



PLAN DE IGUALDAD 2025-2029

Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón

I PLAN DE IGUALDAD

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVOS DEL PLAN	6
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN	7
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. RESUMEN Y CONCLUSIONES	8
AUDITORÍA SALARIAL	15
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	15
EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	16
EJE A) ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	16
EJE B) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	19
EJE C) FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	20
EJE D) PROMOCIÓN PROFESIONAL	23
EJE E) CONDICIONES DE TRABAJO	24
EJE F) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL	25
EJE G) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	27
EJE H) RETRIBUCIONES	28
EJE I) SALUD LABORAL	29
EJE J) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	30
EJE K) PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, LACTANCIA Y MATERNIDAD	32
COMISIÓN DE IGUALDAD: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS A IMPLANTAR	34
<i>Composición de la comisión de igualdad</i>	35
<i>Competencias</i>	35
<i>Confidencialidad</i>	36
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y/O RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	36
ACUERDO Y FIRMA DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	37
ANEXO I – DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	39
1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA	41
A) DATOS GENERALES	41
B) CONTEXTO Y ACTIVIDAD	41
C) COMPOSICIÓN GENERAL DE LA PLANTILLA	41
D) REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES	43
2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	44
A) FACTORES QUE DETERMINAN LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN	46
B) SISTEMAS DE RECLUTAMIENTO	46
C) PERFIL DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCEDIMIENTO	47
D) PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN	48
E) PROMOCIÓN INTERNA	48
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	48
4. FORMACIÓN	50

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL	52
6. SISTEMA RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA SALARIAL	53
A) DISTRIBUCIONES	53
B) REGISTRO RETRIBUTIVO	56
7. CONDICIONES DE TRABAJO Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN	57
A) CARACTERÍSTICAS DE LA CONTRATACIÓN	57
B) TIEMPO DE TRABAJO Y RÉGIMEN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	57
C) TIEMPO DE TRABAJO Y RÉGIMEN FAMILIARES Y EJERCICIOS DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN	58
D) MOVIMIENTOS DE PERSONAL EN EL ÚLTIMO AÑO	60
8. REPRESENTATIVIDAD	61
9. PROTOCOLO DE ACOSO	64
10. SISTEMAS Y PROCESOS DE COMUNICACIÓN.....	64
11. CONCLUSIONES	65

INTRODUCCIÓN

El Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón (CEFCA) es una Fundación de interés público del Gobierno de Aragón que fue creada en el año 2008 para definir y construir el [Observatorio Astrofísico de Javalambre \(OAJ\)](#), así como para llevar a cabo y promover su explotación científica.

La organización, conocedora de la dificultad que ha tenido históricamente la mujer en el mercado laboral, especialmente en el sector científico-tecnológico, intenta promover e impulsar el talento femenino. CEFCA, a través de diferentes planes de actuación y acciones fomenta e impulsa la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, adoptando esta igualdad como un principio estratégico de las Políticas Corporativas y de Recursos Humanos.

La igualdad de trato y oportunidades se configura uno de los principios básicos de cualquier estado democrático. De hecho, el principio de igualdad se encuentra expresamente reconocido tanto en normativa internacional, como en nuestra propia legislación estatal y autonómica.

En este sentido, un Plan de Igualdad se define como un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del CEFCA, así como a eliminar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Por ello, con objeto de trasladar de forma explícita a todos los agentes de mercado su vinculación con la igualdad, el CEFCA ha elaborado el presente documento, como herramienta de actuación que sirva para prevenir, detectar y corregir posibles deficiencias existentes en el Centro, con el único fin de seguir garantizando una igualdad verdadera. Para ello, se ha realizado un profundo diagnóstico inicial, que ha servido de base para la elaboración de un plan de acción donde se recoge una batería de medidas para corregir, mejorar o seguir trabajando en aquellas materias susceptibles de mejora o de continuidad en términos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otro lado, CEFCA cuenta con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa.

El procedimiento seguido para la elaboración de este Plan de Igualdad es el que se regula, principalmente, en la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.

OBJETIVOS DEL PLAN

Este plan de igualdad incluye una serie de objetivos, de carácter y aplicación a todo el CEFCA. Y tiene los siguientes objetivos GENERALES:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo y condiciones de trabajo.
- Aplicar la perspectiva de género y la diversidad de la cultura del CEFCA, y especialmente, en la gestión de los Recursos Humanos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional y personal a todas las personas empleadas en CEFCA, con independencia de su antigüedad.

Para la consecución de tales fines, los miembros de la comisión acuerdan velar por mantener los siguientes objetivos ESPECÍFICOS en las siguientes materias:

- **SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:**
 - Eliminar toda manifestación de discriminación en la selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- **PROMOCIÓN:**
 - Asegurar la inexistencia de sesgos de género y que los criterios de designación respeten principios de equidad.
- **FORMACIÓN:**
 - Sensibilizar y formar en igualdad de género y oportunidades a la plantilla.
- **RETRIBUCIÓN:**
 - Velar por el mantenimiento de la equidad retributiva sin que existan diferencias injustificadas entre géneros por la realización de trabajos de igual valor.
- **PERMISOS Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:**
 - Mejorar la comunicación sobre las distintas medidas de conciliación
 - Fomentar la corresponsabilidad de las personas trabajadoras a la hora de ejercitar estos derechos.
- **ACOSO:**
 - Velar por la inexistencia de este tipo de conductas y someterlas a un estricto control por parte del Centro.
- **COMUNICACIONES EMPRESARIALES:**
 - Garantizar que la comunicación interna y externa promueva la imagen igualitaria de hombres y mujeres.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

A continuación, se detalla el ámbito de afectación del Plan de Igualdad de CEFCA y sus correspondientes disposiciones:

a. Ámbito personal y territorial

El contenido de este documento afectará a la totalidad de la plantilla del CEFCA, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo.

El CEFCA y su plantilla se ubican en dos centros de trabajo:

- El del domicilio social, situado en la Plaza de San Juan 1, 44.001, Teruel, por lo que será allí donde apliquen las disposiciones que contiene este Plan de Igualdad.
- El Observatorio Astrofísico de Javalambre (OAJ), sito en Arcos de las Salinas, Teruel, 44421.

b. Ámbito temporal

Este documento tendrá una vigencia de 4 años, a contar desde su fecha efectiva de registro en el REGCON, coincidiendo con la consignada en el apartado correspondiente de la hoja estadística que se rellene.

Tres meses antes de que finalice el plan, las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad, cuya misión será la elaboración y aprobación de un nuevo diagnóstico y posterior Plan de Igualdad, adaptado a la legislación vigente.

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

Este Plan de Igualdad es fruto de la negociación y consenso entre parte de los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras (Comité de Empresa) y varios representantes designados por el Centro.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está compuesta por representantes de la Empresa, 3 representantes; y por la parte social por el comité de empresa, 3 representantes, de los cuales 2 son de CCOO y 1 de UGT, según el sector de actividad de CEFCA.

La finalidad última de esta Comisión es la creación de un espacio de diálogo donde sus integrantes puedan tener una comunicación fluida, de tal manera que los acuerdos y medidas adoptados a lo largo del desarrollo de las actuaciones se lleven a cabo con el consenso de las personas y partes participantes.

Las principales funciones de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad son:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

Tanto el compromiso asumido por la empresa, como toda la información referida a dicho Plan, se comunicará a la plantilla en los medios de comunicación establecidos para dar la mayor difusión de la información.

La Comisión Negociadora se formalizó con la siguiente constitución:

- ❖ **Por la parte social**, negociaron los siguientes Representantes Legales de los Trabajadores:

Género	Puesto
Hombre	Astrónomo Técnico; por CCOO
Hombre	Investigador Doctor; por UGT
Hombre	Ingeniero Óptico; por CCOO

Se hace constar que, en el transcurso de la elaboración del Plan de Igualdad, el Ingeniero Óptico (CCOO) causó baja de paternidad y fue sustituido en la Comisión por una Ingeniera de Bases de Datos (mujer; CCOO). De la misma manera, el Investigador Doctor causó baja voluntaria en el Centro y fue sustituido por una Operadora de Telescopios (mujer; UGT).

- ❖ **Por la parte empresarial**, negociaron los siguientes integrantes:

Género	Puesto
Mujer	Gerente
Hombre	Director
Mujer	Responsable del Departamento de Comunicación Científica y Divulgación

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. RESUMEN Y CONCLUSIONES

Para elaborar el diagnóstico en materia de igualdad, las partes realizaron conjuntamente un exhaustivo estudio relativo a las siguientes materias: (a) proceso de selección y contratación, (b)

clasificación profesional, (c) formación, (d) promoción profesional, (e) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial, (f) ejercicio responsable de derechos de vida personal, familiar y laboral (g) infrarrepresentación femenina, (h) retribuciones, (i) prevención de acoso sexual y por razón de sexo y (j) procesos de comunicación.

Dicho estudio se realizó con datos relativos a un año natural completo (enero a diciembre de 2023, siendo éste el año de referencia) y se extendió a todos los puestos de trabajo del CEFCA. Del mismo modo, se elaboró una comparativa entre los distintos géneros a efectos de constatar la existencia o no de posibles desigualdades.

Dado que el diagnóstico completo en materia de igualdad se adjunta como Anexo al presente documento, en este apartado se exponen las principales conclusiones que se pudieron extraer en cada una de las materias que fueron objeto de revisión y análisis.

Con carácter previo procede reseñar que del estudio general de la plantilla y su composición destacan las siguientes conclusiones (**Sección 1.C del Anexo I – Diagnóstico de Situación**):

- Predominio masculino en la plantilla (70% hombres vs. 30% mujeres).
- La mayoría de las personas trabajadoras tiene una antigüedad superior a 3 años.
- El rango etario mayoritario es de 30 a 45 años.

Estas tendencias evidencian una escasa rotación dentro del Centro. Además, se constata que el sector de actividad de CEFCA (investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas) ha estado masculinizado a lo largo de la historia.

Este compendio de circunstancias permite ilustrar y contextualizar los resultados obtenidos en los distintos ámbitos que se estudiaron durante la elaboración del diagnóstico:

a. Proceso de selección y contratación

Durante el año de referencia se produjeron un total de 9 nuevas incorporaciones, de las cuales 4 fueron mujeres y 5 hombres, tal y como se muestra en la Tabla 1.

Tabla1. Incorporaciones y bajas

Incorporaciones						Bajas					
Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total	
4	44%	5	56%	9	100%	3	60%	2	40%	5	100%

En cuanto a la modalidad de los contratos formalizados en el año de referencia (Tabla 2), 2 fueron indefinidos a tiempo completo. Asimismo, se celebraron 7 contratos temporales a tiempo completo debido a la naturaleza de los proyectos científico-técnicos en el CEFCA y alguna sustitución por baja laboral de larga duración.

