

## II Plan de Igualdad de FSP CNIO

Acuerdo FSP CNIO/ Representación legal de los trabajadores  
5 de mayo de 2025

Fundación del Sector Publico Estatal Centro Nacional de  
Investigaciones Oncológicas Carlos III, FSP CNIO

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| I. INTRODUCCION.....                                                            | 2  |
| II. DIAGNOSTICO DE SITUACION.....                                               | 5  |
| 1. Selección, contratación y promoción profesional.....                         | 7  |
| 2. Condiciones de trabajo .....                                                 | 8  |
| 3. Ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral..... | 9  |
| 4. Representación femenina .....                                                | 12 |
| 5. Clasificación profesional y política retributiva .....                       | 14 |
| 6. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género .....               | 22 |
| 7. Seguridad y Salud Laboral.....                                               | 23 |
| 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....                        | 24 |
| 9. Formación.....                                                               | 25 |
| 10. Comunicación .....                                                          | 30 |
| III. PROGRAMA DE ACTUACIONES .....                                              | 32 |
| 1. Selección y contratación .....                                               | 33 |
| 2. Promoción.....                                                               | 35 |
| 3. Ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral..... | 35 |
| 4. Clasificación profesional y política retributiva .....                       | 38 |
| 5. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género .....               | 39 |
| 6. Seguridad y Salud Laboral.....                                               | 40 |
| 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....                        | 41 |
| 8. Formación.....                                                               | 42 |
| 9. Comunicación .....                                                           | 43 |
| IV.CRONOGRAMA DE ACTUACIONES .....                                              | 44 |
| V. SEGUIMIENTO, EVALUACION Y REVISION DEL PLAN DE IGUALDAD .....                | 45 |
| VI.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN .....                                          | 46 |
| VII. VIGENCIA .....                                                             | 47 |

## I. INTRODUCCION

El Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO) fue creado en 1998 por el Instituto de Salud Carlos III, si bien fue fundado por el Ministerio de Sanidad y Consumo. Actualmente el CNIO se integra en el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. El CNIO está gestionado por una fundación de titularidad estatal, creada simultáneamente con el Centro, cuya denominación es la de Fundación del Sector Público Estatal Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III.

La misión esencial del CNIO es llevar a cabo una investigación de excelencia y ofrecer tecnología innovadora en el ámbito del cáncer al Sistema Nacional de Salud y al Sistema Nacional de Ciencia e Innovación. Con esta finalidad constituyen objetivos estratégicos del CNIO:

- Desarrollar una investigación de vanguardia que permita obtener nuevos y más eficaces métodos de diagnóstico y tratamiento de las enfermedades oncológicas.
- Trasladar el conocimiento científico a la práctica clínica, consiguiendo que los avances científicos repercutan lo antes posible sobre nuestro sistema sanitario y, por tanto, sobre el bienestar de los pacientes.
- Transferir la tecnología desarrollada en el CNIO a empresas innovadoras.
- Contribuir a la formación de las nuevas generaciones de investigadores/as, tecnólogos/as y profesionales sanitarios en el ámbito de la oncología y la investigación en biomedicina, ofreciendo oportunidades de formación en todas las etapas de su carrera académica: prácticas de laboratorio para estudiantes de grado, trabajos de fin de grado (TFG), tesis de fin de master (TFM), tesis doctorales, estancias postdoctorales, estancias sabáticas para científicos visitantes, estancias para MIR/FIR/BIR, o ciclos de formación en centros de trabajo (FCT) para estudiantes de Formación Profesional, entre otros.
- Comunicar y divulgar al público en general las actividades del CNIO, promover las vocaciones científicas tempranas, y acercar la investigación en cáncer a la sociedad, aumentando la concienciación sobre la necesidad de invertir en ciencia de vanguardia.
- Establecer un sistema de gestión nuevo y más eficaz en el ámbito científico europeo.

### Compromiso del CNIO con la igualdad

El compromiso del CNIO por el respeto al principio de igualdad sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social ha prevalecido en la elaboración de este documento.

De hecho, la voluntad de la Dirección del CNIO por incorporar el enfoque de género en la cultura organizativa del CNIO dio lugar, a finales del 2012, a la creación de la Oficina de Mujer y Diversidad (WISE Diversidad) y la elaboración del código de conducta ética. La Oficina de Mujer y Diversidad nació

con la misión de promover la concienciación sobre la necesidad real de acciones para alcanzar y asegurar la igualdad de género en la Ciencia, así como para ayudar a corregir los desequilibrios observados en la comunidad CNIO.

WISE Diversidad, formada por un grupo de 9 personas (8 mujeres y 1 hombre), en su mayoría científicos, de manera altruista trabaja para concienciar sobre los desequilibrios de género en ciencia y promover acciones para corregirlos. Promueven y apoyan iniciativas encaminadas a mejorar el balance entre la vida personal y profesional de las personas trabajadoras del CNIO y organizan actividades para concienciar y cambiar los sesgos de género en ciencia.

Por otra parte, en 2019 se promulgó el I Plan de Igualdad de FSP CNIO cuya vigencia finaliza en cuatro años, lo que conduce a una revisión de sus resultados y a la negociación de una segunda edición.

En este II Plan de Igualdad de FSP CNIO seguiremos trabajando por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro del contexto laboral y el ámbito de las relaciones laborales. Por eso, todas las acciones que se empezaron en 2019 están vigentes en la actualidad, y queremos que sigan estándolo en un futuro, como fruto de nuestra identidad como institución.

En definitiva, el objetivo de este plan de igualdad es dar continuidad y seguimiento a las acciones del plan anterior, así como ofrecer nuevas acciones de progreso en las áreas de mejora, dotando así de coherencia a todo el proceso de construcción de una institución que realmente lucha por la igualdad y la diversidad.

Para la realización del segundo plan de Igualdad se constituye una Comisión de Negociación constituida por representantes de la Dirección y Gerencia de la institución y representantes de los trabajadores de FSP CNIO. La composición de esta Comisión negociadora es de un 66% de mujeres y una 33% de hombres.

Es la voluntad de los miembros de la Comisión, que este nuevo plan sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y de incremento de la calidad de vida lo que redundará en el aumento de la productividad de los trabajadores y trabajadoras del CNIO.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, adoptando una serie de medidas en las diferentes áreas de actuación.

### **Características generales del Plan de Igualdad**

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de

género en la gestión de la institución en todas sus políticas y a todos los niveles.

- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

### **Normativa aplicable**

El Plan de Igualdad que aquí nos ocupa se ha negociado de conformidad con la normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

### **Ámbito de aplicación**

Este Plan de Igualdad es de aplicación para la Fundación del Sector Público Estatal Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

## II. DIAGNOSTICO DE SITUACION

El diagnóstico consiste en el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

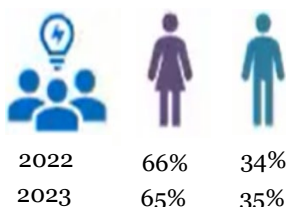
La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido atienden a los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### Análisis cuantitativo de la plantilla

Para analizar la presencia de mujeres y hombres en el CNIO se ha partido de los datos facilitados por el departamento de recursos humanos del CNIO, referidos a la fecha de cierre de 31 de diciembre de 2018 obtenidos con ocasión del I Plan de Igualdad y de los datos a 31 de diciembre de 2022 para analizar la evolución de las diferentes métricas en este II Plan. También se incluyen los datos a 31 de diciembre de 2023, que es el dato más reciente disponible a la fecha de elaboración de este Plan.

Se pueden subrayar los siguientes inputs:

- En primer lugar, destaca la preeminencia de la población femenina respecto de la masculina siendo en la plantilla de CNIO un 66% mujeres y un 34% hombres.



Si comparamos esta ratio en relación a la de 2018, cuando se promulgo el I Plan de Igualdad, podemos comprobar que la presencia de mujeres se ha incrementado en 2 puntos porcentuales (en 2018 era un 64%). En el ejercicio 2023 la composición es similar a la del ejercicio 2022.

Por otra parte, es destacable el incremento de mujeres en puestos de responsabilidad, que en 2018 era del 45% y en 2022 del 54%, habiendo incrementado la ratio en 9 puntos porcentuales, lo que se podrá apreciar en el apartado 5. *Representación femenina*. En 2023 la ratio de mujeres en puestos de responsabilidad es igualmente del 54%.

- Por rango de edad el 33% del personal tiene de 20 a 30 años (32% en 2023). Una de las misiones de FSP CNIO es formar nuevos investigadores/as en sus etapas de formación predoctoral y posdoctoral.

Los otros tramos de edad son la franja de edad de 31 a 44 años con un 34% (33% en 2023) y la franja de empleados/as con una edad superior a 45 años que es del 33% (35% en 2023).

En todos los tramos de edad se mantiene la mayoría de mujeres.

El 46% de la plantilla tiene una antigüedad de más de 7 años (50% en 2023). De este porcentaje un 70% son mujeres y un 30% hombres (misma composición en 2023), por lo que, las mujeres se encuentran más representadas en los empleados de antigüedad más elevada, en 4 puntos

porcentuales por encima de su presencia en el total de la entidad. Con estos datos se puede observar que existe estabilidad y que las políticas de conciliación facilitan la permanencia de las mujeres en la organización.

Si se analiza la categoría de los empleados/as pertenecientes a este tramo de antigüedad más elevada (más de 7 años) destaca efectivamente, la mayor permanencia de personal femenino en todas las categorías menos en la categoría de puestos con mayor responsabilidad ya que en estos puestos se han incorporado mujeres más recientemente.

En 2022 el porcentaje de hombres y mujeres en esta categoría es de 48%M-52%H. (En 2023 el porcentaje es de 47%M-53%H)

|                             | 2022    |         | 2023    |         |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|
|                             | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Personal antigüedad >7 años |         |         |         |         |
| Dirección y jefatura        | 48%     | 52%     | 47%     | 53%     |
| Investigador/a científico/a | 82%     | 18%     | 84%     | 16%     |
| Posdoctoral                 | 83%     | 17%     | 86%     | 14%     |
| Predoctoral                 | 67%     | 33%     | 75%     | 25%     |
| Titulado/a Superior         | 69%     | 31%     | 100%    | ---     |
| Personal técnico            | 88%     | 12%     | 66%     | 34%     |

La antigüedad media (años) de la plantilla por categoría y sexo es la siguiente:

|                             | 2022    |         |       | 2023    |         |       |
|-----------------------------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|
|                             | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Años de antigüedad          |         |         |       |         |         |       |
| Dirección y jefatura        | 12      | 15,1    | 13,4  | 13,4    | 14,7    | 14,0  |
| Investigador/a científico/a | 12,9    | 11,1    | 12,5  | 12,6    | 9,9     | 12,0  |
| Posdoctoral                 | 4,4     | 4,8     | 4,5   | 5,8     | 5,1     | 5,6   |
| Predoctoral                 | 2,7     | 2,7     | 2,7   | 3,0     | 2,5     | 2,8   |
| Titulado/a Superior         | 10,2    | 8,8     | 9,7   | 9,6     | 8,7     | 9,3   |
| Personal técnico            | 10,6    | 7,7     | 10,1  | 12,1    | 9,2     | 11,6  |
| Promedio general            | 8,5     | 7,8     | 8,3   | 9,4     | 8,0     | 9,0   |

- En relación al nivel de estudios se observa la cualificación académica de la plantilla siendo destacable el porcentaje del personal doctorado que es de un 37% (69% mujeres y 31% hombres). En general las mujeres se encuentran más representadas en los empleados con doctorado, en 3 puntos porcentuales por encima de su presencia en el total de la entidad. En 2023 el porcentaje del personal doctorado (38%) no ha cambiado significativamente respecto del 2022 (68% mujeres y 32% hombres).

No obstante, sí se percibe un desequilibrio en el nivel formativo de empleados/as sin estudios universitarios, que asciende a un 89% en el caso de las mujeres (87% en 2023) y a un 11% (13% en 2023) en el caso de los hombres, porcentajes que no se adecuan a los totales de presencia de hombres y mujeres

- Responsabilidades familiares En este apartado se analizan las diferencias entre hombres y mujeres respecto a la cantidad de hijos que tiene cada uno de ellos, observando que, en 2022, el 57% de la plantilla no tiene hijos y el 43% si los tiene. En 2023 el 59% de la plantilla no tiene hijos y el 41% si los tiene. Si analizamos los empleados/as con hijos, el 70% son mujeres y un 30% hombres (en

2023 son en un 69% mujeres y en un 31% hombres).

En 2018, el 55% de la plantilla no tenía hijos y el 45% sí. De este porcentaje, de empleados/as con hijos, el 65% eran mujeres y un 35% hombres.

La media de hijos/as de 2018, que se obtiene dividiendo el total de hijos/as entre el total de la plantilla fue de 0,74 hijos. Esta media no ha variado sustancialmente en el 2022 **ni en el 2023**, siendo de 0,75 hijos.

No se dispone información sobre otras cargas familiares, las cuales hacen referencia a trabajadores/as que tienen responsabilidad para con sus progenitores/as o familiares con algún grado de dependencia.

## Análisis de Igualdad por materias

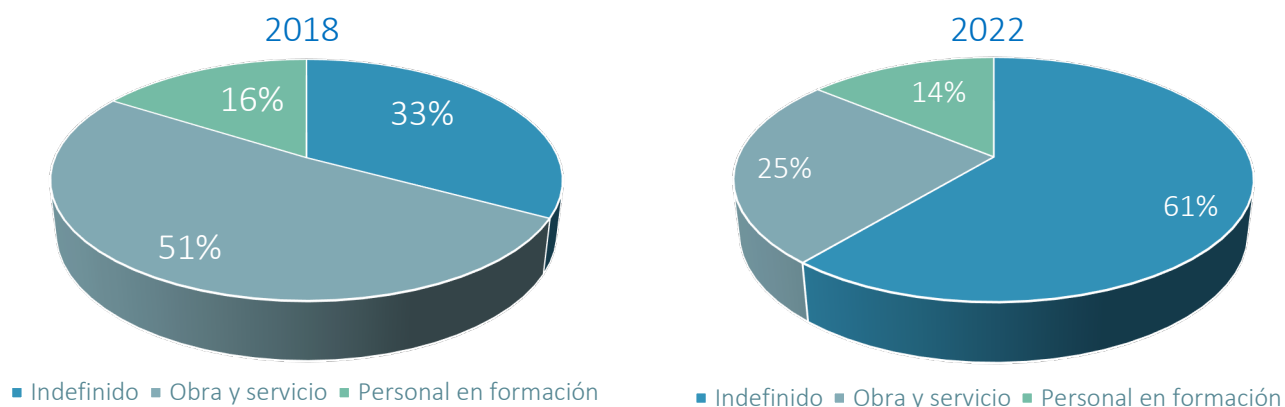
### 1. Selección, contratación y promoción profesional

En los datos de plantilla, de 2022 y de 2018, se observa que se ha producido un incremento positivo de la presencia femenina. En 2018 el 64% eran mujeres y el 36% hombres, en este ejercicio 2022 el porcentaje de mujeres alcanza el 66% y el de hombres el 34%.

Es de destacar la incorporación de mujeres, durante los cuatro años de vigencia del I Plan de Igualdad, en las categorías de niveles superiores o puestos de responsabilidad, que en 2018 era del 45% y en 2022 del 54%, habiendo incrementado la ratio en 9 puntos porcentuales, lo que se podrá apreciar en el apartado 5. Representación femenina.

