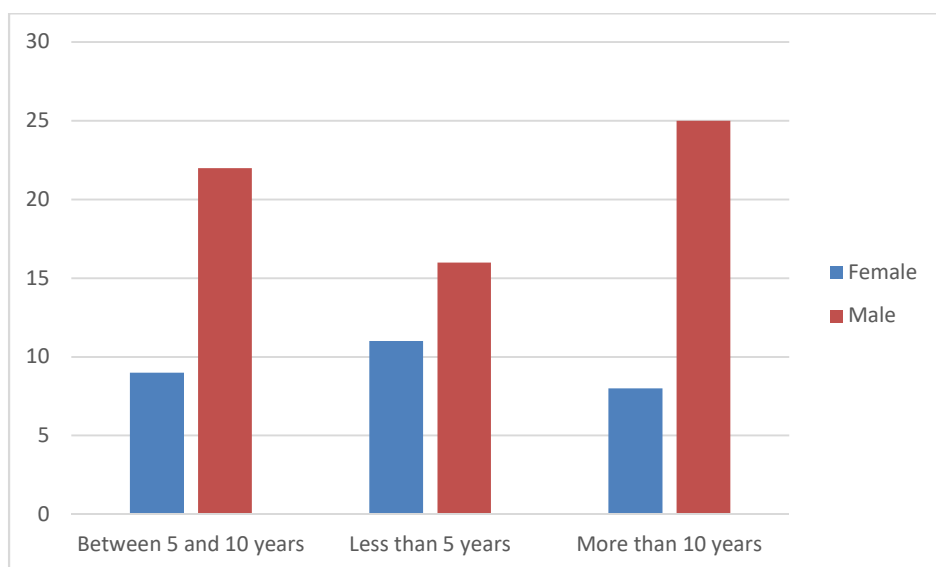
Q02 What is your gender?



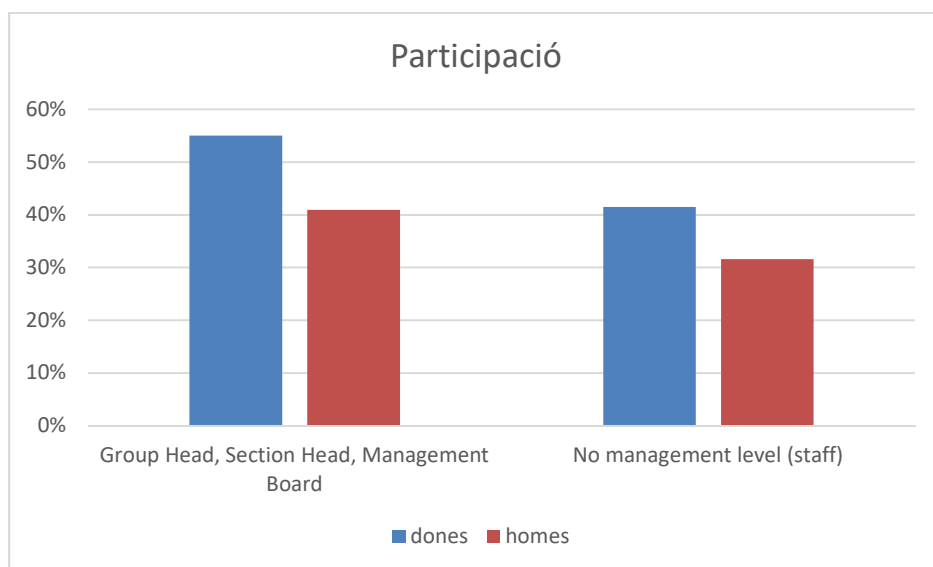
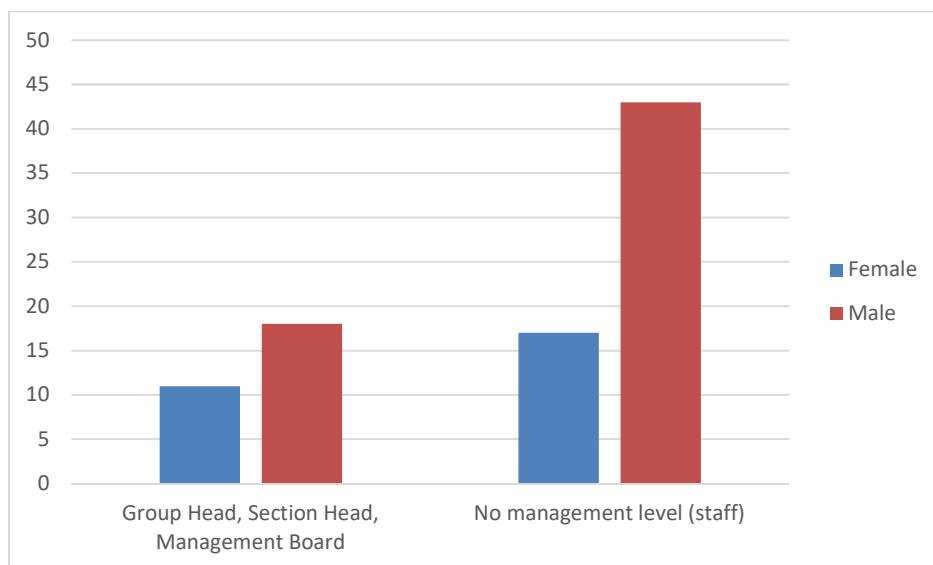
Q03 Do you have children (under 18) or other persons depending on you?



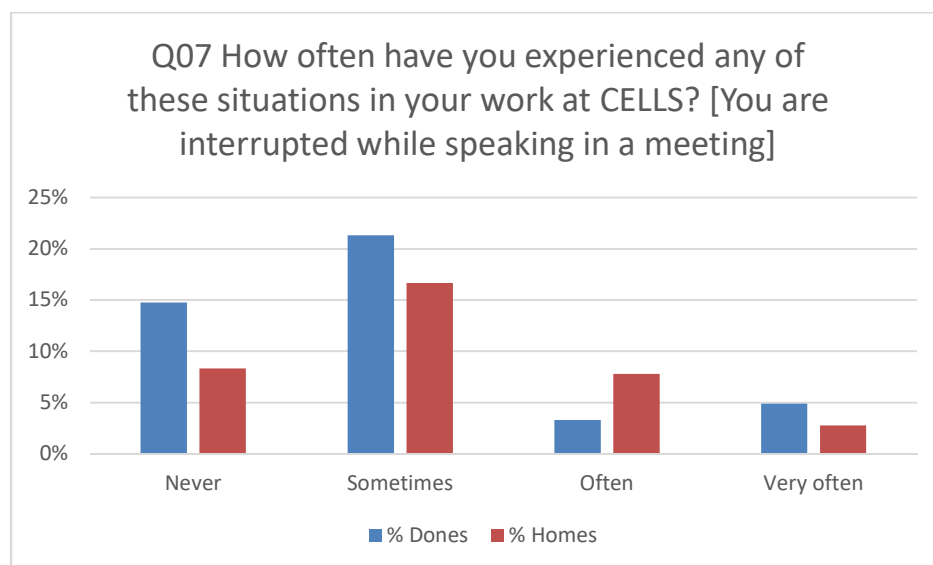
Q04 How long have you been working at CELLS?



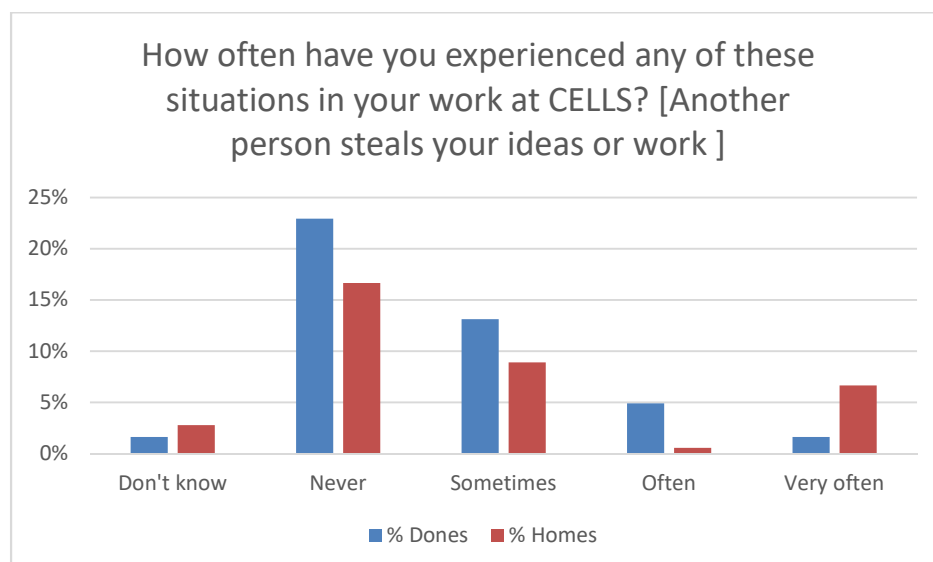
Q05 What is your management level at work?



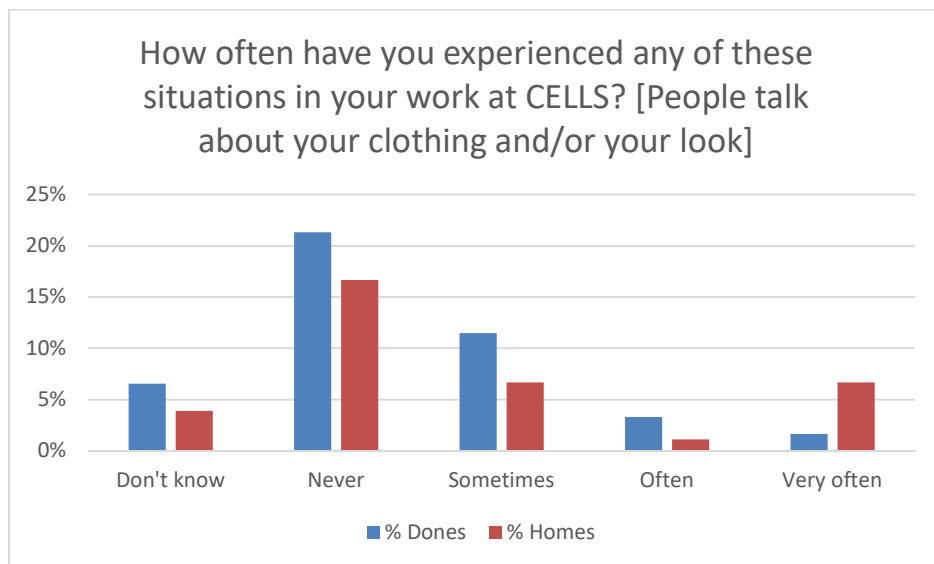
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [You are interrupted while speaking in a meeting]



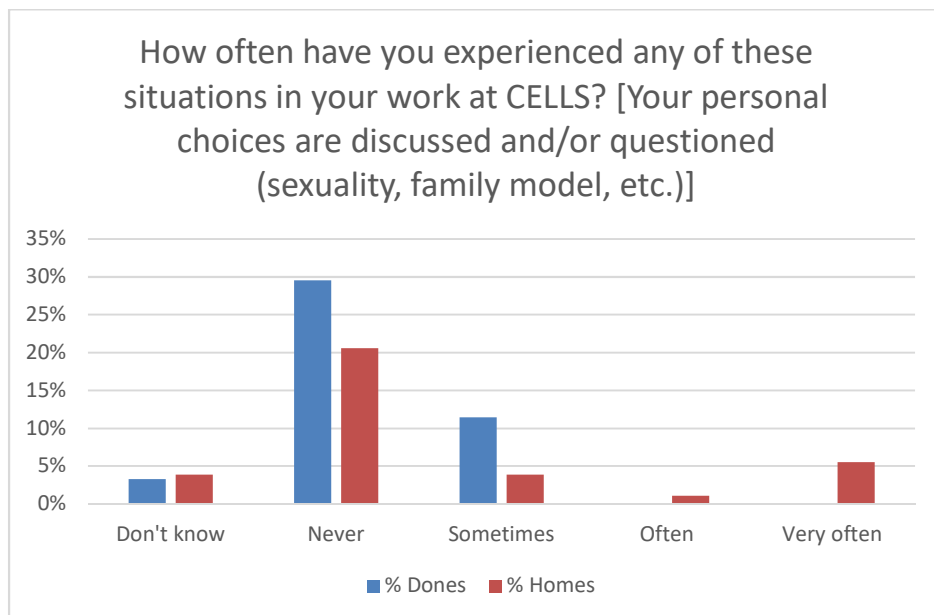
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [Another person steals your ideas or work]