Tabla 2. Incorporaciones en el año de referencia: tipo de contrato

	Mujeres		Hombres		Total	
Indefinido	1	25%	1	20%	2	25%
Temporal	3	75%	4	80%	7	75%

Atendiendo a la distribución de plantilla por tipo de contrato (Tabla 3), se encuentra que 7 de los 19 contratos de la plantilla femenina del CEFCA son temporales, lo cual representa un 37% de temporalidad femenina frente a un 25% de temporalidad en la plantilla masculina. En este sentido, cabe destacar que 15 de los 18 puestos temporales se enmarcan en el área científico-técnica, la mayoría de ellos financiados con cargo a proyectos y subvenciones de I+D de vigencia definida que determinan su temporalidad. El éxito reciente de CEFCA en la consecución de este tipo de financiación ha permitido incrementar notablemente su plantilla mediante este tipo de contratos temporales, lo que, en proporción, ha tenido un mayor impacto en el género femenino dado que de partida el número de mujeres era sustancialmente menor que el de hombres.

Tabla 3. Distribución de la plantilla por tipo de contrato

	Mujeres		Hombres		Total	
Indefinido	12	63%	33	75%	45	71%
Temporal	7	37%	11	25%	18	29%

No obstante, CEFCA apuesta por la utilización del contrato indefinido. Las modalidades temporales se utilizan de forma muy circunstancial y únicamente cuando verdaderamente corresponde: contratos vinculados a programas financiados por los fondos NextGenerationEU para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, contratos predoctorales, por circunstancias de la producción, sustituciones, etc.

Por otra parte, evaluando los 15 procesos de selección de personal llevados a cabo en CEFCA en el año de referencia (Tabla 4), se encuentra que las solicitudes y candidaturas que CEFCA recibe para los puestos ofertados en áreas STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) corresponden mayoritariamente a personas de género masculino, estando las solicitudes mucho más equilibradas en género cuando se trata de puestos en áreas distintas a las STEM. También, aunque CEFCA recibe un mayor número de candidaturas masculinas que femeninas, es importante destacar que los perfiles que busca están definidos en base a requerimientos de experiencia y formación, nunca en función del género.

En lo que respecta a sistemas de reclutamiento, participantes en procesos selectivos, puestos de nueva creación y promoción interna, nos remitimos al contenido íntegro del informe de diagnóstico adjunto.

No se extraen conclusiones significativas derivadas de los procesos selectivos o de las tendencias de contratación de CEFCA.

Tabla 4. Procesos de selección de personal

	Candidaturas presentadas				Candidaturas elegibles				Personas contratadas			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
10 Plazas STEM	14	25%	42	75%	9	30%	21	70%	2	20%	8	80%
5 Plazas no STEM	62	60%	41	40%	13	54%	11	46%	2	50%	2	50%

Nota: Uno de los procesos de selección de plazas “no STEM” finalizó sin cubrir el puesto. Por ello, el número de personas contratadas en dicha categoría es inferior en una unidad (4) a las plazas ofertadas (5).

b. Clasificación profesional

La plantilla se clasifica alrededor de 9 grupos/categorías profesionales que se asignan en base al criterio funcional, nivel de formación y al grado de responsabilidad de la persona trabajadora. Para la explicación en detalle de cada uno de ellos, véase el contenido del informe del diagnóstico en materia de igualdad (**Sección 2 del Anexo I – Diagnóstico de Situación**).

Dado que la clasificación profesional interna se realiza en base a lo establecido en el I Convenio Colectivo de CEFCA, no se han detectado sesgos de género y/o discriminación ni ninguna contingencia merecedora de actuación o de corrección por parte de la Comisión Negociadora.

c. Formación

Todas las personas que se incorporan a CEFCA reciben formación inicial, consistente en Prevención de Riesgos Laborales y formación específica relativa a su puesto de trabajo.

Adicionalmente se realiza un plan formativo que surge de las distintas necesidades (tanto generales, como puntuales) que puedan ser detectadas por los distintos responsables de cada Departamento en materia de PRL basado en las necesidades formativas detectadas en las evaluaciones de riesgos, las características de las instalaciones y las actividades que realiza el propio personal del CEFCA. En este sentido CEFCA tiene implantado un plan de formación/especialización técnica para el personal de OAJ basado en las necesidades formativas derivadas de las áreas de cada puesto de trabajo. Por ello, los principales cursos que se suelen impartir obedecen a formaciones de especialización técnica, aunque también hay otras propias de desarrollo de carrera. La formación que se imparte es variada y transversal.

En 2023 se impartieron un total de 15 cursos de formación, los cuales se encuentran detallados en la sección de Formación del Diagnóstico (**Sección 4 del Anexo I – Diagnóstico de Situación**). Dichas formaciones se realizan siguiendo estrictamente criterios técnicos del área de conocimiento y especialización del curso y de la persona trabajadora.

Por otra parte, dentro de los cursos de formación externa relacionados con la igualdad de género destaca la baja participación de la plantilla, especialmente en el caso de la plantilla masculina, si bien dicho curso tenía carácter voluntario.

d. Promoción profesional

Los procesos selectivos del CEFCA tienen carácter abierto y de libre concurrencia a través de oferta pública. Por otra parte, existen puestos de responsable a designación y criterio de la Dirección.

A este respecto, no se han detectado sesgos de género y/o discriminación por parte de la Comisión Negociadora.

e. Condiciones de trabajo

En lo que respecta a condiciones de trabajo, en el informe de diagnóstico se han estudiado los distintos turnos que existen en el Centro, el tiempo de trabajo, horas extraordinarias, posibilidad de teletrabajo y flexibilidad horaria.

No se han detectado circunstancias relevantes que vulneren la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

f. Ejercicio responsable de derechos de vida personal, familiar y laboral

Existe un porcentaje importante de la plantilla (51%) que tienen hijos o personas dependientes a cargo, apreciándose que no hay mujeres con responsabilidades familiares en la sede del OAJ. Por otra parte, independientemente de la casuística de la persona trabajadora, el Centro facilita el ejercicio de permisos y derechos de conciliación correspondientes previstos tanto en la normativa general, como en el propio Convenio Colectivo.

Durante el estudio, se elaboró una tabla resumen de las licencias y permisos existentes a lo largo de 2023, información que se resume en la Tabla 5.

Tabla 5. Permisos, bajas y ausencias cursados el año de referencia

	Mujeres		Hombres		Total	
Acompañamiento al médico de familiar	4	13%	1	2%	5	6%
Causa de fuerza mayor	0	0%	4	7%	4	5%
Deber público, personal e inexcusable	4	13%	3	5%	7	8%
Fallecimiento o enfermedad grave de familiar	4	13%	13	22%	17	19%
Funciones sindicales o de representación de personal	0	0%	3	5%	3	3%
Incapacidad Temporal Accidente Laboral	0	0%	1	2%	1	1%

Incapacidad Temporal Contingencia Común	2	7%	5	9%	7	8%
Lactancia	0	0%	3	5%	3	3%
Maternidad y paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a	0	0%	4	7%	4	5%
Matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas	1	3%	1	2%	2	2%
Permisos médicos	11	37%	14	24%	25	28%
Reducción de jornada por cuidado del menor	2	7%	0	0%	2	2%
Teletrabajo	1	3%	4	7%	5	6%
Traslado de domicilio	1	3%	2	3%	3	3%

Si bien no se han detectado elementos vulneradores de igualdad a la hora de conceder los permisos, sí se aprecia que hay un mayor número de permisos por parte de los hombres que de las mujeres. Aunque es algo lógico atendiendo al predominio del género masculino en la plantilla, sí se han identificado diferencias de género a la hora de la utilización del permiso del acompañamiento al médico de familiares y de acogerse a una reducción de jornada por cuidado de menores, ya que son mayoritariamente las mujeres quienes los han solicitado.

g. Infrarrepresentación femenina

Como se indicaba con carácter previo, el estudio y revisión de la composición de la plantilla evidencian un predominio del género masculino tal y como se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6. Plantilla de CEFCA desagregada por género

Mujeres		Hombres		Total	
19	30%	44	70%	63	100%

La Comisión Negociadora ha identificado que esto puede deberse a un factor externo: la propia actividad y objeto social del Centro.

El objetivo estatutario del CEFCA se basa en el desarrollo tecnológico y operación del OAJ, así como en la explotación científica de los datos que esta infraestructura aporta, siendo la mayor parte de los puestos de trabajo del Centro encuadrados dentro de la categoría STEM. Si bien el Departamento de Administración y Servicios Generales y el Departamento de Comunicación Científica y Divulgación son los que cuentan con mayor representación femenina, las Áreas de OAJ y de Investigación acusan una escasa representatividad femenina (17%), en el que hay una carencia de solicitudes femeninas para dichas Áreas.

Por tanto, se estima que la infrarrepresentación femenina que pueda existir en el CEFCA obedece a tendencias estructurales que posiblemente vayan cambiando con el tiempo. En este sentido, el CEFCA promueve y participa en actividades para apoyar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres enfocados a la promoción de las vocaciones científicas, especialmente en mujeres.

Por otra parte, en el CEFCA existen diferentes órganos en los que puede analizarse la representación de ambos sexos, como son la composición del Patronato, el Comité Científico Asesor, el Consejo Asesor del Patronato, el Comité de Asignación de Tiempos del OAJ y el Comité de Empresa. Observando la composición de los diferentes comités y consejos con los que cuenta el CEFCA, a fecha de cierre del ámbito temporal del análisis, se llega a las siguientes conclusiones en cuanto a la representación:

- Patronato del CEFCA: el 71% de las personas que forman el Patronato son mujeres, frente al 29% de hombres.
- Comité Científico Asesor: El 33% de las personas que integraban este comité eran mujeres, frente al 67% de hombres.
- Consejo Asesor del Patronato: El 25% de las personas que forman este comité son mujeres, frente al 75% de hombres.
- Comité de Asignación de Tiempos del OAJ: la representación de sexos se encuentra equilibrada entre mujeres (43%) y hombres (57 %)
- Comité de Empresa: Los datos arrojan la existencia de una brecha de género puntual, por lo que los datos no son representativos respecto de la composición actual. En la actualidad la representatividad en este órgano es 50% mujeres y 50% hombres.

También se ha analizado la estructura jerárquica del CEFCA, en el que el 30% de los cargos de responsabilidad están ocupados por mujeres y el 70% por hombres. En este sentido, la presencia femenina es inferior a la masculina, reflejando una proporción similar a la del total de la plantilla.

h. Retribuciones

Tras realizar el análisis retributivo, los resultados reflejan la menor representación femenina en los intervalos salariales más alto e intermedio, estando su salario mayoritariamente representado en el intervalo alto (30.000€ – 45.000€). Ello viene justificado por el tipo de perfiles que conforman las distintas categorías profesionales del CEFCA, que son las que en última instancia determinan el salario. Así, el grueso de los puestos de la banda salarial más alta lo conforman puestos de categoría Investigador/a Doctor/a del Área de Investigación. En este sentido, la escasa representación femenina en dicha banda salarial es reflejo de que el número de mujeres de plantilla en esta Área de fuerte componente STEM es pequeño. Ayuda en esta tendencia el hecho de que, como se ha indicado anteriormente, el 70% de puestos de responsabilidad -a los que se asocia el complemento salarial de responsabilidad- lo ocupan hombres. Por otro lado, en la banda salarial intermedia predominan las categorías profesionales de Técnico/a, fundamentalmente

personal técnico de mantenimiento y de operación telescópica, de nuevo disciplinas STEM donde la mujer está infrarrepresentada.

i. Prevención del acoso sexual y por razón de género

CEFCA dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, así como un procedimiento de denuncias donde puedan ponerse de manifiesto cualesquiera situaciones relacionadas con el acoso en el plano laboral. En cualquier caso, no se ha denunciado ningún tipo de incidente relacionado con la materia.

j. Sistemas y procesos de comunicación

CEFCA dispone de múltiples medios para realizar comunicaciones, pero se ha detectado que no hay pautas relativas a la confección de los comunicados, ni de redacción de la información que se transmite. La Comisión acuerda elaborar una serie de medidas sobre la utilización de lenguaje no sexista, que se trasladará a terceros si es necesario.