Examinando la tipología de contratación de la plantilla del CNIO, es necesario recordar, que la situación de precariedad de los contratos temporales, que afectaba a ambos sexos, ha sido abordada durante los años de la vigencia del Plan por numerosas iniciativas legislativas: los procesos de estabilización, la reforma laboral o la nueva Ley de la Ciencia y la Tecnología han modificado sustancialmente la composición contractual de FSP CNIO.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, la contratación indefinida ha pasado de un 33% a un 61%. La contratación indefinida en 2023 es de un 81%.

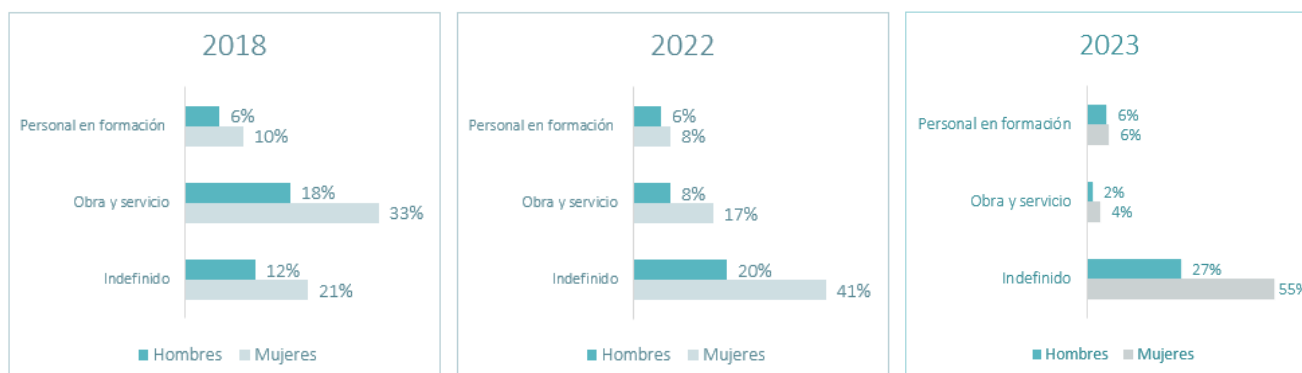


Respecto de los contratos temporales, hay que destacar que el 25% son antiguos contratos de obra y servicio vigentes a 31 de diciembre de 2022, a extinguir en cuanto vayan finalizando, lo que se espera que tenga lugar en los años 2023 a 2024. De hecho, a cierre de 2023 los contratos de obra y servicio ascienden a un 6% sobre el total, por lo que se confirma el pronóstico anteriormente indicado de que se van a ir extinguendo en cuanto vayan finalizando.

Los contratos en prácticas o contratos de formación son específicos del sector de la Ciencia, para las categorías profesionales de ayudantes de investigación predoctoral y posdoctoral.

Desglosando por sexo, el personal contratado indefinidamente es en un 68% mujeres y en un 32% hombres. Se puede apreciar que esta distribución mejora la composición general de mujeres y hombres (64%-36%) por lo que se puede afirmar que no existen desigualdades de género en cuanto a las condiciones de contratación. En 2023 el porcentaje de personal contratado indefinidamente es en un 67% mujeres y en un 33% hombres. En consecuencia, la diferencia en la composición desglosada por sexo respecto de 2022 es insignificante.

En cuanto a la evolución entre los ejercicios de los datos de contratación, en los siguientes cuadros se puede visualizar los datos desglosados por sexo, que ratifican la afirmación de que no existen sesgos en



la contratación.

Con relación a la jornada, los contratos a tiempo parcial son muy poco significativos, ascienden a un 1% sobre el total de la plantilla (3 mujeres y 2 hombres). La misma proporción se repite en 2023. Por lo tanto, el 99% del personal empleado está contratado a tiempo completo. No hay turnos en FSP CNIO.

## 2. Condiciones de trabajo

- Horario flexible y jornada continua.** La duración de la jornada de trabajo para el personal de FSP CNIO con contrato laboral es de treinta y siete horas y media semanales (37,5 horas) de trabajo efectivo (de promedio en cómputo anual y equivalente a mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales) distribuidas en una jornada continua de 7 horas y media diarias (7,5 horas). El personal empleado tiene derecho a una pausa de 15 minutos durante la jornada de trabajo, computable como trabajo efectivo.

La hora de entrada al trabajo queda fijada entre las 7 y las 10 horas. La hora de salida vendrá determinada por la hora de entrada. Por tanto, se establece un tiempo de trabajo coincidente para todos los trabajadores de 4,5 horas diarias.

- 📍 **Distribución irregular de la jornada (Bolsa de horas) / Horas extraordinarias.** El acuerdo de registro horario, entre la representación legal de los trabajadores y la Dirección-Gerencia de FSP CNIO, de 9 de junio de 2023, introdujo la distribución irregular de la jornada. Esto implica la posibilidad de variar el número de horas diarias de trabajo que se realicen, generando diferencias, ya sean por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo generando una bolsa de horas que se compensa de manera que, al final de cada trimestre, cada trabajador/a deberá haber realizado tantas horas como resulte del producto de 7,5 diarias, por el número total de días laborables que tenga dicho período.

De manera puntual, totalmente voluntaria y con carácter extraordinario, se permitió la realización de horas extraordinarias, cuando sea estrictamente necesaria la continuidad de experimentos científicos que requieran de un seguimiento continuo.

La prestación de trabajo en horas extras es voluntaria para ambas partes. En consecuencia, será necesaria la previa cumplimentación de una Orden de Trabajo en la que el supervisor/a especifique la necesidad de la tarea a efectuar y en la que el empleado/a acepte expresamente la misma, mediante la firma del documento por ambos. Estas horas se compensarán por descanso retribuido por un tiempo equivalente a 2 veces en jornada laboral normal.

- 📍 **Teletrabajo.** Uno de los objetivos del I Plan de Igualdad era realizar un análisis para implementar el trabajo a distancia que dio lugar al Programa Piloto de teletrabajo, meses antes del inicio de la pandemia de Covid-19, por lo que, cuando fue necesario generalizar su uso, ya disponíamos de los medios tecnológicos para acometerlo. Una de las medidas a implementar en este nuevo plan será realizar el análisis, con perspectiva de género, de la información sobre la utilización de la modalidad del trabajo a distancia por parte de los empleados y empleadas del CNIO, para detectar posibles sesgos en el uso de esta opción en función del sexo.
- 📍 **Desconexión digital.** También como consecuencia de lo establecido en I Plan de Igualdad, se negoció con la representación de los trabajadores una normativa interna reguladora del derecho a la desconexión digital. Esta norma tiene por objeto el establecimiento de las medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y las vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, una vez finalizada la jornada ordinaria de trabajo, contribuyendo de esta manera a la optimización de su salud laboral.

### 3. Ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral

El I Plan de Igualdad de FSP CNIO estableció como objetivo garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Para ello se elaboró el **Catálogo de permisos, licencias y medidas de conciliación de FSP CNIO** que incluye, de manera ordenada, las medidas de conciliación previstas por la legislación y aquellas que superen la legislación, de entre las que podemos destacar las siguientes:

### Medidas de Conciliación

- Horario flexible y jornada continua
- Limitación al horario de reuniones en CNIO.
- Teletrabajo.
- Desconexión digital.
- Formación en jornada laboral.
- Subvención de guardería.
- El CNIO busca opciones que faciliten el cuidado de los niños durante las temporadas vacacionales.
- Suplencias de las bajas de maternidad/paternidad
- Cooperación en las tareas en las primeras etapas de la maternidad y paternidad.
- Facilidades tecnológicas para empleados durante su baja maternal o paternal

- 📍 **Limitación al horario de reuniones en CNIO.** Para facilitar la asistencia del personal con cargas familiares, en el CNIO no se podrán organizar reuniones estratégicas, seminarios ni otros eventos a partir de las 16:00h. Quedan exceptuados los CNIO Frontiers Meetings, cuyas charlas podrán extenderse hasta las 17:00, y más allá de esta hora otras actividades (e.g. sesiones de posters).

Una cuestión que surge con ocasión de este diagnóstico es que la norma actual sobre la limitación al horario de reuniones en CNIO (hasta las 16:00) se amplíe a todo tipo de actividades, incluidos los CNIO Frontiers Meetings, cuyas charlas pueden extenderse hasta las 17:00 según la normativa actual (y las sesiones de pósteres pueden desarrollarse incluso más allá de esta hora). De manera general, todas las actividades organizadas por el centro deberían ajustarse a estas pautas horarias. Esto incluiría también las actividades organizadas por la Dean's Office o por las asociaciones de estudiantes.

- 📍 **Formación en jornada laboral.** Las horas dedicadas a la realización de cualquier acción formativa, se realizarán, en cuanto sea posible y como norma general, dentro de la jornada de trabajo sin recuperar las horas.
- 📍 **Subvención de guardería.** Se subvencionará en parte la guardería de los hijos/as de 0 a 3 años de empleados/as. Se abonará una cantidad hasta 150 euros /mes por niño con independencia de la escuela infantil que elijan sus padres/madres.
- 📍 El CNIO buscará **opciones que faciliten el cuidado** de los niños/as (de 4 a 14 años) durante la temporada de verano y Semana Santa.
- 📍 **Suplencias.** Las bajas de maternidad/paternidad/otro progenitor podrán ser cubiertas por personal suplente para la realización de las tareas y funciones que se considere necesario mantener durante dicho periodo.
- 📍 **Cooperación en las tareas** en las primeras etapas de la maternidad y paternidad. Se facilitará el compartir tareas en los laboratorios, de forma que las personas que se hallan en las primeras etapas de la maternidad/paternidad puedan asumir aquellas tareas más compatibles con sus circunstancias personales, y otros miembros de su grupo se encarguen de las que sean más difíciles de acomodar con su situación (por ejemplo, presentar trabajos en congresos).
- 📍 **Facilidades tecnológicas** para aquellas personas que durante su baja maternal o paternal

deseen mantenerse al corriente de los progresos del laboratorio, se les facilitará el poder seguir en streaming o por videoconferencias los lab meeting y otras reuniones críticas.

Algunas opciones analizadas para incorporar en este nuevo Plan son las siguientes

- Facilitar todas las reuniones en formato mixto (presencial y online), incluyendo los Lab meetings que realizan los grupos de investigación.
- Revisar que en la contratación de cursos de formación pueda estar prevista la presencia online (por ejemplo, en las clases de idiomas).
- Garantizar que los empleados y empleadas mantengan su involucración en el proyecto de investigación en el que estén trabajando, tras su baja por maternidad o paternidad.
- Una de las medidas previstas en el I Plan de Igualdad que ha quedado pendiente de ejecución y que, por lo tanto, se trasladará al II Plan de igualdad, es la de implementar algún tipo de ayuda económica para los empleados y empleadas con cargas familiares, para facilitar su asistencia a congresos y cursos externos. Se analizarán las posibles opciones y se propondrá un programa piloto.

Por otra parte, en el I Plan de Igualdad se regularon nuevos permisos y/ o excedencias específicas para FSP CNIO y que superan la legislación vigente.

Mejora de  
permisos legales

- Reproducción asistida
- Acompañamiento preparación al parto. Licencia no retribuida
- Consulta médica
- Parejas de hecho
- Adopción internacional. Excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo
- Fallecimiento, accidente grave o enfermedad larga duración del cónyuge  
Excedencia 4 meses
- Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado  
(3-5 días)
- Matrimonio y defunción de familiares hasta el 3º grado. Licencia no retribuida

- 📍 **Reproducción asistida:** Permiso retribuido, por el tiempo necesario, para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación. Este permiso se podrá solicitar como máximo 3 veces. Será de un día.
- 📍 **Acompañamiento preparación al parto.** Licencia no retribuida para acompañar a las clases de preparación de parto y exámenes prenatales, previa justificación de que no se puedan realizar fuera de jornada de trabajo. Si existe consenso entre el jefe/a y el empleado/a, en lugar de no retribuirse podrá pactarse su recuperación.
- 📍 **Consulta médica.** Conceder permiso retribuido por el tiempo necesario, para asistir a consulta médica tanto de la Seguridad Social como privada o concertada, debiendo avisar con la mayor antelación y presentar la justificación posteriormente. No obstante, los trabajadores/as procuraran adaptar, cuando así resulte posible, las horas de visitas médicas a los tiempos de descanso.
- 📍 **Parejas de hecho.** En el Plan de Igualdad ya se indicaba que las parejas de hecho que acrediten su inscripción en el registro oficial también pueden beneficiarse de las medidas de este Plan de Igualdad.
- 📍 **Adopción internacional.** Establecer la posibilidad de una **excedencia con derecho a**

**reserva** del puesto de trabajo, por el tiempo indispensable hasta un máximo de un año, para las personas en trámites de adopción internacional preavisando, con al menos, 1 mes de antelación. Esta excedencia se podrá solicitar un máximo de 2 veces, siendo cada una de las dos solicitudes, en años diferentes.

- 📍 **Fallecimiento, accidente grave o enfermedad larga duración del cónyuge o pareja de hecho.** Excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo, de duración no superior a 4 meses.
- 📍 **Fallecimiento del cónyuge, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a las parejas de hecho.** Permiso retribuido de tres días, cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo es de cinco días.
- 📍 **Matrimonio y defunción de familiares hasta el 3º grado.** Licencia no retribuida o recuperable, a elección de la persona trabajadora.

Para consultar la totalidad de los derechos de conciliación se ha de acudir al mencionado Catálogo de permisos, licencias y medidas de conciliación de FSP CNIO que recientemente se ha actualizado incluyendo los nuevos permisos y licencias establecidos en el Real Decreto Ley 5/2023.

### Corresponsabilidad en el ejercicio de derechos

La elaboración de este marco normativo, su difusión y divulgación, ha permitido que todos los trabajadores y trabajadoras del Centro sean plenamente conscientes de todas las opciones de conciliación que tienen a su disposición y se ha visualizado la determinación por parte del CNIO en el disfrute igualitario de estas medidas, combatiendo, de esta forma, los tópicos de la división de tareas entre hombres y mujeres.

La incorporación de esta cultura a la realidad de la institución se ha hecho patente en el ejercicio de los derechos a los permisos de maternidad y del otro progenitor y al permiso para el cuidado del lactante. En el siguiente cuadro se observa que, en el ejercicio 2022, nueve empleados han disfrutado del permiso del otro progenitor y cinco del permiso para el cuidado del lactante. En el 2023 el número de hombres que ha disfrutado los citados permisos han sido de 7 y 2. Estos datos son muy significativos teniendo en cuenta la proporción de hombres en la entidad.

|                            | 2018    |         |       | Tasa (*) |         | 2022    |         |       | Tasa (*) |         | 2023    |         |       | Tasa(*) |         |
|----------------------------|---------|---------|-------|----------|---------|---------|---------|-------|----------|---------|---------|---------|-------|---------|---------|
|                            | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres  | Hombres | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres  | Hombres | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres |
| Maternidad/Otro progenitor | 14      | 4       | 18    | 6%       | 3%      | 6       | 9       | 15    | 2%       | 7%      | 9       | 7       | 16    | 3%      | 5%      |
| Cuidado del lactante       | 10      | 0       | 10    | 4%       | 0%      | 5       | 5       | 10    | 2%       | 4%      | 8       | 2       | 10    | 3%      | 1%      |
| Reducción de jornada       | 4       | 2       | 6     | 2%       | 2%      | 4       | 2       | 6     | 1%       | 1%      | 3       | 2       | 5     | 1%      | 1%      |
| Excedencia con reserva     | 2       | 2       | 4     | 1%       | 2%      | 3       | 2       | 5     | 1%       | 1%      | 2       | 1       | 3     | 1%      | 1%      |

(\*) Tasa = Dato analizado dividido entre el total de mujeres o de hombres

## 4. Representación femenina

En este apartado se valora cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones (**segregación horizontal**) o cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la entidad (**segregación vertical**).

La Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres determina que “*se entiende por presencia o composición equilibrada la presencia*

*de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.*

A continuación, se identifican los empleados y empleadas de FSP CNIO por categorías profesionales.

| Categorías profesionales    | 2018    |         |       | Porcentaje |         | 2022    |         |       | Porcentaje |         | 2023    |         |       | Porcentaje |         |
|-----------------------------|---------|---------|-------|------------|---------|---------|---------|-------|------------|---------|---------|---------|-------|------------|---------|
|                             | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres    | Hombres | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres    | Hombres | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres    | Hombres |
| Dirección y jefatura        | 30      | 36      | 66    | 45%        | 55%     | 37      | 31      | 68    | 54%        | 46%     | 39      | 33      | 72    | 54%        | 46%     |
| Investigador/a científico/a | 41      | 12      | 53    | 77%        | 23%     | 36      | 10      | 46    | 78%        | 22%     | 38      | 12      | 50    | 76%        | 24%     |
| Postdoctoral                | 19      | 16      | 35    | 54%        | 46%     | 32      | 12      | 44    | 73%        | 27%     | 31      | 16      | 47    | 66%        | 34%     |
| Predoctoral                 | 51      | 28      | 79    | 65%        | 35%     | 61      | 47      | 108   | 56%        | 44%     | 58      | 44      | 102   | 57%        | 43%     |
| Titulado Superior           | 40      | 26      | 66    | 61%        | 39%     | 39      | 25      | 64    | 61%        | 39%     | 48      | 32      | 80    | 60%        | 40%     |
| Técnico                     | 52      | 11      | 63    | 83%        | 17%     | 62      | 12      | 74    | 84%        | 16%     | 67      | 13      | 80    | 84%        | 16%     |
|                             | 233     | 129     | 362   | 64%        | 36%     | 267     | 137     | 404   | 66%        | 34%     | 281     | 150     | 431   | 65%        | 35%     |

Como se puede observar, el sexo femenino no se encuentra representado por debajo del 40% en ninguna categoría. Adicionalmente, es destacable la incorporación de mujeres, durante los cuatro años de vigencia del I Plan de Igualdad, en las categorías de niveles superiores o puestos de responsabilidad, que en 2018 era del 45% y en 2022 y 2023 del 54%, habiendo incrementado la ratio en 9 puntos porcentuales.

A continuación, se desglosa la categoría de Dirección y jefatura que engloba las posiciones de mayor responsabilidad y con equipos a su cargo.

| Categorías profesionales       | 2018    |         |       | Porcentaje |         | 2022    |         |       | Porcentaje |         | 2023    |         |       | Porcentaje |         |
|--------------------------------|---------|---------|-------|------------|---------|---------|---------|-------|------------|---------|---------|---------|-------|------------|---------|
|                                | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres    | Hombres | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres    | Hombres | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres    | Hombres |
| Alta Dirección                 | 1       | 1       | 2     | 50%        | 50%     | 1       | 1       | 2     | 50%        | 50%     | 1       | 1       | 2     | 50%        | 50%     |
| Dirección Programa             | 0       | 6       | 6     | 0%         | 100%    | 0       | 5       | 5     | 0%         | 100%    | 0       | 5       | 5     | 0%         | 100%    |
| Jefe/a de grupo/unidad clínica | 4       | 14      | 19    | 22%        | 78%     | 9       | 12      | 21    | 43%        | 57%     | 9       | 11      | 20    | 45%        | 55%     |
| Dirección de área              | 5       | 4       | 9     | 56%        | 44%     | 3       | 6       | 9     | 33%        | 67%     | 3       | 7       | 10    | 30%        | 70%     |
| Jefe/a de sección              | 3       | 0       | 3     | 100%       | 0%      | 3       | 0       | 3     | 100%       | 0%      | 3       | 0       | 3     | 100%       | 0%      |
| Jefe/a de unidad               | 9       | 6       | 15    | 60%        | 40%     | 10      | 3       | 13    | 77%        | 23%     | 11      | 4       | 15    | 73%        | 27%     |
| Responsable de área            | 8       | 5       | 13    | 62%        | 38%     | 11      | 4       | 15    | 73%        | 27%     | 12      | 5       | 17    | 71%        | 29%     |
|                                | 30      | 36      | 66    | 45%        | 55%     | 37      | 31      | 68    | 54%        | 46%     | 39      | 33      | 72    | 54%        | 46%     |

Subrayar la evolución positiva, a favor de la mujer, de las categorías de jefe/a de grupo y unidad clínica, la categoría de jefe/a de unidad y la de responsables de área, que desde el 2018, cuando se promulgó el I Plan de Igualdad de FSP CNIO, han incrementado la presencia femenina en 19 puntos,17 puntos y 12 puntos porcentuales, respectivamente. Desde 2018 hasta 2023 la mejora de la presencia femenina en estas categorías ha sido de 23 puntos,13 puntos y 9 puntos porcentuales respectivamente.

En la siguiente tabla se analiza la distribución de la plantilla por sexo y áreas de actividad (**segregación horizontal**).

|                         | 2018    |         |       | Porcentaje |         | 2022    |         |       | Porcentaje |         | 2023    |         |       | Porcentaje |         |
|-------------------------|---------|---------|-------|------------|---------|---------|---------|-------|------------|---------|---------|---------|-------|------------|---------|
|                         | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres    | Hombres | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres    | Hombres | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres    | Hombres |
| Dirección               | 1       | 1       | 2     | 50%        | 50%     | 1       | 1       | 2     | 50%        | 50%     | 1       | 1       | 2     | 50%        | 50%     |
| Oncología Molecular     | 102     | 43      | 145   | 70%        | 30%     | 121     | 56      | 177   | 68%        | 32%     | 119     | 57      | 176   | 68%        | 32%     |
| Biología Estructural    | 14      | 29      | 43    | 33%        | 67%     | 30      | 24      | 54    | 56%        | 44%     | 28      | 26      | 54    | 52%        | 48%     |
| Genómica del Cáncer     | 26      | 13      | 39    | 67%        | 33%     | 26      | 18      | 44    | 59%        | 41%     | 33      | 21      | 54    | 61%        | 39%     |
| Investigación Clínica   | 19      | 9       | 28    | 68%        | 32%     | 11      | 7       | 18    | 61%        | 39%     | 12      | 7       | 19    | 63%        | 37%     |
| Bioteología             | 25      | 15      | 40    | 63%        | 38%     | 34      | 13      | 47    | 72%        | 28%     | 35      | 14      | 49    | 71%        | 29%     |
| Terapias Experimentales | 21      | 4       | 25    | 84%        | 16%     | 18      | 3       | 21    | 86%        | 14%     | 20      | 5       | 25    | 80%        | 20%     |
| Servicios Generales     | 25      | 15      | 40    | 63%        | 38%     | 26      | 15      | 41    | 63%        | 37%     | 33      | 19      | 52    | 63%        | 37%     |

Tal y como se aprecia en los datos de 2022 y en los de 2023, en ningún área de actividad el sexo femenino se encuentra representado por debajo del 40%.

A continuación, se analiza la composición de los comités en FSP CNIO

El CNIO tiene como objetivo una composición equilibrada de género a en todos sus comités internos que regulan distintos aspectos del funcionamiento de la institución.

La composición de estos comités presenta la siguiente distribución por sexos:

- Comité de Directores de Programa: 56%F-44%M
- Comité Científico: 50%F-50%M
- Institutional Animal Care and Use Committee: 71%F-29%M
- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad: 100% F
- Comité de Seguridad y Salud: 34%F-66%M
- Comité de empresa: 85%F-15%
- Comité de Innovación: 33%F-66%M
- Comité de evaluación interno de becas, contratos y premios: 40% F-60% H
- Working groups: 45% F-55% H. Dado que lo WG son numerosos se ofrece el dato de composición global

Por otra parte, también se puede citar la composición del SAB (*Scientific Advisory Board*), que es el órgano colegiado compuesto por investigadores/as de prestigio internacional externos al centro, que asesora a la Dirección. Este Comité presentó durante 2022 y 2023 una composición equilibrada de género, con un 58% de mujeres y 42% de hombres.

Con relación a este punto, se acuerda incluir como objetivo de este II Plan de Igualdad que los comités y los jurados de tesis tengan también una composición equilibrada, fomentando la paridad en su composición.

## 5. Clasificación profesional y política retributiva

---

Durante el ejercicio 2024 se ha realizado la valoración de los puestos de trabajo y la auditoría retributiva conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Dichos trabajos han sido llevados a cabo por una consultora especializada e independiente, que desarrolló su labor a lo largo de todo el año 2024, finalizando en el mes de noviembre.

Para el análisis se utilizaron datos correspondientes al ejercicio 2023. Con relación a los datos de la nómina, cabe señalar que, en general, no existen, en FSP CNIO, diferencias significativas entre ejercicios consecutivos, ya que la plantilla se ha mantenido estable, con proporciones constantes de hombres y mujeres, y sin variaciones salariales relevantes más allá de los incrementos generales recogidos en los Presupuestos Generales del Estado aplicables al sector público 8 y que aplican a todos los empleados).

A continuación, se describen los trabajos realizados. En esta figura pueden apreciarse las diferentes fases en la ejecución del proyecto.

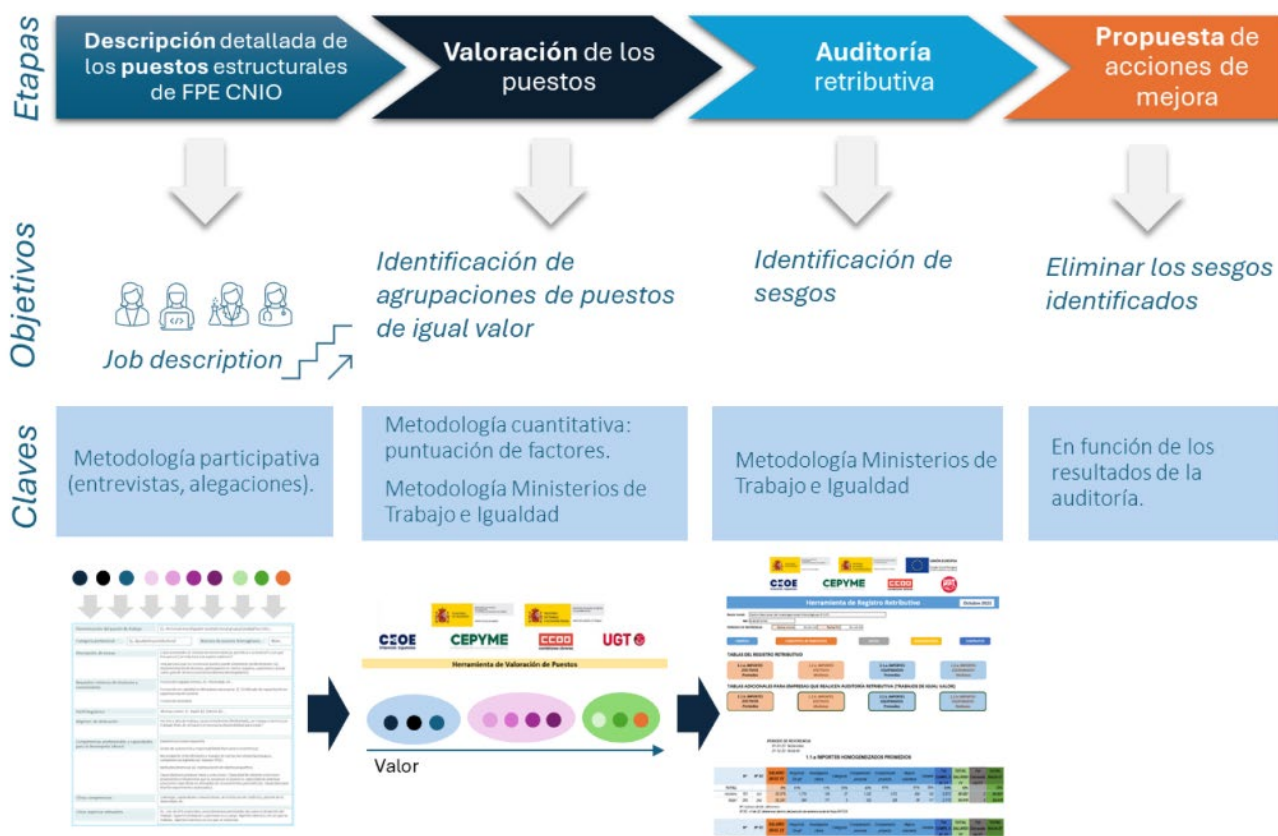


Figura 1.- Resumen de la metodología seguida.

## 📍 Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.

Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La metodología de trabajo empleada parte de la herramienta de valoración de puestos de trabajo publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, un método cuantitativo y ponderado de factores, que asigna a cada puesto un valor numérico que permite su comparación.

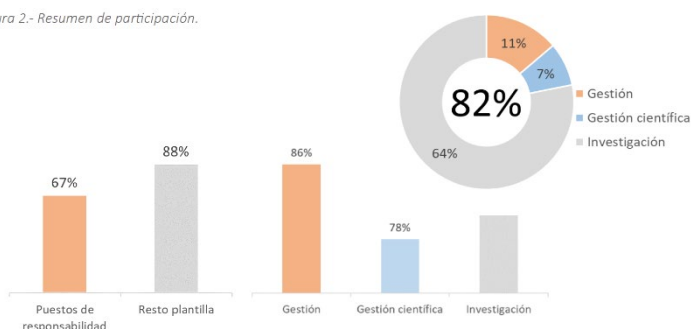
La valoración de puestos, en definitiva, determina si un trabajo tiene igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su

desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo, en realidad sean equivalentes.

Con el fin de ajustar esta metodología a la realidad de CNIO se realiza un ejercicio participativo de análisis de las funciones y actividades de cada puesto estructural, excluidos aquellos que corresponden a posiciones de alta dirección.<sup>1</sup>

Para la toma de datos la consultora elabora un cuestionario específico para identificar las funciones exigidas por cada puesto analizado, además de la concurrencia de los distintos factores ya citados. El cuestionario fue validado con la representación legal de las y los trabajadores, introduciendo los cambios sugeridos, antes de su remisión a los participantes.

Figura 2.- Resumen de participación.



La toma de datos para la identificación de puestos de trabajo se obtiene de los empleados que en el momento del informe ocupan posiciones estructurales (213 empleados). La figura muestra los porcentajes de participación (82%) Por áreas el personal de investigación ha respondido a los cuestionarios en un 81%, el de gestión en un 86% y el de gestión científica en un 78%

Con esta información se desarrollan 88 fichas ( 46 en las áreas de gestión y 42 en el área científica) que incluyen la descripción general de cada puesto, el número de puestos homogéneos identificados, la descripción de funciones o tareas, los requisitos mínimos de titulación incluyendo formación reglada mínima, formación no reglada, la experiencia y el grado de actualización de conocimientos que requiere el puesto, el perfil lingüístico mínimo requerido, régimen de dedicación y las competencias profesionales y capacidades para el desempeño laboral. Estas fichas de puestos se someten a la validación de los responsables jerárquicos.

A continuación, se procede a valorar cada uno de los puestos estructurales<sup>2</sup>, empleando la citada herramienta generada por los Ministerios de Trabajo e Igualdad. A cada puesto estructural se le asigna un nivel en cada uno de los factores y subfactores de valoración. Nivel que refleja la intensidad con la que dicho factor concurre en el puesto.

Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

<sup>1</sup> Es preciso aclarar que, las retribuciones de los puestos de la Alta Dirección (la Dirección Científica y la Gerencia) como Fundación del sector público estatal, no son aprobadas por un órgano interno de la entidad, sino por la Administración Pública a la cual está adscrita FSP CNIO que define la retribución básica, el complemento de puesto y el variable en consonancia con el *Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de os máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.*

<sup>2</sup> Los valores que arrojan las posiciones no estructurales, necesarios para la fase de revisión del registro, se obtuvieron calculando el valor medio de sus posiciones equivalentes en la población objeto de estudio, esta metodología se aplicó también en los puestos cuyos ocupantes actuales declinaron participar.

A) Naturaleza de la funciones o tareas:

- Polivalencia, definición extensa de responsabilidades
- Esfuerzos físico, mental y emocional,
- Responsabilidad: organización, coordinación, supervisión de resultados y calidad
- Responsabilidades funcionales: sobre el bienestar de las personas, económica, jurídica, sobre información confidencial.
- Autonomía

B) Condiciones educativas. Enseñanza reglada

C) Condiciones profesionales y de formación

- Conocimientos y comprensión: procedimientos, materiales, equipos y maquinas, competencias digitales, Gestión de la diversidad, conocimiento o dominio de idioma extranjero, formación no reglada, experiencia. actualización de conocimiento
- Aptitudes: Destreza Minuciosidad Aptitudes sensoriales Capacidad para plantear ideas y soluciones
- Habilidades sociales Capacidad comunicativa Capacidad emocional Capacidad de resolución de conflictos

D) Entorno:

- Condiciones físicas y psicosociales
- Condiciones organizativas: horarios, descansos y vacaciones, desplazamientos y viajes

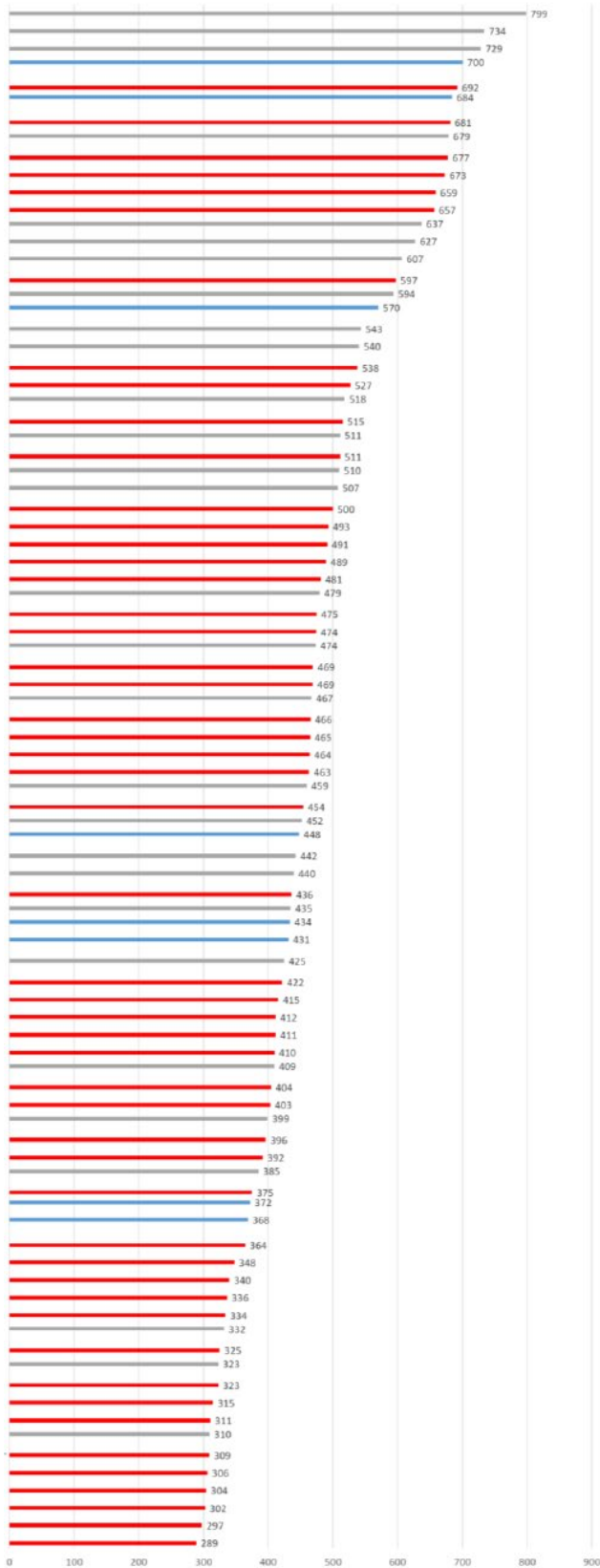
El trabajo de campo se ha desarrollado diferenciando tres ámbitos: Investigación que engloba todos los Programas científicos del centro configurados por grupos de investigación senior y junior, grupos de investigación clínica, secciones y unidades que dan servicio a las anteriores.

Por otra parte, se identifican las áreas de gestión administrativa y de gestión científica compuestas fundamentalmente por las denominadas áreas o departamentos

Una vez cumplimentada la herramienta informática citada, se obtiene un valor o puntuación para cada uno de estos puestos.

En esta figura se puede apreciar la puntuación mínima, máxima, media y mediana de los puestos de trabajos de las diferentes áreas analizadas.

|                    | Mínimo     | Promedio   | Máximo     | Mediana    |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|
| Gestión            | 289        | 445        | 734        | 436        |
| Gestión Científica | 309        | 476        | 681        | 479        |
| Investigación      | 325        | 496        | 799        | 453        |
| <b>Total</b>       | <b>289</b> | <b>471</b> | <b>799</b> | <b>461</b> |

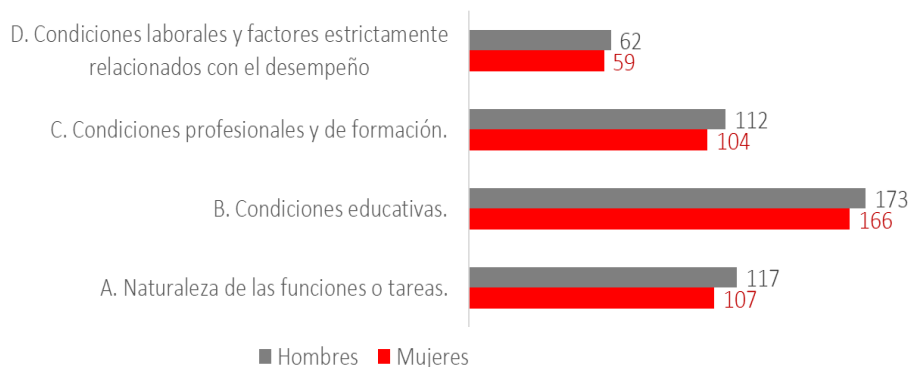


En este gráfico se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos.

Se muestra además si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado (rojo) masculinizado (gris) o equilibrado (azul).

Como se puede observar la mayoría de los puestos están feminizados, siendo los masculinizados los que se encuentran en posiciones de mayor responsabilidad.

Examinando la diferencia del valor medio de las puntuaciones en ambos sexos, se aprecia que existe cierto incremento en las puntuaciones asignadas a puestos ocupados actualmente por hombres en las distintas categorías, si bien estas diferencias son muy reducidas en valor, no superando los 10 puntos.



Una vez puntuados los puestos de trabajo, la herramienta de forma automática realiza las agrupaciones de puestos de igual valor, lo que permite cumplir con los propósitos y objetivos de la valoración de puestos.

La aplicación genera 8 escalas (de la 3 a la 10) en la que se engloban puestos de trabajo correspondientes a diferentes ámbitos y categorías de la actual clasificación profesional de FSP CNIO.

| ESCALAS   | Categoría puesto                                                                                                                                                                                      | Puntuación máxima | Puntuación mínima | Nº empleados |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------|
| ESCALA 10 | Vicedirección científica                                                                                                                                                                              | 799               |                   | 1            |
| ESCALA 09 | Dirección de Programa<br>Dirección de Gestión<br>Jef. grupo de invest básico senior                                                                                                                   | 734               | 700               | 16           |
| ESCALA 08 | Dirección de Programa<br>Dirección de Gestión<br>Jef. grupo de invest básico junior<br>Jef. unidad clínica investigación<br>Jef unidad/sección                                                        | 681               | 657               | 30           |
| ESCALA 07 | Dirección de Area<br>Responsable de Area<br>Personal investigador establecido<br>Investigador colaborador/ labores asistenciales                                                                      | 637               | 570               | 10           |
| ESCALA 06 | Dirección de Area<br>Responsable de Area<br>Investigador colaborador<br>Investigador colaborador bioinformático<br>Investigador establecido                                                           | 543               | 510               | 49           |
| ESCALA 05 | Dirección Area<br>Responsable Area<br>Investigador sección<br>Posdoctoral<br>Titulado Superior ( laboratorio, analista, de unidades, de gestión)<br>Personal técnico coordinador ( unidades, gestión) | 493               | 403               | 138          |
| ESCALA 04 | Titulado Superior ( gestión)<br>Personal investigador en formación<br>Secretaría ( de Dirección, de Programa)<br>Técnico administrativo y de laboratorio                                              | 399               | 302               | 182          |
| ESCALA 03 | Técnico administrativo                                                                                                                                                                                | 297               | 289               | 3            |

En esta figura se identifican, de manera resumida, los puestos de trabajo que se encuadran en cada escala.

Se observa que la herramienta tiene poca sensibilidad a las diferencias, lo que se evidencia particularmente en las escalas 04 y 05 que, en conjunto, incluyen puestos de trabajo ocupados por un 75% de la plantilla.

Por otra parte, la diferencia entre las puntuaciones máximas y mínimas de los puestos de trabajo incluidos en ambos grupos asciende aproximadamente a 90 puntos.

## 📍 Registro retributivo

A continuación, se analizan los datos del Registro Retributivo de 2023 con el objeto de confirmar la existencia o no de diferencias salariales por razón de sexo, lo que conforma la siguiente fase del proyecto.

El Registro retributivo de FSP CNIO, del ejercicio 2023, informa de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo, y distribuidos por categorías profesionales. Para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona durante el ejercicio de referencia.

El registro retributivo de FSP CNIO también incorpora, aunque éste no sea un dato obligatorio, la media de los importes equiparados o normalizados de los salarios y de los complementos salariales. Esta equiparación o normalización de las retribuciones, proporciona un dato adicional de comparabilidad. No se incluye en esta información las percepciones extrasalariales puesto que son importes suplidos por gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral y que dependen de esta realización.

Para este cálculo y para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el periodo de referencia, y se procede a la equiparación (misma jornada a lo largo del año, misma duración de los servicios prestados a lo largo del año para los contratos con jornada inferiores o situaciones de reducción de jornada, suspensión del contrato por maternidad u otras circunstancias)

|          |                                     | Número |     | Variac<br>salarial media |
|----------|-------------------------------------|--------|-----|--------------------------|
|          |                                     | H      | M   |                          |
| GRUPO 01 | Dirección Científica                |        | 1   | ▲                        |
| GRUPO 02 | Dirección Gerencia                  | 1      |     | ▼ 100%                   |
| GRUPO 03 | Vicedirección científica            | 1      |     | ▼ 100%                   |
| GRUPO 04 | Dirección de Programa               | 4      |     | ▼ 100%                   |
| GRUPO 05 | Jefatura de grupo senior            | 5      | 6   | ▼ 24%                    |
| GRUPO 06 | Jefatura de unidad clínica          |        | 1   | ▲                        |
| GRUPO 07 | Jefatura de grupo junior            | 6      | 2   | ■ 3%                     |
| GRUPO 08 | Jefatura de sección                 |        | 3   | ▲                        |
| GRUPO 09 | Jefatura de unidad                  | 4      | 11  | ▲ -18%                   |
| GRUPO 10 | Dirección de Gestión                | 2      | 2   | ▲ -5%                    |
| GRUPO 11 | Dirección de Área                   | 4      | 2   | ■ 3%                     |
| GRUPO 12 | Adjunto Gabinete Gerencia           | 1      |     | ▼ 100%                   |
| GRUPO 13 | Responsable de Área                 | 5      | 11  | ▼ 8%                     |
| GRUPO 14 | Personal investigador científico II | 4      | 5   | ■ 2%                     |
| GRUPO 15 | Personal investigador científico I  | 9      | 32  | ■ 2%                     |
| GRUPO 17 | AY.IN.Posdoctoral                   | 16     | 31  | ▲ -3%                    |
| GRUPO 18 | AY. I. Clínico Post-Mir             |        | 1   | ▲                        |
| GRUPO 19 | Personal Titulado Superior          | 32     | 49  | ▲ -2%                    |
| GRUPO 20 | AY.IN.Predoctoral                   | 44     | 57  | ■ -2%                    |
| GRUPO 21 | Personal Técnico T2                 | 7      | 29  | ■ 1%                     |
| GRUPO 22 | Personal Técnico T1                 | 6      | 37  | ■ 4%                     |
|          |                                     | 151    | 280 |                          |
|          |                                     | 431    |     |                          |

Variac salarial media =  $\frac{(\text{Media salarial hombres} - \text{Media salarial mujeres})}{\text{Media salarial hombres}}$

**La diferencia global entre el salario medio total, en 2023, entre mujeres y hombres en FSP CNIO se sitúa en el 13% (inferior en las mujeres) un porcentaje inferior al marcado actualmente como relevante <sup>3</sup>(25%), si bien la tendencia actual se encamina a reducir estos porcentajes a valores en torno al 5%.**

Analizando estas diferencias por categoría profesional definida en CNIO, se aprecian cuatro grupos compuestos únicamente por hombres, hecho que hace que el porcentaje que arroja la herramienta se posicione en el 100%. Se trata de los grupos 02, 03, 04 y 12.

Asimismo, la herramienta asigna el valor nulo a aquellos grupos profesionales constituidos únicamente por mujeres, como son los grupos 01, 06, 08 y 18.

<sup>3</sup> El artículo 28.3 del Estatuto de los trabajadores establece que cuando en una entidad, el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. Este no es el caso en FSP CNIO, siendo la variación de un 13%, tal y como se ha mencionado anteriormente. Está previsto que la normativa reduzca el porcentaje de referencia del 25% al 5% en un futuro, aunque en la fecha de realización de este informe es del 25%.

**A excepción de tres grupos todas las demás agrupaciones profesionales muestran diferencias salariales porcentuales (en valor promedio) iguales o inferiores al 5%.**

Las agrupaciones que presentan diferencias salariales entre hombres y mujeres superiores al 5% con los grupos 05 y 13 a favor de los hombres y el grupo 10 a favor de las mujeres. Todos estos grupos engloban categorías profesionales de jefatura y dirección.

En particular, el grupo 05, que se corresponde con las jefaturas de grupo senior, presenta una diferencia relevante que se aproxima de forma importante al 25% marcado actualmente como límite. Esta diferencia se basa en un valor máximo anómalo en el salario de una posición cubierta por un hombre

Se trata de un complemento de proyecto, un concepto salarial complementario, que tiene su origen en proyectos externos, contratos, trabajos científicos o técnicos desarrollados en el Centro y aprobados por el CNIO, en los que el empleado participe total o parcialmente, en particular, una cátedra concedida con carácter personalísimo a un empleado del Centro por su trayectoria profesional. Eliminando del cálculo este importe, la diferencia entre mujeres y hombres se reduciría al 13%, el mismo porcentaje que se aprecia a nivel global.