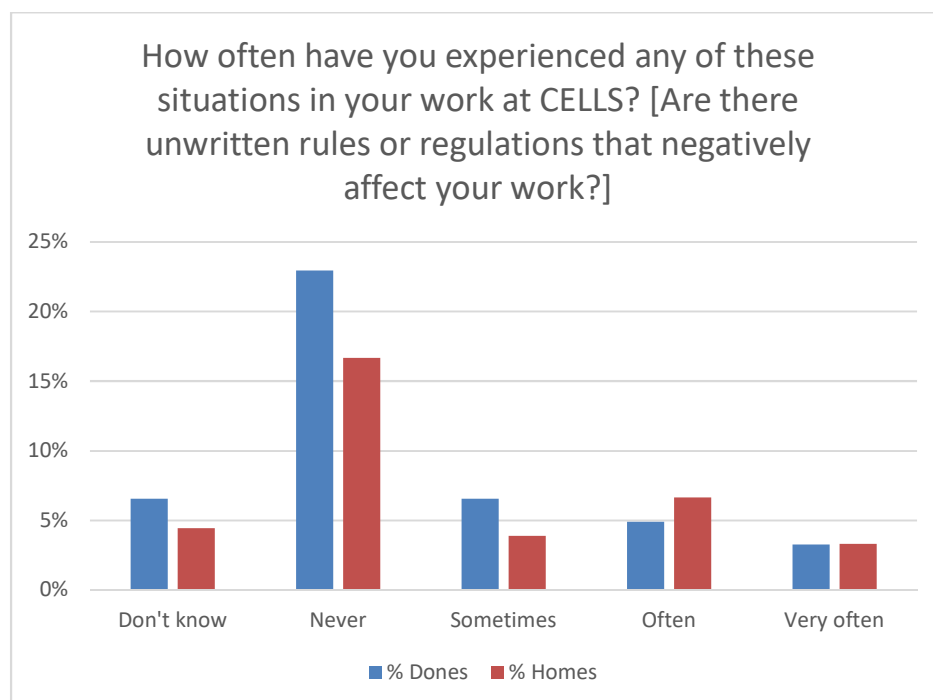
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [People talk about your clothing and/or your look]



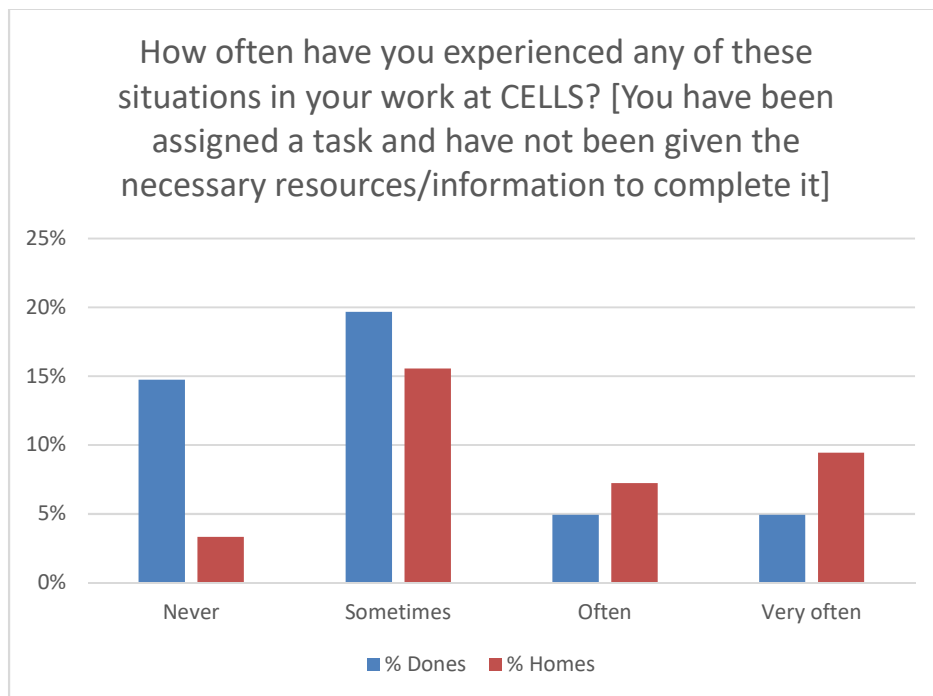
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [Your personal choices are discussed and/or questioned (sexuality, family model, etc.)]



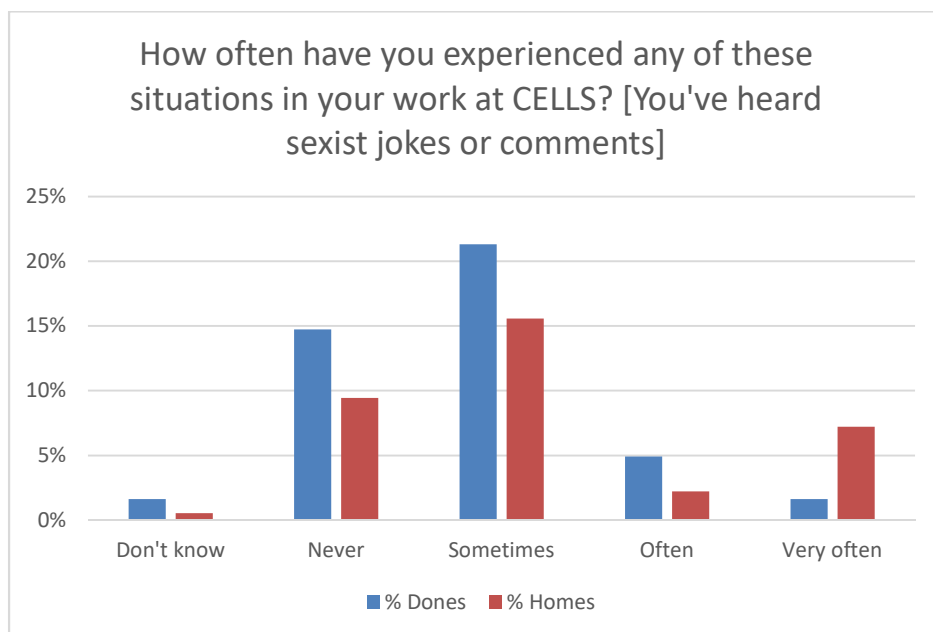
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [Are there unwritten rules or regulations that negatively affect your work?]



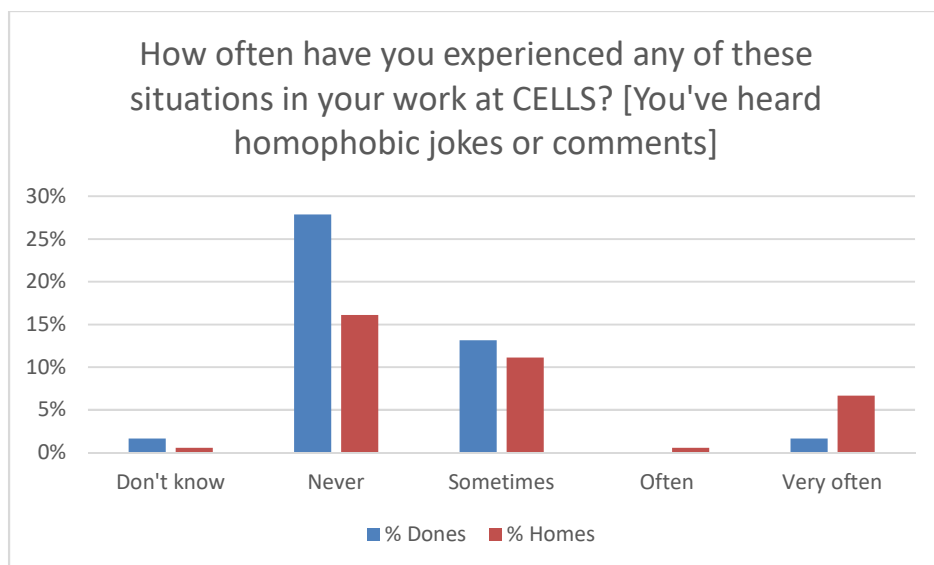
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [You have been assigned a task and have not been given the necessary resources/information to complete it]



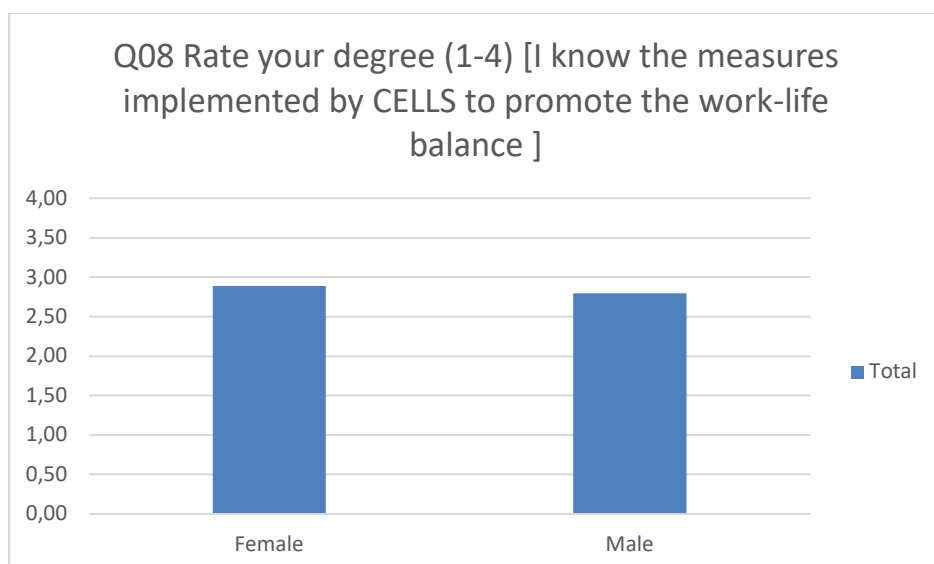
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [You've heard sexist jokes or comments]



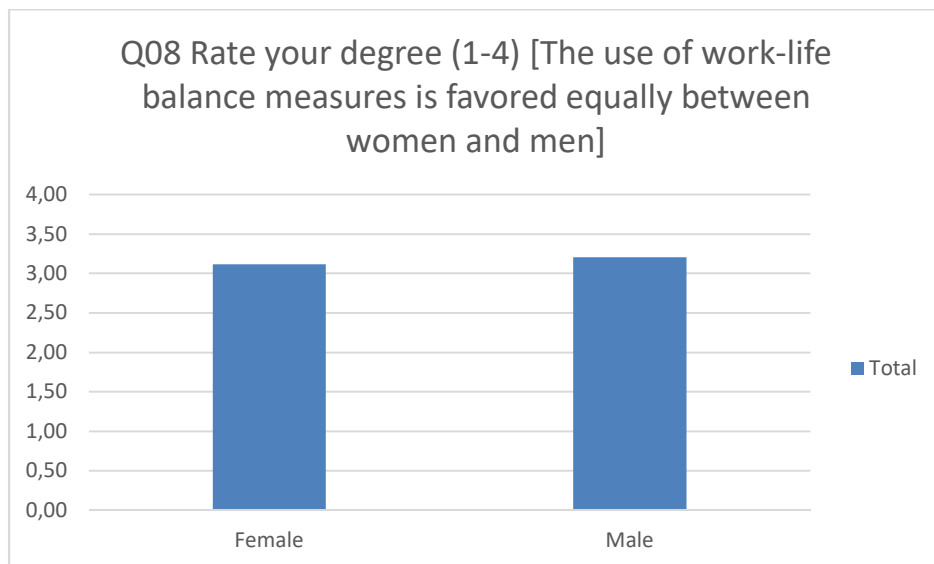
Q07 How often have you experienced any of these situations in your work at CELLS? [You've heard homophobic jokes or comments]



