

PLAN DE IGUALDAD I SOCIB

Período 2024  2028



SOCIB

Sistema de Observación
y Predicción Costero
de las Illes Balears



Firmado por:
Joaquín Tintoré Subirana
1710548BD1FE4BF...
Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí
271A166AA0F544A...

Firmado por:
[Signature]
A63CB057F7C0416...

Firmado por:
[Signature]
77B665C13E6D42D...

Firmado por:
Sonia Gómara Prats
90F613DAC20D4BC...

Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mora
E1CD638E1786449...

Plan de Igualdad de SOCIB, Consorcio para el Diseño, Construcción, Equipamiento y Explotación Del Sistema De Observación Costero De Las Illes Balears, con:

CIF Q0700535H

Calle Edificio Naorte. Bloque A, 2º Puerta 3, Parc Bit, Palma

Análisis y asesoramiento del Plan de Igualdad y elaboración del presente informe, por parte de PRACTICA ODS S.L.

CIF B16664724

Calle Son Puig 29, 07011 Palma de Mallorca, Islas Baleares, España

Firmado por:
Joaquín Tintoré Suñerana

17105480D1FE48F...

Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí

271A168A05F544A...

Firmado por:
A63CB0577C9416...

Firmado por:

779685C13E8D42D...

Firmado por:

Sonia Gómara Prats

80F913DAC00D4BC...

Firmado por:

María de los Angeles Fernández Mora

E1C7639E1786449

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.

- 1.1. Descripción de la Entidad
- 1.2. Implicación de la Dirección.

2. TOMA DE DECISIÓN.

- 2.1. Apertura de negociación.
- 2.2. Constitución de la Comisión de Igualdad.
- 2.3. Información a la plantilla de la decisión tomada.

3. CONTEXTUALIZACIÓN.

- 3.1. Firmantes del Convenio.
- 3.2. Datos Registrales.
- 3.3. Hoja Estadística de Convenios.
- 3.4. Datos del Plan del Diagnóstico, Contenidos del Plan, Seguimiento y Evaluación.

4. DIAGNÓSTICO.

- 4.1. Recogida de información y análisis:
 - 4.1.1. Políticas de Gestión de Personal.
 - 4.1.2. Selección de Personal
 - 4.1.3. Clasificación Profesional.
 - 4.1.4. Formación.
 - 4.1.5. Promoción Profesional.
 - 4.1.6. Condiciones de trabajo
 - 4.1.7. Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - 4.1.8. Infrarrepresentación femenina.
 - 4.1.9. Retribuciones.
 - 4.1.10. Prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo.
- 4.2. Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.
 - 4.2.1. Definición del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de SOCIB.
 - 4.2.2. Valoración de Puestos – Grupos y Puestos.
- 4.3. Auditoria Retributiva.
- 4.4. Resultados en términos de oportunidades e indicadores de mejora para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad: Base para el diseño del Plan de Igualdad.

5. DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN.

- 5.1. Definición de los objetivos en función de los resultados del diagnóstico.
- 5.2. Identificación de las acciones en base a las desigualdades detectadas y las posibilidades reales de la organización.
- 5.3. Recursos materiales y humanos para desarrollar las acciones.

6. EJECUCIÓN.

- 6.1. Desarrollo de las actuaciones propuestas en el Plan.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

- 7.1. Puesta en marcha de la ejecución. Revisión anual de los resultados y del impacto
 - 7.1.1. Seguimiento y Evaluación
 - 7.1.2. Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
 - 7.1.3. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

8. NEGOCIACIÓN.

- 8.1. ACTA DE NEGOCIACIÓN

9. ANEXOS.



1. INTRODUCCIÓN

Firmado por:
Joaquín Tintoré Suñerana
17105480D1FE48F...
Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí
271A168A0F544A...
Firmado por:
[Signature]
A63CB0577C9416...

Firmado por:
[Signature]
779685C13E8D42D...
Firmado por:
Sonia Gómara Prats
80F813DAC00D4BC...
Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mora
E1C7639E1786449

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD.

El SOCIB, Consorcio para el Diseño, Construcción, Equipamiento y Explotación Del Sistema De Observación Costero De Las Illes Balears, es una entidad pública que opera un sistema de observación y predicción en el Mediterráneo Occidental y proporciona datos, instalaciones, servicios y herramientas digitales para avanzar en la comprensión del océano y transferir conocimiento a la sociedad.

Gracias a esta infraestructura científica y tecnológica se consigue una nueva forma de gestión del océano basada en la ciencia y el conocimiento.

Por lo tanto, SOCIB es un sistema que proporciona datos oceanográficos, para apoyar a la oceanografía contribuyendo a las necesidades de la investigación marina y costera en un contexto de cambio climático y global.

1.2 IMPLICACIÓN DE LA DIRECCIÓN.

El presente documento tiene como objetivo reflejar el proceso de elaboración del Plan de Igualdad llevado a cabo por la entidad **SOCIB con CIF Q0700535H**: de acuerdo con las exigencias de la legislación en materia de Igualdad de Género:

- 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-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La información recogida en el presente informe representa toda la documentación emitida por las correspondientes entidades con el compromiso de realizar un Plan exhaustivo y detallado, que comprende desde la promoción del Plan y la creación de la Comisión Negociadora, hasta hacer un análisis y diagnóstico acerca de la igualdad, para así, poder evaluar y establecer nuevas metas enfocadas al progreso en dicha materia.

Tal y como sugiere la ley, en el presente informe coge importancia la Valoración de los Puestos de Trabajo y la Auditoría Salarial. Y gracias a la información de dichos puntos,

las medidas correctivas y de progreso propuestas han desembocado en un Plan de Acción que progrese con efectividad en la igualdad de género. De esta forma, **SOCIB** se posiciona como parte activa y motor de cambio para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, contribuyendo no solo a cumplir con la legislación, sino aportando también al equilibrio del ámbito social y al alcance de la Agenda 2030 donde se encuentra el ODS 5 - Igualdad de Género.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



2. TOMA DE DECISIÓN

Firmado por:
Joaquín Tintoré Suñerana

17105480D1FE48F...

Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí

271A168A0F544A...

Firmado por:
A63CB0577C9416...

Firmado por:

779685C13E8D42D...

Firmado por:

Sonia Gómara Prats

80F813DAC00D4BC...

Firmado por:

María de los Angeles Fernández Mora

E1C7639E1786449

2.1 APERTURA DE NEGOCIACIÓN

Con el objetivo de legitimar el Plan de Igualdad de **SOCIB Consorcio para el Diseño, Construcción, Equipamiento y Explotación Del Sistema De Observación Costero De Las Illes Balear**, conforme al artículo 5 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, se inicia el Plan de Igualdad. Posteriormente, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con los respectivos puntos de análisis y evaluación, comunicación y apertura de la negociación, tras la constitución de la comisión de igualdad.

Para la constitución de la Comisión Negociadora de **SOCIB** se tiene presente que han de tenerse en cuenta las consideraciones marcadas en la Guía para la Elaboración de los Planes de Igualdad:

- *Participación de forma paritaria de la representación de la entidad y de personas trabajadoras, promoviéndose una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes.* Además, tal y como marca la Guía, los integrantes de la comisión han recibido formación en materia de igualdad, con los contenidos y acreditación indicada en el
- *El reparto de las personas, con voz y voto, en la constitución de la comisión negociadora se ha efectuado con respecto al derecho de todas las personas legitimadas para negociar y en proporción a su representatividad, con un volumen de representación de 3 integrantes por parte, no superando así el límite marcado de 13 personas.*
- *Las partes negociadoras, de mutuo acuerdo, han designado a una persona que ostenta la presidencia y que así se indica en la constitución de la Comisión.*
- *La comisión negociadora se acoge al apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, por parte de PracticaODS, quienes intervendrían en caso necesario con voz, pero sin voto.*

2.2 CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión de **SOCIB** se Constituye el día 26 de Junio de 2023 tal y como se indica en el Acta (ANEXO 1). Tras un cambio de miembros en la representación de empresa, recogido en un acta de manifestación que se añade al acta de Consitiución, la Comisión está constituida en el momento de su registro en representación de la entidad por:

- Joaquín Tintoré Subirana, Director de SOCIB.
- María Antonia Carrasco Martí, Responsable de Área Económico Administrativa/Gerente.
- Benjamín Casas Pérez, Responsable del área tecnológica del SOCIB.

En representación de la Parte Social (Representantes de los Trabajadores) se otorga la representación sindical interna en los miembros (ANEXO 3):

- Irene Lizarán Esperilla, Técnico de Instrumentación Oceanográfica
- Sonia Gómara Prats, Responsable de Sistemas
- Maria de los Ángeles Fernández Mora, responsable de la instalación de monitorización de Playas. En representación de CCOO.

Se señalan en el acta los puntos a diagnosticar y trabajar:

- Compromiso con la Igualdad.
- Selección y Contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable, derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2.3 . INFORMACIÓN A LA PLANTILLA DE LA DECISIÓN TOMADA

El personal de **SOCIB** es informado de la negociación del Plan de Igualdad en la Entidad y se anima al personal a participar.

Plan de Igualdad del SOCIB

Joaquín Tintoré <jtintore@socib.es> 28 de junio de 2023, 11:54
Para: info@socib.es
Cc: Paloma Gutiérrez <paloma@practicaads.com>, María Antonia Carrasco <mcarrasco@socib.es>

Buenos días a todos,

Tenemos el placer de comunicaros que hemos abierto el proceso formal de elaboración de un Plan de Igualdad para SOCIB, tal y como exige la legislación en materia de igualdad por la que estamos obligados a elaborar un análisis, diagnóstico y Plan de Acción. Las mencionadas legislaciones son:

- LO 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- RD-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del EETE.
- RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- RD 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro. Modifica el
- RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de género.

El diagnóstico que requiere la norma es el resultado de un análisis en torno a los siguientes aspectos:

- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- FORMACIÓN
- PROMOCIÓN PROFESIONAL
- CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRRES
- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- RETRIBUCIONES
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El procedimiento para la elaboración del Plan de Igualdad es:

- CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.
- ANÁLISIS Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA ELABORAR EL DIAGNÓSTICO.
- PLAN DE ACCIÓN CON MEDIDAS PARA AVANZAR EN MATERIA DE IGUALDAD.
- ELABORACIÓN DEL INFORME A REGISTRAR.
- REGISTRO EN ÓRGANO COMPETENTE.
- EVALUACIÓN
- SEGUIMIENTO.

El pasado 26 de junio de 2023 se constituyó ya la Comisión de Igualdad de SOCIB, que conforman

En representación de la empresa:

- Joaquín Tintoré Subirana
- María Antonia Carrasco Martí
- Saül Pitarch García

En representación de la Parte Social:

- Sonia Gómara Prats
- María de los Angeles Fernández Mora
- Irene Lizarán esperilla

Los próximos pasos serán la recopilación de información para analizar lo exigido por la norma, elaborar un diagnóstico y proponer medidas para progresar la materia de Igualdad de Género. Dichas medidas se negociarán en la Comisión de igualdad y se levantará un acta que evidenciará el acuerdo. Posteriormente se registrará el Plan Completo en REGCON, para la evaluación de la autoridad laboral competente.

Se os informará del Plan de igualdad final para que podáis conocerlo y para que entendáis las medidas que se implementarán en el periodo de vigencia.