Puesto que las categorías profesionales que se han descrito anteriormente no disponen de tablas salariales actualmente, la consultora recomienda la generación de tablas específicas para estos puestos que en todo caso y a través de modelos de evaluación del desempeño con criterios objetivos, libres de sesgos y transparentes permitan reducir estas diferencias porcentuales. Se asume esta sugerencia y se incluirá como objetivos del plan de igualdad propiciar la negociación de tablas salariales para estas categorías profesionales como medida de igualdad entre hombres y mujeres.

### Auditoría retributiva

A continuación, se lleva a cabo la auditoría retributiva que tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. En estos trabajos se tienen en consideración la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores, como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

El objetivo de la Auditoría Retributiva es evaluar las causas de las brechas salariales, justificar su origen y proponer medidas correctoras en caso de discriminación. Esta Auditoría Retributiva tiene la misma vigencia de este Plan de Igualdad, es decir, cuatro años.

Así, una vez valorados los puestos y realizado el análisis retributivo, se exponen de manera resumida las diferencias detectadas en función de la escala o agrupación de valor obtenida tras la fase de valoración.

Tal y como se ha expuesto en el apartado de valoración de puestos de trabajo, la aplicación ha generado 8 escalas (de la 3 a la 10) en la que se engloban puestos de trabajo correspondientes a diferentes ámbitos y categorías de la actual clasificación profesional de FSP CNIO.

En esta figura se identifican las diferencias porcentuales de los sueldos promedio de hombres y mujeres agrupados según las escalas obtenidas de la valoración de puestos de trabajo.

|           | Número |     | Variac<br>salarial<br>media |
|-----------|--------|-----|-----------------------------|
|           | H      | M   |                             |
| ALTA DIR  | 1      | 1   |                             |
| ESCALA 10 | 1      | 0   | ▼ 100%                      |
| ESCALA 09 | 10     | 6   | ▼ 19%                       |
| ESCALA 08 | 10     | 20  | ■ 0%                        |
| ESCALA 07 | 6      | 4   | ■ 0%                        |
| ESCALA 06 | 13     | 36  | ▼ 16%                       |
| ESCALA 05 | 51     | 87  | ▲ -2%                       |
| ESCALA 04 | 59     | 123 | ▲ -3%                       |
| ESCALA 03 | 0      | 3   |                             |
|           | 151    | 280 |                             |
|           | 431    |     |                             |

Se identifica una escala que supera el 25% en términos de diferencia salarial porcentual entre mujeres y hombres: la escala 10 que agrupa puestos constituidos exclusivamente por hombres, que por tanto muestran una diferencia porcentual del 100%. Por otra parte, en la escala 03, al estar actualmente integrada únicamente por mujeres, el valor que refleja la herramienta es nulo.

En general, se observa un equilibrio muy positivo en todas las escalas restantes, con diferencias promedio entre 0% y -3%, con dos excepciones: las escalas 06 y 09 que analizamos a continuación.

La escala 09 agrupa puestos por valor que incluyen distintos grupos profesionales (Direcciones de Programa, Jefaturas senior de grupo de investigación y una Dirección de Gestión). Su composición aparece masculinizada, aunque engloba posiciones ocupadas por, en el periodo de referencia, tanto por hombres como por mujeres. La diferencia porcentual de la media del salario entre unas y otros es de un 19% y se debe fundamentalmente a los complementos salariales. Esta diferencia, considerando únicamente el salario base se sitúa en el 2%.

La escala 06 también está integrada por puestos de distintos ámbitos y niveles de responsabilidad: fundamentalmente son puestos de responsables de área y personal investigador establecido y colaborador (básicos y bioinformático) que conjuntamente presenta una clara feminización. En este caso, la diferencia porcentual de las medias de los salarios alcanza el 16%,

Las conclusiones obtenidas de la Auditoría Retributiva son semejantes a la obtenidas del registro retributivo.

En general las escalas que presentan diferencias significativas en los sueldos de hombres y mujeres son agrupaciones en las que mayoritariamente, no se dispone actualmente de tablas salariales ni mecanismos de evaluación del desempeño que retribuyan diferencias de manera objetiva, por lo que tanto desde la perspectiva del análisis de categoría profesionales (registro retributivo) como de los puestos de valor equivalente (auditoría retributiva), objeto de este estudio, la conclusión alcanzada es la misma: la necesidad de contar con unas tablas salariales para estas posiciones, por lo que queda ratificada la adopción de esta medida en el II Plan de Igualdad.

## 6. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Las víctimas de violencia de género tienen una especial protección en la legislación española. De entre los derechos que les son reconocidos, las víctimas de violencia de género son merecedoras de

determinados derechos laborales y de Seguridad Social y que habitualmente son desconocidos para muchas mujeres que podrían beneficiarse de ellos.

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad se incluyeron estos derechos y medidas de protección en el mencionado ***Catálogo de permisos, licencias y medidas de conciliación de FSP CNIO***.

Adicionalmente y aprovechando el Día de la Mujer Trabajadora, la WISE Office informó a las trabajadoras de FSP CNIO de estas medidas y les recordó la ubicación de la normativa en la intranet de la institución, a la que todos los empleados y empleadas tienen acceso

## 7. Seguridad y Salud Laboral

---

En relación a la prevención de riesgos durante el embarazo o lactancia natural, las trabajadoras del CNIO podrán cambiar de funciones para evitar su exposición a posibles factores de riesgo relacionados con su puesto de trabajo que puedan afectar negativamente a su salud. De no ser posible ese cambio de funciones, podrán solicitar la “prestación por riesgo durante el embarazo”, regulada en la Ley 39/1999.

En el marco de actuaciones encaminadas a proteger la maternidad y la lactancia, el I Plan de Igualdad estableció como una de sus medidas la de incluir información en la intranet sobre el ejercicio de los derechos de las mujeres trabajadoras en caso de embarazo y lactancia con concreción del procedimiento, formularios, plazos, y departamento responsable...

El ***Catálogo de permisos, licencias y medidas de conciliación de FSP CNIO*** establece el siguiente procedimiento:

- a) La mujer trabajadora debe comunicar su estado a Departamento de Bioseguridad y Prevención de Riesgos Laborales, aportando una certificación del médico que la atienda facultativamente en la Seguridad Social.
- b) El Departamento de Bioseguridad y Prevención de Riesgos Laborales realizará un informe de evaluación de riesgos de su puesto de trabajo que deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico y en el que se concluirá si el desempeño laboral supone, o no, algún tipo de riesgo para estado de salud de la mujer o del feto.
- c) Si los resultados de la evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud de la trabajadora o del feto se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.
- d) Cuando no resultará posible llevar a cabo la adaptación de las condiciones laborales o del tiempo de trabajo, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, se la asignará, con carácter inmediato a un puesto de trabajo compatible con su estado. Previamente a esta asignación se consultará a la representación de los trabajadores. El cambio de puesto o función provisional se realizará a otro similar en cuanto a funciones y categoría, si no fuera posible y el acoplamiento provisional de la trabajadora se lleva a cabo en categoría inferior a la que ostentaba conservará el derecho al conjunto de retribuciones su puesto de origen.

- e) Si no fuera posible la reubicación de la empleada a un puesto compatible con su estado se dará traslado a la Mutua de Accidentes para su evaluación y posterior toma de decisiones.

Adicionalmente, el contrato de trabajo podrá suspenderse con reserva de puesto de trabajo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

En los términos previstos en el art 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, la suspensión finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Estas actuaciones encaminadas a proteger la maternidad durante el periodo de gestación serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses si se dan las circunstancias previstas. La suspensión finalizará el día que el lactante cumpla 9 meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

En el momento de la realización de este diagnóstico el Comité de Seguridad y Salud ha redactado un procedimiento más preciso, que será revisado por el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad y que será propuesto para su negociación a la Dirección, Gerencia y representación legal de los trabajadores por lo que se prevé como medida para esta II edición del Plan de Igualdad.

## 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

---

El 24 de noviembre de 2021, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad elabora una propuesta de procedimiento para la prevención, detección y actuación frente al acoso, como primer borrador para la negociación con los representantes de los trabajadores, de un documento con un mayor contenido que el anteriormente vigente.

Tras varios meses de negociación, el 22 de febrero de 2023, la Dirección, Gerencia y la representación legal de los trabajadores aprueban el *Protocolo de actuación ante situaciones de conflicto interno, violencia y acoso de la Fundación del Sector Público Estatal Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III, FSP CNIO*, que es finalmente ratificado por la Comisión Delegada del Patronato el 28 de marzo de 2023.

Este protocolo incluye una descripción de los procedimientos y medidas de sensibilización, prevención, detección actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, contemplando:

- La declaración del compromiso de la entidad en esta materia  
“A través de este protocolo, FSP CNIO declara formalmente su rechazo a todo tipo de conductas

constitutivas de acoso, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que lleva a cabo tales conductas, ni cual sea su rango jerárquico en la entidad y su compromiso con que todas las empleadas y empleados reciban un trato respetuoso y digno.

- En particular, FSP CNIO tendrá “TOLERANCIA CERO” con los comportamientos constitutivos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, y, de producirse, serán investigados y sancionados conforme a lo previsto en este Protocolo y en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.”
- La definición de acoso sexual y por razón de sexo y la identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- El procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- La identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

El citado procedimiento respeta los siguientes principios:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
- Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

El procedimiento es accesible para toda la plantilla de FSP CNIO, ya que esta publicado en la intranet de la entidad. No obstante, algunas medidas previstas en el I Plan de Igualdad están pendientes de ejecución, por lo que se trasladarán a esta segunda edición, como son las campañas de sensibilización y el curso de formación para el personal sobre esta materia.

En los cuatro años de vigencia del I Plan de Igualdad de FSP CNIO, no se ha sustanciado ningún procedimiento de acoso sexual o por razón de sexo.

---

## 9. Formación

---

El CNIO es un centro en el que una parte importante de su personal se considera personal en formación, pues son estudiantes que están realizando sus tesis doctorales o investigadores e investigadoras jóvenes que realizan estancias postdoctorales de duración temporal. En conjunto, a fecha de 31 de diciembre de 2022, estas categorías profesionales representaron un total de 152 personas (el 37.6% del personal del centro), distribuidas entre 93 mujeres (61,2%) y 59 hombres (38,8%). A fecha de 31 de diciembre de 2023, estas categorías profesionales representaron un total de 149 personas (el 35% del personal del centro), distribuidas entre 89 mujeres (60%) y 60 hombres (40%).

Las actividades formativas enfocadas en estas categorías profesionales en particular se gestionan a través de la de la Oficina de Formación (cursos de idiomas y otros cursos), la Biblioteca (*Progress Reports*, *PI seminars*) y de la *Dean's Office* (*Lab Day*, cursos *ad hoc*).

En todo caso, la oferta formativa del CNIO no está restringida a estudiantes de doctorado y postdoctorales, sino que abarca a todas las categorías profesionales.

La Oficina de Formación del centro, integrada dentro del Área de Gestión Científica, tiene entre sus funciones fundamentales la búsqueda, difusión y gestión de ayudas a la contratación o movilidad del personal en formación, tanto predoctorales como postdoctorales.

También se incluye el asesoramiento personalizado en diversos temas, como desarrollo profesional, asistencia en las solicitudes de visado y los procedimientos de inmigración/extranjería, información y localización actualizada de becas y ayudas, firma de acuerdos con universidades, orientación profesional, etc. Igualmente se encarga de la gestión de los cursos de idiomas y otras actividades formativas.

La oferta de formación en FSP CNIO, desarrollada en las instalaciones del Centro, es la siguiente:

### 📍 Especialización científica y técnica

- CNIO-Caixa *Research Frontiers Meetings* (CFMs): son conferencias internacionales de gran prestigio, centradas en aspectos concretos de relevancia en la investigación en oncología. En cada CFM, una veintena de conferenciantes invitados procedentes de todo el mundo presentan sus hallazgos más recientes.
- Durante 2023 se han celebrado dos reuniones dentro de este ciclo:
  - *Genome Organisation and Stability*. Organizadores: Felipe Cortés, Oscar Fernández-Capetillo, Ana Losada, CNIO; Andre Nussenzweig, National Institutes of Health – NIH. 22-23 de mayo de 2023.
  - *Metastasis*. Organizadores: Eva González-Suarez, Héctor Peinado y Manuel Valiente, CNIO; Julio Aguirre-Ghiso, Albert Einstein College of Medicine, Caroline Dive, Cancer Research UK Manchester Institute and Attending editors, Gemma Alderton (Science), Elizabeth S McKenna (Cancer Discovery), Iyayla Ivanova. 6-8 de noviembre de 2023.
- CNIO *Distinguished Seminars* y *Ad Hoc Seminars*: estos ciclos de seminarios permiten a científicos de renombre internacional difundir e intercambiar sus resultados más recientes en diversas áreas de la investigación biomédica. Los *Distinguished Seminars*, que se celebran en el Auditorio del CNIO, se organizan y financian de forma institucional, tras un proceso de selección de candidatos/as de excelencia científica que implica a los Jefes/as de Grupo, y que se lleva a cabo en el Comité Científico. Los *Ad Hoc Seminars* se suelen celebrar en las salas de seminarios y son organizados de forma individual por los Jefes/as de Grupo. Durante 2023 se han llevado a cabo 13 *Distinguished Seminars* y 32 *Ad Hoc Seminars*.
- Cursos profesionales obligatorios de capacitación y certificación (por ejemplo, curso de manejo de animales de experimentación según la Orden ECC/566/2015, prevención de riesgos, manejo de radioisótopos, cultivo celular).
- Cursos organizados por las Unidades o Grupos del CNIO, que se gestionan directamente por las Unidades o Grupos implicados. Por ejemplo, la Unidad de Citometría de Flujo organiza con periodicidad aproximadamente mensual destinados a entrenar a los usuarios de los citómetros analizadores de la Unidad para que puedan usar estos equipos de forma autónoma y realizar el análisis de datos. Durante 2023 se realizaron 7 sesiones de estos cursos (*Flow Cytometry Induction Course: Fundamentals, Applications, Data Analysis and Data Representation; Multicolor Flow Cytometry Course; Multicolor Immunophenotypical Course; Full Spectral Flow Analysis Tools with FCS Express*).

Otras Unidades, como la de Microscopía Confocal, Imagen Molecular o Histopatología, también proporcionan formación a los usuarios/as en la utilización de algunos de los equipamientos científicos o herramientas de análisis que gestionan dichas unidades, y que luego son utilizados por los investigadores/as del centro, si bien en estos casos la formación es más individualizada.

## 📍 Desarrollo de Carrera

- *Course Accelerate: Building Business from Science and Technology*. El CNIO ofrece la posibilidad de un curso de gestión y administración de empresas a científicos postdoctorales, a través de una colaboración con el Instituto de Empresa (IE *Business School*), que lleva en marcha desde el 2013, con el objetivo de acercar a los científicos al mercado y al sector privado, fomentando el espíritu emprendedor y la formación de empresas de base biotecnológica. La Fundación Banco Santander financia anualmente la participación de varios científicos del CNIO en dicho curso.