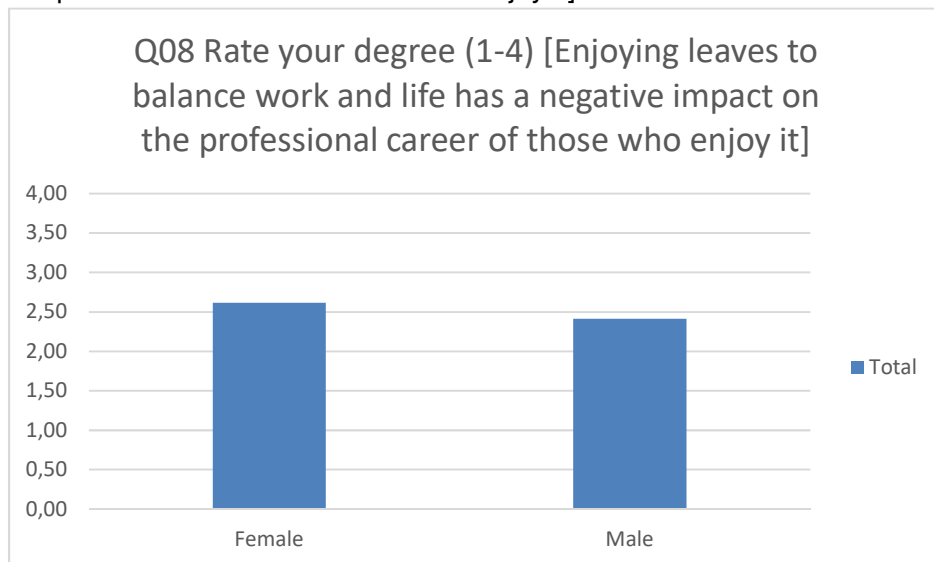
Q08 Rate your degree (1-4) [I know the measures implemented by CELLS to promote the work-life balance]



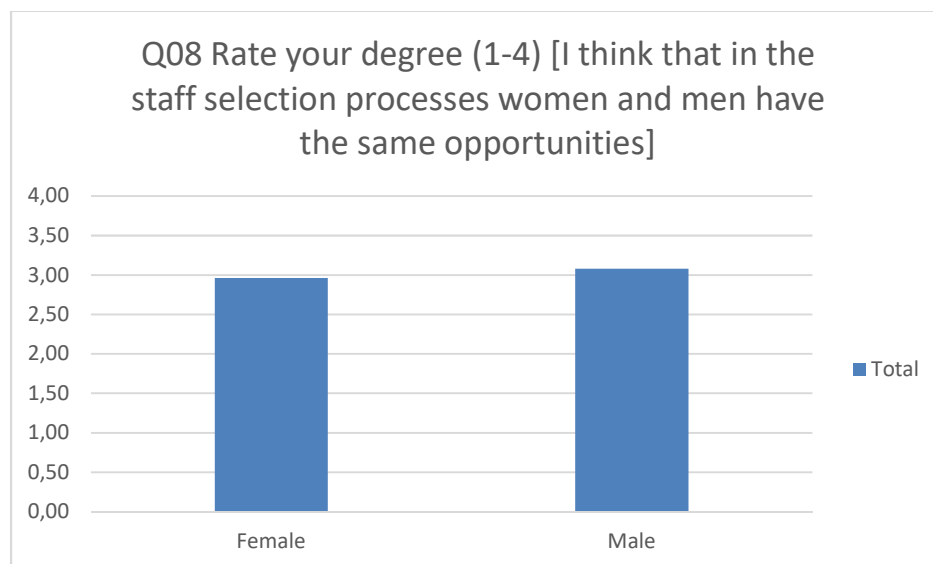
Q08 Rate your degree (1-4) [The use of work-life balance measures is favored equally between women and men]



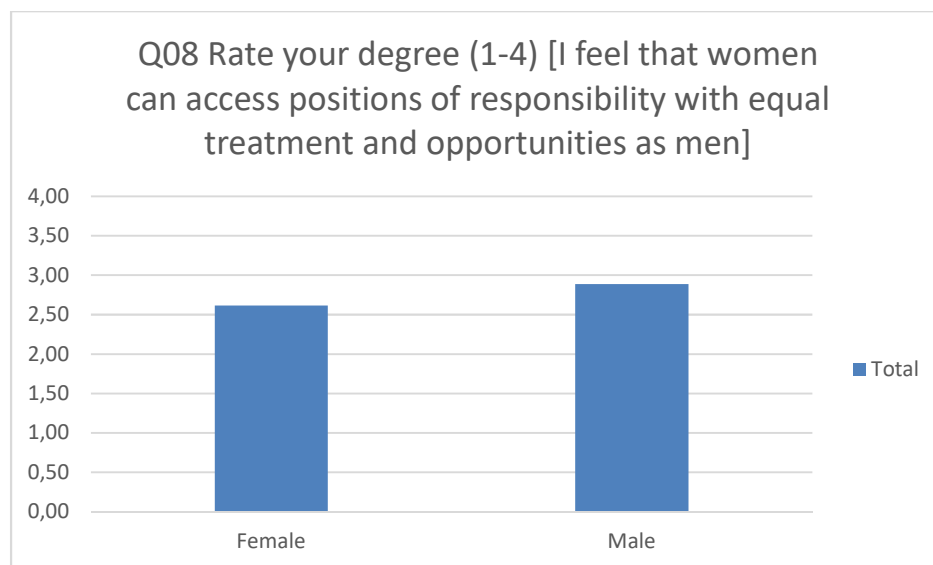
Q08 Rate your degree (1-4) [Enjoying leaves to balance work and life has a negative impact on the professional career of those who enjoy it]



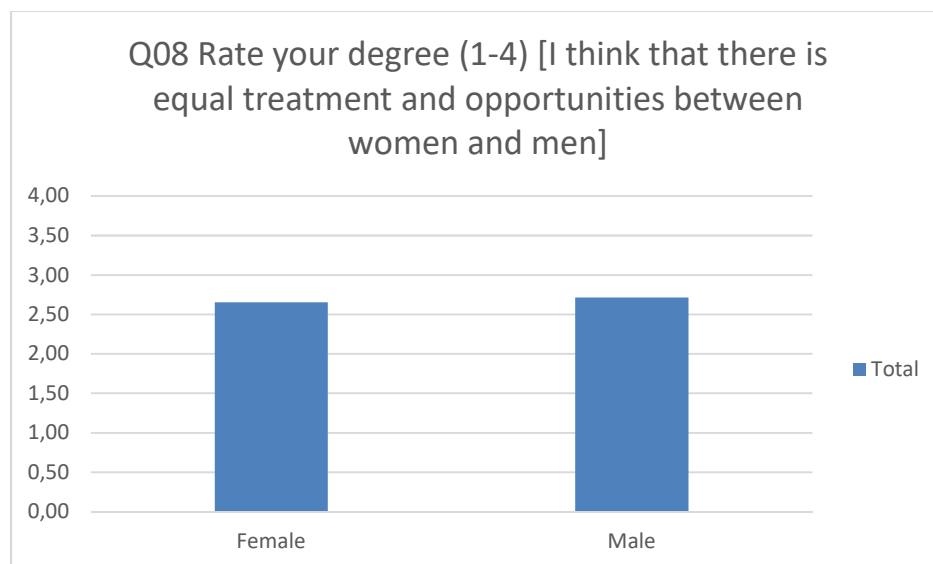
Q08 Rate your degree (1-4) [I think that in the staff selection processes women and men have the same opportunities]



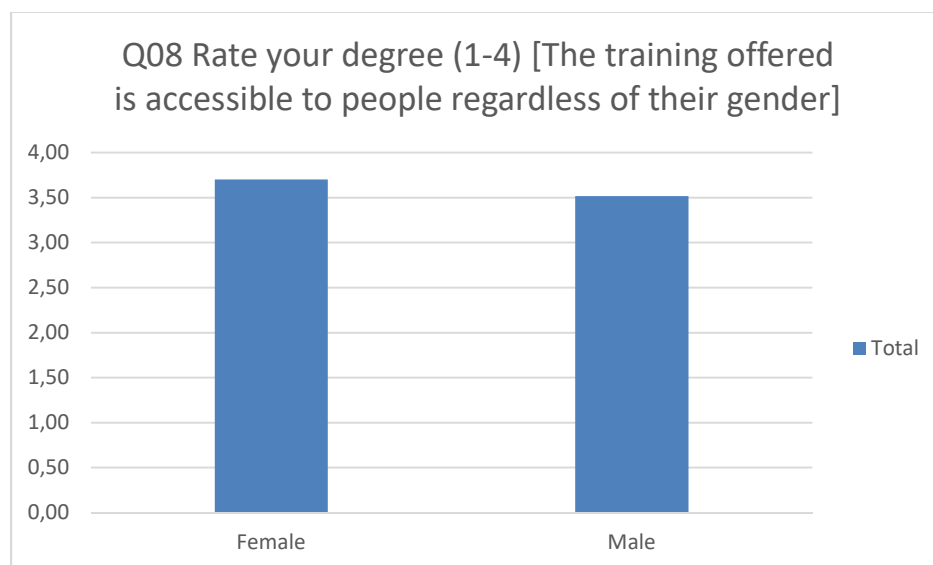
Q08 Rate your degree (1-4) [I feel that women can access positions of responsibility with equal treatment and opportunities as men]



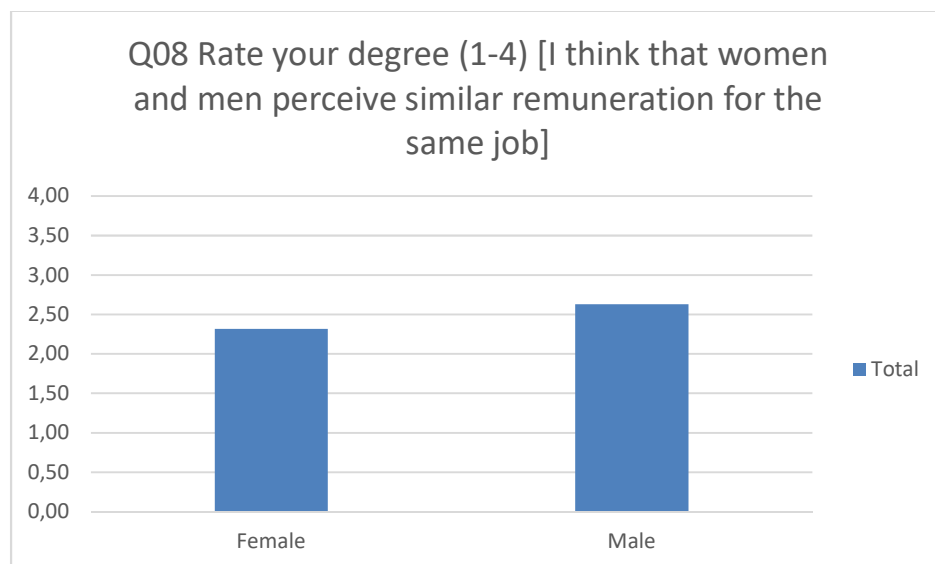
Q08 Rate your degree (1-4) [I think that there is equal treatment and opportunities between women and men]