Evaluación de la actividad de igualdad en SOCIB. Estamos a vuestra disposición.

3. CONTEXTUALIZACIÓN

Firmado por:
Joaquín Tintoré Suñerana

17105480D1FE48F...

Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí

271A168A0F544A...

Firmado por:
A63CB0577C9416...

Firmado por:

779685C13E8D42D...

Firmado por:
Sonia Gómara Prats

80F813DAC00D4BC...

Firmado por:

María de los Angeles Fernández Mora

E1C7639E1786449

3.1. FIRMANTES DEL CONVENIO

Fecha de Constitución de la Comisión Negociadora: 26/06/2023. Los firmantes del presente Plan de Igualdad Diagnosticado y negociado son:

EN REPRESENTACIÓN LA ENTIDAD

Firman los miembros que representan a la Entidad indicados en la Constitución de la Comisión Negociadora (ANEXO 1).

EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- Las personas Delegadas de Personal.

Firman los miembros de las Delegadas de Personal que representan a la parte Social indicados en la Constitución de la Comisión Negociadora. (ANEXO 3).

DELEGACIÓN EN EL FIRMANTE PARA EL REGISTRO

Se delega en Joaquín Tintoré Subirana, persona al frente de la dirección de SOCIB, la firma para el registro del Plan de Igualdad en REGCON. (ANEXO 4)

3.2. DATOS REGISTRALES

Se indican a continuación los datos registrales de **SOCIB**. Empezando por los **Ámbitos de Aplicación** para la **Responsabilidad Social** sobre los que Comunica el **Acuerdo** del Plan de Igualdad.

El presente informe contiene la siguiente información analizada y diagnosticada:

- 01 Formación profesional.
- 02 Solución extrajudicial de conflictos
- 03 Estructura de la negociación colectiva.
- 04 Prevención de riesgos laborales.
- 05 Clasificación profesional.
- 06 Condiciones de trabajo, ejercicio corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- 07 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- 08 Derechos de información y participación.
- 09 Acciones de Responsabilidad Social de las empresas.
- 10 Otras materias.

ACTOS CONCRETOS PARA EL QUE SE SOLICITA LA INSCRIPCIÓN:

- 1 Texto del acuerdo o comunicación.

Ámbito Funcional (0)

El presente Plan de Igualdad se presenta con un ámbito funcional según Convenios o Acuerdos franja.

SOCIB tiene un ámbito del sector de la Investigación científica y técnica.

A lo largo del presente Informe veremos que **SOCIB** cuenta con un total de 1 centro de trabajo para ejercer su actividad.

Ámbito personal (01)

El presente Plan de Igualdad se realiza en base a la plantilla de **SOCIB**. Veremos que el alcance de dicha plantilla en el análisis del plan es de 47 Trabajadores, a los cuales les influirá el Plan de Acción a implementar en periodo de vigencia.

Ámbito Temporal

El presente Informe se negoció el 30 de junio de 2024 entre los miembros de la comisión negociadora y de igualdad. Su periodo de vigencia será de 4 años, El Periodo de Vigencia del Presente Plan de Igualdad es desde su negociación el 30 de junio de 2024 hasta el 29 de junio de 2028.

Ámbito Geográfico

El centro de trabajo objeto del presente Plan de Igualdad se localiza en Palma de Mallorca, Islas Baleares.

Ámbito Territorial

El ámbito de aplicación Territorial de los Servicios Gestionados por **SOCIB** se desarrollan en un ámbito local, aunque la repercusión sea internacional.

FIRMANTES DEL CONVENIO, ACUERDO O COMUNICACIÓN A INSCRIBIR O DEPOSITAR

Representación de los Trabajadores:

- Delegados de personal.

Organizaciones Sindicales

- CCOO.

3.3. HOJA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS

El presente informe recoge la primera negociación del diagnóstico y plan de Acción del primer Plan de igualdad de **SOCIB**.

DATOS DE LA ENTIDAD	
Razón Social	SOCIB-Consorcio para el Diseño, Construcción Equipamiento y Explotación del Sistema de Observación Costero De Las Illes Balears.
CIF	Q0700535H
Domicilio Social	Edificio Naorte. Bloque A, 2º Puerta 3, Parc Bit, Palma
Fecha de constitución	17-12-2007
REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	
FECHA DE CONSTITUCIÓN: 26 de Junio de 2023	
PARTE ENTIDAD	
Nombre	Joaquín Tintoré Subirana
Cargo	Director de SOCIB
Nombre	María Antonia Carrasco Martí
Cargo	Responsable de Área Económico-Administrativa
Nombre	Benjamín Casas Pérez
Cargo	Responsable del área tecnológica del SOCIB
PARTE SOCIAL	
Nombre	Irene Lizarán Esperilla
Cargo	Técnico de Instrumentación Oceanográfica
Nombre	Sonia Gómara Prats
Cargo	Responsable de Sistemas
Nombre	María de los Ángeles Fernández Mora
Cargo	Responsable de Reinstalación de monitorización de Playas (Representación CCCO)
ACTIVIDAD	
Sector de Actividad	Desarrollo de un sistema de observación y predicción costero.
Actividad	Investigación científica y técnica.
CNAE	7219.
Descripción de la Actividad	Otra investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

GÉNERO	TIPOS DE CONTRATO POR GÉNERO DEL AÑO 2022		
	INDEFINIDO	TEMPORAL	TOTAL
Hombre	9	20	29
Mujer	6	12	18
Total general	15	32	47

CONVENIO DE APLICACIÓN EN LA ENTIDAD

El SOCIB se rige a la normativa básica del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) que regula los siguientes aspectos: Concepto y clases de empleados públicos. Derechos y deberes de los funcionarios. Código de conducta de empleados públicos. (ANEXO 5)

Además, SOCIB cuenta con la Tabla Salarial del Consorcio de Sistema de observación costero de las Illes Balears, aprobada por el Consejo Rector, el máximo órgano de gobierno. (ANEXO 6)

PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN

El Periodo de Vigencia del Presente Plan de Igualdad es desde su negociación el 30 de junio de 2024 hasta el 29 de junio de 2028.

3.4. DATOS DEL PLAN DEL DIAGNÓSTICO, CONTENIDOS DEL PLAN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para dar respuesta a los puntos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Norma 731/2010, se detalla a continuación la elaboración del Diagnóstico (previa recogida de información, análisis de la misma e interpretación) sobre el cual se proponen unas medidas preventivas y correctoras que atienden a las exigencias de la normativa y que se calendarizan en un Plan de Acción a Implementar en el período de Vigencia.

Se detalla también la propuesta de Seguimiento del Plan de Acción acordado por la Comisión Negociadora. Y la evaluación de las acciones realizadas calendarizadas durante el período de vigencia.



4. DIAGNÓSTICO

Firmado por:
Joaquín Tintoré Suñerana
17105480D1FE48F...
Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí
271A168A0F544A...
Firmado por:
[Signature]
A63CB0577C9416...

Firmado por:
[Signature]
779685C13E8D42D...
Firmado por:
Sonia Gómara Prats
80F913DAC00D4BC...
Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mora
E1C74039E1706449

4.1. RECOGIDA DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

Con el fin de elaborar un diagnóstico que estime la existencia y magnitud de desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en SOCIB, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, **se recopila la siguiente información:**

- 4.1.1. Proceso de Selección y Contratación.
- 4.1.2. Políticas de Gestión de Personal.
- 4.1.3. Clasificación Profesional.
- 4.1.4. Formación.
- 4.1.5. Promoción Profesional.
- 4.1.6. Condiciones de trabajo
- 4.1.7. Ejercicio de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 4.1.8. Infrarrepresentación femenina.
- 4.1.9. Retribuciones.
- 4.1.10. Prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo.

Con tal recopilación se realiza un análisis en base a las recomendaciones indicadas en la Guía del Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad:

- *Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.*
- *Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.*
- *Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.*
- *Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.*
- *Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.*

4.1.1. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL PERSONAL.

SOCIB se rige por la normativa básica del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) indicados en el punto 3.3 del presente documento, y es en los que se basa para poder llevar a cabo la Gestión del Personal. La plantilla de **SOCIB** cuenta con 47 trabajadores.

4.1.2. SELECCIÓN DE PERSONAL.

SOCIB cuenta con un proceso de selección donde el perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección es de los responsables de área, los responsables de servicio y/o instalaciones.

Para llevar a cabo los procesos de selección el SOCIB cuenta con diferentes canales para ofertar los puestos disponibles como su propia web www.socib.es y también desde la página web del Ministerio de Hacienda y Función Pública www.administracion.gob.es. Puntualmente y adicionalmente, se cuenta con el apoyo de diferentes plataformas de ofertas de empleo como Infojobs, Tecnoempleo, ibjobs.net. En el ejercicio 2022 se han producido 7 altas de empleo.

NUEVAS INCORPORACIONES POR PUESTO Y GÉNERO EN EL AÑO 2022	Hombre	Mujer	% Hombre	% Mujer
Científico Proyecto Calypso 2	1	0	100,00%	0,00%
Técnico Superior proyecto CMEMS 2	1	0	100,00%	0,00%
Marine engineer proyecto DOORS	0	1	0,00%	100,00%
Marine research scientist proyecto Baleatun	0	1	0,00%	100,00%
Técnico medio proyecto CMEMS 2	1	0	100,00%	0,00%
Post doctoral Proyecto Imagine	1	0	100,00%	0,00%
Científico proyecto Calypso Micin	1	0	100,00%	0,00%
Total general	4	3	57,14%	42,86%

Los métodos y criterios utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo se describen con un lenguaje inclusivo y sin discriminación a un sexo, entidad de género en particular a la vez que evitando perpetuar estereotipos de género.

4.1.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

SOCIB cuenta con una clasificación profesional establecida en su Tabla Salarial del Consorcio de Sistema de observación costero de las Illes Balears, aprobada por el Consejo Rector, el máximo órgano de gobierno.



Según la tabla salarial del SOCIB hay 5 grupos profesionales a los que se les asignan diferentes tipos de niveles retributivos que se distinguen entre A, B o C dependiendo del grupo profesional a que pertenezca cada uno.

GRUPO PROFESIONAL	
Valor	Descripción
Grupo I	Nivel A: jefes/as de División/ Departamento. Nivel A y B: Adjuntos a la Dirección. Científico Altamente Especializado. Expertos científico-técnicos.
Grupo II	Nivel A: jefes/as Sección. Nivel A y B: Científico-tecnólogo Especializado.
Grupo III	Nivel A: jefe/a de Grupo. Nivel A y B: Científico/a o Tecnólogo/a. Técnico Superior.
Grupo IV	Nivel A: Secretario/a. Nivel A y B: Técnicos de Soporte.
Grupo V	Nivel A: Administrativo/a.

Bajo los grupos profesionales anteriormente indicados a continuación, se detallan los diferentes puestos desagregados por sexo, departamento y nivel.