## 📍 Formación transversal

- Actividades de formación organizadas por la Dean's Office sobre desarrollo de carrera y *soft skills*, dirigida principalmente a pre y posdoctorales.
- Simposios CNIO-Fundación Banco Sabadell de Filosofía y Ciencia, en los que científicos y filósofos se reúnen para reflexionar sobre los aspectos éticos y filosóficos de los descubrimientos científicos en un ámbito en particular. En 2023 la V edición de esta serie de simposios, celebrada el 29 de noviembre, llevó como título “La catástrofe de la pérdida de biodiversidad”, y se organizó en dos sesiones: El valor de la biodiversidad y su pérdida, e Iniciativas para revertir la pérdida de biodiversidad.
- Jornada del Día Mundial de la Investigación en Cáncer: “¿Cómo reducir el riesgo de cáncer? Para prevenir, investigación

## 📍 Formación genérica

- Idiomas: inglés y español para extranjeros
- Salud laboral. Resucitación cardiopulmonar, soporte vital básico y uso de desfibrilador
- Curso Microsoft Excel

## 📍 Formación en igualdad de oportunidades

- Seminarios sobre temas de género que organiza la WISE Diversidad.

Las siguientes tablas recogen las actividades de formación realizadas por el personal del CNIO en 2023.

| Tipo de formación                      | 2023                                                                  |                      |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------|
|                                        | N.º de horas                                                          | N.º horas x personas |
| Especialización científica y técnica   | 595                                                                   | 101.956              |
| Desarrollo de carrera                  | IE Business School: 6 meses                                           | N.D.                 |
| Formación genérica*                    | Idiomas: 68 empleados                                                 | N.D.                 |
| Formación transversal**                | Actividades Dean's Office: 4,5 h.                                     | N. D                 |
|                                        | IV Simposio CNIO-Fundación Banco Sabadell de Filosofía y Ciencia: 4 h | 125                  |
|                                        | III Simposio de Arte y Ciencia: 3,5 h.                                | N.D.                 |
| Formación en Igualdad oportunidades*** | 8 seminarios - 8 horas                                                | N.D.                 |
| Otro tipo (especificar)                | /                                                                     | /                    |

\* Formación genérica: Idiomas, informática, etc.

\*\* Formación transversal: Habilidades personales, gestión del tiempo, gestión de equipos, liderazgo, comunicación, etc. Estos seminarios son de entrada libre y no se lleva registro de asistencia, por lo que no se puede rellenar esta celda de la tabla

\*\*\* Formación en igualdad de oportunidades: Seminarios sobre temas de género de la WISE Diversidad Office. Estos seminarios son de entrada libre y no se lleva registro de asistencia, por lo que no se puede rellenar esta celda de la tabla.

Este cuadro, que indica el número de asistentes a las actividades formativas, desglosado por sexo, solamente incluye los de las actividades en las que existe control de asistencia.

|                                                                  | Número de asistentes (2023) |         |       | Porcentaje |         |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------|-------|------------|---------|
|                                                                  | Mujeres                     | Hombres | Total | Mujeres    | Hombres |
| Curso de manejo de animales de experimentación                   | 154                         | 53      | 206   | 75%        | 25%     |
| Otros cursos de especialización técnica*                         | 211                         | 114     | 325   | 65%        | 35%     |
| Cursos de especialización técnica*                               | 365                         | 167     | 531   | 69%        | 31%     |
| IE Business School                                               | 1                           | 2       | 3     | 33%        | 67%     |
| Desarrollo de Carrera                                            | 1                           | 2       | 3     | 33%        | 67%     |
| Actividades Dean's Office                                        | ---                         | ---     | ---   | ---        | ---     |
| IV Simposio CNIO-Fundación Banco Sabadell de Filosofía y Ciencia | 67                          | 58      | 125   | 54%        | 46%     |
| Formación transversal                                            | 67                          | 58      | 125   | 54%        | 46%     |
| Idiomas (inglés-español)                                         | 45                          | 23      | 68    | 66%        | 34%     |
| Salud laboral                                                    | 11                          | 6       | 17    | 69%        | 31%     |
| Formación genérica                                               | 56                          | 29      | 85    | 66%        | 34%     |
| Seminarios WISE Diversidad                                       | ---                         | ---     | ---   | ---        | ---     |
| Formación en Igualdad oportunidades                              |                             |         |       |            |         |
| N.º personas formadas                                            | 489                         | 256     | 744   | 66%        | 34%     |

Se incluyen aquí cursos organizados por el CNIO de los cuales se mantiene un registro de los asistentes: CFM Caixa Research Frontiers Meeting; Genome Organisation and Stability; CFM Caixa Research Frontiers Meeting; Metástasis; V Simposio CNIO-Fundación Banco Sabadell de Filosofía y Ciencia: La catástrofe de la pérdida de biodiversidad; Jornada del Día Mundial de la Investigación en Cáncer: "¿Cómo reducir el riesgo de cáncer? Para prevenir, investigación" Cursos organizados por la Unidad de Citometría; Microsoft Excel 2016.

La formación que se desarrolla en el Centro se realiza en horario laboral, tal y como se estableció en la normativa que se promulgo con ocasión del I Plan de Igualdad.

Adicionalmente, los empleados y empleadas de FSP CNIO tienen la posibilidad de asistir a cursos, congresos y otras **actividades de formación externas**, financiadas principalmente a través de los proyectos de los Jefes de Grupo/Unidad/Sección, y ello representa un componente fundamental de la actividad formativa de la plantilla del CNIO.

La distribución de las actividades de formación externa, por categoría profesional, se desglosa en la tabla siguiente:

| Formación externa                       | Número de asistentes (2023) |            |            | Porcentaje |            |
|-----------------------------------------|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|
|                                         | Mujeres                     | Hombres    | Total      | Mujeres    | Hombres    |
| Dirección y jefatura                    | 34                          | 29         | 63         | 54%        | 46%        |
| Investigadores/as científicos/as        | 31                          | 11         | 42         | 74%        | 26%        |
| Ayudantes de Investigación Postdoctoral | 20                          | 7          | 27         | 74%        | 26%        |
| Ayudantes de Investigación Predoctoral  | 43                          | 42         | 85         | 51%        | 49%        |
| Titulados Superiores                    | 31                          | 18         | 49         | 63%        | 37%        |
| Técnicos de Laboratorio                 | 26                          | 3          | 29         | 90%        | 10%        |
| <b>Total</b>                            | <b>185</b>                  | <b>110</b> | <b>295</b> | <b>63%</b> | <b>37%</b> |

En conjunto, 295 personas de la plantilla del CNIO (un 67% de total) asistieron a al menos una actividad de formación externa durante 2023 con una distribución de 63% de mujeres frente a un 37 de hombres, porcentajes consistentes con la distribución de la plantilla por sexos.

Se ha realizado también un análisis de la distribución por sexos del número de artículos científicos aparecidos en revistas de alto impacto que tienen como primer autor a un joven científico/a del centro, con el objetivo de comprobar si esta distribución presenta algún sesgo, así como su evolución en el tiempo. Los resultados de este análisis se muestran en esta tabla:

|                                   | 2018 | 2023 |
|-----------------------------------|------|------|
| Número de artículos*              | 17   | 20   |
| Porcentaje primer firmante mujer  | 53%  | 60%  |
| Porcentaje primer firmante hombre | 47%  | 40%  |

\*Se han computado exclusivamente los artículos en revistas con índice de impacto superior a 10, en los que el primer firmante es un miembro del CNIO.

Se observa que en 2022 el porcentaje de mujeres firmantes de artículos de alto impacto se ha incrementado ligeramente con respecto a 2018, y dicho porcentaje es consistente con la distribución de mujeres y hombres en la plantilla del CNIO.

## 📍 Procedimientos de acceso a la formación en FSP CNIO

Una gran parte de las actividades de formación que se ofrecen en el CNIO son impartidas en el auditorio o en las salas de seminarios, son de acceso libre y no requieren de ningún procedimiento de acceso especial. Esto es así para las distintas series de **seminarios impartidos en el CNIO** (*Distinguished Seminars y Ad hoc Seminars*), en las que no se sigue un proceso de registro de los asistentes. Algunos de los cursos y conferencias en los que sí que se exige un registro previo (a veces solo por cuestiones de aforo), son igualmente de acceso libre (por ejemplo, los simposios de ciencia y filosofía, así como algunas jornadas o simposios).

El acceso al Curso del Instituto de Empresa ***Building Business from Science and Technology*** se realiza mediante un proceso que implica una convocatoria abierta a todos los empleados/as del CNIO, difundida por email desde el Departamento de Innovación. Los interesados deben presentar, además de su CV, una propuesta de proyecto, una carta de motivación y una carta con el apoyo del supervisor. Las candidaturas son evaluadas por un comité que incluye al Departamento de Innovación del CNIO y al IE.

Las **clases de idiomas** son presenciales y de una hora de duración. Tienen lugar dos veces por semana en las instalaciones del CNIO o en el Campus del Instituto de Salud Carlos III. Los grupos estarán formados por un máximo de 12 alumnos. Las clases se imparten de 8:00-10:00h de la mañana y 15:30-17:30h de la tarde. Tienen derecho a recibir formación subvencionada en idiomas los becarios y empleados/as del CNIO que sean titulares de una ayuda o contrato con una duración mínima de un año. Todos los empleados/as interesados en asistir a las clases de idiomas que cumplen con los requisitos del programa, pueden ponerse en contacto con el Área de formación vía email o acudiendo directamente al departamento, donde se les informa sobre las normas de participación en el programa de idiomas. La aceptación y el cumplimiento de estas normas es obligatoria para poder participar en el programa. El criterio de adjudicación de estas acciones ha sido hasta ahora el sorteo. Una vez el alumno se compromete, puede comenzar las clases.

En el caso de nuevo personal que va a trabajar con **modelos animales**, es mandatorio por ley que el personal adquiera las competencias necesarias para realizar estas tareas antes de enfrentarse al trabajo con animales de experimentación (Orden ECC/566/2015 de 20 de marzo, por la que se establecen los requisitos de capacitación que debe cumplir el personal que maneje animales utilizados, criados o suministrados con fines de experimentación y otros fines científicos, incluyendo la docencia). El CNIO proporciona a todo el nuevo personal acceso a cursos especializados para conseguir la acreditación necesaria para las funciones A, B, C y D (cuidado, eutanasia, realización y diseño de procedimientos), sin la cual no pueden tener acceso al Animalario del centro. Para ello solicitan al responsable del Animalario el acceso a estos cursos, que se realizan en formato online, y que son financiados conjuntamente por el CNIO y los Jefes de Grupo con sus proyectos. Además, anualmente se organizan cursos de renovación de las capacitaciones para trabajar con animales de experimentación, de acuerdo al artículo 20 de la citada Orden, financiado por CNIO, ya que según la normativa es necesario acreditar 45 horas de formación continua para la renovación de la acreditación, que caduca a los 8 años de obtenerse.

En el caso de **otros cursos organizados por Unidades o Grupos de Investigación**, la información sobre los cursos se disemina habitualmente por vía email, además de anunciarse en la intranet, o de forma directa por parte de las Unidades en su interacción con los usuarios. El acceso a estas actividades formativas es automático, en base a las necesidades de los proyectos de investigación en los que están involucrados los investigadores del centro.

En las actividades de **formación externas** financiadas principalmente a través de los proyectos de los Jefes de Grupo/Unidad/Sección el acceso se determina en base a las solicitudes de los interesados, así como las necesidades individuales y del equipo, según el criterio del Jefe de Grupo/Unidad/Sección.

---

## 10. Comunicación

El CNIO estableció a finales del 2012 la Oficina de Mujer y Diversidad del CNIO (WISE Diversidad), con la misión de promover la concienciación sobre la necesidad real de acciones para alcanzar y asegurar la igualdad de género en ciencia, así como para ayudar a corregir los desequilibrios observados en la comunidad CNIO.

La Oficina de Mujer y Diversidad del CNIO está formada por un grupo de 9 personas, en su mayoría científicos, que de manera altruista trabajan en las siguientes acciones:

- Concienciar sobre los desequilibrios de género en ciencia y promover acciones para corregirlos. Para ello, organiza seminarios con una frecuencia mensual en el que se invita a mujeres profesionales de todos los ámbitos con el objetivo de aumentar el número de role models femeninos, así como para facilitar el networking entre mujeres.
- La relación de los seminarios y eventos organizados hasta la fecha se puede consultar en la siguiente dirección web (<https://www.cnio.es/mujeres-y-ciencia/actividades-y-eventos/>).
- Para darle mayor visibilidad, estos seminarios son de acceso público desde 2019 a través de nuestro canal de Youtube: <https://www.cnio.es/noticias/wise/>.
- Así mismo, a estos seminarios se invita a institutos y colegios de Enseñanza Secundaria de distintas comunidades autónomas con el fin de que estudiantes de secundaria también sean conscientes de la importancia de la igualdad de género.
- Promover y apoyar iniciativas encaminadas a mejorar el balance entre la vida personal y profesional de los trabajadores/as del CNIO. En este sentido la WISE Office ha liderado y propuesto varias de las medidas actualmente están vigentes.
- Colaborar activamente en otras iniciativas de promoción de igualdad de género dirigidas a futuras mujeres profesionales a través de la realización de videos educativos como el de #yo Rompo Techo Cristal cuya dirección en web es [https://www.youtube.com/watch?v=FOs9DoJ\\_Os](https://www.youtube.com/watch?v=FOs9DoJ_Os) siendo colaboradores estratégicos y la sede del programa STEM Talent girl: <https://talent-girl.com/sede-madrid/> y a través de charlas en colegios en el día Internacional de la Mujer y la niña en la ciencia a través de la plataforma [11defebrero.org](http://11defebrero.org)
- Se establece como norma la presencia de un 50% de mujeres entre los conferenciantes que participan en los congresos y eventos propios del CNIO, como son los CFMs (CNIO Frontiers Meetings) y los Seminarios Distinguidos.