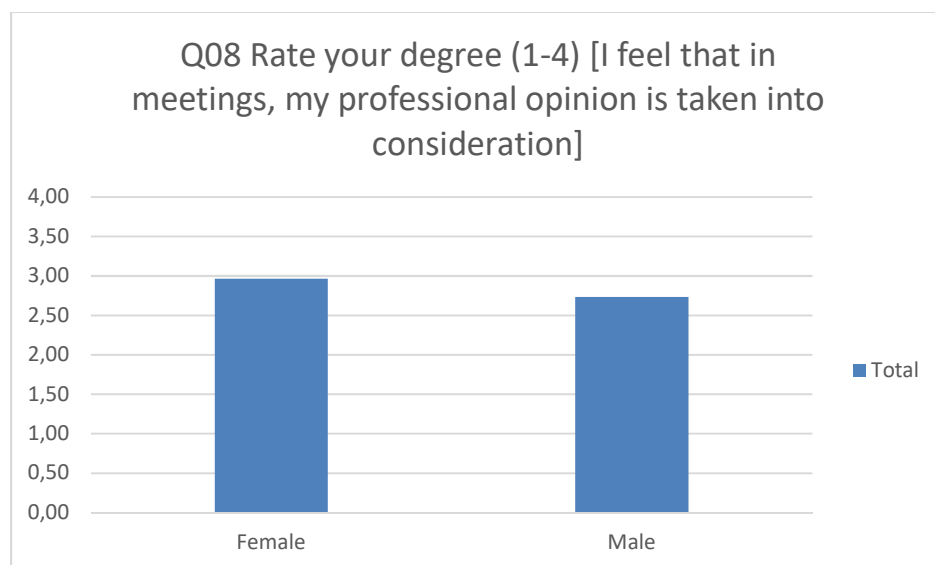
Q08 Rate your degree (1-4) [The training offered is accessible to people regardless of their gender]



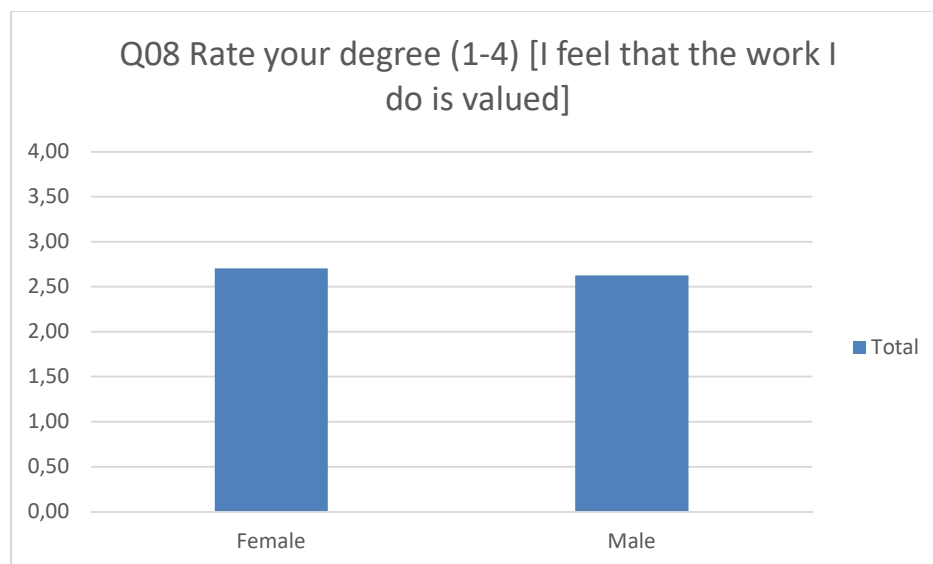
Q08 Rate your degree (1-4) [I think that women and men perceive similar remuneration for the same job]



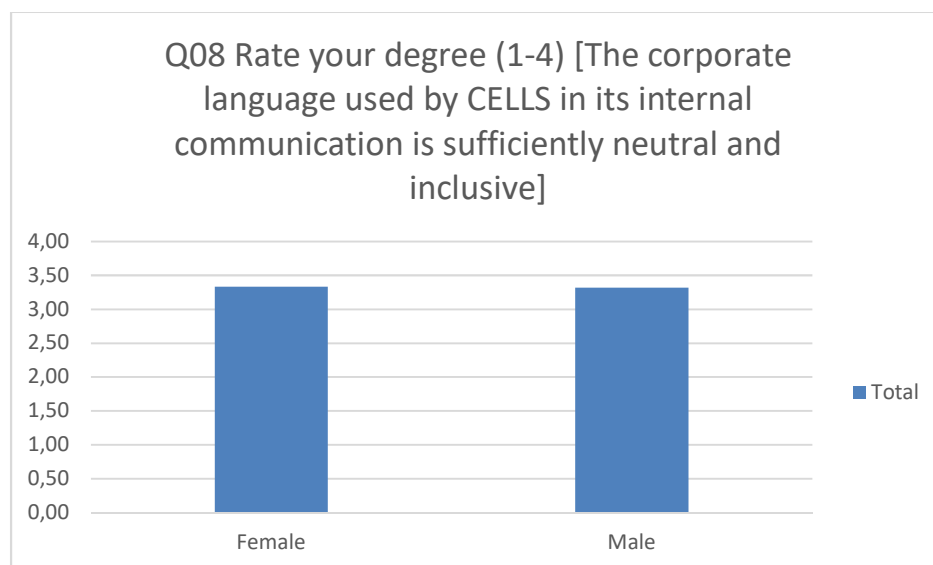
Q08 Rate your degree (1-4) [I feel that in meetings, my professional opinion is taken into consideration]



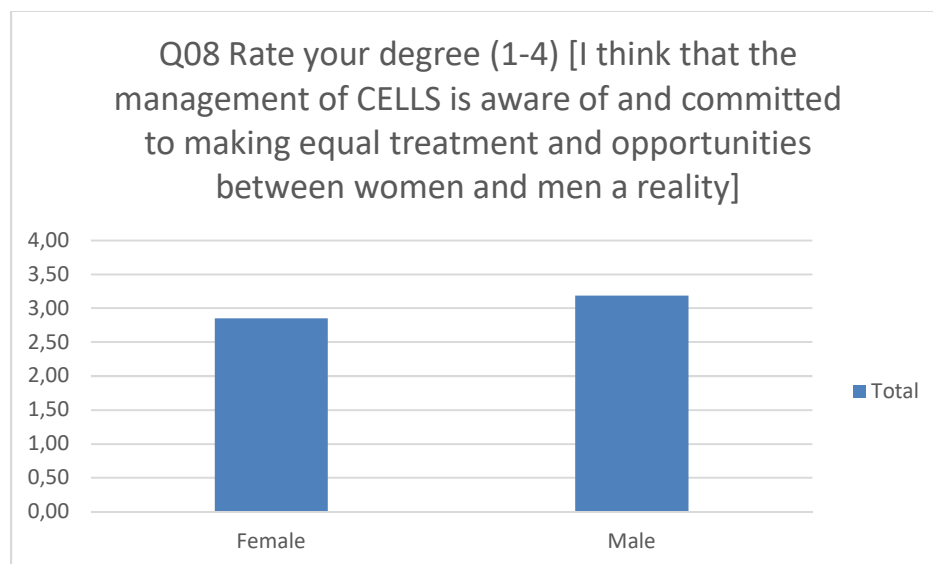
Q08 Rate your degree (1-4) [I feel that the work I do is valued]



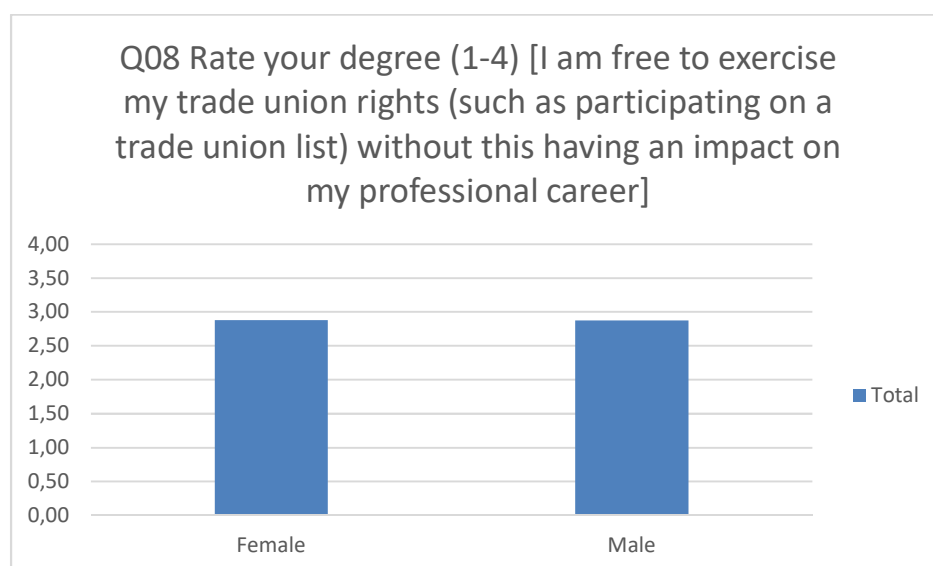
Q08 Rate your degree (1-4) [The corporate language used by CELLS in its internal communication is sufficiently neutral and inclusive]



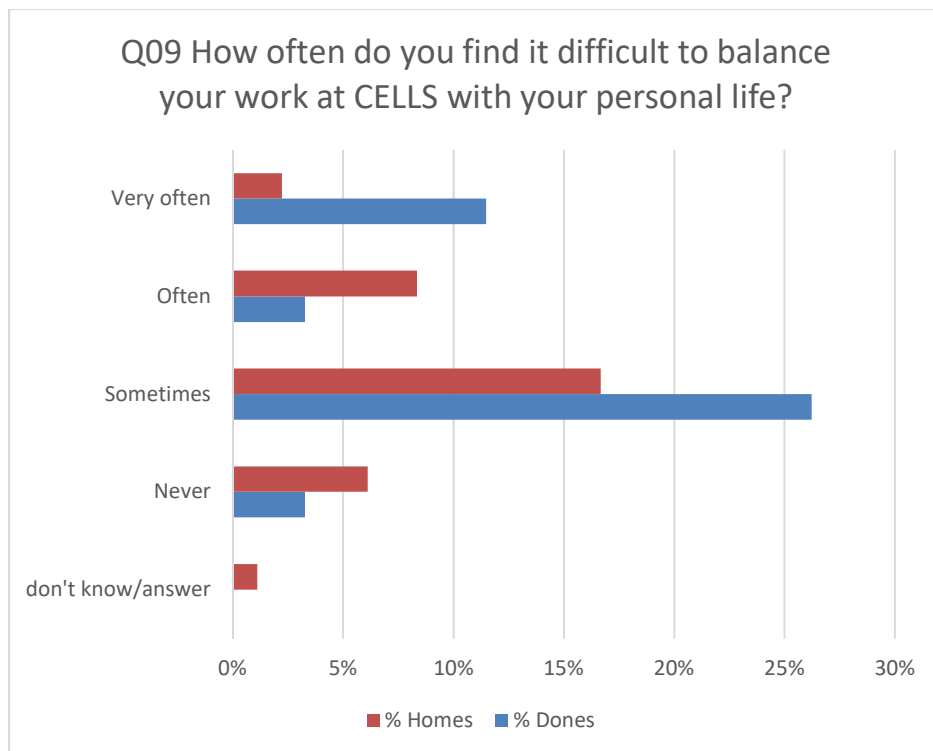
Q08 Rate your degree (1-4) [I think that the management of CELLS is aware of and committed to making equal treatment and opportunities between women and men a reality]



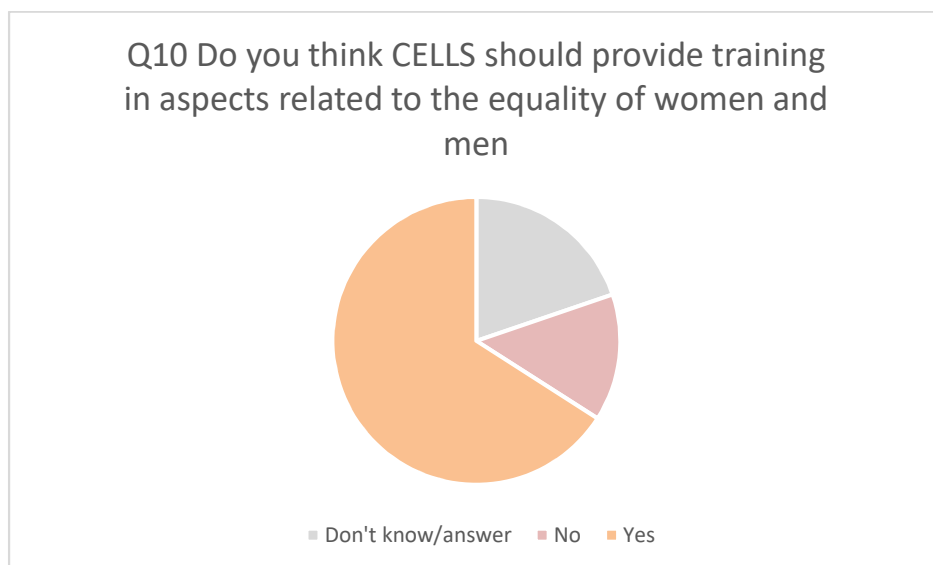
Q08 Rate your degree (1-4) [I am free to exercise my trade union rights (such as participating on a trade union list) without this having an impact on my professional career]



Q09 How often do you find it difficult to balance your work at CELLS with your personal life?