RECuento de Puestos, por Departamento y Grupo Profesional del Año 2022					
Puesto	Departamento	Grupo profesional	Hombres	Mujeres	Total
Científico Proyecto Calypso 2	Científica	Grupo profesional 3	2	0	2
Científico proyecto Calypso Micin	Científica	Grupo profesional 3	1	0	1
Científico proyecto Medclíc	Científica	Grupo profesional 3	1	0	1
Científico-tecnológico observación del océano y GIZC	Científica	Grupo profesional 3	1	0	1
Co-directora Beach Monitoring	Científica	Grupo profesional 3	0	1	1
Expert on fisheries proyecto Pandora	Científica	Grupo profesional 3	0	1	1
Gerente	Gestión	Grupo profesional 1	0	1	1
Glider Facility Scientist	Científica	Grupo profesional 3	1	0	1
Head Scientific Area	Científica	Grupo profesional 1	0	2	2
Ingeniero informático Data Center	Tecnológica	Grupo profesional 3	3	0	3
Ingeniero informático web	Tecnológica	Grupo profesional 3	1	0	1
Ingeniero instrumentación oceanográfica	Tecnológica	Grupo profesional 3	1	0	1
Marine engineer proyecto DOORS	Tecnológica	Grupo profesional 3	0	1	1
Marine research scientist proyesto Baleatun	Científica	Grupo profesional 3	0	1	1
Marine scientist E-ARISE	Científica	Grupo profesional 3	0	1	1
Marine Technologies responsible	Científica	Grupo profesional 1	1	0	1
Modelizador y programador	Científica	Grupo profesional 3	0	1	1
Oceanographic Data Especialist	Tecnológica	Grupo profesional 3	1	0	1
Post doctoral ocean integ. Proy. Eurosea	Científica	Grupo profesional 3	0	1	1
Post doctoral Proyecto Imagine	Científica	Grupo profesional 3	1	0	1

Firmado por:
Joaquín Tintoré Suñerana
171054801FE48F...
Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí
271A168A0F544A...
Firmado por:
[Signature]
A63CB0577C9416...

Firmado por:
[Signature]
776865C13E8D42D...
Firmado por:
Sonia Gómara Prats
86F913DACC0D4BC...
Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mora
E1C7639E176648...

Responsable Computing & IT	Tecnológica	Grupo profesional 3	0	1	1
Responsable Data Center	Tecnológica	Grupo profesional 2	1	0	1
Responsable Modelling Facility	Científica	Grupo profesional 2	1	0	1
Responsable Oficina Director	Gestión	Grupo profesional 3	1	0	1
Responsable Tecnologías Marinas	Tecnológica	Grupo profesional 2	1	0	1
Secretaria	Gestión	Grupo profesional 4	0	1	1
Technician Beach Monitoring Facility	Tecnológica	Grupo profesional 3	1	0	1
Technician climate change proy. Eucc	Estratégica	Grupo profesional 3	0	1	1
Technician in strategic planning	Estratégica	Grupo profesional 3	0	1	1
Técnico analista program. Proy. Jerico DS	Tecnológica	Grupo profesional 3	1	0	1
Técnico de Apoyo ETD	Tecnológica	Grupo profesional 3	0	1	1
Técnico de Apoyo RRI	Estratégica	Grupo profesional 3	0	1	1
Técnico en RRI	Estratégica	Grupo profesional 3	0	1	1
Técnico instrumentación oceanográfica	Tecnológica	Grupo profesional 4	0	1	1
Técnico instrumentación proy. Calypso 2	Tecnológica	Grupo profesional 3	1	0	1
Técnico medio proyecto CMEMS 2	Tecnológica	Grupo profesional 3	1	0	1
Técnico Soporte Glider Facility	Tecnológica	Grupo profesional 4	1	0	1
Técnico Soporte informático	Tecnológica	Grupo profesional 4	1	0	1
Técnico superior Data Center	Tecnológica	Grupo profesional 3	1	0	1
Técnico Superior Glider operator	Tecnológica	Grupo profesional 3	1	0	1
Técnico Superior proyecto CMEMS 2	Científica	Grupo profesional 3	0	1	1
Técnico superior proyecto Eurofleets	Científica	Grupo profesional 3	0	1	1
Técnico Superior proyecto Eurosea	Científica	Grupo profesional 3	1	0	1
Técnico superior sistemas proy.Jerico S3	Tecnológica	Grupo profesional 3	1	0	1
Total general			28	20	48

El recuento está hecho a partir del número de contratos por género. Cabe destacar que Head Scientific Área realmente fue solo una mujer. Aparece como 2 mujeres en vez de 1 por el cambio de categoría y de grupo profesional asociado.

A pesar de ser un sector principalmente masculinizado, SOCIB tiene en general una plantilla equilibrada en número de hombres y de mujeres. Los puestos más representativos en cuanto a estereotipo de género son los puestos de Tecnólogo/a, Ingeniero/a e Informático/a

4.1.4. FORMACIÓN

SOCIB no cuenta con un diseño de Plan de Formación, pero se encuentra en proceso de elaboración. Hasta el momento, la asignación de formación es demandada por el trabajador. Actualmente, toda la plantilla tiene disponible una serie de cursos en el ámbito de riesgos laborales, además de cursos de inglés que pueden realizarse en el horario laboral.



4.1.5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

SOCIB es un Consorcio participado al 50% entre el Ministerio de Ciencia e Innovación y el CSIC y el Govern de las Illes Balears con carácter de ente público por lo que la promoción profesional se lleva a cabo a través de criterios de vacantes abiertas y pueden producirse de manera pública, quedando disponible a demanda externa.

4.1.6. CONDICIONES DE TRABAJO

SOCIB es un consorcio financiado por la Administración General del Estado a través del Ministerio de Ciencia e Innovación con un 46,70%, el CSIC con un 3,30% y el Govern de les Illes Balears con un 50%.

SOCIB facilita la corresponsabilidad de la vida personal y familiar basándose en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) sin hacer distinción de género.

JORNADAS DE TRABAJO, HORARIO Y DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO Y TURNOS

Las jornadas de trabajo en SOCIB aplica por igual a todo el personal: jornadas completas de 37,5 horas semanales.

FLEXIBILIDAD HORARIA

Sobre jornadas continuadas, se ofrece en SOCIB flexibilidad horaria, aplicado del mismo modo tanto para hombres como mujeres, sin discriminación de sexo en este aspecto.

REDUCCIÓN DE JORNADA

La reducción de Jornada es otra medida de conciliación a la que pueden acogerse los trabajadores de SOCIB. A continuación, se informa del número de trabajadores con las jornadas que desarrollan:

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA COMO PESO SOBRE LA JORNADA COMPLETA POR GÉNERO DEL AÑO 2022	Hombre	Mujer	Total general
50%	1	0	1
63%	0	1	1
88%	1	0	1
100%	27	17	44
Total general	29	18	47

CONCRECIÓN HORARIA

La Jornada estipulada en SOCIB, sin contar con los casos adaptados, es Jornada continuada de 7,5 horas diarias.

Firmado por:
Joaquín Tintoré Suñerana
17105480D1FE48F...
Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí
271A168A0F544A...
Firmado por:
A63CB0577C9416...

Firmado por:
Sonia Gómara Prats
779685C13E8D42D...
Firmado por:
Sonia Gómara Prats
86F913DACC0D4BC...
Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mora
E1C7639E1786449...



4.1.7. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR Y LABORAL.

PATERNIDAD

Vemos como en el ejercicio 2022 hay 2 hombres que han pedido permiso de paternidad, no se ha visto en 2022 una tendencia en las mujeres en asumir la conciliación familiar. No obstante, en años anteriores sí se han acogido a medidas de conciliación algunas mujeres.

GÉNERO	INICIO PATERNIDAD	FIN PATERNIDAD
HOMBRE	17/1/22	13/3/22
HOMBRE	14/10/21	2/2/22

4.1.8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

A pesar de que SOCIB pertenece a un sector altamente masculinizado el presente informe revela que la mujer tiene una alta presencia en la entidad tanto en puestos cuyas tareas has sido históricamente ocupadas por hombres como en puestos de responsabilidad.

4.1.9. RETRIBUCIONES

El análisis de las retribuciones de **SOCIB** se detalla en el punto 4.3. del presente documento. Se ha analizado el ejercicio 2022.

4.1.10. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Con el presente protocolo, **SOCIB** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, la entidad quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.



**Protocolo para la prevención y actuación
frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**
S.O.C.I.B.

Firmado por:
Joaquín Tintoré Subirana
17105480D1FE48F...
Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí
271A168A0F544A...
Firmado por:
A63CB0577C9416...

Firmado por:
779865C13ED42D...
Firmado por:
Sonia Gómara Prats
86F913DACC0D4BC...
Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mora
E1C7639E1706449...

4.2. SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Con el fin de elaborar un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo que *estime la existencia y magnitud de desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en SOCIB*, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se analizan los siguientes puntos en torno a los puestos de trabajo:

- Definición del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de **SOCIB**.
- Valoración de Puestos de Trabajo de **SOCIB**.
- Comprobación de cada Factor con cada Puesto de Trabajo de **SOCIB**.
- Con tal recopilación, se obtiene un análisis con el que **SOCIB** puede trabajar medidas correctivas para alcanzar una igualdad entre hombres y mujeres.

4.2.1. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE SOCIB.

Para elaborar una efectiva valoración de puestos de trabajo, se estudian las peculiaridades de **SOCIB**., para definir los Factores de cada puesto.

SOCIB cuenta con 25 factores repartidos en las categorías:

- Conocimiento y Aptitudes
- Responsabilidad
- Esfuerzo
- Condiciones de trabajo.

Por la tipología de la actividad de **SOCIB** el peso que tiene cada Tipo de factor queda repartido de la siguiente manera:

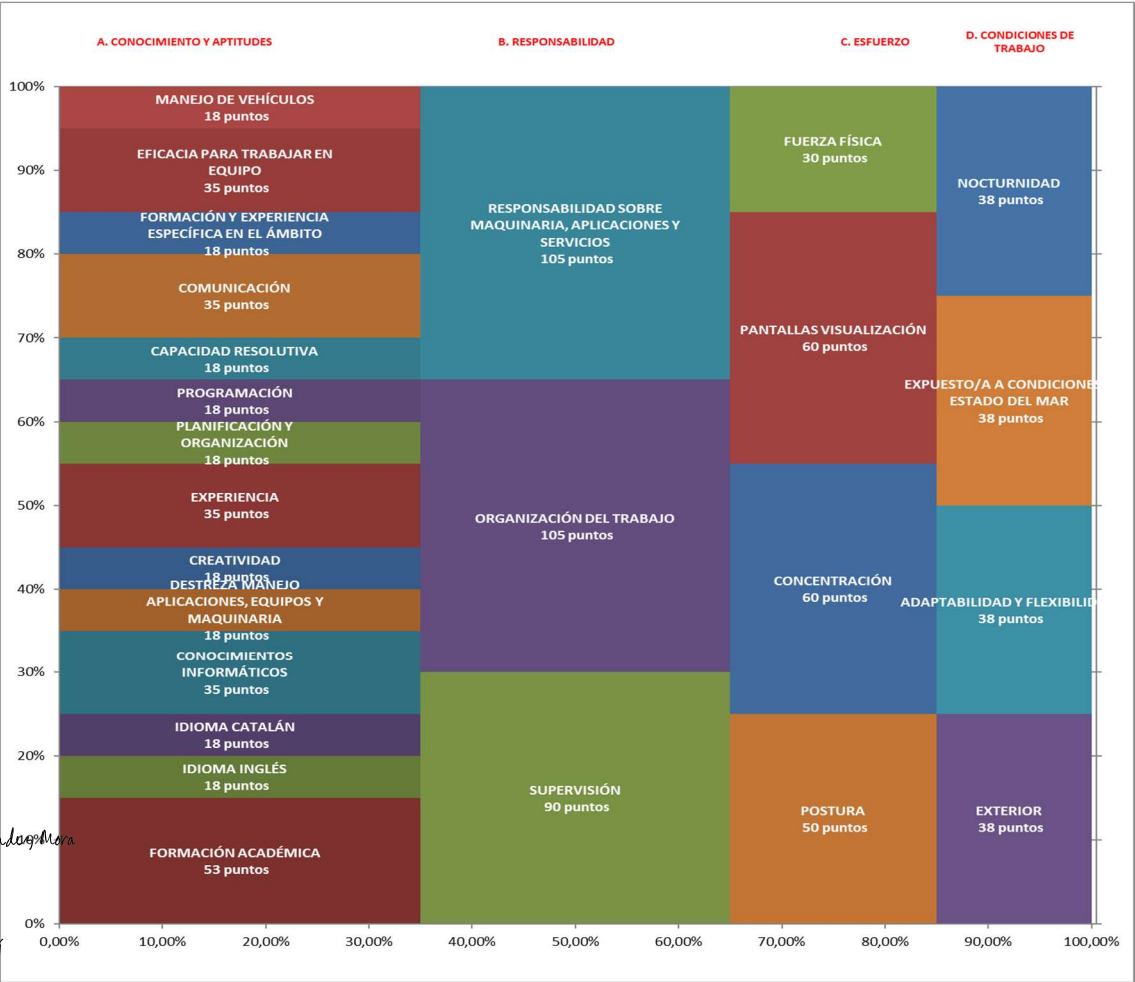
TIPO	SVPT	
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	35%	
B. RESPONSABILIDAD	30%	
C. ESFUERZO	20%	
D. CONDICIONES DE TRABAJO	15%	
	100%	
CONTROL REPARTO:	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	100	350,00
B. RESPONSABILIDAD	100	300,00
C. ESFUERZO	100	200,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	100	150,00
		1000,00

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES FEMINIZADOS Y MASCULINIZADOS

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	FORMACIÓN ACADÉMICA	NEUTRO	15	52,5
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	IDIOMA INGLÉS	NEUTRO	5	17,5
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	IDIOMA CATALÁN	NEUTRO	5	17,5
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS	MASCULINO	10	35
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	DESTREZA MANEJO APLICACIONES, EQUIPOS Y MAQUINARIA	MASCULINO	5	17,5
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	CREATIVIDAD	FEMENINO	5	17,5
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	EXPERIENCIA	NEUTRO	10	35
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	NEUTRO	5	17,5
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	PROGRAMACIÓN	MASCULINO	5	17,5
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	CAPACIDAD RESOLUTIVA	NEUTRO	5	17,5
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	COMUNICACIÓN	FEMENINO	10	35
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	FORMACIÓN Y EXPERIENCIA ESPECÍFICA EN EL ÁMBITO	NEUTRO	5	17,5
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	EFICACIA PARA TRABAJAR EN EQUIPO	NEUTRO	10	35
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	MANEJO DE VEHÍCULOS	NEUTRO	5	17,5
B. RESPONSABILIDAD	SUPERVISIÓN	NEUTRO	30	120
B. RESPONSABILIDAD	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	NEUTRO	35	140
B. RESPONSABILIDAD	RESPONSABILIDAD SOBRE MAQUINARIA, APLICACIONES Y SERVICIOS	MASCULINO	35	140
C. ESFUERZO	POSTURA	NEUTRO	25	25
C. ESFUERZO	CONCENTRACIÓN	NEUTRO	30	30
C. ESFUERZO	PANTALLAS VISUALIZACIÓN	NEUTRO	30	30
C. ESFUERZO	FUERZA FÍSICA	MASCULINO	15	15
D. CONDICIONES DE TRABAJO	EXTERIOR	NEUTRO	25	37,5
D. CONDICIONES DE TRABAJO	ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD	NEUTRO	25	37,5
D. CONDICIONES DE TRABAJO	EXPUESTO/A A CONDICIONES Y ESTADO DEL MAR	NEUTRO	25	37,5
D. CONDICIONES DE TRABAJO	NOCTURNIDAD	NEUTRO	25	37,5

4.2.2. VALORACIÓN DE PUESTOS – GRUPOS Y PUESTOS:

SOCIB cuenta con 4 **GRUPOS PROFESIONALES**, tal y como se detalla en la Auditoría Salaral anexa, en los que se agrupan los **PUESTOS DE TRABAJO**. La asignación de puntuaciones a cada puesto, por la suma de la aplicación de factores se detalla a continuación:



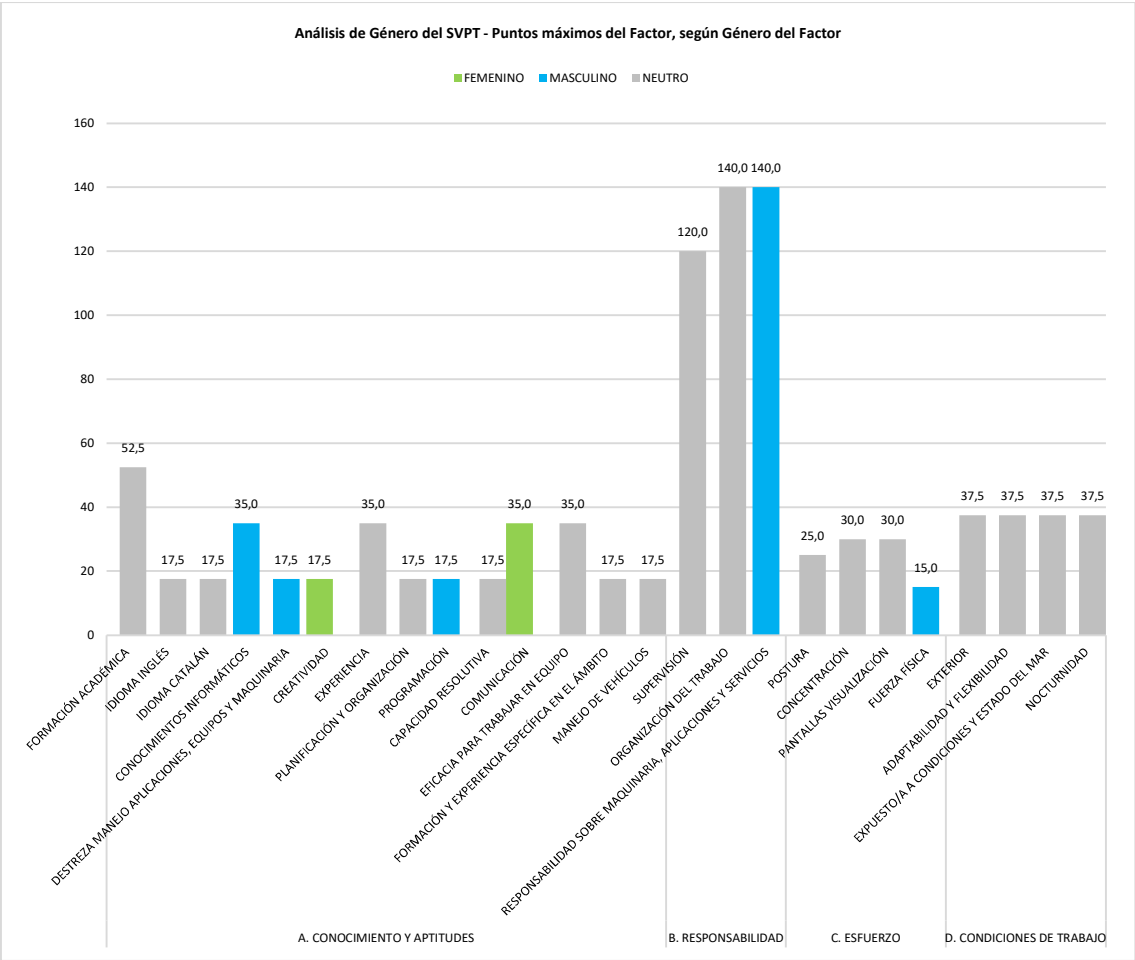
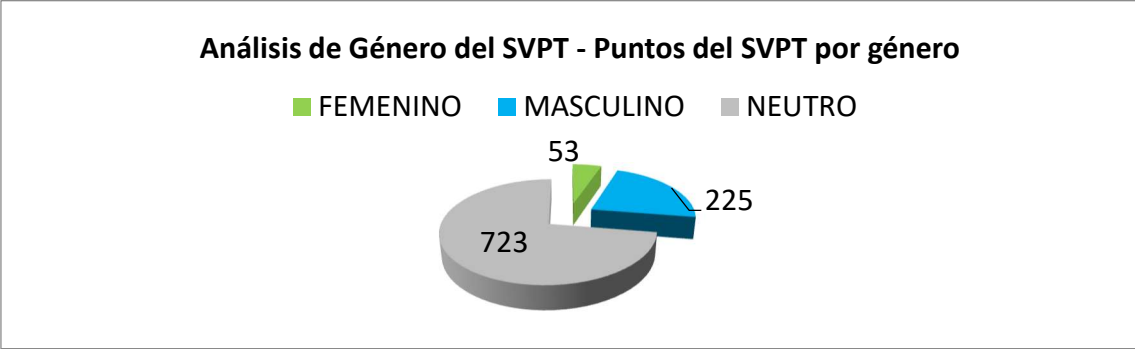
Firmado por:
779B85C13E8D42D...
Firmado por:
Sonia Gómara Prats
80F813DAC0D04BC...
Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mera
E1CD838E1708449...
Firmado por:
Joaquín Tintoré Subirana
1710548D1FE4BF...
Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí
271A168A0F544A...
Firmado por:
A63CB0577C9416...



DEFINICIÓN DE LOS FACTORES

En la Auditoría Salarial se detalla la definición de los factores pertenecientes a cada una de las categorías de los Puestos de Trabajo. Cada factor tiene una baremación de puntuación, ya que según el puesto es posible que se necesite el mismo factor, pero con distinto nivel de requerimiento. Y además, se indica la carga en género, masculino o femenino, al que esté vinculado, en caso de que lo esté. En caso de que no haya vinculación, se indica como neutro.

Observamos que hay un mayor número de puestos neutros, aunque entre feminizados y masculinizados tiene mayor peso los factores femeninos, tal y como se ve en el siguiente gráfico.



Firmado por:
Joaquín Tintoré Suñerana
171054801FE48F...
Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí
271A168A0F544A...
Firmado por:
[Signature]
A63CB0577C9416...

Firmado por:
[Signature]
776865C13E8D42D...
Firmado por:
Sonia Gómara Prats
86F913DAC00D4BC...
Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mora
E1C7639E126648...

VALORACIÓN DEL TOTAL DE PUNTUACIONES OBTENIDAS

TOTAL PUNTOS POR FACTOR	
Puntos A. Conocimiento Y Aptitudes	9.556,74
Puntos B. Responsabilidad	6.045,03
Puntos C. Esfuerzo	2.947,70
Puntos D. Condiciones De Trabajo	2.433,17
	20.982,65
Puntos Femeninos	1.391,39
Puntos Masculinos	4.415,91
Puntos Neutros	15.175,36
	20.982,65

4.3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Concretamente, la norma específica (RD 902/2020) indica que el registro retributivo debe incluir los valores medios, media aritmética y mediana, de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales efectivamente percibidos por la plantilla durante el periodo de referencia, desglosados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Por tanto, el registro retributivo incluirá únicamente dichos valores medios y no las retribuciones individualmente percibidas por cada persona trabajadora, sin perjuicio de que esa información sea necesaria para efectuar los cálculos indicados. Además de lo anterior, cuando en una empresa con 50 o más personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras 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, la empresa debe incluir en el registro una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo.