AUDITORÍA SALARIAL

El esquema retributivo de CEFCA se define por el Convenio Colectivo del CEFCA.

Las retribuciones básicas están determinadas por la categoría profesional del puesto. A ello se suman complementos fijos y variables que se asignan a los distintos puestos en función de la responsabilidad, la especial dedicación, el lugar de trabajo, la nocturnidad o el desempeño de domingos y festivos, además de los trienios por antigüedad. Todo ello es independiente del género de la persona que ocupa el puesto, siendo de aplicación sistemática.

Atendiendo a la situación contractual de las personas trabajadoras, se detecta que existe una segregación horizontal con tendencia hacia la masculinización. Sin embargo, a pesar de que existe una masculinización en algunas categorías profesionales del CEFCA, no se perciben brechas de género siendo que no se aplican diferencias salariales entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales, esto es, dentro de la misma categoría profesional, y por lo tanto no existe brecha salarial entre ambos sexos.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

CEFCA, a través de diferentes planes de actuación y acciones fomenta e impulsa la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se adopta como un principio estratégico de la Políticas Corporativas y de Recursos Humanos, siguiendo lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

CEFCA se compromete a disponer, de manera actualizada, de un Plan de Igualdad consensuado y negociado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con el objetivo de dar un paso adelante y seguir trabajando en la organización, por la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.

Y, por lo tanto, existe el compromiso de que, en todo momento:

- Se destinarán recursos, en concreto personas suficientes, con experiencia en desarrollar e implementar acciones de género, para llevar a cabo las medidas acordadas en el plan.
- Se recopilarán y se realizará seguimiento de datos desglosados por sexo / género en relación las personas que se vinculan con CEFCA, realizándose informes al menos con carácter anual, basados en indicadores.
- Se realizará sensibilización/formación sobre igualdad de género y prejuicios de género inconscientes para las personas de CEFCA y para aquellas que sean responsables de la toma de decisiones.

EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se exponen de forma unificada las actuaciones que la Comisión Negociadora ha consensuado para procurar el cumplimiento de los objetivos dispuestos, así como cuáles son los medios que va a destinar a tal fin y el lapso previsto para su implementación. Todas las medidas que se realizarán serán acordadas conjuntamente entre la representación de la empresa y la parte social.

Para que el Plan de Igualdad sea efectivo y logre un mayor impacto positivo, con el fin de agilizar la ejecución de las medidas, se establecen acciones y objetivos concretos, medibles, realistas.

Las acciones se estructuran en los siguientes ejes:

- Eje A) Acceso al empleo, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.
- Eje B) Clasificación profesional
- Eje C) Sensibilización y formación
- Eje D) Promoción profesional
- Eje E) Condiciones de trabajo
- Eje F) Ejercicio corresponsable de la vida familiar, laboral y personal
- Eje G) Infrarrepresentación femenina
- Eje H) Retribuciones
- Eje I) Salud laboral
- Eje J) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Eje K) Protección del embarazo, lactancia y maternidad

EJE A) ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Objetivos:

- Asegurar que no se producen sesgos de género en la selección de personal y que, en cualquier caso, se produce la incorporación de personas formadas en igualdad de género en la organización (desde inicio o una vez superado periodo de prueba).

Medida A.1	<i>Todas las personas que participen en procesos de selección e incorporaciones de personas al centro recibirán formación e información en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH.
Indicadores de resultados:	Número de personas participantes formadas e informadas. Tratándose de una medida formativa, se valorará en función de la prioridad formativa en CEFGA establecida en cada anualidad.

Medida A.2	<i>Crear un decálogo sobre buenas prácticas de selección (detectar y evitar sesgos de género) que servirá de guía de estilo a todas las personas participantes en procesos de selección. Eliminar las preguntas que pudieran suponer sesgo de género de pruebas selectivas de acceso y de provisión de puestos.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Comisión de Igualdad.
Indicadores de resultados:	Creación del decálogo. Todos los procesos de selección aplicarán las prácticas y el uso del lenguaje inclusivo.

Medida A.3	<i>Animar a utilizar un CV ciego, en los que no conste ni el sexo ni la edad, en los procesos de selección de personal.</i>
Plazo de implantación:	Inmediato.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH.
Indicadores de resultados:	Tanto por ciento de procesos de selección de personal en los que se indica la medida.

Medida A.4	<i>Disponer de indicadores de selección desagregados por sexo. Una vez finalizado el proceso se realizará un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, desagregada por sexo, entre personas presentadas, personas admitidas, personas que realizan la entrevista y personas seleccionadas.</i>
Plazo de implantación:	Inmediato.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH / Comités de Selección.
Indicadores de resultados:	Datos desagregados por sexo desde 2024 de todas las fases del proceso de selección.

Medida A.5	<i>Garantizar en las ofertas de empleo y becas el uso del lenguaje inclusivo.</i>
Plazo de implantación:	Inmediato. Ya se está aplicando.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH / Comités de Selección.
Indicadores de resultados:	Porcentaje anual de convocatorias que usan un lenguaje neutro.

Medida A.6	<i>Incluir en las convocatorias de los puestos de trabajo las medidas de conciliación que existen para ese determinado puesto de trabajo.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH / Comités de Selección.
Indicadores de resultados:	Porcentaje anual de convocatorias que incluyen dicha información desde el comienzo de su implantación.

Medida A.7	<i>Representación paritaria del comité de selección en las entrevistas y selección de los puestos de trabajo, en la medida de lo posible.</i>
-------------------	---

Plazo de implantación:	Inmediato. Ya se está aplicando.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH / Comités de Selección.
Indicadores de resultados:	Porcentaje de mujeres.

Medida A.8	<i>A igualdad de condiciones, priorizar la contratación del sexo menos representado</i>
Plazo de implantación:	Inmediato. Ya se está aplicando.
Responsable de implantación:	Comités de Selección.
Indicadores de resultados:	Actas de los procesos de selección.

Medida A.9	<i>Realizar seguimiento periódico de las tablas del diagnóstico del plan de igualdad. Evaluar los resultados y ver si se repiten patrones.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Comisión de Igualdad.
Indicadores de resultados:	Actualización comparativa del diagnóstico cada 4 años, usando los datos acumulados de dicho periodo.

EJE B) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivos:

- Revisar y analizar las denominaciones de las plazas, las funciones incluidas en la clasificación profesional (según convenio y catálogo de puestos/RPT), y en el conjunto de normativa de aplicación en el CEFCA en esta materia, utilizando un lenguaje no sexista.
- Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura.

Medida B.1	<i>Uso de un lenguaje integrador y no sexista en los conceptos que se empleen para describir las funciones de los puestos de trabajo, evitando también los estereotipos y/o prejuicios sexistas.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad. Ya se está realizando.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH.
Indicadores de resultados:	Porcentaje de cumplimiento.

EJE C) FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivos:

- Promover la formación entre los hombres y mujeres que forman CEFCA.
- Capacidad de ofrecer las mismas oportunidades a las personas de la organización, tanto mujeres como hombres, para que puedan capacitarse y desarrollarse.
- Sensibilización y formación en género para las personas que forman CEFCA.
- Participación proactiva de la institución para lograr una sociedad más igualitaria.

Medida C.1	<i>Promover que la oferta formativa del CEFCA sea ejecutada, siempre que sea posible, dentro de horario laboral para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar.</i>
Plazo de implantación:	Inmediato. Ya se está realizando.
Responsable de implantación:	RRHH / Responsables de Áreas y Departamentos.
Indicadores de resultados:	Porcentaje de horas de formación en horario laboral respecto del total.

Medida C.2	<i>Priorizar, en la medida de lo posible, la formación en habilidades sociales (liderazgo y motivación de equipos, gestión y organización del tiempo, resolución de conflictos, trabajo en equipo, prevención y gestión emocional) dentro del marco del plan de formación del centro.</i>
-------------------	---

Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH / Comisión de Igualdad.
Indicadores de resultados:	Listado de cursos realizados. Número de personas formadas desagregadas por sexo.

Medida C.3	<i>Diseñar y ejecutar cursos de igualdad básicos y específicos de carácter obligatorio para las personas de la organización.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH.
Indicadores de resultados:	Número de tales cursos impartidos. Número de personas formadas desagregadas por sexo.

Medida C.4	<i>Realizar formación en igualdad, materia específica sobre acoso sexual y por razón de sexo, así como otras formas de violencia de género. De carácter obligatorio para todas las personas trabajadoras.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH.
Indicadores de resultados:	Número de tales formaciones impartidas. Número de personas formadas desagregadas por sexo.

Medida C.5	<i>Revisar, en términos de sexo/género, los sistemas corporativos y documentación o soportes gráficos anexos (sistemas de gestión, de información, de participación) internos y externos, para adecuar, en su caso, el uso del lenguaje escrito o gráfico. Incluye tanto sistemas</i>
-------------------	---

	<i>físicos, como digitales. Asegurar que los sistemas o documentaciones nuevos incluyan este aspecto.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Comisión de Igualdad.
Indicadores de resultados:	Número de sistemas revisados.

Medida C.6	Realizar y participar en campañas de difusión para fomentar la participación de las mujeres en el ámbito de la tecnología y la ciencia (por ejemplo: 11F, 8M, 23J, etc.). Al personal que participe se le contará como horas laborables, previo acuerdo de CEFCa y las personas involucradas.
Plazo de implantación:	Inmediato. Ya se está realizando.
Responsable de implantación:	Departamento de Comunicación Científica y Divulgación / Comisión de Igualdad.
Indicadores de resultados:	Número y tipología de acciones por cada campaña.

Medida C.7	<i>Creación de un espacio en el portal interno y otro en la WEB sobre igualdad, para la divulgación de los compromisos de la organización y acciones en igualdad. Incluir material de difusión en igualdad publicada en canales públicos de la organización que pueda ser de uso general.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Comisión de Igualdad / Servicios IT.
Indicadores de resultados:	Espacio creado, información accesible y datos actualizados.

Medida C.8	<i>Priorizar, en la medida de lo posible, la formación en corresponsabilidad dentro del marco del plan de formación del centro.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH / Comisión de Igualdad.
Indicadores de resultados:	Impartición de la formación. Número de personas formadas desagregadas por sexo. Resultados de la encuesta de evaluación desagregados por sexo.

EJE D) PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivos:

- Asegurar en la promoción profesional la igualdad de oportunidades.
- Potenciar la presencia femenina en los puestos de liderazgo y toma de decisión de la organización.
- Fomentar la satisfacción profesional de todas las personas de la organización, reconociendo la aportación de valor que realizan mujeres y hombres en la organización.