### III. PROGRAMA DE ACTUACIONES

A continuación, se desarrolla el Programa de actuaciones elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

El programa de actuaciones del II Plan de Igualdad de FSP CNIO se estructura en nueve áreas de intervención sobre las que se establecen unos objetivos generales. A partir de estos objetivos generales se desarrollan unos objetivos específicos o actuaciones, con identificación de áreas o personas responsables, calendario de implementación e indicadores y/o criterios de seguimiento para cada una de las medidas a implementar

| Áreas de Intervención                                    | Objetivos generales                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Selección y contratación                                 | Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.                                                                                  |
| Promoción                                                | Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción profesional de la plantilla del CNIO                                                                        |
| Formación                                                | Integrar en la cultura de FSP CNIO la igualdad de trato y oportunidades y garantizar el acceso de todos los empleados y empleadas al plan de formación anual a la plantilla |
| Conciliación                                             | Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad en el ejercicio de estos derechos.                                       |
| Prevención del acoso sexual y por razón de sexo          | Asegurar que toda persona trabajadora disfrute de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso.                                                         |
| Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género | Difundir y aplicar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género                                                                    |
| Salud laboral                                            | Integrar, en la gestión de la prevención de riesgos laborales, la perspectiva de género.                                                                                    |
| Clasificación profesional y política retributiva         | Garantizar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor entre mujeres y hombres.                                                                           |
| Comunicación                                             | Garantizar que la imagen y comunicación de FSP CNIO es inclusiva                                                                                                            |

## 1. Selección y contratación

### Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad

En la contratación se diversificará la plantilla, seleccionando, a las personas candidatas de ambos sexos, en igualdad de condiciones y competencias, Como norma general, en los procesos de selección y en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área y puesto de trabajo.

| Medida                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Responsable/s                |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 1.                                                        | Elaborar un documento de recomendaciones y difundir, entre las personas que intervienen en los procesos de selección. Este documento sugerirá términos que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en relación a la denominación y descripción de los puestos a cubrir y requisitos de acceso y dará recomendaciones en relación a las entrevistas y el resto de comunicaciones con los candidatos. | CSPI                         |
|                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Plazo                        |
|                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                              |
| ❖ Documento de recomendaciones para procesos de selección |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                              |

| Medida                                                                                                                                   |                                                                                                                                      | Responsable/s         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 2.                                                                                                                                       | Seguimiento de las cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación de FSP CNIO. Facilitar a la CSPI datos estadísticos anuales. | Dpto. de compras/CSPI |
|                                                                                                                                          |                                                                                                                                      | Plazo                 |
|                                                                                                                                          |                                                                                                                                      | Informe Anual         |
| Indicador                                                                                                                                |                                                                                                                                      |                       |
| ❖ Informe anual sobre cláusulas de igualdad publicadas por tipo de procedimiento. Porcentaje sobre el total de procedimientos realizados |                                                                                                                                      |                       |

| Medida                                                                                |                                                                                                                                                       | Responsable/s   |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 3.                                                                                    | Seguimiento de la evolución de las contrataciones. Proporcionar datos estadísticos por tipo de contrato (temporal-indefinido), tipo de jornada y sexo | Dpto. RRHH/CSPI |
|                                                                                       |                                                                                                                                                       | Plazo           |
|                                                                                       |                                                                                                                                                       | Informe Anual   |
| Indicador                                                                             |                                                                                                                                                       |                 |
| ❖ Informe sobre tipología de contratación y jornada en FSP CNIO desglosado por genero |                                                                                                                                                       |                 |

| Medida                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Responsable/s |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 4.                                                                            | Se modificará el Manual de Contratación de Jefes de Grupo, Unidad y Sección para incluir la condición de que, para iniciar el proceso de contratación, será requisito contar con un número equilibrado de candidatos de ambos sexos (60/40). En caso de no cumplirse esta premisa, se ampliará el plazo de presentación de candidaturas, a un máximo de la mitad del tiempo del plazo establecido en la convocatoria inicial, asegurando así un proceso de selección más inclusivo y diverso. | CSPI          |
|                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Plazo         |
|                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Informe Anual |
| Indicador                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |               |
| <div>❖ Propuesta CSPI.</div> <div>❖ Aprobación</div> <div>❖ Publicación</div> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |               |

| Medida                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Responsable/s                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 5.                                                                                                 | Revisión del cumplimiento de la norma establecida en el I Plan de Igualdad de presencia equilibrada y/o paritaria en comisiones, órganos colegiados de carácter técnico, así como en los órganos de negociación, participación y representación de personal de FSP CNIO. En relación a este punto, se acuerda incluir como objetivo de este II Plan de Igualdad que los comités y los jurados de tesis tengan también una composición equilibrada, fomentando la paridad en su composición. | Comités/ Jurados de tesis/ CSPI |
|                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Plazo                           |
|                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Informe Anual                   |
| Indicador                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                 |
| ❖ Elaboración de la relación mujeres/hombres en los comités, órganos, jurados de tesis de FSP CNIO |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                 |

| Medida                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                     | Responsable/s |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 6.                                                                                 | Seguimiento del objetivo establecido en el I Plan de Igualdad sobre presencia de un 50% de mujeres entre los conferenciantes que participan en los congresos y eventos propios del CNIO, como son los CFMs (CNIO Frontiers Meetings) y los Seminarios Distinguidos. | Eventos/CSPI  |
|                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                     | Plazo         |
|                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                     | Informe Anual |
| Indicador                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                     |               |
| ❖ Relación anual del departamento de eventos de conferencias, desglosada por sexo. |                                                                                                                                                                                                                                                                     |               |

| Medida                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                 | Responsable/s    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 7.                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Facilitar a la CSPI información estadística anual de los datos, desagregados por sexo, de los procesos de selección de personal (N.º y sexo de personas que se presentan al proceso de selección, para los diferentes puestos). | Dpto. RRHH /CSPI |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                 | Plazo            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                 | Informe Anual    |
| Indicador                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                 |                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Número total de procesos de selección realizados.</li><li>❖ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li><li>❖ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li></ul> |                                                                                                                                                                                                                                 |                  |

## 2. Promoción

### Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción profesional de la plantilla del CNIO

En los últimos ejercicios las promociones profesionales y los aumentos de salario se han visto limitados como consecuencia de las restricciones establecidas por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado aplicables a la entidad.

En esta situación el personal de CNIO se ha presentado a convocatorias en las mismas condiciones que otros candidatos lo que ha permitido en algún caso su cambio de categoría como consecuencia de su selección, pero no ha habido promociones generales.

| Medida                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                       | Responsable      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 8.                                                                                                                                                                                                                 | Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos desagregados por sexos, e indicando el grupo profesional, puesto de trabajo, tipo de jornada y tipo de contrato de las personas de CNIO que acceden a los procesos y de las que son promocionadas. | Dpto. RRHH /CSPI |
|                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                       | Plazo            |
|                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                       | Informe Anual    |
| Indicador                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                       |                  |
| <div><div>❖</div><div>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</div></div> <div><div>❖</div><div>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan</div></div> |                                                                                                                                                                                                                                                       |                  |

## 3. Ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal y laboral

### Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad

El I Plan de Igualdad de FSP CNIO estableció como objetivo principal el de garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Para ello se elaboró el **Catálogo de permisos, licencias y medidas de conciliación de FSP CNIO** que incluye, de manera ordenada, las medidas de conciliación previstas por la legislación y aquellas que superando la normativa vigente se habían acordado en FSP CNIO.

En esta segunda edición del plan se mantendrán las medidas establecidas en el catálogo y se realizarán las siguientes acciones:

| Medida                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Responsable                  |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 9.                               | Recordar y difundir las facilidades de conciliación ofrecidas por FSP CNIO al conjunto de la plantilla y visibilizar la posibilidad de disfrute de las medidas de conciliación tanto por las mujeres como por los hombres. Analizar como opciones de comunicación varias la elaboración de un tríptico-posters-mails-página web... | CSPI                         |
|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Plazo                        |
|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                              |
| ❖ Número total de comunicaciones |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                              |

| Medida                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Responsable                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 10.                                                                                                  | Se estudiará un procedimiento por el que se fijen las condiciones y modo de llevarlo a cabo en la concesión de ayudas económicas para que el personal del CNIO con niños menores de 2 años puedan asistir a congresos con sus hijos, solicitando servicios profesionales de cuidado infantil durante su ausencia. | CSPI                         |
|                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Plazo                        |
|                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                              |
| ❖ Propuesta de procedimiento/ alternativas y dotación de presupuesto derivado de beneficios sociales |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                              |

| Medida               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Responsable                  |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 11.                  | Buscar opciones que faciliten el cuidado de los niños/as (de 4 a 14 años) durante la temporada de verano y Semana Santa. En el pasado se ha podido ofrecer a todos los empleados/as del CNIO descuentos entre el 10-20% sobre la cuota original en los campamentos organizados por varias organizaciones | Dpto. RRHH                   |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Plazo                        |
|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                              |
| ❖ Opciones ofertadas |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                              |

| Medida                                                                                                                      |                                                                                                                                             | Responsable                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 12.                                                                                                                         | Facilitar todas las reuniones en formato mixto (presencial y online), incluyendo los Lab meetings que realizan los grupos de investigación. | CSPI                         |
|                                                                                                                             |                                                                                                                                             | Plazo                        |
|                                                                                                                             |                                                                                                                                             | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador                                                                                                                   |                                                                                                                                             |                              |
| ❖ Incorporar la medida en el catálogo de permisos, licencias y medidas de conciliación de FSP CNIO publicado en la intranet |                                                                                                                                             |                              |

| Medida                                                                                                            |                                                                                                                                                                                    | Responsable                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 13.                                                                                                               | Garantizar que los empleados y empleadas mantengan su involucración en el proyecto de investigación en el que estén trabajando, tras su baja por maternidad o del otro progenitor. | CSPI                         |
|                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                    | Plazo                        |
|                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                    | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador                                                                                                         |                                                                                                                                                                                    |                              |
| ❖ Incorporar en el catálogo de permisos, licencias y medidas de conciliación de FSP CNIO publicado en la intranet |                                                                                                                                                                                    |                              |

| Medida                                                                                                  |                                                                                                                                         | Responsable                  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--|
| 14.                                                                                                     | Revisar que en la contratación de cursos de formación pueda estar prevista la presencia online (por ejemplo, en las clases de idiomas). | Dpto. de formación           |  |
|                                                                                                         |                                                                                                                                         | Plazo                        |  |
|                                                                                                         |                                                                                                                                         | Durante la vigencia del Plan |  |
| Indicador                                                                                               |                                                                                                                                         |                              |  |
| ❖ Incorporar en la siguiente contratación de cursos de formación el formato mixto (online y presencial) |                                                                                                                                         |                              |  |

| Medida                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Responsable                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 15.                                                                              | Proponer la grabación de conferencias y seminarios impartidos en el CNIO con la finalidad de ponerlos a disposición interna del personal, permitiendo así su visualización en cualquier momento. Este enfoque busca maximizar el acceso al conocimiento, fomentar el desarrollo continuo de los empleados y empleadas y fundamentalmente facilitar el acceso a contenido relevante de manera flexible. | Dpto. de eventos             |
|                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Plazo                        |
|                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                              |
| ❖ Número de conferencias y seminarios puestos a disposición del personal de CNIO |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                              |

| Medida                   |                                                                                                                                                                                                                                                  | Responsable            |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 16.                      | Análisis, con perspectiva de género, de la información sobre la utilización de la modalidad del trabajo a distancia por parte de los empleados y empleadas del CNIO, para detectar posibles sesgos en el uso de esta opción en función del sexo. | Dpto. RRHH /CSPI       |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                  | Plazo                  |
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                  | Información trimestral |
| Indicador                |                                                                                                                                                                                                                                                  |                        |
| ❖ Información trimestral |                                                                                                                                                                                                                                                  |                        |

| Medida                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                             | Responsable       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 17.                                                                                                                | Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, grupo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato excedencias relacionadas con la conciliación, incluyendo el teletrabajo y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento. | Dpto. RRHH / CSPI |
|                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                             | Plazo             |
|                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                             | Información anual |
| Indicador                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                   |
| ❖ Informe anual y análisis de la evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                   |

#### 4. Clasificación profesional y política retributiva

### Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional y el principio de igual retribución por trabajos de igual valor entre mujeres y hombres

FSP CNIO ha realizado la valoración de puestos de trabajo y auditoria retributiva, prevista en la normativa, habiendo contratado una consultora especializada en la gestión de recursos humanos en el ámbito de la investigación biomédica cuyos trabajos se han desarrollado durante todo ejercicio 2024 contando con la intervención de la representación legal de los trabajadores y los diferentes responsables de la entidad.

El trabajo desarrollado ha finalizado con la definición de 88 puestos de trabajo diferenciales en FSP CNIO cuya detalle incluye la descripción general de cada puesto, la descripción de funciones o tareas, los requisitos mínimos de titulación incluyendo formación reglada mínima, formación no reglada, la experiencia y el grado de actualización de conocimientos que requiere el puesto, el perfil lingüístico mínimo requerido, régimen de dedicación y las competencias profesionales y capacidades para el desempeño laboral. Esta información servirá de base para la revisión de la política retributiva de FSP CNIO que culminará en la negociación del convenio colectivo.

| Medida                                  |                                                                                                                                                                                            | Responsable                  |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 18.                                     | Anualmente realizar el seguimiento, control e información a la comisión de seguimiento del Plan igualdad de los salarios medios por categoría desagregado por sexo. (Registro Retributivo) | Dpto. de RRHH/ CSPI          |
|                                         |                                                                                                                                                                                            | Plazo                        |
|                                         |                                                                                                                                                                                            | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador                               |                                                                                                                                                                                            |                              |
| ❖ Informe de Registro Retributivo anual |                                                                                                                                                                                            |                              |

| Medida                  |                                                                                                                        | Responsable                  |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 19.                     | Propiciar la elaboración de unas tablas salariales para los puestos de responsabilidad basadas en criterios objetivos. | Dpto. de RRHH/ CSPI          |
|                         |                                                                                                                        | Plazo                        |
|                         |                                                                                                                        | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador               |                                                                                                                        |                              |
| ❖ Propuestas realizadas |                                                                                                                        |                              |

| Medida                  |                                                                                                                                  | Responsable                  |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 20.                     | Trabajar en la evaluación del desempeño del personal de FSP CNIO que garantice la igualdad de oportunidades e igualdad de género | Dpto. de RRHH/ CSPI          |
|                         |                                                                                                                                  | Plazo                        |
|                         |                                                                                                                                  | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador               |                                                                                                                                  |                              |
| ❖ Propuestas realizadas |                                                                                                                                  |                              |

## 5. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

### Difundir y aplicar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género

Las víctimas de violencia de género tienen una especial protección en la legislación española. De entre los derechos que les son reconocidos, son merecedoras de determinados derechos laborales y de Seguridad Social y que habitualmente son desconocidos para muchas mujeres que podrían beneficiarse de ellos.

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad se recopilaban los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal y los que adicionalmente se negociaron en el I Plan de Igualdad<sup>4</sup> y se integraron en el Catálogo *de permisos, licencias y medidas de conciliación de FSP CNIO*.

Adicionalmente y aprovechando el Día de la Mujer Trabajadora, la WISE Office informó a las trabajadoras de FSP CNIO de estas medidas y les recordó la ubicación de la normativa en la intranet de la institución, a la que todos los empleados y empleadas tienen acceso.

<sup>4</sup> Facilitar la adaptación de la jornada, no computar como absentismo las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género así lo determinen los servicios sociales de atención o de servicios de salud, considerar como faltas justificadas, las que se deriven de la realización de los trámites motivados por la situación de violencia

| Medida                 |                                                                                                                                                                                                                   | Responsable                  |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 21.                    | Recordar a las mujeres trabajadoras que en los supuestos de violencia de género les asisten una serie de derechos laborales y de seguridad social que deben conocer y que son accesibles a través de la intranet. | CSPI                         |
|                        |                                                                                                                                                                                                                   | Plazo                        |
|                        |                                                                                                                                                                                                                   | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador              |                                                                                                                                                                                                                   |                              |
| ❖ Comunicación/campaña |                                                                                                                                                                                                                   |                              |

## 6. Seguridad y Salud Laboral

### Integrar, en la gestión de la prevención de riesgos laborales, la perspectiva de género

En esta área de intervención se favorecerá la incorporación de la perspectiva de género en las metodologías de la Evaluación de riesgos y Planificación Preventiva.

En relación a la prevención de riesgos durante el embarazo o lactancia natural, las trabajadoras del CNIO podrán cambiar de funciones para evitar su exposición a posibles factores de riesgo relacionados con su puesto de trabajo que puedan afectar negativamente a su salud. De no ser posible ese cambio de funciones, podrán solicitar la “prestación por riesgo durante el embarazo”, regulada en la Ley 39/1999.