Sin embargo, antes de todo, se hace necesario ver los diferentes conceptos salariales con los que cuenta la plantilla de SOCIB., y entender de que conceptos se componen cada agrupación salarial definida por la normativa.

- **Retribución fija:** 001 – Salario Base, 501 - P.P.P.Extra junio, 502 - P.P.P.Extra diciembre, 902 - Paga Navidad, 036 - P.p.p.e., 199 - Parte proporcional vacaciones, 203 - ATRASOS 1,5% 2022.
- **Retribución variable:** 101 - PRODUCTIVIDAD JUNIO, 102 - PRODUCTIVIDAD NAVIDAD.
- **Percepciones extrasalariales:** 450 - Prest.Enfermedad Cargo Empresa, 455 - Complemento I.T., 599 - INDEMNIZACIÓN FINAL CONTRATO, 451 – Enfermedad, 452 – Accidente, 600 - INDEMNIZACIÓN DESPIDO, 602 - DIFERENCIA NETO NOMINA MES ANT.
- **Retribución en especie:** no se aplica ningún concepto.

Los resultados provenientes de la plantilla del ejercicio 2022 de SOCIB muestran una composición relativamente equilibrada entre hombres y mujeres. Aproximadamente un 58% de la plantilla se compone de hombres junto a un 42% de mujeres. Todo y que, la masa salarial presenta una diferencia a favor de los hombres de un 40%, cuantía coincidente con el hecho de que existe un 40% más de hombres en la plantilla respecto a las mujeres.

En cuanto a los datos agrupados por grupos profesionales, ninguna diferencia en las retribuciones totales supera el nivel del 25%. Aunque se presenten determinadas diferencias puntuales en conceptos o agrupaciones de conceptos, como es el caso del grupo profesional 1 y la diferente composición retributiva existente entre sus puestos. Siendo otro caso similar la agrupación profesional 3, donde, dadas las diferentes fuentes de financiación, se presentan diferentes composiciones retributivas entre los puestos. El análisis retributivo revela, tal y como se detalla en la Auditoría Salarial, que no existe brecha salarial con perspectiva de género pues no hay diferencias mayores al 25%.

4.4. RESULTADOS EN TÉRMINOS DE OPORTUNIDADES E INDICADORES DE MEJORA PARA HACER EFECTIVA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA: BASE PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD.

A lo largo del informe se indican los resultados derivados de un análisis exhaustivo en materia de igualdad, en cada uno de los puntos:

- Políticas de Gestión de Personal.
- Proceso de Selección y Contratación.
- Clasificación Profesional.
- Formación.
- Promoción Profesional.
- Condiciones de trabajo, ejercicio de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo.

A partir de aquí se detectan una serie de oportunidades para progresar en materia de igualdad que se indican a continuación en términos de acciones, objetivos y recursos necesarios para llevarlos a cabo.

5. DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN

Firmado por:
Joaquín Tintoré Suñerana

1710548D1FE48F...

Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí

271A168A6AF544A...

Firmado por:
A63CB0577C9416...

Firmado por:

779685C13E8D42D...

Firmado por:
Sonia Gómara Prats

86F813DAC00D4BC...

Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mora

E1C7639E1786449

5.1 DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS EN FUNCIÓN DE LOS RESULTADOS.

Los resultados definidos anteriormente en el diagnóstico revelan la necesidad de trabajar las siguientes áreas:

- Políticas de Gestión de Personal,
- Proceso de Selección y Contratación.
- Clasificación Profesional.
- Promoción Profesional.
- Formación.
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo.

Los Objetivos Generales en torno a estas áreas son principalmente disminuir la infrarrepresentación femenina en un sector especialmente masculinizado, eliminar estereotipos, contar con una plantilla por una parte sensibilizada y por otra parte activa en alcanzar la igualdad de género y de oportunidades:

- En Políticas de Gestión de Personal, promover políticas de Gestión de Personal desde la perspectiva de género
- En los Procesos de Selección y Contratación, promover la selección y contratación inclusiva.
- En Clasificación Profesional, asegurar que los parámetros de Clasificación Profesional no favorecen al grupo sobrerrepresentado.
- En Formación, garantizar formación en igualdad, diversidad e inclusión a todas las personas de la compañía, así como en otras competencias.
- En Promoción Profesional, asegurar el equilibrio en cuestión de género en el proceso de promociones.
- En Condiciones de trabajo, ejercicio de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, el objetivo es fomentar y facilitar el ejercicio de corresponsabilidad entre las personas trabajadoras.
- En Infrarrepresentación femenina y otros grupos no representados, reducir el desequilibrio relativo al género en puestos de trabajo estereotipados.
- En el área de Retribuciones, garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- En el área de Prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo, evitar cualquier suceso relacionado con el acoso sexual o por razón de sexo.

5.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES EN BASE A LAS DESIGUALDADES DETECTADAS Y LAS POSIBILIDADES REALES DE LA ORGANIZACIÓN.

5.2.1. Compromiso con la igualdad

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Medios materiales y humanos
5.2.1.1 Potenciar la igualdad efectiva desde el compromiso de la dirección y las políticas de RRHH a todas las áreas de la empresa.	a) Creación de “Comisión de seguimiento y evaluación”. Creación de la Comisión de seguimiento y evaluación, cuyas funciones serán el seguimiento y evaluación de las acciones comprometidas en el Plan de Igualdad, a través de la recopilación de los distintos indicadores de cada acción. Anualmente se elaborará un informe acerca de las actividades de Comisión de seguimiento y sus evaluaciones.	a) Evidencia documental. Acta de constitución de Comisión de Seguimiento.	a) Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
	b) Designar a un responsable de igualdad. Designar a una persona responsable de Igualdad que vele por la igualdad de trato y oportunidades, y que participe de su implementación, desarrollo y supervisión de los contenidos; además de que unifique los criterios de igualdad en los procesos de selección y promoción de demás contenidos que se acuerden en el plan e informe en la comisión de seguimiento.	b) Evidencia documental de asignación de responsabilidad.	b) Comisión de Seguimiento.

Firmado por:

 1710548B01FE48F...

Firmado por:

 271A10BAAD0F544A...

Firmado por:

 A63CB057F7C8416...

Firmado por:

 779B65C13EBD42D...

Firmado por:

 80F513DA0C0D48C...

Firmado por:

 E1CD638E1768449...

5.2.2. Políticas de Gestión de Personal

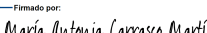
OG: Promover políticas de Gestión de Personal desde la perspectiva de género

Teniendo en cuenta la información obtenida en el diagnóstico y en reuniones junto con el personal de SOCIB, establecemos acciones que impactan en la política de gestión. Como prioridad consideramos que se definan las **funciones relativas a RRHH que tienen relación con el Plan de Igualdad** así como las personas que las desempeñarán. Además, proponemos acciones que impliquen el **compromiso de SOCIB con el ODS 5**.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Medios materiales y humanos
5.2.2.1 Implementar la perspectiva de género en la gestión del personal con el fin de crear una compañía más inclusiva.	a) Definir funciones de RRHH en diferentes personas de SOCIB que actúen como referentes respecto al Plan de Igualdad. b) Crear un procedimiento mediante el cual el proceso de selección, contratación y promoción sea inclusivo y basado en criterios objetivos y competencias c) Recopilar la información sobre la variable género en las solicitudes o acceso a vacantes. d) Elaboración de una guía de lenguaje y comunicación inclusiva y posterior difusión de ésta entre la plantilla. e) Incluir en el Manual de Bienvenida toda la información sobre los protocolos, los manuales y las guías de SOCIB en materia de igualdad, no discriminación y lenguaje inclusivo, así como el Plan de Igualdad que suponga el firme compromiso de SOCIB con el ODS 5. f) Análisis del organigrama desde una perspectiva de	a) Listado de funciones con perspectiva de género. b) Evidencia documental de la creación el procedimiento. c) Nº de personas que se presentan a las vacantes, desagregadas por género. d) Evidencia de la elaboración de la guía/Nº de asistentes a una charla-café donde se hará difusión de la guía. e) Evidencia de que se incluye en el Manual de Bienvenida. Nº de personas que reciben el manual desagregado por género. f) Nº de mujeres y hombres en cada	a) RRHH. b) RRHH. c) RRHH. d) Personal experto en materia de igualdad/Comisión de Seguimiento. e) RRHH. f) Comisión de

Firmado por:

 1710488D1FE4B...

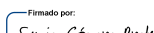
Firmado por:

 271A168A0F544A...

Firmado por:

 A63CB057F7C8416...

Firmado por:

 779B85C13E8D42D...

Firmado por:

 80F513D4C0D48C...

Firmado por:

 E1CD638E1768449...

	género.	puesto del organigrama.	seguimiento.
5.2.2.2 Mostrar la relevancia y beneficios de la igualdad en la compañía.	a) Difusión de las medidas de conciliación existentes (por los canales utilizados habitualmente). b) Difundir el Plan de Igualdad y las medidas que se vayan realizando a través de las plataformas habitualmente utilizadas. c) Creación, en la Red Interna, de un apartado (repositorio) sobre Igualdad, Diversidad e Inclusión, donde encontrar toda la información, recursos y Planes sobre la materia. d) Creación en la página web de SOCIB de un apartado que confirme el compromiso con el ODS 5, donde se pueda encontrar el Plan de Igualdad.	a) % de personas a las que llega la información. b) Nº de trabajadores/as que visitan el documento. c) Evidencia del repositorio / nº de documentos subidos / nº de personas que acceden al repositorio. d) Evidencia de la creación del apartado / nº de personas que acceden al Plan de Igualdad.	a) Personal de RRHH. b) Comisión de Seguimiento. c) Comisión de Seguimiento/ Personal de IT. d) Webowner.
5.2.2.3 Fomentar la comunicación inclusiva en la compañía para evitar sesgos, eliminar estereotipos y roles de género.	a) Revisar lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones a nivel corporativo. b) Revisar y adaptar imágenes, iconografía corporativa, branding corporativo, redes sociales. c) Aplicar lenguaje neutro en las comunicaciones internas siguiendo la guía previamente diseñada. d) Enviar recordatorios semestrales a la plantilla para promover el uso y la aplicación de la Guía de lenguaje inclusivo.	a) Nº de revisiones/ nº adaptaciones. b) Nº de revisiones/ nº adaptaciones. c) Nº de documentos donde se ejerce un lenguaje inclusivo. d) Nº de recordatorios enviados.	a) Personal de estrategia, comunicación y transferencia. b) Personal de estrategia, comunicación y transferencia. c) Personal de estrategia, comunicación y transferencia. d) Personal de estrategia, comunicación y transferencia.

5.2.3 Proceso de Selección y Contratación.

OG: Promover la selección y contratación inclusiva.