Medida D.1	<i>A igualdad de condiciones, priorizar la contratación del sexo menos representado en puestos de responsabilidad, así como a la hora de asignar complementos de responsabilidad.</i>
Plazo de implantación:	Inmediato. Ya se está realizando.
Responsable de implantación:	Dirección.
Indicadores de resultados:	Número de puestos de responsabilidad asignados a mujeres y hombres en función de la distribución de género del centro.

Medida D.2	<i>Evitar discriminaciones de género en los momentos de reconocimiento del trabajo de la plantilla.</i>
Plazo de implantación:	Inmediato. Ya se está aplicando.

Responsable de implantación:	Dirección / Responsables de Departamentos.
Indicadores de resultados:	Incidencias reportadas por el personal.

EJE E) CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivos:

- Incrementar el grado de conocimiento de las medidas existentes en la organización que permiten flexibilizar las condiciones de trabajo.
- Fomentar el uso de las medidas, tanto por mujeres, como por hombres.

Medida E.1	<i>Listar y comunicar las medidas a disposición de las personas de la organización según el puesto de trabajo: flexibilización de jornada, distribución, etc. Incluirá las medidas contempladas en el Convenio Colectivo de CEFCA, así como aquellas otras que se hayan podido aplicar estando supeditadas a las circunstancias y la organización del trabajo.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH / Comisión de Igualdad.
Indicadores de resultados:	Cuadro resumen en la página interna de CEFCA. Envío de un correo de manera anual a la plantilla.

Medida E.2	<i>Planificar las reuniones periódicas/regulares dentro del horario de obligada concurrencia para el personal de sede y procurando que no coincida con las primeras y últimas horas de la jornada, siempre que sea posible.</i>
Plazo de implantación:	Inmediato. Ya se está aplicando.
Responsable de implantación:	Responsables de Área y Departamento.
Indicadores de resultados:	Incidencias reportadas por el personal.

EJE F) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Objetivos:

- Incrementar el grado de conocimiento de las medidas existentes en la organización en relación a la conciliación de vida personal, familiar y laboral.
- Fomentar el uso de las medidas, tanto por mujeres, como por hombres. Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas oportunidades para los usos de su tiempo.

Medida F.1	<i>Fomentar en la organización un uso equilibrado de las medidas de conciliación por parte de las mujeres y los hombres de la organización, a través de la comunicación/ difusión de las medidas a disposición de las personas de la organización. Creación de un cuadro resumen de todos los permisos y derechos laborales, así como un documento con los procedimientos para su solicitud.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Comisión de Igualdad / RRHH.
Indicadores de resultados:	Existencia del cuadro resumen informativo.

Medida F.2	<i>Realizar comunicación y difusión de las medidas a disposición de las personas de la organización según su puesto de trabajo: permisos y otras acciones de conciliación. Especialmente, definiendo las medidas de conciliación adicionales que puedan existir en función del puesto de trabajo y de las circunstancias de organización del mismo.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Comisión de Igualdad / RRHH.
Indicadores de resultados:	Número de comunicaciones/ documentaciones/acciones.

Medida F.3	<i>Análisis e implementación de una bolsa de horas por motivos puntuales y justificados de conciliación familiar, cuyo uso esté</i>
-------------------	---

	<i>supeditado a la decisión justificada de la persona responsable de Área o Departamento. En la medida de lo posible, se buscará que el tiempo de conciliación se pueda anticipar o compensar en forma de horas o días completos, siempre que lo permita la organización del trabajo.</i>
Plazo de implantación:	Antes de 2 años a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH / Comisión de Igualdad.
Indicadores de resultados:	Implantación de la medida. Número de personas que están solicitando la medida y número de personas a las que se les ha aceptado.

Medida F.4	<i>Análisis e implementación de medidas de flexibilización laboral adaptadas al calendario escolar, dirigidas a personas trabajadoras con menores de 12 años a cargo. La aplicación de estas medidas estará sujeta a la aprobación previa de la persona responsable de Área o Departamento, que justificará su decisión.</i>
Plazo de implantación:	Antes de 2 años a partir de la aprobación del plan de igualdad.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH / Comisión de Igualdad.
Indicadores de resultados:	Implantación de las medidas. Número de personas que están solicitando el permiso y número de personas a las que se les ha aceptado.

Medida F.5	<i>Valorar de manera periódica el nivel de implantación y la satisfacción por las medidas ya implantadas (mediante cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc.) y proponer nuevas medidas, si fuese necesario.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Comisión de Igualdad.

Indicadores de resultados:	Valoraciones realizadas.
----------------------------	--------------------------

Medida F.6	<i>Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar entre puestos de grupo similar. Detectar y solucionar posibles perjuicios entre diferentes permisos.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Comisión de Igualdad.
Indicadores de resultados:	Nº de solicitudes recibidas/concedidas.

Medida F.7	<i>Permitir a ambos progenitores ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.</i>
Plazo de implantación:	Inmediato.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH.
Indicadores de resultados:	Nº de solicitudes recibidas/concedidas.

EJE G) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivos:

- Mantener una representatividad en términos de igualdad, en los diferentes comités y grupos existentes en la organización.

Medida G.1	<i>Impulsar en los órganos de nueva creación o en la renovación de puestos de los actuales, la existencia de representación femenina, encaminando así ésta hacia alcanzar mayores términos de igualdad.</i>
-------------------	---

Plazo de implantación:	Inmediato.
Responsable de implantación:	Dirección.
Indicadores de resultados:	Seguimiento del porcentaje anual del número de mujeres participantes en órganos del centro.

Medida G.2	<i>En caso de impartir cursos y talleres de formación en Dirección y Liderazgo, priorizar la selección del género menos representado hasta alcanzar una cuota de participación del 75% del mismo.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH.
Indicadores de resultados:	Listado de cursos impartidos. Porcentaje de participación desgregado por sexo.

Medida G.3	<i>Evaluar periódicamente, en aquellos colectivos donde las mujeres están infrarrepresentadas, si existen obstáculos y/o discriminación por razón de sexo.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Comisión de Igualdad.
Indicadores de resultados:	Número de evaluaciones realizadas.

EJE H) RETRIBUCIONES

Objetivos:

- Conocer y corregir las causas que pudieran provocar desigualdad salarial.

Medida H.1	<i>Publicar la retribución, u horquilla de retribuciones, de las plazas convocadas en cada momento.</i>
Plazo de implantación:	Inmediato.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH.
Indicadores de resultados:	Porcentaje de plazas convocadas con la retribución publicada.

EJE I) SALUD LABORAL

Objetivos:

- Incluir dentro de la salud laboral, la perspectiva de género.

Medida I.1	<i>Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones y reevaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Servicio de Prevención Ajeno / PRL.
Indicadores de resultados:	Número de evaluaciones que contienen la perspectiva de género.

Medida I.2	<i>Priorizar, en la medida de lo posible, la formación en prevención de riesgos psicosociales incluyendo la perspectiva de género, así como la prevención de situaciones de acoso, dentro del marco del plan de formación del centro.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Dirección, RRHH, PRL.
Indicadores de resultados:	Número de formaciones. Número de participantes disgregados por sexo.

Medida I.3	<i>Elaborar un catálogo de puestos de trabajo exentos de riesgo durante el embarazo y lactancia natural.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Servicio de Prevención Ajeno / PRL.
Indicadores de resultados:	Elaboración del catálogo.

Medida I.4	<i>Elaborar un procedimiento específico según el puesto de trabajo, que contemple la adaptación o el cambio de puesto de trabajo ante la situación de embarazo o periodo de lactancia natural, contemplando especialmente los casos de personal nocturno y diurno del OAJ.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	PRL / RRHH / Dirección.
Indicadores de resultados:	Publicación del procedimiento.

Medida I.5	<i>Evaluar el equipamiento en los centros de trabajo. Baños e higiene, EPIs, señalética, desde una perspectiva de género. Llevando a cabo las acciones necesarias para solventar las necesidades encontradas.</i>
Plazo de implantación:	Inmediato.
Responsable de implantación:	PRL / Comisión de Igualdad.
Indicadores de resultados:	Publicación del procedimiento, medidas identificadas y grado de ejecución. Medidas llevadas a cabo para solventar los problemas identificados en el procedimiento.

EJE J) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos:

- Disponer de mecanismos activos en CEFCA que eviten la generación de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.
- Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la organización.

Medida J.1	<i>Crear y difundir unas píldoras informativas que sirvan de recordatorio interno del plan de actuación en la organización sobre acoso sexual y por razón de sexo. En relación a los aspectos relativos a este eje, hacer especial hincapié en comportamientos diferenciadores y sobre la base de prevenir la generación de estas situaciones.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	PRL.
Indicadores de resultados:	Acciones de difusión llevadas a cabo.

Medida J.2	<i>Disponer de un Canal de Denuncias, que sirva de canal de comunicación de cualquier situación percibida como acoso, de cualquier tipo; y de herramienta de ayuda profesional.</i>
Plazo de implantación:	Inmediato. Ya se está aplicando.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH.
Indicadores de resultados:	Existencia y disponibilidad de dicho canal.

Medida J.3	<i>Dar charlas explicativas a todos los empleados sobre el procedimiento actual de denuncias por acoso.</i>
Plazo de implantación:	Inmediato.
Responsable de implantación:	PRL / RRHH.
Indicadores de resultados:	Acciones y charlas de difusión en la organización.

Medida J.4	<i>Formación en acoso sexual y por discriminación de género a las personas que conforman el Responsable del Sistema del Canal de Denuncias del CEFCA.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	RRHH.
Indicadores de resultados:	Número de cursos. Porcentaje de miembros que han recibido la formación.

Medida J.5	<i>Revisión del protocolo de acoso sexual actual.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	PRL / RRHH / Dirección.
Indicadores de resultados:	Documento.

Medida J.6	<i>Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de tal situación.</i>
Plazo de implantación:	Inmediato. Ya se está aplicando.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH.
Indicadores de resultados:	Número de solicitudes concedidas sobre el total de solicitadas.

EJE K) PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, LACTANCIA Y MATERNIDAD

Objetivos:

- Incrementar el grado de conocimiento de las medidas de protección de embarazo, lactancia y maternidad.

Medida K.1	<i>Recopilación y difusión de las medidas de protección de embarazo, lactancia y maternidad a las que se puede tener acceso por parte de las personas de la organización según el puesto de trabajo.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Comisión de Igualdad / RRHH.
Indicadores de resultados:	Documentación realizada y difusión de la misma.

Medida K.2	<i>Crear medidas de adaptación del puesto de trabajo para proteger la lactancia natural (entendiendo como lactancia natural los 6 primeros meses del bebé), tanto para los puestos de la sede como para los puestos del OAJ.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH / Comisión de Igualdad.
Indicadores de resultados:	Medidas definidas.

Medida K.3	<i>En los casos en que se necesite y solicite, habilitar en los diferentes centros de trabajo un espacio y medios que permitan la lactancia.</i>
Plazo de implantación:	Inmediata.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH / PRL.
Indicadores de resultados:	Acciones realizadas o planificadas.

Medida K.4	<i>Aumentar el porcentaje de teletrabajo a las mujeres que ocupen puestos cuya naturaleza, las circunstancias y organización del</i>
-------------------	--

	<i>trabajo lo permitan para favorecer la lactancia natural durante el primer año de vida del lactante.</i>
Plazo de implantación:	A lo largo del Plan de Igualdad.
Responsable de implantación:	Dirección / RRHH.
Indicadores de resultados:	Solicitudes y medidas aplicadas.