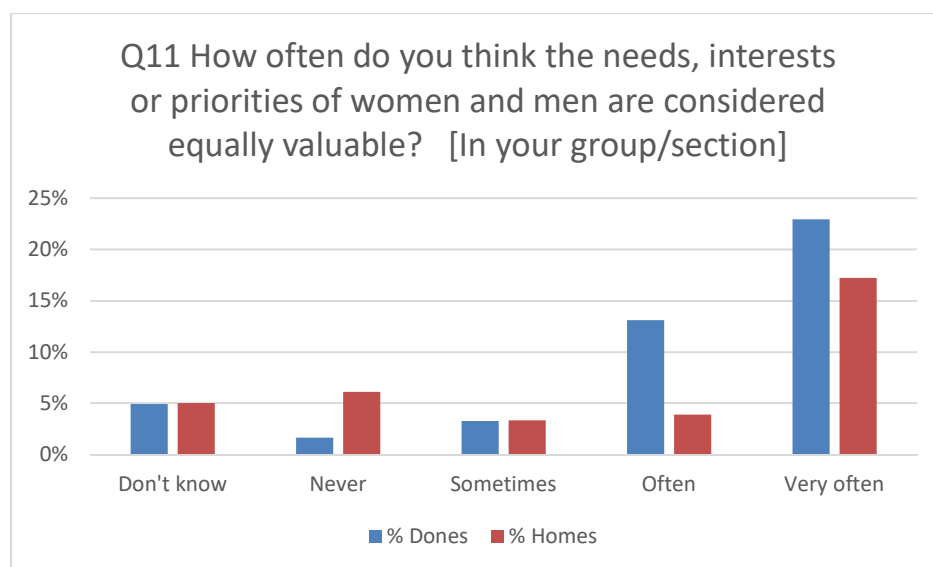


Q10 Do you think CELLS should provide training in aspects related to the equality of women and men



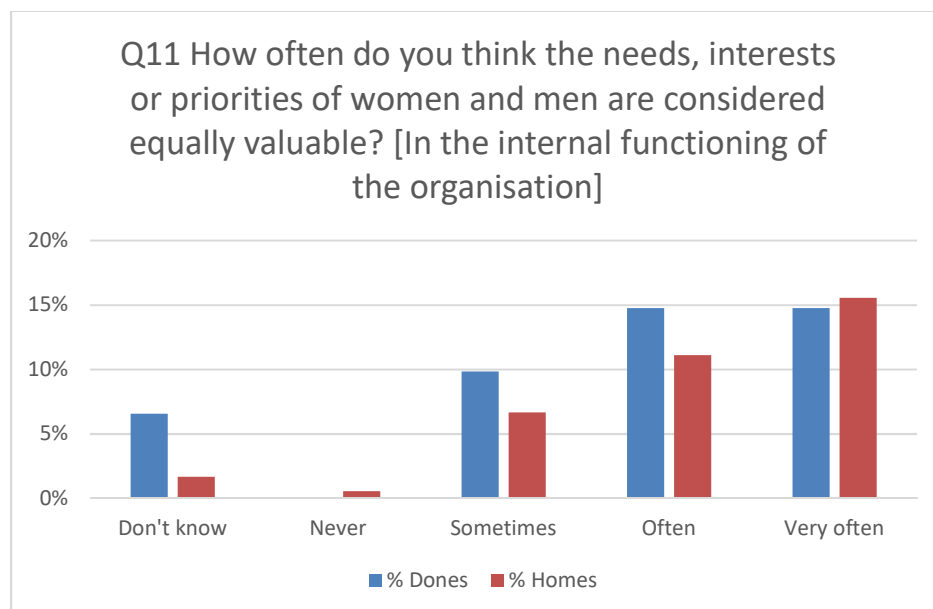
Q11 How often do you think the needs, interests or priorities of women and men are considered equally valuable?

[In your group/section]



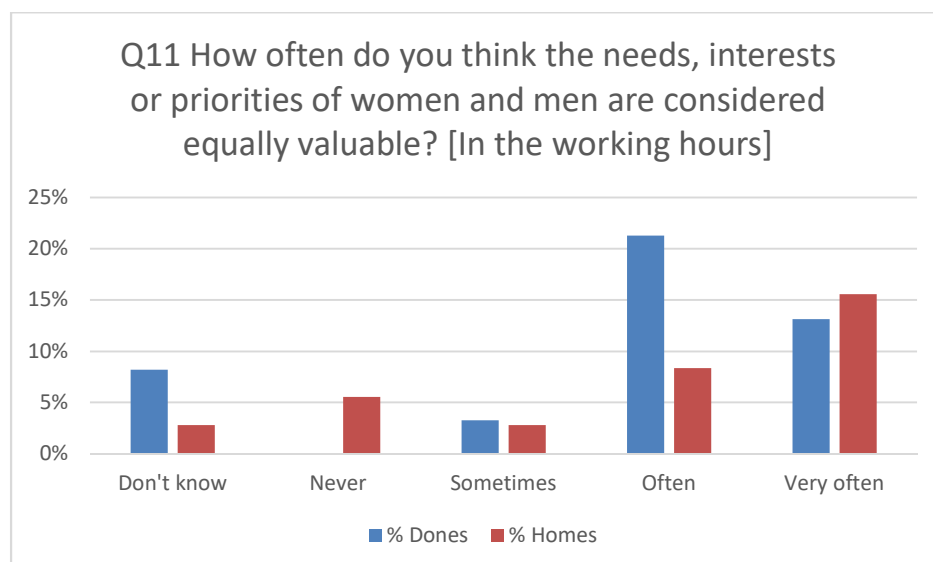
Q11 How often do you think the needs, interests or priorities of women and men are considered equally valuable?

[In the internal functioning of the organisation]



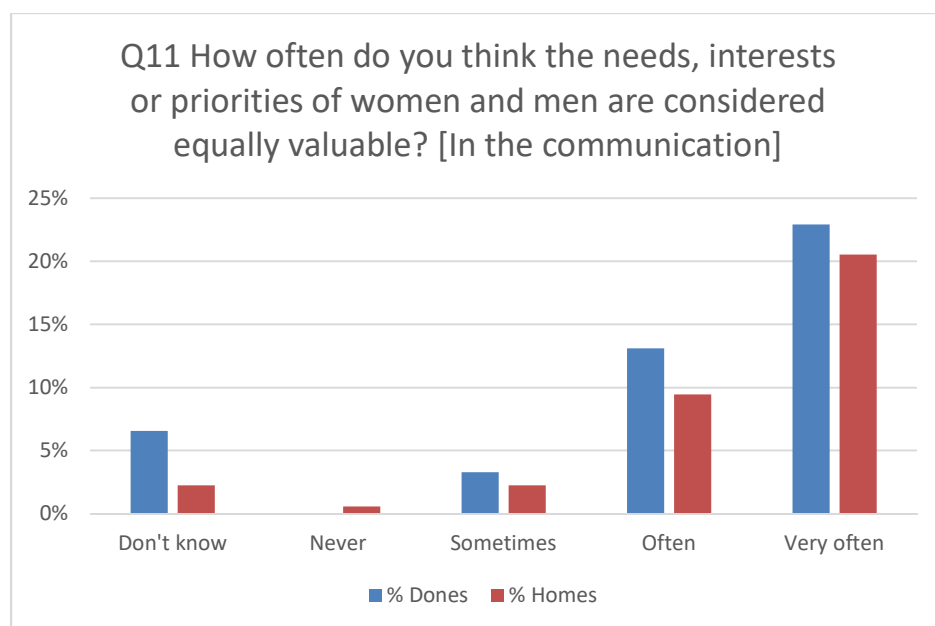
Q11 How often do you think the needs, interests or priorities of women and men are considered equally valuable?

[In the working hours]

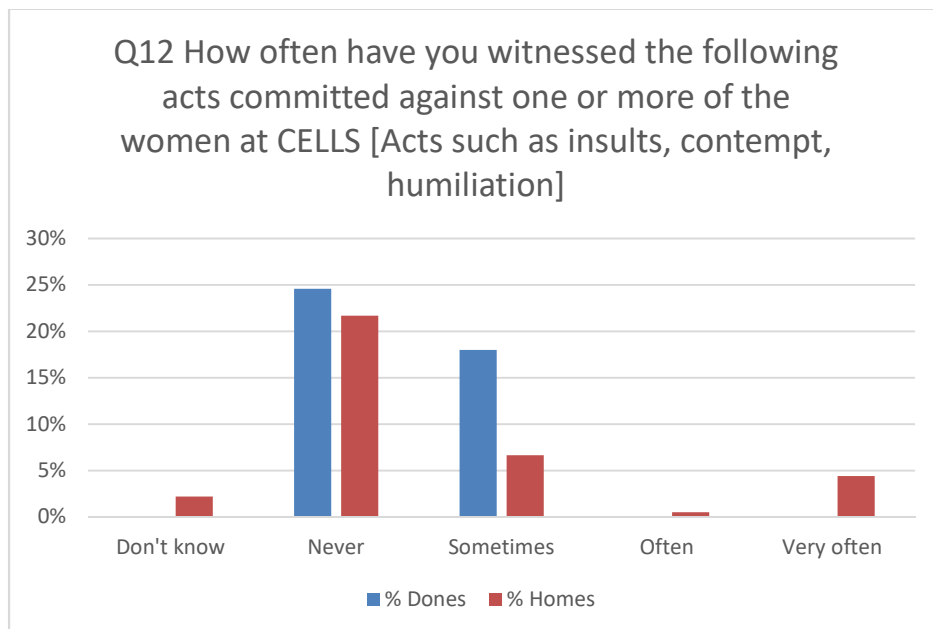


Q11 How often do you think the needs, interests or priorities of women and men are considered equally valuable?