*Pese a que, según los datos del diagnóstico, la diferencia entre hombres y mujeres en **SOCIB no es representativa**, proponemos medidas que ayuden a la contratación de mujeres para fomentar la inserción en puestos históricamente masculinizados en el sector científico.*

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Medios materiales y humanos
5.2.3.1 Asegurar la igualdad de oportunidades en el proceso de selección y contratación.	a) Seguir fomentando la comunicación inclusiva en ofertas de empleo utilizando palabras genéricas para definir los puestos de trabajo (“dirección técnica” en lugar de “director técnico”). b) Mantener un proceso de selección estandarizado y basado en competencias y conocimientos. c) Formar a todas las personas involucradas en el proceso de selección y contratación en materia de igualdad, sesgos inconscientes, diversidad e inclusión. d) Asegurar que se incluye en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa con la igualdad. e) Asegurar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección.	a) Nº de ofertas de empleo redactadas con lenguaje inclusivo. b) Evidencia documental de del proceso. Nº de veces que se aplica el procedimiento. c) % de personas formadas involucradas en este proceso. d) Evidencia de la publicación del compromiso. e) Nº hombres/mujeres en la composición de órganos de selección.	a) RRHH . b) RRHH. c) RRHH / Responsable de Igualdad y entidad formadora. d) RRHH. e) Comisión de Seguimiento.
5.2.3.2 Promover la presencia equilibrada de personas de diferente género, especialmente en aquellos puestos con infrarrepresentación de un género.	a) En los procesos de selección, en igualdad de condiciones, al final del proceso de selección, priorizar a personas que pertenecen al colectivo infrarrepresentado. b) Colaborar con entidades educativas con el fin de contribuir socialmente a eliminar estereotipos.	a) % de contrataciones de personas de colectivos infrarrepresentados. b) Nºde colaboraciones.	a) RRHH. b) Personal de estrategia, comunicación y transferencia.

5.2.4 Clasificación Profesional

OG: Asegurar que los parámetros de Clasificación Profesional no favorecen al grupo sobrerrepresentado.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Medios materiales y humanos
5.2.4.1 Asegurar para cada puesto de trabajo la categoría profesional en función del trabajo desempeñado, nivel formativo y experiencia a rezar por una empresa.	a) Realizar el seguimiento de la clasificación profesional, nivel de formación y experiencia según funciones desarrolladas para el puesto a realizar. b) Continuidad en la elaboración del sistema de Valoración de puestos de Trabajo que se trabajará a lo largo del periodo de vigencia. c) Disponer de un catálogo de puestos según las tareas y funciones existentes.	a) Evidencia documental. b) Evidencia documental. c) . Evidencia documental.	a) Empresa contratada/ Comisión de Seguimiento. b) Empresa contratada/ RRHH/ Comisión de Seguimiento. c) Empresa contratada/ RRHH/ Comisión de Seguimiento.

Firmado por:

 1710548B01FE4BF...

Firmado por:

 271A16BAADF544A...

Firmado por:

 A63CB057F7C8416...

Firmado por:

 779B65C13E8D42D...

Firmado por:

 80F513DA0C0D48C...

Firmado por:

 E1CD638E1766449...

5.2.5. Formación

OG: Garantizar formación en igualdad, diversidad e inclusión a todas las personas de la compañía, así como en otras competencias.

Según los datos obtenidos, el Plan Formativo de SOCIB está en proceso de creación. Actualmente cuentan con cursos de inglés o aquellos que las personas trabajadoras demandan, y no existe diferencia en horas de formación entre hombres y mujeres. Proponemos medidas que acerquen la formación en materia de igualdad de forma tanto directa como indirecta y dirigida a toda la plantilla.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Medios materiales y humanos
5.2.5.1 Entender conceptos básicos relacionados con la diversidad, igualdad e inclusión.	a) Incluir en el Plan Formativo como mínimo un curso anual específico de igualdad, diversidad e inclusión para toda la plantilla. b) Impartir anualmente formación en Igualdad y Diversidad a toda la plantilla de SOCIB. c) Acceso a charlas, encuentros, masterclasses de difusión interna en relación con la materia citada. d) Introducir de forma transversal, y como mínimo de forma bianual, contenidos sobre igualdad y diversidad en cursos competenciales, como la formación inicial, en acoso sexual o en PRL para toda la plantilla. e) Realizar acciones formativas/ ponencias por parte de mujeres que trabajen en SOCIB que fomenten la presencia femenina en el sector.	a.1) Número de cursos anuales. a.2) Evidencia documental de que se forma a toda la plantilla. a.3) % de personas formadas desagregado por género. b) Nº de acciones y % de participación desagregado por género. c) Nº de acciones y % de participación desagregado por género. d.1) evidencia documental de que se forma a toda la plantilla, con recuento bianual. d.2) Nº de personas formadas desagregada por género. e) N.º de acciones que se realicen.	a) RRHH /Responsable de Igualdad. a) RRHH/ Responsable de igualdad. c) Comisión de Seguimiento. d) RRHH /Responsable de Igualdad. e) Personal de estrategia, comunicación y transferencia.



5.2.5.2 Aplicar la perspectiva de género en todas las actividades formativas.	a) Garantizar que los contenidos y materiales de todos los cursos de formación mantengan una comunicación inclusiva. b) Formación en Igualdad, diversidad e inclusión dirigida al departamento de formación interna.	a) Evidencia del traslado a la entidad impartidora de que se priorizan contenidos y materiales con comunicación inclusiva. b) Nº de personas formadas desagregado por de género.	a) RRHH b) Formadores/ as de SOCIB
5.2.5.3 Garantizar el acceso a la formación a todas las personas de la entidad, sea cual sea su jornada laboral.	a) Dar continuidad a la formación en horario tal que las personas con jornada parcial puedan acudir.	a) Nº de personas con jornadas parcial que acceden a la formación.	a) RRHH
5.2.5.4. Incrementar la concienciación en la cultura de igualdad de género y diversidad, erradicando los prejuicios existentes.	a) Formación específica en puestos de responsabilidad y cargos directivos. b) Identificar áreas y puestos en los que se puedan valorar cursos específicos en igualdad. c) Atender a la conciliación en el horario de impartición de cursos. d) Informar a los responsables de área de los desequilibrios detectados.	a) Número de cursos formativos específicos sobre el tema / Nº de personas que reciben la formación desagregas por género. b) Número de cursos formativos específicos. c) Relación de mujeres/hombres en los cursos específicos. d) Nº de desequilibrios detectados/ nº de desequilibrios reportados.	b) RRHH/ Responsable de igualdad. c) RRHH/ Responsable de igualdad. d) RRHH. e) Comisión de seguimiento.

Firmado por:
Joaquín Tintoré Subirana
1710548B01FE4B...

Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí
271A168A0F544A...

Firmado por:
A63CB057F7C8416...

Firmado por:
779B65C13E8D42D...

Firmado por:
Sonia Gómez Prats
80F513DA0C0D4BC...

Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mora
E1CD638E1768449...

5.2.6 Promoción Profesional.

OG: Asegurar el equilibrio en cuestión de género en el proceso de promociones

En SOCIB no existe ningún procedimiento de promoción profesional establecido. Las vacantes se publican en su propia web y en la web del ministerio, si no son cubiertas, se publican en plataformas de ofertas de empleo. Con estos datos, proponemos medidas que traten de asegurar el equilibrio entre hombres y mujeres dentro de SOCIB así como garantizar que cualquier promoción se realiza teniendo en cuenta criterios objetivos.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Medios materiales y humanos
5.2.6.1 Garantizar la estructura y definición de los puestos de trabajo para que sea objetiva.	a) Dar continuidad a la elaboración del sistema de valoración de puestos de trabajo con hojas de descripción de trabajo elaboradas.	a) Evidencia documental de la creación de las hojas de descripción de puestos. Asignación exhaustiva de los factores a cada puesto.	a) Comisión de seguimiento.

5.2.7 Condiciones de trabajo, ejercicio de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

OG: Fomentar y facilitar el ejercicio de corresponsabilidad entre las personas trabajadoras

Cabe destacar que SOCIB, por sus particularidades, no aplica demasiadas medidas en torno a la conciliación o corresponsabilidad. En este punto hacemos hincapié en la importancia de definir un protocolo de teletrabajo, impactando así en la gestión de la conciliación, en la información sobre los derechos en esta materia, y en garantizar que cualquier persona que se acoja a alguno de éstos no verá frenado su desarrollo profesional.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Medios materiales y humanos
5.2.7.1 Facilitar el ejercicio de derechos de conciliación	a) Facilitar el acceso a la información sobre los derechos de conciliación a través de mails o canales habituales de comunicación. b) Facilitar información relativa a permisos en parejas de hecho, familias monoparentales o familias del colectivo LGTBIQ+ e incluirla en el protocolo de prevención de acoso por razón de sexo u orientación sexual. c) Redactar un documento en el que se contemplen las medidas de conciliación y ponerlo a disposición del personal. Garantizar actualización ante cambios normativos.	a) % de personas que acceden a la información. b.1)Evidencia documental de que ha añadido la información. b2)Nº de acciones de facilitación de la información. c) Evidencia documental del documento y de que se ha informado.	a) Personal IT. b) Comisión de Seguimiento. c) RRHH y Comisión de seguimiento.
5.2.7.2 Promover la corresponsabilidad familiar	a) Introducir un módulo de sensibilización en la formación de igualdad, sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.	a) Evidencia de la inclusión del módulo/ nº de formaciones con módulo en corresponsabilidad.	a)RRHH/ Responsable de igualdad.

Firmado por:

 1710548B01FE48F...

Firmado por:

 271A168A0DF544A...

Firmado por:

 A63CB057F7C8416...

Firmado por:

 779B65C13E8D42D...

Firmado por:

 80F513DACC0DD4BC...

Firmado por:

 E1CD638E1766449...

5.2.8 Infrarrepresentación femenina y otros grupos no representados.

OG: Reducir el desequilibrio relativo al género en puestos de trabajo estereotipados.

Teniendo en cuenta los datos obtenidos en el diagnóstico, podemos apreciar cómo no existe una gran diferencia respecto al nº de hombres y nº de mujeres que trabajan actualmente en SOCIB. Tampoco se observan puestos especialmente estereotipados, a excepción de Divulgación, DC y perfiles administrativos. Aún así, estudiando los datos, proponemos medidas que tengan en cuenta la importancia de la inserción de la mujer en el sector científico, históricamente masculinizado.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Medios materiales y humanos
5.2.8.1 Promover la presencia equilibrada de personas de diferente género, especialmente en aquellos puestos con infrarrepresentación de un género.	a) En los procesos de selección, en igualdad de condiciones, al final del proceso de selección, priorizar a personas que pertenecen al colectivo infrarrepresentado. b) Colaborar con entidades educativas con el fin de contribuir socialmente a eliminar estereotipos.	a) % de contrataciones de personas de colectivos infrarrepresentados. b) Nº de colaboraciones.	a) RRHH. b) Personal de estrategia, comunicación y transferencia.

Firmado por:

 1710548B01FE4BF...

Firmado por:

 271A168A0DF544A...

Firmado por:

 A63CB057F7C8416...

Firmado por:

 779B65C13E8D42D...

Firmado por:

 80F513DA0C0D48C...

Firmado por:

 E1CD638E1768449...