COMISIÓN DE IGUALDAD: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS A IMPLANTAR

La Comisión Negociadora es consciente de que son necesarios ciertos mecanismos para efectuar el seguimiento de las actuaciones previstas, así como para comprobar la efectividad de las mismas y su grado de adecuación con los objetivos propuestos.

En su caso, también es importante poder valorar y nuevas actuaciones en defecto de las anteriores si se constatará que no funcionan o si se han valorado otras que aseguren una mejor consecución de objetivos.

En otras palabras: el seguimiento del Plan de Igualdad es crucial para conocer su efectividad y posibles necesidades de ajuste o adaptación que vayan surgiendo durante su implementación.

En este sentido, será la propia Comisión de Igualdad el Órgano a cargo de realizar este seguimiento, pudiéndose apoyar en los departamentos o personas asignados como responsables de cada acción en caso de que éstos no fueran miembros de aquélla.

Con una cadencia menor a seis meses celebrará reuniones de las cuales se levantará acta y que estarán orientadas a analizar y evaluar:

- ❖ El grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan.
- ❖ Si se han detectado nuevas necesidades que procede incorporar en el plan.
- ❖ La necesidad de continuar con el desarrollo de las actuaciones previstas.
- ❖ La necesidad de abordar nuevas acciones que den respuesta a nuevas o viejas necesidades.

Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de ambas partes (Empresa y Social). En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección del CEFGA y a la representación social, que forme parte de la comisión, en su totalidad.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes (empresa o social) que la configuran, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguna de las personas que configuran la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Detección de incidencias importantes en el despliegue del plan de acción, que requieran de la reformulación de medios, plazos, o necesidades para su ejecución.

Del mismo modo, cuando termine la vigencia del Plan de Igualdad se efectuará una valoración final del mismo, vertebrada en los siguientes ejes:

1. Evaluación de resultados en base al grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
2. Evaluación de proceso, orientada a valorar la adecuación de los recursos destinados a cada acción y las posibles incidencias que hayan tenido lugar durante su ejecución.
3. Evaluación de impacto, vinculada a comprobar si ha existido mejora en los aspectos e ineficiencias que se han detectado durante la elaboración de este Plan.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión estará constituida de forma paritaria por el mismo número de representantes de la Organización, 3 representantes, y de representantes de las personas trabajadoras, 3 representantes del Comité de Empresa.

La comisión podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, para realizar tanto el diagnóstico como el plan de igualdad, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

COMPETENCIAS

a) Determinación de las medidas prioritarias en función del diagnóstico realizado, especificando su ámbito de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios para su ejecución, así como las personas u órganos responsables de su implementación, incluyendo además un cronograma detallado de actuaciones.

b) Concreción, desarrollo y seguimiento de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad, garantizando su adecuada ejecución. Esto supone transformar cada medida en acciones concretas y operativas, definiendo su alcance, los recursos requeridos, los responsables de su puesta en marcha, los indicadores de seguimiento y los plazos previstos para su implantación.

- c) Fomento de la implantación del Plan de Igualdad en CEFCA, incluyendo entre sus acciones la sensibilización de toda la organización en materia de igualdad.
- d) Establecimiento de los indicadores de medición y de los instrumentos necesarios para la recopilación de información que permitan realizar un adecuado seguimiento y evaluación del nivel de cumplimiento de las medidas implantadas en el Plan de Igualdad.
- e) Supervisión continua de la ejecución de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad.
- f) Desempeño de aquellas funciones adicionales que puedan atribuirse por la normativa vigente, el Convenio Colectivo aplicable o los acuerdos adoptados por la propia comisión.

CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y/O RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de que sea preciso modificar el contenido del Plan de Igualdad, las partes acuerdan que las modificaciones correspondientes serán fruto del consenso alcanzado en el seno de la propia Comisión.

Asimismo, serán los integrantes de ésta (ya sea en su totalidad o distribuidos parcialmente en equipos de trabajo) quienes acometerán los trabajos necesarios para realizar las actualizaciones que procedan.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión (siempre y cuando no se alcance al menos una mayoría simple para la resolución de las mismas) se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

ACUERDO Y FIRMA DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

Como prueba de su compromiso, los miembros de la Comisión Negociadora firman el presente documento como prueba de haber negociado, reflexionado y participado conjuntamente en la elaboración del I Plan de Igualdad de CEFCA de conformidad con las disposiciones normativas vigentes.

Una vez firmado, la parte empresarial (CEFCA) procederá a su correspondiente registro, levantando acta de la reunión en la que ha tenido lugar la presente firma.

Por parte de la representación de las personas trabajadoras y/o sindicatos:

Por parte del CEFCA:

ANEXO I – DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón

1. Características de la Empresa.

- A) Datos Generales.
- B) Contexto y actividad.
- C) Composición General de la Plantilla.
- D) Representación Legal de los Trabajadores.

2. Proceso de selección y contratación.

- A) Factores que determinan las necesidades de contratación.
- B) Sistemas de reclutamiento.
- C) Perfil de las personas que intervienen en el procedimiento.
- D) Puestos de nueva creación.
- E) Promoción interna.

3. Clasificación Profesional.

4. Formación.

5. Promoción Profesional.

6. Sistema retributivo y auditoría salarial.

- A) Distribuciones.
- B) Registro Retributivo.

7. Condiciones de trabajo y ejercicio de los derechos de conciliación.

- A) Características de la contratación.
- B) Tiempo de trabajo y régimen de prestación de servicios.
- C) Responsabilidades familiares y ejercicios de los derechos de conciliación.
- D) Movimientos de personal en el último año.

8. Representatividad.

9. Protocolo de Acoso.

10. Sistemas y procesos de comunicación.

11. Conclusiones.

NOTA: El presente diagnóstico se ha realizado con la información actualizada a 31 de diciembre de 2023 y los datos aportados pertenecen a la anualidad 2023.

1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

A) DATOS GENERALES

Denominación	Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón
CIF	ESG44227148
Dirección	Plaza San Juan 1, 44001, Teruel
Teléfono	978221266
E-mail	cefca@cefca.es

B) CONTEXTO Y ACTIVIDAD

El Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón, en adelante CEFCA, se constituyó como Fundación el 11 de diciembre de 2008 con el objeto de implementar en la ciudad de Teruel un Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón, cuya actividad se centrará en el desarrollo tecnológico y la operación del Observatorio Astrofísico de Javalambre (Teruel), y en la explotación científica de los datos que éste aporte.

La primera reunión del Patronato del CEFCA tuvo lugar en enero de 2009. En mayo de ese mismo año comenzó la incorporación de personal investigador y de ingeniería al CEFCA.

El 23 de septiembre de 2009 se aprobó el presupuesto de inversiones para el Observatorio Astrofísico de Javalambre (OAJ). Además de las correspondientes cúpulas para albergar los telescopios, el OAJ tiene otros 3 edificios donde se ubican los Monitores, los Servicios Generales y la Zona de Control y Hábitat.

C) COMPOSICIÓN GENERAL DE LA PLANTILLA

La plantilla del CEFCA está compuesta por los puestos incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y por personal temporal o indefinido vinculados a proyectos o circunstancias similares. A continuación, se detalla la forma en la que está estructurada la plantilla del CEFCA, con arreglo a distintas distribuciones. Todos los datos aportados pertenecen a la anualidad 2023, como año de referencia, por ser este el último ejercicio completo en el momento del comienzo del diagnóstico.

Tabla A1. Plantilla desagregada por sexo	Total		Sede CEFCA Teruel		OAJ	
Mujer	19	30%	15	33%	4	22%
Hombre	44	70%	30	67%	14	78%
Total	63	100%	45	100%	18	100%

Tabla A2. Distribución de la plantilla por rango etario	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
<i>menores 30</i>	1	5%	1	2%	1	7%	0	0%	0	0%	1	7%	2	3%
<i>entre 30 y 45</i>	13	68%	28	64%	9	60%	20	67%	4	100%	8	57%	41	65%
<i>entre 45 y 55</i>	4	21%	11	25%	4	27%	8	27%	0	0%	3	21%	15	24%
<i>mayores de 55</i>	1	5%	4	9%	1	7%	2	7%	0	0%	2	14%	5	8%
Total	19	30%	44	70%	15	33%	30	67%	4	22%	14	78%	63	100%

Tabla A3. Distribución de la plantilla por antigüedad	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
<i>Menos de 6 meses</i>	2	11%	2	5%	2	13%	2	7%	0	0%	0	0%	4	6%
<i>De 6 meses a 1 año</i>	1	5%	2	5%	1	7%	2	7%	0	0%	0	0%	3	5%
<i>De 1 año a 3 años</i>	7	37%	12	27%	5	33%	9	30%	2	50%	3	21%	19	30%
<i>De 3 a 5 años</i>	1	5%	4	9%	0	0%	2	7%	1	25%	2	14%	5	8%
<i>De 5 a 10 años</i>	4	21%	9	20%	3	20%	5	17%	1	25%	4	29%	13	21%
<i>De 10 a 15 años</i>	4	21%	15	34%	4	27%	10	33%	0	0%	5	36%	19	30%
<i>De 15 a 20 años</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>De 20 a 25 años</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>Más de 25 años</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	19	30%	44	70%	15	33%	30	67%	4	22%	14	78%	63	100%

De lo anterior pueden desprenderse varias conclusiones:

1. Distribución por género (Tabla A1): la plantilla presenta una composición predominantemente masculina, con un 70% de hombres y un 30% de mujeres, lo que evidencia una masculinización significativa en la composición del personal. La disparidad es mayor en la Sede del OAJ (78% hombres) que en la sede de Teruel (67% hombres).
2. Distribución etaria (Tabla A2): la mayor parte de las personas trabajadoras (68%) se encuentra en el rango de edad de 30 a 45 años, lo cual indica una plantilla joven-adulta, con menor representación en otros rangos de edad.
3. Antigüedad en la plantilla (Tabla A3): un segmento importante del personal cuenta con menos de tres años de antigüedad, aunque se observa un porcentaje considerable con hasta 15 años de permanencia en la institución. Esto sugiere cierta estabilidad entre los empleados de mayor antigüedad, junto con una tendencia de incorporación reciente en varios puestos.

D) REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Tras las elecciones sindicales del 21 de septiembre de 2022, la representación legal de los trabajadores está compuesta por 5 miembros, los cuales se vertebran, a 31 de diciembre de 2023, como se indica en las Tablas A4, A5 y A6:

Tabla A4. Representación Sindical	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ			
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre	
<i>CCOO</i>	0	0%	3	60%	0	0%	1	100%	0	0%	2	100%
<i>UGT</i>	0	0%	2	40%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%
Total	0	0%	5	100%	0	0%	3	100%	0	0%	2	100%

Tabla A5. Representación Sindical por rango etario	Total			
	Mujer		Hombre	
<i>menores 30</i>	0	0%	0	0%
<i>entre 30 y 45</i>	0	0%	3	60%
<i>entre 45 y 55</i>	0	0%	2	40%
<i>mayores de 55</i>	0	0%	0	0%
Total	0	0%	5	100%

Tabla A6. Representación Sindical por categoría profesional	Total			
	Mujer		Hombre	
<i>Técnica/o</i>	0	0%	0	0%
<i>Diplomado; Ingeniero/a Técnico/a</i>	0	0%	1	20%
<i>Ingeniero/a; Licenciado/a</i>	0	0%	3	60%
<i>Investigador/a Doctor/a</i>	0	0%	1	20%
<i>Gerente</i>	0	0%	0	0%
Total	0	0%	5	100%

A fecha de 31 de diciembre, se observa una total desigualdad de género en la representación sindical, con una composición exclusivamente masculina (100%). Sin embargo, esta situación no se debe a una falta de paridad en las listas electorales, que son casi paritarias y escalonadas, sino a factores externos a la empresa, como bajas voluntarias, que han ocasionado esta desigualdad de género puntual.