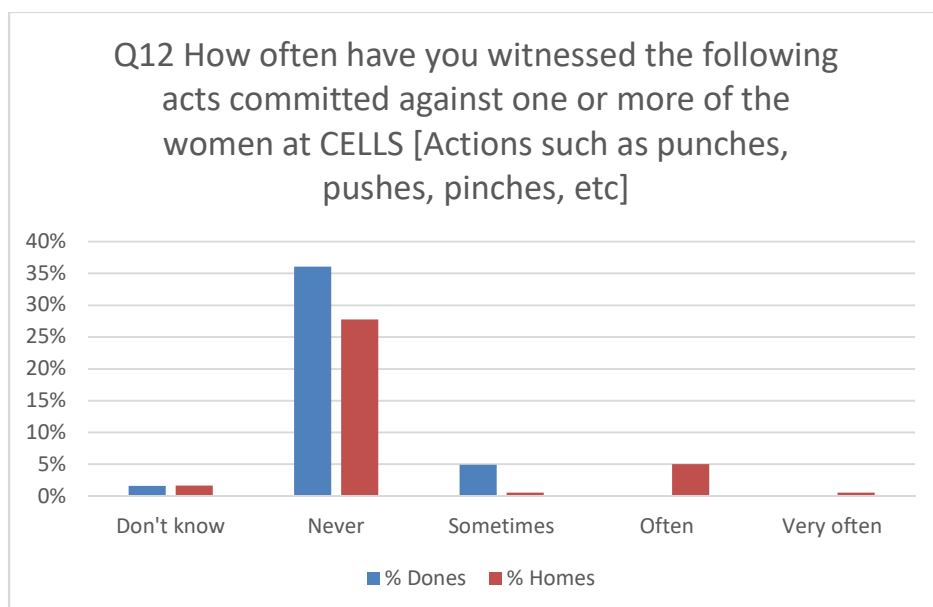
[In the communication]



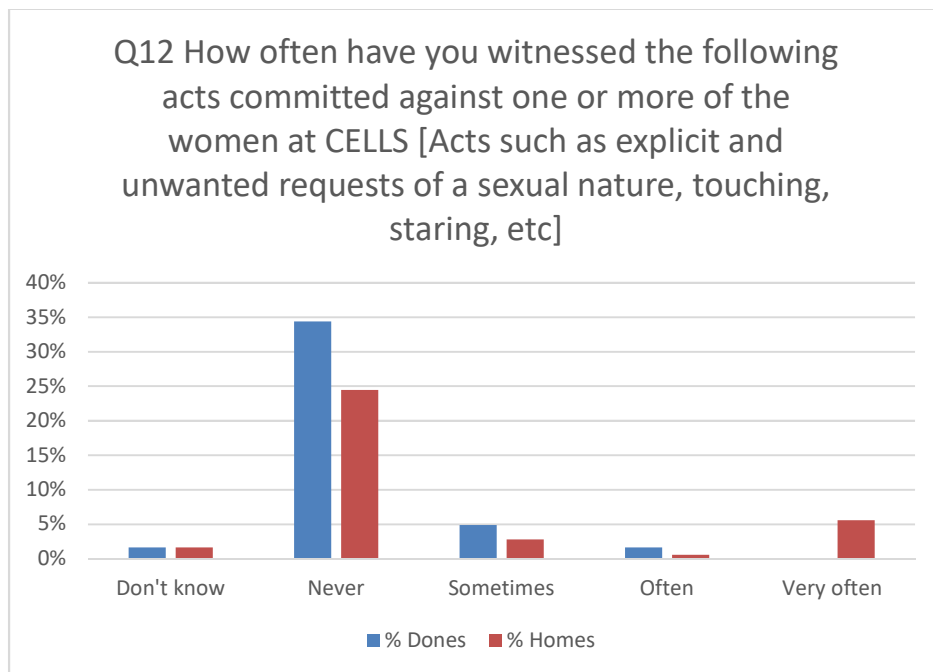
Q12 How often have you witnessed the following acts committed against one or more of the women at CELLS [Acts such as insults, contempt, humiliation]



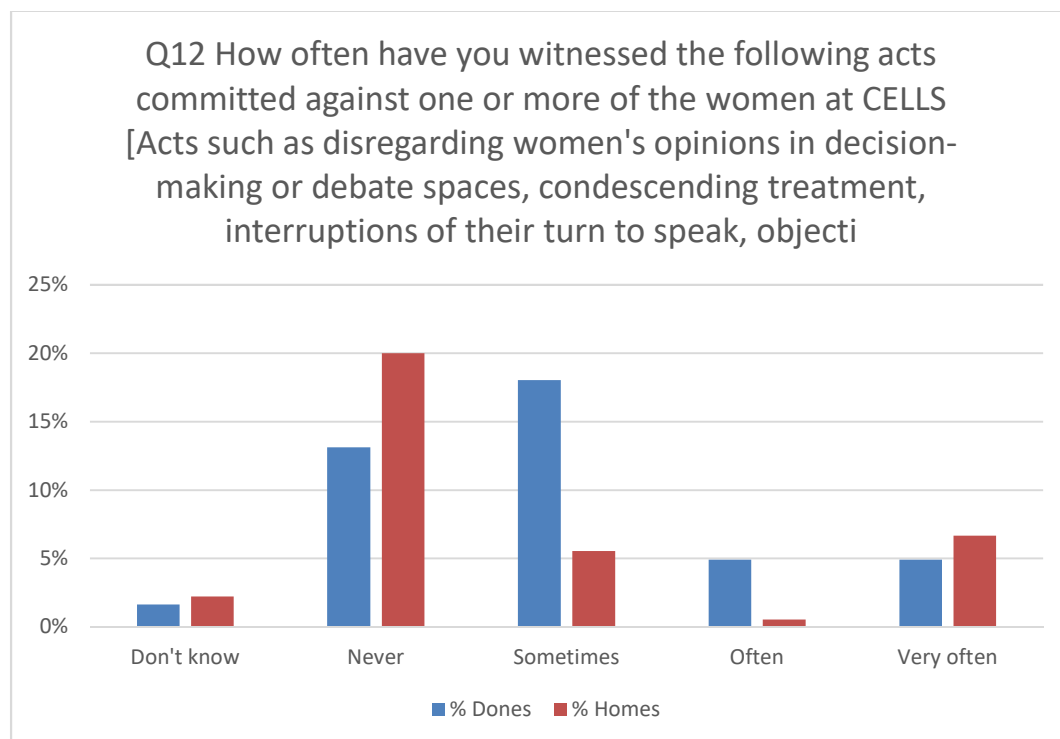
Q12 How often have you witnessed the following acts committed against one or more of the women at CELLS [Actions such as punches, pushes, pinches, etc]



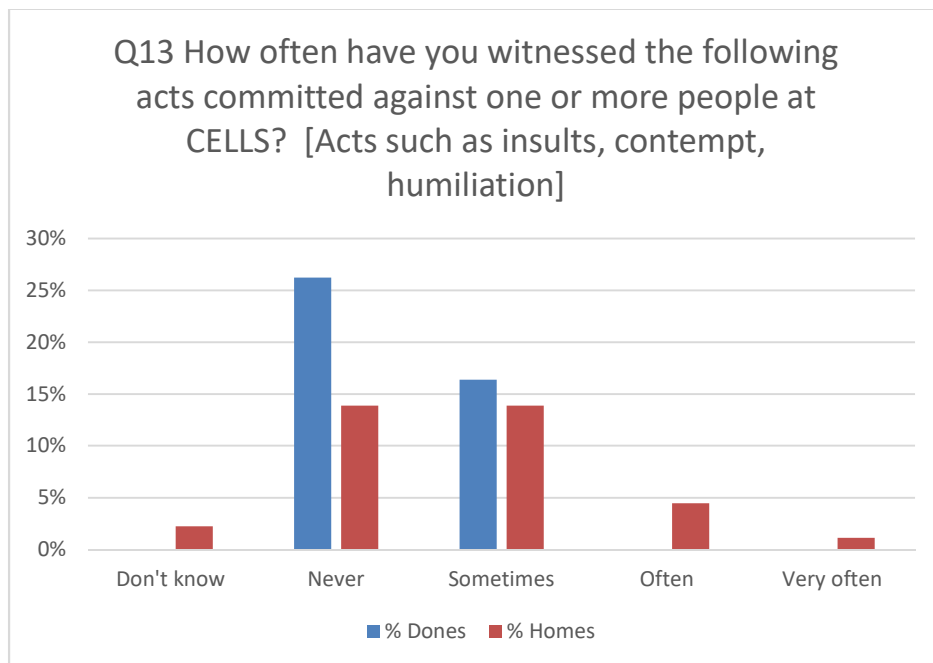
Q12 How often have you witnessed the following acts committed against one or more of the women at CELLS [Acts such as explicit and unwanted requests of a sexual nature, touching, staring, etc]



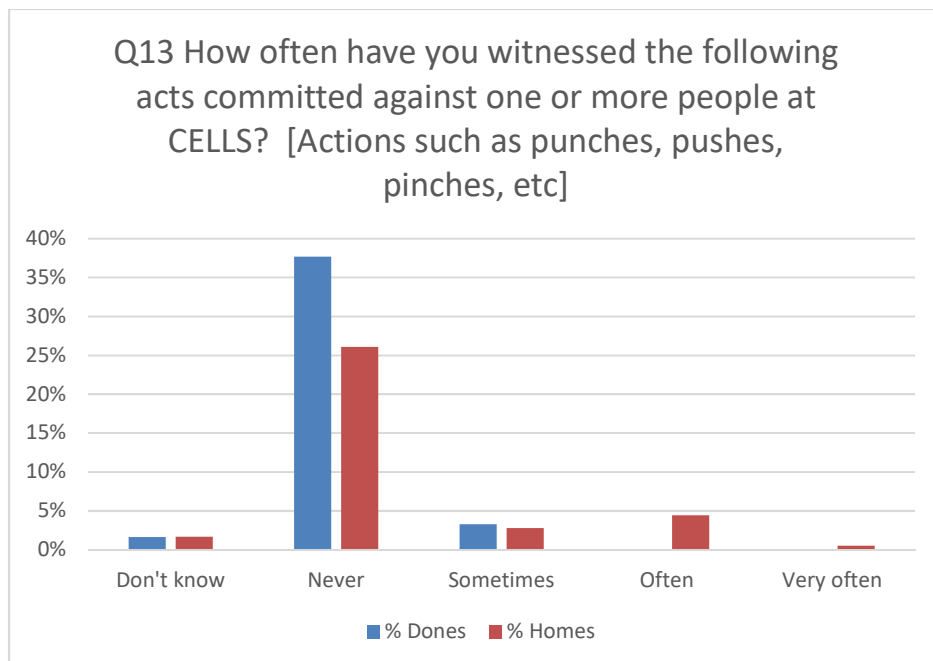
Q12 How often have you witnessed the following acts committed against one or more of the women at CELLS [Acts such as disregarding women's opinions in decision-making or debate spaces, condescending treatment, interruptions of their turn to speak, objectification, sexist jokes, etc]



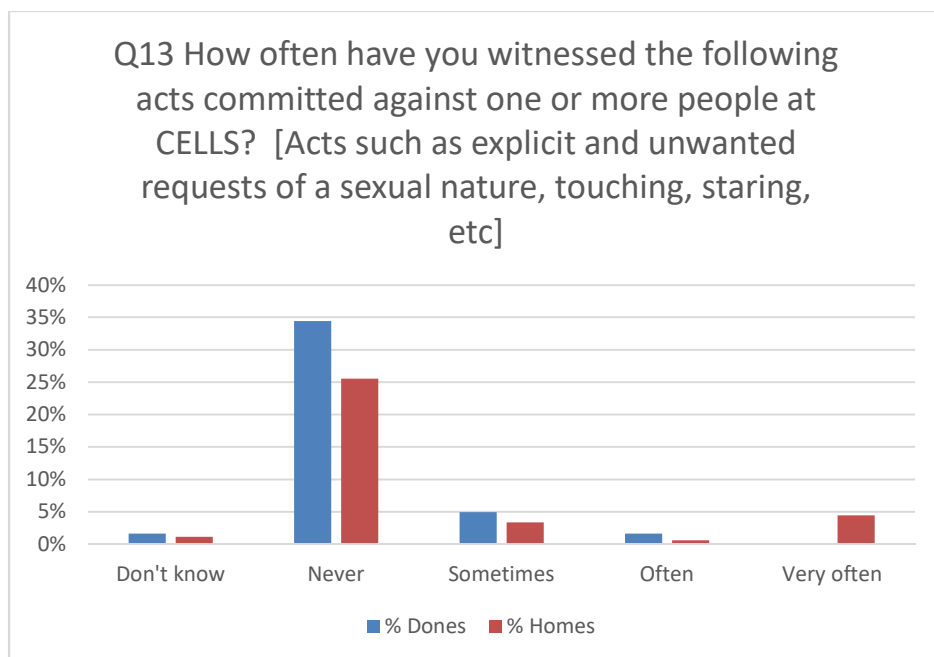
Q13 How often have you witnessed the following acts committed against one or more people at CELLS? [Acts such as insults, contempt, humiliation]