El I Plan de Igualdad estableció como una de sus medidas la de incluir información en la intranet sobre el ejercicio de los derechos de las mujeres trabajadoras en caso de embarazo y lactancia. Esta información se incluyó en el **Catálogo de permisos, licencias y medidas de conciliación de FSP CNIO**. (Ver apartado 7 del diagnóstico)

El Comité de Seguridad y Salud ha redactado un procedimiento más preciso (con concreción de formularios, plazos, y departamento responsable, etc.)- el *Protocolo para la protección y la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia*- que será revisado e informado por el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad y posteriormente negociado por la Dirección, Gerencia y representación legal de los trabajadores de FSP CNIO.

| Medida                               |                                                                                                                                                                                              | Responsable                  |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 22.                                  | Revisión, con perspectiva de género, del Protocolo para la protección y la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia elaborado por el Comité de Seguridad y Salud por la CSPI | CSS/CSPI                     |
|                                      |                                                                                                                                                                                              | Plazo                        |
|                                      |                                                                                                                                                                                              | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador                            |                                                                                                                                                                                              |                              |
| ❖ Revisión CSPI-Aprobación -Difusión |                                                                                                                                                                                              |                              |

| Medida                                                                                                         |                                                                                                           | Responsable                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 23.                                                                                                            | Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres. | Dto. RRHH /CSPI              |
|                                                                                                                |                                                                                                           | Plazo                        |
|                                                                                                                |                                                                                                           | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador                                                                                                      |                                                                                                           |                              |
| ❖ Información del número de empleados, con desglose de sexo, con bajas de enfermedad, incidentes o accidentes. |                                                                                                           |                              |

## 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Asegurar que toda persona trabajadora disfrute de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso.

El 22 de febrero de 2023, la Dirección, Gerencia y la representación legal de los trabajadores aprueban el Protocolo de actuación ante situaciones de conflicto interno, violencia y acoso de la Fundación del Sector Público Estatal Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III, FSP CNIO, que es finalmente ratificado por la Comisión Delegada del Patronato el 28 de marzo de 2023.

| Medida                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Responsable                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 24.                                                                                                                       | Realizar curso de formación dirigido al personal sobre prevención del acoso laboral, sexual y por razón de género en las que se incluyan, los comportamientos constitutivos de acoso, los canales de denuncia, la garantía de confidencialidad y tipificación de las medidas sancionadoras. | Dpto. RRHH/ CSPI             |
|                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Plazo                        |
|                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                              |
| <div><div>❖</div>Propuesta de curso CSPI</div> <div><div>❖</div>Número de asistentes al curso desglosado por genero</div> |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                              |

| Medida                                    |                                                                                                                                                                 | Responsable                     |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 25.                                       | Informar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, con la debida garantía de confidencialidad de los casos y tipología de acoso, desglosados por sexo. | Comisión de Investigación/ CSPI |
|                                           |                                                                                                                                                                 | Plazo                           |
|                                           |                                                                                                                                                                 | Durante la vigencia del Plan    |
| Indicador                                 |                                                                                                                                                                 |                                 |
| ❖ Informe de la Comisión de Investigación |                                                                                                                                                                 |                                 |

| Medida                                               |                                                                                                                                                                           | Responsable                  |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 26.                                                  | Revisar las propuestas de mejora de la evaluación de riesgos psicosociales realizadas por el servicio de prevención de riesgos externalizado y analizar su implementación | CSS/ CSPI                    |
|                                                      |                                                                                                                                                                           | Plazo                        |
|                                                      |                                                                                                                                                                           | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador                                            |                                                                                                                                                                           |                              |
| ❖ Informe de la CSPI sobre las medidas a implementar |                                                                                                                                                                           |                              |

## 8. Formación

Integrar en la cultura de FSP CNIO la igualdad de trato y oportunidades y garantizar el acceso de todos los empleados y empleadas al plan de formación anual a la plantilla.

| Medida                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                             | Responsable                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 27.                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal y a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. | WISE Diversidad              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                             | Plazo                        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                             | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                             |                              |
| <div><div>❖</div>Wise Diversidad propondrá los contenidos (videos en streaming del Ministerio de Ciencia)</div> <div><div>❖</div>Alternativas para poder controlar la asistencia de empleados/as</div> <div><div>❖</div>Número de personas que realizan el curso desglosado por sexo.</div> |                                                                                                                                                                                                                                                             |                              |

| Medida                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                       | Responsable          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 28.                                                                                                                                 | Revisar, desde la perspectiva de género, el sistema de acceso a la formación con criterios objetivos, transparentes y homogéneos para toda la plantilla y el Plan de Formacion Anual. | Dpto. formación/CSPI |
|                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                       | Plazo                |
|                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                       | Informe Anual        |
| Indicador                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                       |                      |
| <div>❖ Solicitar el Plan Anual y los criterios de acceso al departamento de Formación.</div> <div>❖ Revisión anual de la CSPI</div> |                                                                                                                                                                                       |                      |

| Medida                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                    | Responsable          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 29.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Garantizar la presencia equilibrada en las personas candidatas a participar en los diferentes cursos de formación. | Dpto. formación/CSPI |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                    | Plazo                |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                    | Informe Anual        |
| Indicador                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                    |                      |
| <ul style="list-style-type: none"><li>❖ Solicitar al departamento de formación la información anual de:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral</li><li>○ Número total de horas de formación por cada acción formativa y de participantes, desagregados por sexo.</li><li>○ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</li></ul></li><li>❖ Revisión anual de la CSPI</li></ul> |                                                                                                                    |                      |

## 9. Comunicación

### Garantizar que la imagen y comunicación de FSP CNIO es inclusiva

| Medida                  |                                                                                                                | Responsable                  |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 30.                     | Campaña de sensibilización del personal con ocasión de la puesta en marcha del II Plan de Igualdad de FSP CNIO | CSPI                         |
|                         |                                                                                                                | Plazo                        |
|                         |                                                                                                                | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador               |                                                                                                                |                              |
| ❖ Campaña. Comunicación |                                                                                                                |                              |

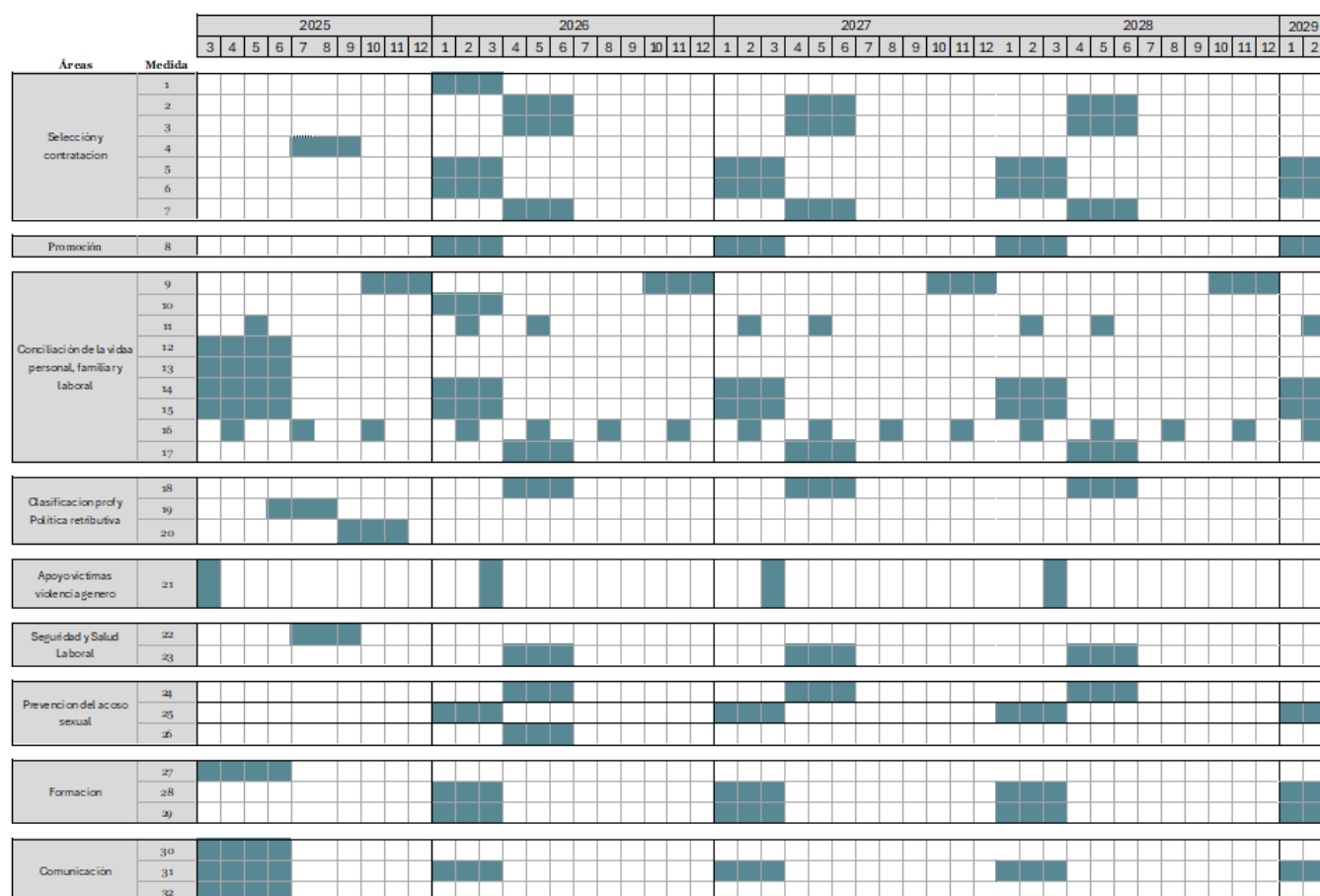
| Medida                                                                                                                               |                                                                                                                                                    | Responsable                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 31.                                                                                                                                  | Fomentar las vocaciones del alumnado en las áreas STEM, con objeto de combatir a medio y largo plazo la brecha de género existente en este ámbito. | WISE Diversidad              |
|                                                                                                                                      |                                                                                                                                                    | Plazo                        |
|                                                                                                                                      |                                                                                                                                                    | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador                                                                                                                            |                                                                                                                                                    |                              |
| ❖ Número de actividades divulgativas en colegios de enseñanza secundaria e institutos llevadas a cabo por la oficina WISE Diversidad |                                                                                                                                                    |                              |

| Medida         |                                                                                | Responsable                  |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 32.            | Obtener el distintivo de igualdad de género en I+D+i del Ministerio de Ciencia | CSPI                         |
|                |                                                                                | Plazo                        |
|                |                                                                                | Durante la vigencia del Plan |
| Indicador      |                                                                                |                              |
| ❖ Acreditación |                                                                                |                              |

#### IV. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

A continuación, se representa gráficamente la proyección de tiempos de las actividades de este II Plan de Igualdad de CNIO, enmarcada en sus 4 años de duración.

Para ello, se realiza una estimación de la duración en meses de cada actividad (su comienzo y su fin) que permite visualizar de forma rápida la hoja de ruta del proyecto completo, desde el punto de vista temporal.



## V. SEGUIMIENTO, EVALUACION Y REVISION DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la *Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres* establece que los Planes de Igualdad han de establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, indicando el órgano responsable de su implantación, herramientas y periodicidad.

En FSP CNIO el seguimiento y evaluación del plan de igualdad lo realizará la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (en adelante CSPI) que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados en el mismo.

La CSPI será paritaria y estará compuesta por tres representantes de la entidad y tres representantes de los y las trabajadoras, que serán designados por las partes firmantes del plan de igualdad. En la intranet corporativa se identificaron los miembros de esta comisión y será actualizada en caso de cambios en la composición.

La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, como mínimo, una vez cada trimestre, durante la jornada laboral. La convocatoria de las reuniones deberá ser cursada con 3 días de antelación indicando el orden del día, el lugar, hora y la fecha de esta.

La Comisión se reunirá de manera extraordinaria a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Se entenderá válidamente constituida la CSPI cuando asista, presentes o representados/as, dos representantes de cada parte.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán con el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes. En caso de desacuerdo, cada una de las dos partes podrá dejar constancia en acta de su posición.

De las reuniones se levantará acta que recogerá la asistencia, el orden del día de la reunión los temas tratados, los acuerdos alcanzados y los documentos presentados.

Al finalizar cada reunión, la comisión, propondrá y acordará día y hora del siguiente encuentro que quedará recogido en el acta de la sesión. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 3 días. Las reuniones ordinarias serán mixtas: presenciales y on-line.

Todos los miembros integrantes de la Comisión declararán conocer el deber de sigilo que ostentan en su condición de miembros de esta Comisión y se comprometerán a tratar con debida y exigida confidencialidad la información, datos, documentos y cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

Son funciones de la CSPI las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan.
- Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de las medidas previstas en el

plan, de todos los indicadores de seguimiento establecidos, desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género

- Realizar las observaciones pertinentes sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El plan vigente se compone de 32 medidas distribuidas en 9 áreas de intervención, cada una de ellas con indicadores de impacto que permiten valorar su efectividad e identificación del área o departamento encargado de su ejecución.

La CSPI realizará un informe de seguimiento y evaluación del plan de igualdad en cada uno de sus cuatro años de vigencia del plan. Estas evaluaciones periódicas permitirán la identificación de áreas de mejora y necesidades de modificación.

Los informes anuales resumirán toda la información sobre la ejecución de las medidas e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma, qué cambios y/o avances se están produciendo, etc.

A la terminación del plan, el informe final incluirá una evaluación sobre si las medidas han sido útiles para cambiar la realidad de la entidad en parámetros de igualdad.

## VI. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las medidas del plan de igualdad podrán ser revisadas en cualquier momento durante su vigencia. A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la CSPI, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

Esta revisión se llevará a cabo, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación. En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

Todo el proceso de revisión y modificación del plan de igualdad se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y sus resultados serán comunicados a la plantilla de la empresa. Si la Comisión considera que se trata de una modificación de especial importancia, además, se procederá al registro de esta por el mismo procedimiento que se ha realizado el Registro del propio Plan de Igualdad.

El inicio del procedimiento de revisión y modificación del Plan de Igualdad se producirá a los 15 días desde que cualquiera de los miembros de la Comisión de Seguimiento haga llegar a la misma un escrito en el que se detalle la necesidad de revisión y modificación del contenido del Plan de Igualdad.

Será necesario que dentro del plazo de estos 15 días la misma Comisión de Seguimiento se reúna para debatir detalladamente las eventuales revisiones y modificaciones que se pudieran introducir.

La CSPI analizará la conveniencia o no de realizar dicha modificación, llevando a votación dicho aspecto, realizando, si fuera necesario, una reunión extraordinaria para la resolución de estos supuestos. Este hecho se resolverá por aprobación de mayoría de los miembros y se levantará acta respectiva, que se conservará como documentación del Plan de Igualdad la identificación de la revisión propuesta por una de las partes y un análisis de los motivos o causas que dieran lugar a las mismas, así como las eventuales modificaciones propuestas

Las posibles discrepancias que pudieran surgir en el seno de la CSPI en relación a la aplicación, seguimiento o evaluación o revisión durante la vigencia del presente plan de igualdad y en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación serán solventados en primer lugar en el seno de la Comisión Negociadora del plan de igualdad. En su defecto, ambas partes acuerdan que se podrá acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales correspondientes.

## VII. VIGENCIA

La duración de este Plan de Igualdad será de 4 años y se extenderá desde la fecha de su firma el 5 de mayo de 2025 hasta el 5 de mayo de 2029.

### APROBACION

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FSP CNIO, reconociéndose representatividad y legitimidad suficiente, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo aprueba el II Plan de Igualdad de FSP CNIO.

#### Por la institución

|                                               |                                           |                                                |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Dña. Maria Isabel Salido<br>Directora Gerente | D. Fernando Peláez<br>Director Científico | Dña. Manuela Fontaneda<br>Directora Compliance |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------|

#### Por la representación de los trabajadores

|                           |                         |                                |
|---------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| Dña. Carmen Guerra (CCOO) | D. Jorge Monsech (CSIF) | Dña. Inmaculada Almenara (UGT) |
|---------------------------|-------------------------|--------------------------------|