2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En la Tabla A7, podemos ver que en el año de referencia se han incorporado al centro 9 personas trabajadoras, de las cuales 4 son mujeres (44%) y 5 son hombres (56%).

Tabla A7. Incorporaciones y bajas	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ			
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre	
<i>Incorporaciones</i>	4	44%	5	56%	4	44%	5	56%	0	0%	0	0%
<i>Bajas</i>	3	60%	2	40%	2	67%	1	33%	1	50%	1	50%

Según la Tabla A8, en las nuevas incorporaciones, los contratos indefinidos y temporales están distribuidos con un 44% para mujeres y un 56% para hombres.

Tabla A8. Incorporaciones año de referencia: tipo de contrato	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
<i>Indefinido</i>	1	25%	1	20%	1	25%	1	20%	0	0%	0	0%	2	25%
<i>Temporal</i>	3	75%	4	80%	3	75%	4	80%	0	0%	0	0%	7	75%
Total	4	44%	5	56%	4	44%	5	56%	0	0%	0	0%	9	100%

La Tabla A9, sobre la distribución por tipo de contrato, muestra una ligera tendencia a la desigualdad en la estabilidad laboral entre hombres y mujeres. La contratación temporal es significativa debido a la naturaleza de los proyectos científico-técnicos en el CEFCA. Cinco de los siete contratos temporales de mujeres vienen del Área de Investigación, siendo además varios de ellos contratos temporales con compromiso de permanencia tras su finalización (contratos *tenure-track*) y por lo tanto destinados a la estabilización del personal femenino en la sede.

Tabla A9. Distribución de la plantilla por tipo de contrato	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
<i>Indefinido</i>	12	63%	33	75%	8	53%	19	63%	4	100%	14	100%	45	71%
<i>Temporal</i>	7	37%	11	25%	7	47%	11	37%	0	0%	0	0%	18	29%
Total	19	30%	44	70%	15	33%	30	67%	4	22%	14	78%	63	100%

Revisando la Tabla A10, sobre las incorporaciones el año de referencia, dada la baja cantidad de datos, se recomienda realizar un nuevo análisis en unos años para obtener una visión más clara

y representativa de la igualdad de género en las incorporaciones y categorías profesionales. Aunque las mujeres tienen una participación significativa en algunas categorías (hasta el 56%), la muestra actual es demasiado pequeña para establecer tendencias concluyentes. Un análisis a mayor plazo permitirá evaluar si esta distribución se mantiene, mejora o si persisten desigualdades, especialmente en las categorías profesionales más altas.

Tabla A10. Incorporaciones año de referencia: categorías profesionales	Total			
	Mujer		Hombre	
<i>Gerente; Investigador/a Doctor/a; Ingeniero/a Jefe Sistemas</i>	0	0%	1	25%
<i>Licenciado/a; Ingeniero/a</i>	1	20%	0	0%
<i>Diplomado/a; Ingeniero/a Técnico/a</i>	0	0%	0	0%
<i>Técnico/a</i>	0	0%	0	0%
<i>Investigador/a Doctor/a TT</i>	0	0%	0	0%
<i>Investigador/a Postdoctoral</i>	1	20%	2	50%
<i>Investigador/a Predoctoral</i>	1	20%	0	0%
<i>Licenciado/a Proy</i>	1	20%	0	0%
<i>Diplomado/a Prod</i>	1	20%	1	25%
Total	5	56%	4	44%

La Tabla A11, que examina las bajas definitivas en el año de referencia, muestra las bajas de hombres y mujeres en cantidades muy reducidas, lo que dificulta establecer una tendencia concluyente sobre la igualdad de género en estas salidas. En dicho ejercicio, se encuentra que 3 de las 4 dimisiones/bajas voluntarias (un 75%) tienen su origen en mujeres, lo que representa un porcentaje especialmente alto si tenemos en cuenta que éstas apenas representan el 30% de la plantilla.

Tabla A11. Bajas definitivas en el año de referencia	Total			
	Mujer		Hombre	
<i>Dimisión/baja voluntaria</i>	3	100%	1	50%
<i>Baja por despido disciplinario</i>	0	0%	0	0%
<i>Baja no voluntaria</i>	0	0%	1	50%
Total	3	60%	2	40%

La Tabla A12 desglosa las candidaturas y procesos de selección de las 15 convocatorias de empleo del CEFCA del año 2023, desglosadas por sexo. Para cada convocatoria, se indica el número de candidaturas presentadas, las candidaturas seleccionables (aquellas personas que han superado el proceso de selección conformando la lista ordenada final) y las personas finalmente contratadas. Se observa que los puestos STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), indicados en la tabla con una celda azul, presentan de manera generalizada un número pequeño de candidaturas (56 candidaturas presentadas para 10 procesos de selección) tanto de hombres como de mujeres, con un porcentaje pequeño de mujeres del 25%. En cuanto a los puestos no STEM, indicados en la tabla con una celda amarilla, se observa un número mayor de candidaturas

(103 candidaturas presentadas para 5 procesos de selección) y una distribución en género mucho más igualada.

Tabla A12: Selecciones de personal		Candidaturas presentadas				Candidaturas seleccionables				Personas contratadas			
		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre	
#103	Ing. Control Soft. JPCam	1	20%	4	80%	0	0%	1	100%	0		0	
#108	Becas de verano	3	50%	3	50%	3	50%	3	50%	1	50%	1	50%
#109	Ing. Electrónico/a JPCam	1	7%	13	93%	0	0%	4	100%	0		0	
#109B	Ing. Electrónico/a JPCam	1	25%	3	75%	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%
#110	Inv. Científico/a	1	33%	2	67%	1	33%	2	67%	0	0%	1	100%
#111	Téc. Administrativo/a	10	50%	10	50%	3	43%	4	57%	0	0%	1	100%
#112	Gestor/a Proyecto	11	73%	4	27%	2	67%	1	33%	1	100%	0	0%
#113	Inv. Postdoc. JCAVA 2D	1	50%	1	50%	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%
#114	Inv. Postdoc JCAVA Clust	2	33%	4	67%	2	50%	2	50%	0	0%	1	100%
#115	Inv. Predoctoral	1	33%	2	67%	1	33%	2	67%	1	50%	1	50%
#116	Coordinador/a Galáctica	10	56%	8	44%	2	40%	3	60%	0	0%	1	100%
#117	Téc. Administrativo/a	17	68%	8	32%	5	100%	0	0%	1	100%	0	0%
#118	Inv. Postdoc. ARRAKIHS	1	20%	4	80%	1	25%	3	75%	0	0%	1	100%
#119	Ing. Software ARRAKIHS	2	25%	6	75%	1	33%	2	67%	0	0%	1	100%
#120	Técnico/a WEB RRSS	14	56%	11	44%	1	25%	3	75%	0		0	

Plazas STEM	14	25%	42	75%	9	30%	21	70%	2	20%	8	80%
Plazas NO STEM	62	60%	41	40%	13	54%	11	46%	2	50%	2	50%
Total	76	48%	83	52%	22	41%	32	59%	4	29%	10	71%

A) FACTORES QUE DETERMINAN LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN

En la actualidad CEFCA tiene reconocida una RPT de 57 puestos que, a día de hoy, no se ha completado. Este es uno de los principales motivos para el inicio de los procesos de selección. Otro factor que determina las necesidades de contratación del CEFCA es la existencia de vacantes, en ocasiones provocadas por las propias bajas contractuales. Asimismo, es frecuente la contratación temporal para la realización de determinados proyectos de investigación.

B) SISTEMAS DE RECLUTAMIENTO

En primer lugar, toda convocatoria de empleo de CEFCA debe contar con la autorización expresa de la Secretaría General Técnica del Departamento del Gobierno de Aragón al que está adscrito el CEFCA.

Los sistemas de reclutamiento son esencialmente los siguientes:

- Ofertas de empleo publicadas en la página web de CEFCA (http://www.cefca.es/cefca_en/job_offers), manifestando si el proceso de selección está “abierto” o “en revisión”.

- Anuncios en la prensa local (Heraldo de Aragón, Diario de Teruel).
- Portales electrónicos de empleo: CEFCA anuncia sus ofertas de empleo a través de la plataforma “Linkedin”.
- Publicación de ofertas de empleo en el INAEM.
- Publicación de ofertas de empleo en la página web de Aragón Investiga, del Gobierno de Aragón.
- Dependiendo del perfil de la convocatoria, las ofertas de empleo pueden enviarse a listas de distribución específicas como la Sociedad Española de Astronomía.

Las ofertas de empleo publicadas siguen el siguiente esquema:

- Descripción de la oferta.
- Funciones del puesto de trabajo.
- Valoración de la candidatura.
- Requisitos y condiciones.

Además, para mostrar su compromiso con la igualdad de género y la diversidad en el trabajo, en toda oferta de empleo se incluye el siguiente texto:

«CEFCA es una institución comprometida con el incremento de la diversidad en sus lugares de trabajo. Se anima particularmente a presentar sus candidaturas a aquellas personas pertenecientes a grupos sociales infrarrepresentados en el centro.

CEFCA está comprometido con la promoción de la igualdad de género entre su plantilla, por lo que se anima especialmente la presentación de candidaturas por parte de mujeres.

Siendo conscientes del impacto de las bajas y excedencias relacionadas con la vida familiar (maternidad, paternidad, adopción y el cuidado de familiares dependientes) en la carrera científico-técnica, estas serán tenidas en cuenta, junto con la correspondiente justificación, durante el proceso de evaluación».

Una vez seleccionadas las personas candidatas, éstas deben pasar por un proceso de selección promovido por el comité de evaluación que consta de dos fases:

- Primera fase: se comprueba el cumplimiento de los requisitos básicos (titulación o requisitos específicos de la convocatoria) y evaluación de los currículos, así como de las cartas de recomendación en el supuesto de que se hayan requerido.
- Segunda fase: consiste en una entrevista personal para cerciorarse del conocimiento técnico de la persona candidata, conocer su motivación personal y explicarle las condiciones del puesto de trabajo (jornada, horarios, lugar de trabajo, etc.).

Con carácter general, la elección de la persona candidata se toma por el comité de evaluación. En el supuesto de que no hubiera un consenso entre los miembros del comité, la última decisión corresponde a la Dirección del CEFCA.

C) PERFIL DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCEDIMIENTO

El comité de evaluación está compuesto normalmente por la Dirección (1), la Gerencia (1) y entre 1 y 3 personas afines al área de conocimiento del puesto ofertado, incluyendo normalmente a la/s persona/s responsable/s del Área y/o Departamento en los que se enmarca dicho puesto.