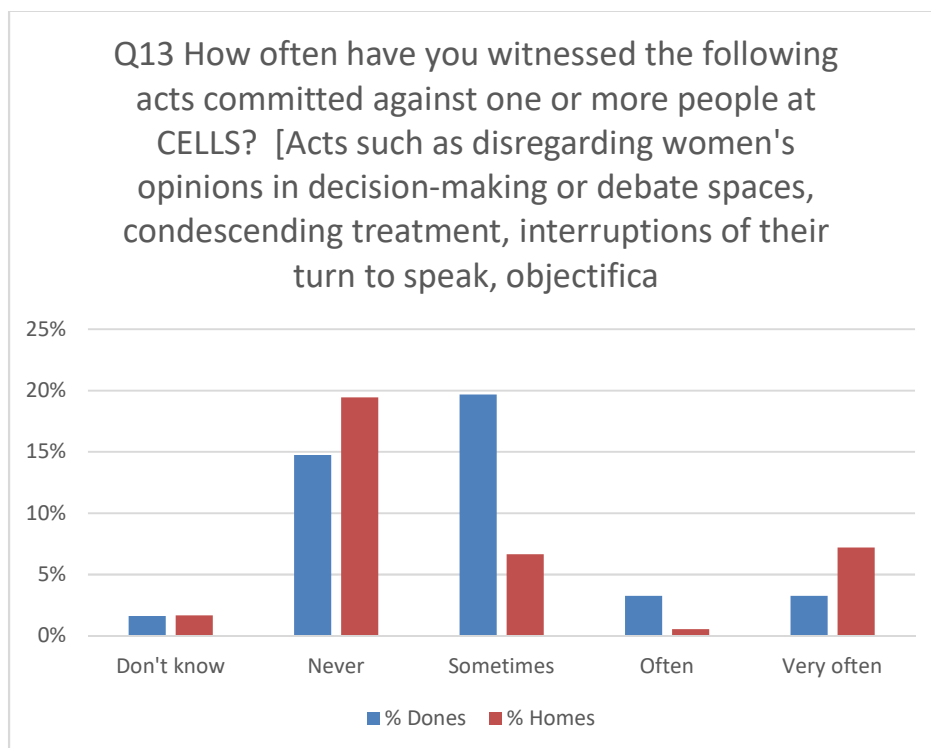
Q13 How often have you witnessed the following acts committed against one or more people at CELLS? [Actions such as punches, pushes, pinches, etc]



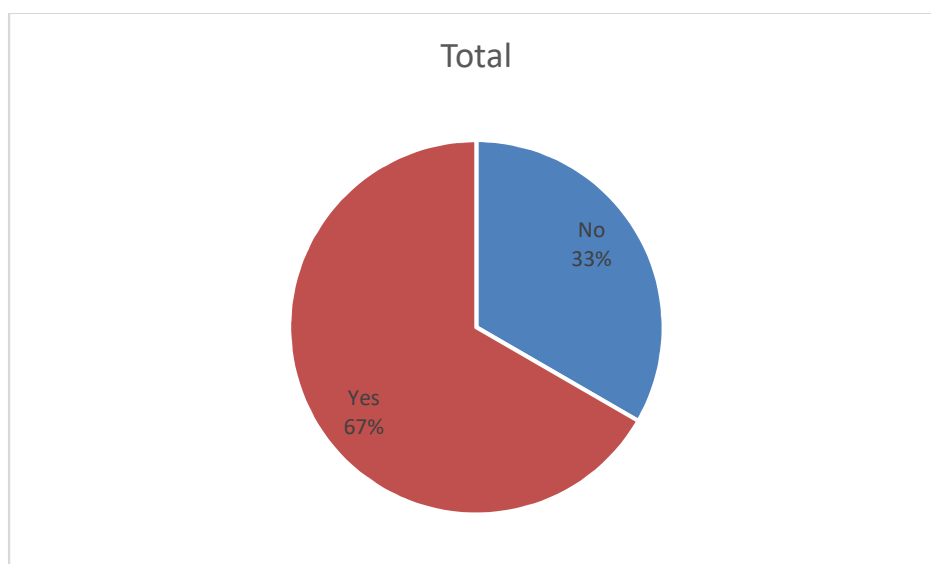
Q13 How often have you witnessed the following acts committed against one or more people at CELLS? [Acts such as explicit and unwanted requests of a sexual nature, touching, staring, etc]



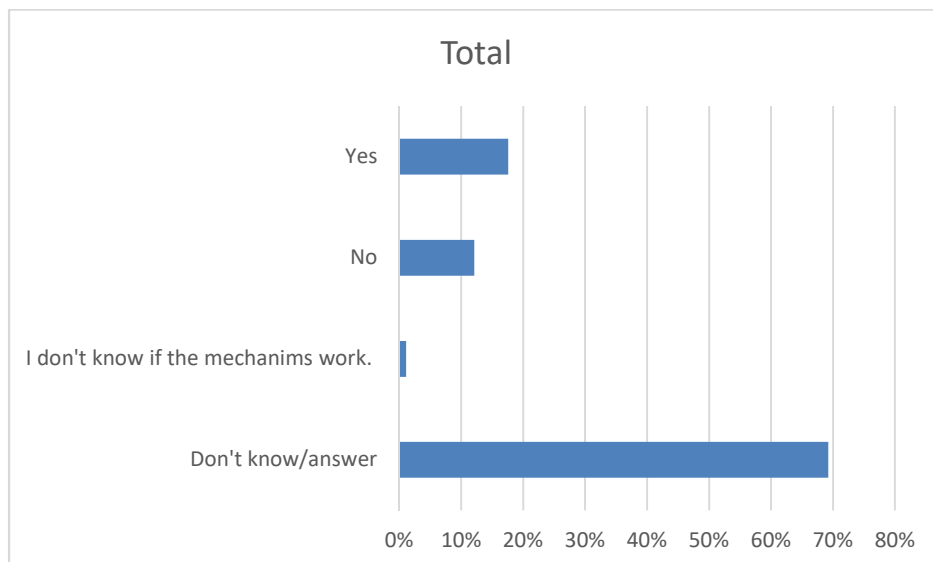
Q13 How often have you witnessed the following acts committed against one or more people at CELLS? [Acts such as disregarding women's opinions in decision-making or debate spaces, condescending treatment, interruptions of their turn to speak, objectification, sexist jokes, etc]



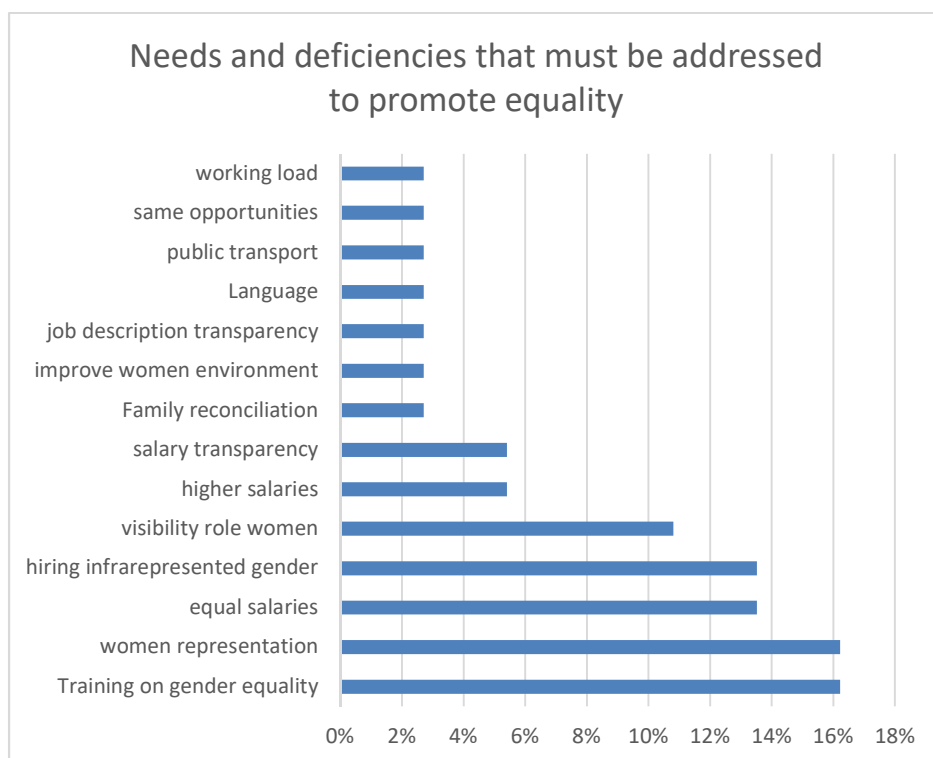
Q14 Do you know if CELLS has mechanisms to prevent, detect and act on cases of sexual harassment and on the grounds of sex or on grounds of sexual orientation / identity / gender expression?



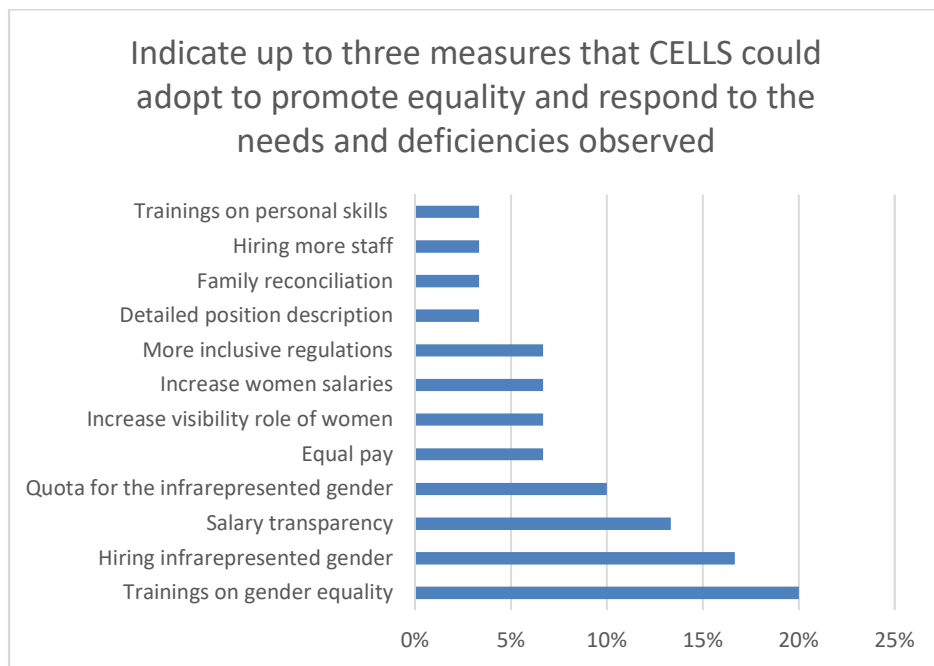
Q15 Do you think these mechanisms are adequate?



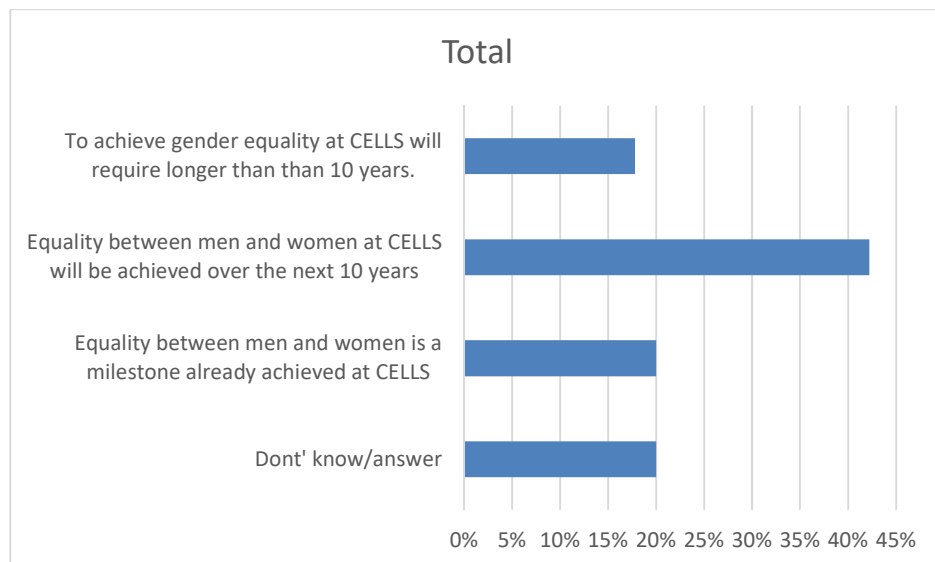
Q16 Indicate up to three needs and deficiencies that must be addressed to promote equality



Q17 Indicate up to three measures that CELLS could adopt to promote equality and respond to the needs and deficiencies observed above



Q18 With which of the following statements do you most agree in relation to gender equality at



ANEXO 3. Regulaciones en CELLS con impacto en el Plan de Igualdad.