5.2.9 Retribuciones.

OG: Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor

Según el análisis de los datos del diagnóstico, no se observa brecha salarial, por tanto proponemos acciones preventivas más que correctivas.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Medios materiales y humanos
5.2.9.1 Evitar la brecha salarial.	a) Hacer un análisis salarial separado por género y categoría cada año. b) En el caso de percibir desigualdades salariales, crear un plan para su corrección.	a) Análisis anual. b) Evidencia Documental de la Creación del plan (si fuera necesario).	a) Personal externo encargado de realizar la auditoría retributiva. b) Personal externo encargado de realizar la auditoría retributiva.

5.2.10 Prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo.

OG: Evitar cualquier suceso relacionado con el acoso sexual o por razón de sexo

Teniendo en cuenta que SOCIB cuenta con un Protocolo de Prevención de acoso sexual y por razón de sexo, proponemos acciones que faciliten los procedimientos relacionados con la materia. Así mismo, incluimos medidas que impactan en la prevención del acoso al colectivo LGTBIQ+.

Objetivos específicos	Acciones	Indicadores	Medios materiales y humanos
5.2.10.1 Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo	a) Difundir y hacer accesible el Protocolo de Prevención de Acoso sexual y por razón de sexo. b) Establecer un procedimiento para la persona que está siendo víctima de acoso. c) Diseñar y realizar una formación específica y obligatoria para todas las personas de la compañía acerca de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y mínimo una vez al año. d) Recordar al personal la disposición de la Comisión de Igualdad para atender cualquier cuestión relacionada con la discriminación por razón de sexo y los canales de comunicación abiertos para tratar los temas trimestralmente. e) Añadir al protocolo de prevención qué hacer en caso de conocer una problemática sin que haya denuncia.	a) Nº de visitas del documento b) Evidencia de la creación del procedimiento. c1) Nº de curso c2) Nº personas que reciben la formación desagregada por género. d) Evidencia documental del recuerdo al personal. % de personas que reciben la información y nº de consultas recibidas trimestral. e) Evidencia documental del procedimiento específico.	a) RRHH b) RRHH c) RRHH/ responsable de Igualdad. d) Comisión de Igualdad/ Personal de RRHH e) Comisión de seguimiento.
5.2.10.2 Asegurar un entorno de trabajo seguro para el colectivo LGTBIQ+.	a) Añadir un módulo sobre diversidad de orientación sexual en la formación de igualdad, diversidad e inclusión. b) Incluir en el Protocolo de prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo acciones y medidas de prevención de acoso del colectivo LGTBIQ+ y por razón de orientación sexual.	a) % de personas formadas desagregadas por género. b) Evidencia de la inclusión de medidas.	a) RRHH/ responsable de igualdad b) Comisión de Seguimiento.

5.3 RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS PARA DESARROLLAR LAS ACTUACIONES.

Para poder llevar a cabo las acciones detalladas anteriormente, se requerirán los siguientes recursos materiales y humanos:

Medios Humanos:

Se involucra al personal vinculado a tareas de:

- RRHH
- RRLL
- Comunicación
- Formación SOCIB
- Jurídico
- Selección y contratación
- Estrategia, comunicación y transferencia.
- IT
- Web

Medios Materiales:

- Dispositivos y herramientas hardware y software.
- Herramientas de software para la gestión documental y difusión de la misma.
- Guías y documentación del Ministerio de Igualdad y recomendados
- Salas de Formación,
- Material didáctico



6. EJECUCIÓN

Firmado por:
Joaquín Tintoré Subirana
17105488D1FE4BF...
Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí
271A186AA0F544A...
Firmado por:
[Signature]
A63CB057F7C9416...

Firmado por:
[Signature]
779B95C13E0D42D...
Firmado por:
Sonia Gómara Prats
80F813DACCDD4BC...
Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mora
E1CD638E1768449...

6.1 DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES PROPUESTAS EN EL PLAN.

Para llevar a cabo las medidas propuestas, explicadas anteriormente y aceptadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de SOCIB, se define el siguiente cronograma, donde se indica una periodicidad en la leyenda, diferenciando entre las acciones que son de acción continuada, como es la aplicación de un lenguaje inclusivo (algo que se deberá tener en cuenta a lo largo de todo el periodo), acciones de una sola aplicación, como es la elaboración de un procedimiento o guía y acciones de periodicidad periódica, como es la realización del Registro Retributivo una vez al año:

		2024												2025												2026												2027												2028											
		6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4													
Objetivos específicos	Acciones																																																												
5.2.1. Compromiso con la igualdad.	b) Creación de "Comité de seguimiento y evaluación". Creación del Comité de Igualdad, cuyas funciones serán el seguimiento y evaluación de las acciones planteadas en el Plan de Igualdad, a través de la recopilación de los distintos indicadores de cada acción. Anualmente se elaborará un informe acerca de las actividades del comité de seguimiento y sus evaluaciones.																																																												
5.2.1.1 Potenciar la igualdad efectiva desde el compromiso de la dirección y las políticas de RRHH a todas las áreas de la empresa.	a) Designar a la persona responsable de igualdad. Designar a una persona responsable de igualdad que vele por la igualdad de trato y oportunidades, y que participe de su implementación, desarrollo y supervisión de los contenidos; además de que unifique los criterios de igualdad en los procesos de selección y promoción de demás contenidos que se acuerden en el plan e informe a la comisión de seguimiento.																																																												
5.2.2 Políticas de Gestión de Personal.																																																													
5.2.2.1 Implementar la perspectiva de género en la gestión del personal con el fin de crear una compañía más inclusiva.	a) Definir funciones de RRHH en diferentes personas de SOCIB que actúen como referentes respecto al Plan de Igualdad.																																																												
	b) Crear un procedimiento mediante el cual el proceso de selección, contratación y promoción sea inclusivo.																																																												
	c) Recopilar la información sobre la variable género en las solicitudes o acceso a vacantes.																																																												
	d) Elaboración de una guía de lenguaje y comunicación inclusiva y posterior difusión de ésta entre la plantilla.																																																												
	e) Incluir en el Manual de Bienvenida toda la información sobre los protocolos, los manuales y las guías de SOCIB en materia de igualdad, no discriminación y lenguaje inclusivo, así como el Plan de Igualdad que suponga el firme compromiso de SOCIB con el ODS 5.																																																												
5.2.2.2 Mostrar la relevancia y beneficios de la igualdad en la compañía.	f) Análisis del organigrama desde una perspectiva de género.																																																												
	a) Difusión de las medidas de conciliación existentes (por los canales utilizados habitualmente).																																																												
	b) Difundir el Plan de Igualdad y las medidas que se vayan realizando a través de las plataformas habitualmente utilizadas.																																																												
	c) Creación, en la Red Interna, de un apartado (repositorio) sobre Igualdad, Diversidad e Inclusión, donde encontrar toda la información, recursos y Planes sobre la materia.																																																												
	d) Creación en la página web de SOCIB donde se pueda encontrar el Plan de Igualdad en línea con el compromiso con el ODS 5.																																																												
5.2.2.3 Fomentar la comunicación inclusiva en la compañía para evitar sesgos, eliminar estereotipos y perpetuar roles de género.	a) Revisar lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones a nivel corporativo.																																																												
	b) Revisar y adaptar imágenes, iconografía corporativa, branding corporativo, redes sociales.																																																												
	c) Aplicar lenguaje neutro en las comunicaciones internas siguiendo la guía previamente diseñada.																																																												
	d) Enviar recordatorios semestrales a la plantilla para promover el uso y la aplicación de la Guía de lenguaje inclusivo.																																																												
5.2.3. Proceso de Selección y Contratación:																																																													
5.2.3.1 Asegurar la igualdad de oportunidades en el proceso de selección y contratación.	a) Seguir fomentando la comunicación inclusiva en ofertas de empleo utilizando palabras genéricas para definir los puestos de trabajo ("dirección técnica" en lugar de "director técnico").																																																												
	b) Mantener un proceso de selección estandarizado y basado en competencias y conocimientos desde una perspectiva de género.																																																												
	c) Formar a todas las personas involucradas en el proceso de selección y contratación en materia de igualdad, sesgos inconscientes, diversidad e inclusión.																																																												
	d) Asegurar que se incluye en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.																																																												
5.2.3.2 Promover la presencia equilibrada de personas de diferente género, especialmente en aquellos puestos sin representación femenina.	e) Asegurar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección.																																																												
	a) En los procesos de selección, en igualdad de condiciones, al final del proceso de selección, priorizar a personas que pertenecen al colectivo infrarrepresentado.																																																												
5.2.4. Clasificación Profesional: Asegurar que en los parámetros de Clasificación Profesional no favorecen al sexo sobrerrepresentado.	b) Colaborar con entidades educativas con el fin de contribuir socialmente a eliminar estereotipos.																																																												
	a) Realizar el seguimiento de la clasificación profesional, nivel de formación y experiencia según funciones desarrolladas para el puesto que se desempeña.																																																												
5.2.4.1 Asegurar para cada puesto de trabajo la categoría profesional en función del trabajo desempeñado, nivel formativo y experiencia a rezar por una empresa.	a) Continuidad en la elaboración del sistema de Valoración de puestos de Trabajo que se trabajará a lo largo del periodo de vigencia.																																																												
	b) Disponer de un catálogo de puestos según las tareas y funciones existentes.																																																												

Firmado por:
Joaquín Tintoré Subirana
1710548BD1FE4BF...

Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí
271A186AA0F544A...

Firmado por:
A63CB057F7C9416...

Firmado por:
779B95C13E0D42D...

Firmado por:
Sonia Gómez Prats
80F813D4C0D4BC...

Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mora
E1CD638E1768449...

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Firmado por:
Joaquín Tintoré Subirana

17105488D1FE4BF...

Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí

271A186AA0F544A...

Firmado por:
A63CB057F7C9416...

Firmado por:

779B95C13E0D42D...

Firmado por:

Sonia Gómara Prats

80F813DACCDD4BC...

Firmado por:

María de los Angeles Fernández Mora

E1CD638E1768449...

7.1 PUESTA EN MARCHA DE LA EJECUCIÓN. REVISIÓN ANUAL DE LOS RESULTADOS Y DEL IMPACTO.

El periodo de vigencia del plan es de cuatro años, desde el 30 de junio de 2024 hasta el 29 de junio de 2028.

El seguimiento y la medición de impacto se llevarán a cabo bajo es siguiente reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad, evaluación seguimiento y revisión:

7.1.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte de la persona responsable de igualdad que será presentada para consensuar con la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de Igualdad.

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada, tal y como se recoge en el cronograma de implementación, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

7.1.2 COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

7.1.2.1 Composición de la Comisión de seguimiento y Evaluación

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad está compuesta por:

En representación de la entidad por:

- Joaquín Tintoré Subirana, Director de SOCIB.
- María Antonia Carrasco Martí, Responsable de Área Económico Administrativa/Gerente.
- Benjamín Casas Pérez, Responsable del área tecnológica del SOCIB.

En representación de la Parte Social (Representantes de las personas Trabajadoras) se otorga la representación sindical interna en los miembros:

- Irene Lizarán Esperilla, Técnico de Instrumentación Oceanográfica
- Sonia Gómara Prats, Responsable de Sistemas
- Maria de los Ángeles Fernández Mora, responsable de la instalación de monitorización de Playas. En representación de CCOO.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

7.1.2.2 Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.

- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión. La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

7.1.2.3 Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.

- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Recibir información de la plantilla e informar sobre la implantación de las medidas del Plan de Igualdad en cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

7.1.3 FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de

Firmado por:
Joaquín Tintoré Subirana

17105488D1FE4BF...

Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí

271A186AA0F544A...

Firmado por:
A63CB057F7C9416...

Firmado por:

779B95C13E0D42D...

Firmado por:

Sonia Gómez Prats

80F813D4C0D04BC...

Firmado por:

María de los Angeles Fernández Mora

E1CD638E1768449...

ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

7.1.3.1 Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

7.1.3.2 Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

7.1.3.3 Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión y de las personas asesoras.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la futura representación de las personas trabajadoras.

La empresa facilitará a la Parte Social de la Comisión de Seguimiento y Evaluación el acceso a la plantilla de cada uno de los centros con el objeto de que puedan informar y recibir información sobre la implantación de las medidas del Plan.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizarla, que será de aproximadamente 15 días.

7.1.3.4 Metodología procedimiento, replanificación o modificaciones en caso necesario y procedimiento de desbloqueo, en caso de discrepancias sin negociación.

Para facilitar el seguimiento y la evaluación de la implementación de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad se elaborará un cuadro de indicadores el primer semestre de implementación.

- Con los indicadores establecidos se podrá llevar a cabo el seguimiento tal y como marca el reglamento. Y las reuniones se podrán llevar a cabo de forma efectiva:
 - o Con Periodicidad marcada en el punto de reuniones.
 - o Con responsabilidades para ejecutar las acciones de acuerdo con el Plan de Igualdad: indicadas en los medios materiales y humanos.
 - o Con responsabilidades para elaborar los informes de Seguimiento del Plan de Igualdad. Determinar quién llevará a cabo los informes.
 - o Con toma de decisiones sobre modificación o ampliaciones en las acciones y comunicación del seguimiento a la plantilla por parte de la Comisión de Igualdad.

7.1.3.5 Replanteo y/o modificación de la Acciones

A lo largo del proceso de implementación se observarán la ejecución de las acciones, así como la no ejecución y las causas que lo motivaron, con el objetivo de reconducir las acciones y ejecutarlas en plazo y forma adecuados.

La modificación o replanteo de las acciones puede ser anticipado o post análisis del seguimiento. Pero siempre debe quedar negociado por la Comisión Negociadora de Igualdad su reubicación o modificación de la acción. Para ello la Comisión negociará y dejará bajo acta la nueva acción, sea modificación de una acordada y no ejecutada, sea una acción que sustituya a la misma. Además, se recogerán los motivos por los que se realiza la modificación o sustitución.

7.1.3.6 Procedimiento en caso de discrepancias.

Cuando sea necesario realizar modificaciones en el plan de igualdad, la comisión actuará con predisposición al acuerdo. No obstante, ante posibles casos de bloque el procedimiento para solucionar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, el seguimiento, la evaluación o la revisión, mientras la normativa legal o convencional no obligue adecuarlo, el reglamento incluye la posibilidad de acudir a órganos de mediación externos. En este caso, se acudiría a TAMIB, TRIBUNAL de ARBITRAJE Y MEDIACIÓN de BALEARES, sito en Avinguda Comte Sallent, 11 2 Piso, 07003, Illes Balears (Balears).



8. NEGOCIACIÓN

Firmado por:
Joaquín Tintoré Subirana
17105488D1FE4BF...
Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí
271A186AA0F544A...
Firmado por:
[Signature]
A63CB057F7C9416...

Firmado por:
[Signature]
779B95C13E0D42D...
Firmado por:
Sonia Gómara Prats
80F813DACCDD4BC...
Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mora
E1CD638E1768449...

ACTA DE NEGOCIACIÓN DIAGNÓSTICO Y MEDIDAS A IMPLEMENTAR DEL PLAN DE IGUALDAD DE SOCIB

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de SOCIB para la NEGOCIACIÓN de su Plan de Igualdad se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora el 31 de mayo de 2024:

En representación de la entidad por:

- Joaquín Tintoré Subirana, Director de SOCIB.
- María Antonia Carrasco Martí, Responsable de Área Económico Administrativa/Gerente.
- Benjamín Casas Pérez, Responsable del área tecnológica del SOCIB.

En representación de la Parte Social (Representantes de las personas Trabajadoras) se otorga la representación sindical interna en los miembros:

- Irene Lizarán Esperilla, Técnico de Instrumentación Oceanográfica
- Sonia Gómara Prats, Responsable de Sistemas
- Maria de los Ángeles Fernández Mora, responsable de la instalación de monitorización de Playas. En representación de CCOO.

Exponen:

Que las partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para obligarse en el presente acto y, por tanto, sobre la base de ello,

Exponen:

NEGOCIAR Y VOTAR LAS MEDIDAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. DAR PASO A REGISTRO PARA ALCANZAR REGISTRO FAVORABLE DEL PLAN DE IGUALDAD POR PARTE DE LA AUTORIDAD COMPETENTE.

Acuerdan:

Primero.- Negociar

Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa SOCIB. cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

Segundo.- Aceptación de las medidas propuestas para implementar, a medida del diagnóstico.

El análisis de género llevado a cabo en SOCIB ha permitido identificar qué carencias se deben cubrir para alcanzar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello se marcan objetivos generales y específicos.

Firmado por:
Joaquín Tintoré Subirana

Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí

Firmado por:
A63CB057F7C9416...

Firmado por:
779B95C13E8D42D...

Firmado por:
Sonia Gómara Prats

Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mora

Tercero.- Aprobación de medidas a implementar.

La Comisión Negociadora reconoció y aceptó el diagnóstico en materia de Igualdad de SOCIB, y acordó por unanimidad las medidas a implementar a lo largo del periodo de vigencia, con supervisión anual de hasta 4 años.

Para realizar una implementación de las medidas propuestas, negociadas y aceptadas por la comisión negociadora, se fija un cronograma para llevar a cabo las acciones pertinentes.

La planificación se distribuye a lo largo de la vigencia del Plan, es decir los próximos 4 años, con una serie de acciones a implementar de las siguientes áreas:

- Compromiso de la entidad.
- Selección de Personal
- Clasificación Profesional.
- Formación.
- Promoción Profesional.
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo.

Los Objetivos en torno a estas áreas son:

En el área del Compromiso con la igualdad cuyo objetivo general es anclar a la organización los valores de igualdad de oportunidades, se establece como objetivo específico:

- Potenciar la igualdad efectiva desde el compromiso de la dirección y las políticas de RRHH a todas las áreas de la empresa.

En el área de Políticas de Gestión de Personal cuyo objetivo general es promover políticas de Gestión de Personal desde la perspectiva de género, se establecen como objetivos específicos:

- Implementar la perspectiva de género en la gestión del personal con el fin de crear una compañía más inclusiva.
- Mostrar la relevancia y beneficios de la igualdad en la compañía.

En el área de Proceso de Selección y Contratación, cuyo Objetivo General es Promover la selección y contratación inclusiva, se establecen como objetivos específicos:

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el proceso de selección y contratación.
- Promover la presencia equilibrada de personas de diferente género, especialmente en aquellos puestos con infrarrepresentación de un género.

Firmado por:
Joaquín Tintoré Subirana
17105488D1FE4BF...

Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí
271A186AA0F544A...

Firmado por:
A63CB057F7C9416...

Firmado por:
779B95C13E0D42D...

Firmado por:
Sonia Gómez Prats
80F813DAC0D04BC...

Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mora
E1CD638E1768449...

En el área de Clasificación Profesional cuyo objetivo general es asegurar que los parámetros de Clasificación Profesional no favorecen al grupo sobrerrepresentado, se establece como objetivo específico:

- Asegurar para cada puesto de trabajo la categoría profesional en función del trabajo desempeñado, nivel formativo y experiencia a rezar por una empresa.

En el área de Formación, cuyo objetivo general es garantizar formación en igualdad, diversidad e inclusión a todas las personas de la compañía, así como en otras competencias, se establecen como objetivos específicos:

- Entender conceptos básicos relacionados con la diversidad, igualdad e inclusión.
- Aplicar la perspectiva de género en todas las actividades formativas.
- Garantizar el acceso a la formación a todas las personas de la entidad, sea cual sea su jornada laboral.
- Incrementar la concienciación en la cultura de igualdad de género y diversidad, erradicando los prejuicios existentes.

En el área de Promoción Profesional cuyo objetivo general es asegurar el equilibrio en cuestión de género en el proceso de promociones, se establece como objetivo específico:

- Garantizar la estructura y definición de los puestos de trabajo para que sea objetiva.

En el área de Condiciones de trabajo, ejercicio de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral cuyo objetivo general es Fomentar y facilitar el ejercicio de corresponsabilidad entre las personas trabajadoras, se establecen como objetivos específicos:

- Facilitar el ejercicio de derechos de conciliación a) Facilitar el acceso a la información sobre los derechos de conciliación a través de mails o canales habituales de comunicación.
- Promover la corresponsabilidad familiar a) Introducir un módulo de sensibilización en la formación de igualdad, sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.

En el área de Infrarrepresentación femenina y otros grupos no representados cuyo objetivo general es reducir el desequilibrio relativo al género en puestos de trabajo estereotipados, se establece como objetivo específico:

- Promover la presencia equilibrada de personas de diferente género, especialmente en aquellos puestos con infrarrepresentación de un género.

En el área de Retribuciones cuyo objetivo general es garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor, se establece como objetivo específico:

- Evitar la brecha salarial.

En el área de Prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo cuyo objetivo general es evitar cualquier suceso relacionado con el acoso sexual o por razón de sexo, se establecen como objetivos específicos:

- Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo
- Asegurar un entorno de trabajo seguro para el colectivo LGTBIQ+.

Cuarto.- Vigencia

Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es desde el 30 de junio de 2024 hasta el 29 de junio de 2028.

Quinto.- Registro

De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Firman el presente Plan de Igualdad el 31 de mayo de 2024 las personas

En representación de la entidad por:

En representación de la Parte Social

Joaquín Tintoré Subirana

Irene Lizarán Esperilla

Firmado por:
Joaquín Tintoré Subirana
17105488D1FE4BF...

Firmado por:

779B65C13E6D42D...

María Antonia Carrasco Martí

Sonia Gómara Prats

Firmado por:
María Antonia Carrasco Martí
271A166AA0F544A...

Firmado por:
Sonia Gómara Prats
80F613DAC0DD4BC...

Benjamín Casas Pérez

Maria de los Ángeles Fernández Mora

Firmado por:

A63CB057F7C9416...

Firmado por:
María de los Angeles Fernández Mora
E1CD638E1766449...

9. ANEXOS

ANEXO 1 Acta constitución de la Comisión Negociadora de igualdad de SOCIB

ANEXO 2 Reglamento de la Comisión Negociadora de igualdad de SOCIB

ANEXO 3 Delegación del Comité de SOCIB en representantes para la Comisión Negociadora de igualdad de SOCIB

ANEXO 4 Delegación de la Comisión Negociadora de igualdad de SOCIB en firmante de REGCON

ANEXO 5 Estatuto Básico del Empleado Público

ANEXO 6 Tabla Salarial del Consorcio de Sistema de observación costero de las Illes Balears, aprobada por el Consejo Rector, el máximo órgano de gobierno.