Adicionalmente, para reforzar la presencia femenina en el proceso de evaluación, el comité de evaluación ha contado en alguna ocasión con la participación de una mujer ajena a CEFCA, específicamente para los procesos de selección de los contratos de investigador/a postdoctoral *tenure-track*.

D) PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN

Para la creación de un nuevo puesto, la Dirección debe solicitar su aprobación al Patronato. Una vez obtenida, el CEFCA debe solicitar autorización formal a la Secretaría General Técnica del Departamento de del Gobierno de Aragón al que está adscrito el CEFCA.

Una vez recabadas todas las autorizaciones pertinentes, CEFCA hace pública la oferta conforme al sistema de reclutamiento mencionado anteriormente.

Los perfiles de trabajo anunciados son definidos por las personas responsables de las Áreas o Departamentos del puesto de trabajo ofertado. La denominación del puesto, categoría profesional, salario y complementos de los puestos de RPT vienen definidos en el I Convenio Colectivo del CEFCA.

E) PROMOCIÓN INTERNA

En la actualidad, CEFCA no tiene definido ningún protocolo de promoción interna. Cuando se genera una vacante, ésta debe ofertarse públicamente, de tal forma que, si una persona trabajadora de CEFCA quiere acceder a la plaza ofertada, debe concursar en igualdad de condiciones que cualquier candidato/a externo/a.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La plantilla de CEFCA se distribuye según las categorías profesionales que se presentan en la Tabla A13:

Tabla A13. Distribución de la plantilla por grupos/categorías profesionales	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
<i>Gerente; Investigador/a Doctor/a; Ingeniero/a Jefe/a Sistemas</i>	1	5%	7	16%	1	7%	7	23%	0	0%	0	0%	8	13%
<i>Licenciado/a; Ingeniero/a</i>	5	26%	12	27%	5	33%	9	30%	0	0%	3	21%	17	27%
<i>Diplomado/a; Ingeniero/a Técnico/a</i>	4	21%	3	7%	2	13%	1	3%	2	50%	2	14%	7	11%
<i>Técnico/a</i>	2	11%	10	23%	0	0%	1	3%	2	50%	9	64%	12	19%
<i>Investigador/a Doctor/a TT</i>	2	11%	3	7%	2	13%	3	10%	0	0%	0	0%	5	8%
<i>Investigador/a Postdoctoral</i>	2	11%	6	14%	2	13%	6	20%	0	0%	0	0%	8	13%
<i>Investigador/a Predoctoral</i>	1	5%	1	2%	1	7%	1	3%	0	0%	0	0%	2	3%

<i>Licenciado/a Proy</i>	1	5%	1	2%	1	7%	1	3%	0	0%	0	0%	2	3%
<i>Diplomado/a Prod</i>	1	5%	1	2%	1	7%	1	3%	0	0%	0	0%	2	3%
Total	19	30%	44	70%	15	33%	30	67%	4	22%	14	78%	63	100%

A partir de los datos de la Tabla A13, se derivan las principales conclusiones:

- En cuanto a la plantilla global, se observa que las categorías profesionales con una mayor representación son las de “Licenciado/a; Ingeniero/a” (27%) y de “Técnico/a” (19%), ambas de puestos de la RPT.
- Los mayores porcentajes de mujeres se encuentran en las categorías profesionales de “Licenciado/a; Ingeniero/a” y de “Diplomado/a; Ingeniero/a Técnico/a” (26% y 21% de mujeres, respectivamente), mientras que los hombres se concentran principalmente en las categorías de “Licenciado/a; Ingeniero/a” y “Técnico/a” (27% y 23% de los hombres, respectivamente).
- El personal del OAJ es mayoritariamente “Técnico/a”, mostrando una distribución en género más masculinizada que la de la Sede del CEFCA.

La Tabla A14 analiza la distribución de la plantilla de CEFCA según el nivel educativo. A partir de ella se concluye que:

- Existe una fuerte concentración de personas trabajadoras con estudios universitarios o superiores debido a las propias exigencias del puesto de trabajo.
- El 100% de las mujeres de la sede de CEFCA en Teruel están en un puesto que requiere educación superior, mientras que en el OAJ el porcentaje de mujeres en puestos que requieren dicha educación disminuye hasta el 50%. La misma tendencia se observa en los hombres, con porcentajes del 97% y 36% respectivamente.

Tabla A14. Distribución de la plantilla por nivel de estudios exigidos para el puesto de trabajo	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
<i>Sin estudios</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>Estudios Primarios</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>Educación Secundaria (incluye Bachiller, BUP, COU, FP...)</i>	2	11%	9	20%	0	0%	1	3%	2	50%	9	64%	12	19%
<i>Educación Superior (estudios universitarios, máster, doctorado)</i>	17	89%	35	80%	15	100%	29	97%	2	50%	5	36%	51	81%
<i>Sin informar</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	19	30%	44	70%	15	33%	30	67%	4	22%	14	78%	63	100%

4. FORMACIÓN

Todas las personas que se incorporan a CEFCA reciben formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales específica de su puesto de trabajo, de acuerdo con el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Adicionalmente, se les entrega un manual de bienvenida con la información relativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), así como los riesgos existentes en las instalaciones de CEFCA y los procedimientos preventivos establecidos por CEFCA.

Con carácter general, las formaciones se suelen impartir online por parte del propio Servicio de Prevención Ajena (SPA) de CEFCA.

A la hora de identificar las necesidades formativas de la plantilla en materia de PRL, se tiene en cuenta la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, las características específicas de las instalaciones y las actividades que realizan las personas trabajadoras de CEFCA.

CEFCA cuenta con un plan de formación en materia de PRL basado en las necesidades formativas detectadas en las evaluaciones de riesgos, las características de las instalaciones y las actividades que realiza el propio personal.

La formación puede ser impartida por el SPA, la persona trabajadora designada por CEFCA o una empresa externa especializada.

Por otro lado, las demás necesidades formativas pueden ir motivadas por la propia persona trabajadora o responsable de dicha persona. En el supuesto de que la formación sea propuesta

por la persona trabajadora, su responsable inmediato/a, si la considera oportuna, la elevará a la Dirección para su autorización.

En el supuesto de que la formación se realice de forma interna, ésta la suele impartir el personal del centro con experiencia en la materia. Además, la formación periódica en materia de PRL la imparte la técnica de prevención de CEFCA.

Además, desde finales de 2021, se está desarrollando un plan de formación/especialización técnica para el personal del OAJ. Dicho plan formativo se basa en las necesidades formativas derivadas de las tareas de cada puesto de trabajo, ofreciendo la persona trabajadora un refuerzo en la especialización técnica para desempeñar su trabajo de la manera más óptima y eficiente posible.

Los cursos de formación externa que se han impartido en CEFCA son:

- Capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico (curso del comité de Seguridad y Salud del CEFCA, obligatorio por ley).
- Formación de género de la Sociedad Española de Astronomía (SEA).
- Implantación de canales de denuncia.
- Implantación de un plan de emergencias.
- Prevención y extinción de incendios, uso práctico de extintores.
- Protección de datos y relaciones laborales.
- Soporte vital y manejo de desfibrilador.

cuya estadística en materia de género se presenta en la Tabla A15a.

Tabla A15a. Formación Externa año de referencia	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
<i>Capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico</i>	0	0%	3	5%	0	0%	1	3%	0	0%	2	7%	3	3%
<i>Formación de género SEA</i>	2	7%	2	3%	2	13%	2	7%	0	0%	0	0%	4	5%
<i>Implantación de canales de denuncia</i>	3	10%	0	0%	3	19%	0	0%	0	0%	0	0%	3	3%
<i>Implantación plan de emergencias</i>	7	23%	21	36%	7	44%	15	50%	0	0%	6	22%	28	32%
<i>Prevención y extinción de incendios. Uso práctico de extintores y bies</i>	4	13%	17	29%	1	6%	3	10%	3	50%	14	52%	21	24%
<i>Protección de datos y relaciones laborales</i>	3	10%	6	10%	3	19%	6	20%	0	0%	0	0%	9	10%
<i>Soporte vital y manejo desfibrilador</i>	3	10%	8	14%	0	0%	3	10%	3	50%	5	19%	11	13%

También hay cursos de formación internos que se obligan a hacer según el Departamento:

- Cúpulas
- Formación de Unidad de Procesado y Archivado de Datos (UPAD)
- Formación interna GOT (impartido por Astrónomos Técnicos)
- Prevención Riesgos Laborales
- Procedimientos Instalaciones
- Procedimientos JPCam - I
- Procedimientos JPCam - II
- Proyectos de Legado del JAST80

cuya estadística en materia de género se presenta en la Tabla A15b.

Tabla A15b. Formación Interna último año	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
<i>Cúpulas</i>	2	7%	9	16%	1	6%	3	10%	1	17%	6	22%	11	13%
<i>Formación de UPAD</i>	2	7%	9	16%	1	6%	3	10%	1	17%	6	22%	11	13%
<i>Formación interna GOT</i>	2	7%	7	12%	1	6%	3	10%	1	17%	4	15%	9	10%
<i>Prevención Riesgos Laborales</i>	2	7%	9	16%	1	6%	3	10%	1	17%	6	22%	11	13%
<i>Procedimientos Instalaciones</i>	2	7%	9	16%	1	6%	3	10%	1	17%	6	22%	11	13%
<i>Procedimientos JPCam - I</i>	2	7%	9	16%	1	6%	3	10%	1	17%	6	22%	11	13%
<i>Procedimientos JPCam - II</i>	2	7%	9	16%	1	6%	3	10%	1	17%	6	22%	11	13%
<i>Proyectos de Legado JAST80</i>	2	7%	9	16%	1	6%	3	10%	1	17%	6	22%	11	13%

La formación impartida, tanto interna como externa, se ha realizado siguiendo estrictamente criterios técnicos del área de conocimiento y especialización del curso y de la persona trabajadora, reflejando los porcentajes anteriores la distribución de género de la plantilla en las distintas áreas.

Cabe destacar que se ha realizado un curso voluntario en formación de igualdad. La asistencia a dicho curso refleja un porcentaje muy bajo de la plantilla, que en el caso de la plantilla masculina es aún más acusado.

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Actualmente no existe un procedimiento reglado de promoción profesional. Los procesos selectivos de CEFCA tienen carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia para el acceso a todo tipo de puestos.

Las vacantes se publicitan en la página web del Centro para que cualquier persona interesada pueda concurrir a ellas, pero no hay un procedimiento como tal para su cobertura más allá de la oferta pública del puesto que se pretende ocupar.

En la estructura funcional del CEFCA se definen Áreas y Departamentos a la cabeza de los cuales se encuentra personal de plantilla responsable del funcionamiento ordinario y de la coordinación del personal adscrito a cada uno de ellos. En este sentido, el documento de *Modificación de la RPT y Fijación de las Correspondientes Retribuciones Básicas y Complementarias del CEFCA*, de fecha 20 de marzo de 2023, aprobado por el Patronato del CEFCA en su reunión de 29 de marzo de 2023, define expresamente el Complemento de Responsabilidad no vinculado al puesto (por designación), de modo que *“además de las responsabilidades de Subdirector/a de Gerencia o Gerente, de Responsable del Departamento de Comunicación Científica y Divulgación y de Responsable de Galáctica, se definen responsabilidades que no van asignadas al puesto de trabajo, sino a la persona, por designación directa de la Dirección del CEFCA”*.