Además de lo previsto en el presente plan se menciona a continuación una serie de normativa interna actualizada con diferentes medidas adoptadas en relación con la igualdad de género en CELLS:

- Régimen de jornada y permisos previstos en la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la cual se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, en vigor desde el 1 de marzo de 2023.
- Plan de Acción surgido de la evaluación de Riesgos Psicosociales y ratificado por el CSS el 05/07/2022. El enlace al texto es el siguiente:
https://confluence.cells.es/display/HSI/10.+RISK+ASSESSMENT?preview=/48533676/662372402/20220617_mesures_preventives.xlsx
- Regulación de la evaluación del personal, promoción profesional y liquidación del complemento de productividad, en vigor desde el 1 de enero de 2017.
- Protocolo de actuación frente al acoso en el ámbito laboral en el consorcio CELLS, en vigor desde mayo 2021.
- Texto refundido de los acuerdos sobre el modelo organizativo de turnos para el personal de la división de aceleradores e CELLS, en vigor desde 9 de enero de 2019.
- Modelo organizativo de Floor Coordinators
- Política de género para eventos científicos y técnicos organizados por ALBA, en vigor desde 1 de julio de 2023.
- Instrucción del Teletrabajo en CELLS, en vigor desde 1 julio de 2023.

ANEXO 4. Recomendaciones generales para un uso no sexista del lenguaje.

Ús del femení:

Quan ens referim a una persona concreta, cal utilitzar la forma masculina o femenina d'acord amb el gènere d'aquesta persona. Cal tenir en compte, que si estem redactant un text que ha de ser vàlid durant un temps prou llarg, com ara una resolució d'atorgament de funcions, convé utilitzar un nom genèric, o bé una denominació doble, en previsió que aquell càrrec pugui ser ocupat més endavant per una altra persona. Per exemple, *La direcció ha d'avisar en un termini de...* en comptes de *La directora ha d'avisar en un termini de ...*

Cal evitar la forma doble i usar la que correspongui segons la persona a qui s'adreça el text o a qui ens referim.

Tampoc no s'ha d'utilitzar el tractament senyoreta, ja que comporta una discriminació respecte del masculí, que no distingeix els homes casats dels que no ho són.

Formes genèriques i altres expressions:

Quan no ens referim a una persona concreta, sempre que es pugui s'han d'utilitzar noms invariables pel que fa al gènere:

Es proposa	En lloc de
persona, ésser humà, individu	home
les persones beneficiàries	els beneficiaris
la persona interessada	l'interessat
la persona beneficiària, (de la beca), la persona becada	el becari
la persona que signa	el signant
la persona usuària	l'usuari
la persona responsable de la secretaria	la secretària
les persones afectades	els afectats
algunas personas	algunos

La paraula *part* és un cas semblant al de la paraula *persona* i s'utilitza sovint en llenguatge administratiu i jurídic.

Es proposa	En lloc de
------------	------------

la part demandant	el demandant
la parte contratante	el contratante

Per designar una pluralitat de persones d'un mateix grup, categoria professional, etc., l'ús del masculí amb valor genèric és el més habitual. aquest ús és perfectament normatiu i propi de la llengua catalana i de la llengua castellana i es pot no considerar sexista. No obstant, en aquests casos és recomanable utilitzar també mots col·lectius o construccions metonímiques per designar aquests grups:

Es proposa	En lloc de
tothom	tots
l'alumnat	els alumnes
la plantilla	el personal els treballadors
la ciutadania	els ciutadans
el personal de secretaria	Les secretàries
el personal docent, investigador	els professors i els investigadors
el género humano, la humanidad, la gente	los hombres
humanity, humankind, people	men
chairperson	chairman
cleaner	cleaning lady

Redacció documents legals:

L'ús de formes genèriques és un recurs molt útil a l'hora de redactar textos legals i normatius. Cal tenir en compte que els càrrecs poden ser ocupats tant per homes com per dones i evitar l'ús del masculí per generalitzar.

Expressions neutres o despersonalitzades:

Podem substituir les denominacions referides a persones per expressions amb referents no personals.

Es proposa	En lloc de
Amb la col·laboració de	Col·laboradors
Us donem la benvinguda	Benvinguts
Cal tenir formació en	Cal tenir formació de

Nom	De Sr./Sra.:
Cognoms i nom	El/la sol·licitant:

Formes dobles:

Quan les exigències del text o la manca d'una paraula o expressió que defineixi allò que volem expressar no ens permeten fer servir formes genèriques o despersonalitzades, podem optar per fer servir la forma femenina i la masculina, especialment en singular. Pel que fa a les referències fetes en plural a col·lectius que poden ser constituïts tant per homes com per dones, s'entén que el masculí té valor genèric, llevat que s'especifiqui expressament el contrari.

Per precisar o emfasitzar la referència a dones i homes, per exemple en títols i en eslògans, les formes dobles són un recurs molt apropiat. Per exemple, *subscriptora o subscriptor, subscriptor/a*.

En català, en el cas de la salutació de circulars i cartes, la forma masculina i la femenina es poden escriure separades per una barra inclinada o bé per una coma. Per exemple, *Benvolgut senyor, benvolguda senyora*.

En castellà, se separen les formes masculina i femenina amb una barra inclinada. Per exemple, *Distinguido señor / Distinguida señora*.

En anglès les formes masculina i femenina s'escriuen unides per la conjunció *or* i és recomanable que es vagi alternant l'ordre de les dues formes. Per exemple, *Dear Sir or Madam / Dear Madam or Sir*. En contextos més formals, una alternativa bona i totalment neutra és la forma *To whom it may concern*.

Canvis de pronoms:

Alguns pronoms amb marca de gènere poden ser substituïts per pronoms sense marca de gènere.

Es proposa	En lloc de
Em plau convidar-vos (a vos)	Em plau convidar-lo (a vostè)

En el cas de l'anglès, caldrà trobar solucions als problemes que sorgiran en l'ús dels pronoms singulars *he* i *she* i dels seus respectius possessius, *his* i *her*, per fer referència a una persona indeterminada. Com que aquests mots tenen referents de gènere definit (són gender specific), en la majoria de casos el recurs més convenient és passar la frase al plural, de manera que es converteixin en *they* i *their*, respectivament. L'ideal és canviar tota la frase al plural.

Es proposa	En lloc de
Students must hand in their projects on Friday	Each student must hand projects on Friday in his project on Friday
The group leader will coordinate the project and they must contact all group members.	The group leader will coordinate the project and he or she must contact all group members.

Canvis mínims de redacció:

- Canvi del determinant amb marca de gènere per un pronom o un altre determinant que no en tingui (tothom, qualsevol, cadascú, ningú, cap, etc.): Per exemple, Cada estudiante recibirá en lloc de El estudiante recibirá...
- Canvi de l'adjectiu o el substantiu per un d'invariable: Per exemple, Barcelona té 2.000.000 habitants en lloc de Barcelona té 2.000.000 ciutadans.
- Utilització de la passiva reflexa. Per exemple, La vacant per la qual se us va entrevistar en lloc de la vacant per la qual vau ser entrevistat; Cuando se solicite la devolución de la fianza, se deberá aportar fotocopia de la licencia en lloc de: Cuando el usuario solicite la devolución de la fianza, deberá aportar fotocopia de la licencia.
- Utilització del verb en lloc de l'adjectiu o el nom: *Cal decidir qui coordinarà les pràctiques* en lloc de *Cal decidir qui serà el coordinador de les pràctiques*; *No sabemos quién participará primero* en lloc de *No sabemos quién será el primer participante*.

Estereotips:

Sovint, quan es parla d'un home només s'utilitza el cognom, mentre que quan es parla d'una dona s'utilitza o bé només el nom, o bé el nom i el cognom, o bé el cognom precedit de l'article femení *la* o de la forma de tractament *la senyora*. Evidentment, aquesta asimetria s'ha d'evitar utilitzant una designació paral·lela.

Es proposa	En lloc de
Van assistir a l'acte Pere Aragonès i Laura Borràs	Van assistir al l'acte Pere Aragonès i la Laura Borràs
Asistieron al acto Pere Aragonès y Laura Borràs	Asistieron al acto Pere Aragonès y la Borràs
Contact Dr. Puig or the secretary Mrs Green	Contact Dr. Puig or his secretary, Jane

El doble tractament de les dones, senyoreta i senyora, fa referència a si són solteres o casades, mentre que el tractament dels homes, senyor, no fa distincions entre solters i casats. Per eliminar aquesta asimetria discriminatòria, evitem l'ús del tractament senyoreta i utilitzarem senyora i senyor, independentment de l'estat civil de les persones a què fem referència.

En el cas de l'anglès, per a les dones, Ms., actualment totalment establerta, que no fa referència al seu estat civil.

En molts casos no hi ha simetria entre el masculí i el femení de noms i adjectius, perquè el femení té connotacions negatives. Cal buscar adjectius o expressions que puguin funcionar pels dos sexes.

Determinades professions s'associen només a homes o només a dones. Solen ser oficis i càrrecs en què predomina un gènere. El resultat que s'utilitza el femení per designar feines desprestigiades i el masculí per designar feines amb prestigi. Per evitar aquesta tendència cal utilitzar paraules que englobin homes i dones. Per exemple, *El personal de neteja* en lloc de *les dones de la neteja*. *El personal d'infermeria* en lloc de *les infermeres*.

Llenguatge escrit no sexista:

- Nomenar en femení i evitar la insensibilització fent servir suposats genèrics que són masculins quan estem parlant de dones: Les responsabilitats tenen gènere, hi ha directors i directores, presidents i presidentes.
- Personalitzar el missatge si coneixem el gènere de la persona a la que ens dirigim. La comunicació no ha de menysvalorar les capacitats de les dones.
- Trencar els estereotips associats a determinades ocupacions: també hi ha infermers (no sols infermeres), bombers.
- Quan parlem d'una persona concreta i només hi ha una única forma pel masculí i pel femení es recomana l'ús de l'article (determinat o indeterminat) : *El gerent/La gerent. Dues auxiliars administratives*.
- Cal incloure la forma no-binària en els tractaments. En anglès és Mx (afegir a Mr i Ms).

Gènere i LGTBI: L'ús d'un llenguatge lliure d'expressions LGTBI-fobes o sexistes contribueix a crear un món més just i igualitari i a trencar amb la seva concepció cisheteropatriarcal, que exclou moltes realitats relacionades amb la diversitat sexual i de gènere. Per exemple, quan es parla del *col·lectiu gai*, només es fa referència a homes homosexuals, però, si es fa servir el concepte LGTBI i les seves variants, s'hi engloben lesbianes, persones trans, bisexuals, intersexuals, queers, asexuals i d'altres.

Persones amb discapacitat o diversitat funcional: Cal evitar la vitalització i la condescendència i posar l'èmfasi en les persones, no en la seva discapacitat.

Salut mental: Una de cada quatre persones tindrà algun problema de salut mental al llarg de la seva vida. Per no alimentar l'estigma de la salut mental, que parteix del desconeixement i els prejudicis, es recomana no banalitzar o frivoltzar els problemes i trastorns, especialment quan

ens referim a estats d'ànim. Quan una persona està trista o té un humor voluble, s'ha d'evitar emprar termes com *depressiu* o *bipolar*.

FORMACIÓ

<https://empreses.barcelonactiva.cat/web/es/detall-formacio?id=1131300> (gratuït)

Guia per a l'ús no sexista del llenguatge <https://www.uab.cat/doc/pistes-us-no-sexista-llenguatge>

REFERÈNCIES:

Universitat de Barcelona III PLA IGUALTAT

Universitat Autònoma de Barcelona LLENGUATGE NO SEXISTA

Universitat Pompeu Fabra PLA IGUALTAT ISABEL DE VILLENA

Institut d'Estudis Catalans IEC, PLA D'IGUALTAT

Ajuntament de Barcelona PLA D'IGUALTAT

Generalitat de Catalunya PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITAT ENTRE DONES I HOMES