6. SISTEMA RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA SALARIAL

Las tablas salariales de cada puesto y categoría del personal de puestos RPT se definen en el I Convenio Colectivo del CEFCA. Las subidas salariales de aplicación son aquellas establecidas por el Gobierno de Aragón para el personal del sector público autonómico.

En el caso de puestos que no son de la RPT, los salarios vienen principalmente definidos por la fuente de financiación.

A) DISTRIBUCIONES

Tras proceder al estudio de las cuantías efectivamente percibidas durante 2023 por las personas trabajadoras de la plantilla, se han obtenido las siguientes distribuciones:

Tabla A16. Distribución de la plantilla por bandas salariales	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
<i>menos de 17000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 17000€ y 20000€</i>	1	5%	1	2%	1	7%	1	3%	0	0%	0	0%	2	3%
<i>entre 20000€ y 25000€</i>	1	5%	1	2%	1	7%	1	3%	0	0%	0	0%	2	3%
<i>entre 25000€ y 30000€</i>	2	11%	10	23%	0	0%	1	3%	2	50%	9	64%	12	19%
<i>entre 30000€ y 45000€</i>	14	74%	25	57%	12	80%	20	67%	2	50%	5	36%	39	62%
<i>más de 45000€</i>	1	5%	7	16%	1	7%	7	23%	0	0%	0	0%	8	13%
Total	19	30%	44	70%	15	33%	30	67%	4	22%	14	78%	63	100%

La Tabla A16 presenta la distribución de la plantilla por tramos de ingresos. Con carácter general, se encuentra una menor representación de mujeres tanto en el intervalo salarial más alto (más de 45.000€) como en el intermedio (25.000€ – 30.000€), estando su salario mayoritariamente representado (74%) en el intervalo alto (30.000€ – 45.000€). Ello viene justificado por el tipo de

perfiles que conforman las distintas categorías profesionales del CEFCA, que son las que en última instancia determinan el salario. Así, el grueso de los puestos de la banda salarial más alta lo conforman puestos de categoría Investigador/a Doctor/a del Área de Investigación. En este sentido, la escasa representación femenina en dicha banda salarial es reflejo de que el número de mujeres de plantilla en esta Área de fuerte componente STEM es pequeño. Ayuda en esta tendencia el hecho de que el 70% de puestos de responsabilidad -a los que se asocia el complemento salarial de responsabilidad- lo ocupan hombres. Por otro lado, en la banda salarial intermedia predominan las categorías profesionales de Técnico/a, fundamentalmente personal técnico de mantenimiento y personal de operación telescópica, de nuevo disciplinas STEM donde la mujer está infrarrepresentada.

Tabla A17. Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
Técnico/a	2	17%	10	83%	0	0%	1	100%	2	18%	9	82%	12	100%
entre 17000€ y 20000€	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
entre 20000€ y 25000€	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
entre 25000€ y 30000€	2	100%	10	100%	0	0%	1	100%	2	100%	9	100%	12	100%
entre 30000€ y 45000€	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
más de 45000€	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Diplomado/a; Ingeniero/a Técnico/a	4	57%	3	43%	2	67%	1	33%	2	50%	2	50%	7	100%
entre 17000€ y 20000€	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
entre 20000€ y 25000€	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
entre 25000€ y 30000€	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
entre 30000€ y 45000€	4	100%	3	100%	2	100%	1	100%	2	100%	2	100%	7	100%
más de 45000€	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Licenciado/a; Ingeniero/a	5	29%	12	71%	5	36%	9	64%	0	0%	3	100%	17	100%
entre 17000€ y 20000€	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
entre 20000€ y 25000€	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
entre 25000€ y 30000€	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Tabla A17. Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
<i>entre 30000€ y 45000€</i>	5	100%	12	100%	5	100%	9	100%	0	0%	3	100%	17	100%
<i>más de 45000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Gerente; Investigador/a Doctor/a; Ingeniero/a Jefe/a Sistemas	1	13%	7	88%	1	13%	7	88%	0	0%	0	0%	8	100%
<i>entre 17000€ y 20000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 20000€ y 25000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 25000€ y 30000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 30000€ y 45000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>más de 45000€</i>	1	100%	7	100%	1	100%	7	100%	0	0%	0	0%	8	100%
Diplomado/a Prod	1	50%	1	50%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
<i>entre 17000€ y 20000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 20000€ y 25000€</i>	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%	0	0%	0	0%	2	100%
<i>entre 25000€ y 30000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 30000€ y 45000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>más de 45000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Licenciado/a Proy	1	50%	1	50%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%
<i>entre 17000€ y 20000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 20000€ y 25000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 25000€ y 30000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 30000€ y 45000€</i>	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%	0	0%	0	0%	2	100%
<i>más de 45000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Investigador/a Predoctoral	1	50%	1	50%	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%	2	100%

Tabla A17. Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
<i>entre 17000€ y 20000€</i>	1	100%	1	100%	1	100%	1	100%	0	0%	0	0%	2	100%
<i>entre 20000€ y 25000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 25000€ y 30000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 30000€ y 45000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>más de 45000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Investigador/a Postdoctoral	2	25%	6	75%	2	25%	6	75%	0	0%	0	0%	8	100%
<i>entre 17000€ y 20000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 20000€ y 25000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 25000€ y 30000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 30000€ y 45000€</i>	2	100%	6	100%	2	100%	6	100%	0	0%	0	0%	8	100%
<i>más de 45000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Investigador/a Doctor/a TT	2	40%	3	60%	2	40%	3	60%	0	0%	0	0%	5	100%
<i>entre 17000€ y 20000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 20000€ y 25000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 25000€ y 30000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<i>entre 30000€ y 45000€</i>	2	100%	3	100%	2	100%	3	100%	0	0%	0	0%	5	100%
<i>más de 45000€</i>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

La Tabla A17 desglosa la distribución de la plantilla por categorías profesionales donde podemos extraer las mismas conclusiones que en la Tabla A16.

B) REGISTRO RETRIBUTIVO

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el CEFCA, elabora periódicamente el registro retributivo de toda su plantilla, excluyendo categorías

unipersonales. Con ello se pretende garantizar la transparencia del Centro en materia salarial, así como prevenir y detectar cualquier posible desajuste que pueda existir.

En este registro se desglosa por sexo la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o puesto. Asimismo, esta información se desglosa según la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

7. CONDICIONES DE TRABAJO Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

A) CARACTERÍSTICAS DE LA CONTRATACIÓN

Como se ha puesto de manifiesto anteriormente en la Tabla 9, al revisar la tabla a pesar de que la contratación indefinida es predominante, también existe un porcentaje considerable de la plantilla que está contratada temporalmente debido a la propia naturaleza de los proyectos de investigación científica que lleva cabo el CEFCA.

B) TIEMPO DE TRABAJO Y RÉGIMEN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

La jornada laboral anual ordinaria es de 1650 horas. Mientras que aquellas personas trabajadoras que disponen del complemento de especial dedicación realizan una jornada laboral anual de 1738 horas.

El CEFCA cuenta con dos centros de trabajo: (1) la sede central en Teruel capital y (2) el Observatorio Astrofísico de Javalambre (OAJ), en el término municipal de Arcos de las Salinas, Teruel. El personal de CEFCA se distribuye en tres grupos principales en virtud del lugar de trabajo y el horario en el que desempeña su labor habitualmente y que se define en el I Convenio Colectivo del CEFCA:

- Personal de Sede: personal cuyo lugar de trabajo contractual es la sede central de CEFCA. La jornada laboral ordinaria para el personal de sede se presta en régimen de 37.5h semanales en promedio de lunes a viernes, hasta alcanzar la jornada laboral anual. Con carácter general, el personal de sede tiene un horario de mínima concurrencia diaria de 10:00h a 13:30h. En el caso concreto del personal del Departamento de Administración y Servicios Generales, dicho horario de mínima concurrencia se realiza en el periodo de 8:30h a 14:30h. El resto de la jornada diaria para cada día de la semana puede planificarse con flexibilidad en el intervalo de 7:00h a 18:00h para favorecer la conciliación. En los puestos con especial dedicación y otros casos especiales, el intervalo horario de desempeño fuera de la mínima concurrencia puede llevarse a cabo en un horario distinto por necesidades del servicio o motivos de conciliación aprobadas por la Dirección.
- Personal de OAJ diurno: personal cuyo lugar de trabajo contractual es el OAJ, con jornada laboral diurna. Para el personal de OAJ diurno, el número de días de trabajo anual es de 165 con horario habitual de 8:30h a 18:30h. Este personal presta sus servicios de lunes a domingo.

- Personal de OAJ nocturno: personal cuyo lugar de trabajo contractual es el OAJ, con jornada laboral nocturna (total o parcial), entendida ésta como la que se desempeña entre las 22h y las 6h. Para el personal de OAJ nocturno, el número promedio de noches de trabajo anual es de 110 para los operadores y de 90 para los astrónomos técnicos. Como norma general, presta sus servicios en periodos de 7 noches consecutivas, incluidos domingos y festivos. Las horas restantes hasta completar la jornada anual del personal de OAJ nocturno, tras el cómputo de las jornadas de operación telescópica, se calendarizan por el CEFCA en jornadas de formación o entrenamiento conjunto, reciclaje, actualización u otras actividades propias del puesto de trabajo, incluidas actividades en Galáctica. En el caso de los astrónomos técnicos, además, para tareas de gestión, organizativas y preparatorias de la operación en el OAJ o Galáctica.

Las personas trabajadoras con lugar de trabajo el OAJ tienen jornadas diarias más largas que el personal de la Sede para disminuir el número de días anuales que se desplazan al OAJ, lo que favorece la conciliación con un mayor número de días de descanso o libranza al año. Asimismo, y como medida de flexibilidad de jornada, pueden solicitar un cambio de calendario previa solicitud a los responsables de Departamento o Área. En el ejercicio 2023, se realizaron un total de 112 solicitudes de cambio de calendario:

- Cambios de calendario solicitados en 2023 por el personal de OAJ diurno:
 - Número de mujeres: 3 de 11 (27%).
 - Número de hombres: 8 de 11 (73%).
 - Cambios de calendario solicitados por mujeres: 16 de 104 (15%)
 - Cambios de calendario solicitados por hombres: 88 de 104 (85%)
- Cambios de calendario solicitados en 2023 en personal de OAJ nocturno:
 - Número de mujeres: 1 (14%).
 - Número de hombres: 6 (86%).
 - Cambios de calendario solicitados por Mujeres: 1 (13%)
 - Cambios de calendario solicitados por Hombres: 7 (87%)

Se observa que tanto hombres como mujeres solicitan cambios de calendario en un porcentaje que correlaciona aproximadamente con el porcentaje de mujeres y hombres de la plantilla que pertenecen al OAJ. Si bien los cambios solicitados por mujeres son algo inferiores a su propia representación en el grupo, no se aprecian sesgos significativos a la hora de solicitar y conceder cambios de calendario en materia de género.

En el supuesto de que una persona trabajadora solicite cualquier medida que implique una modificación en la ordenación del tiempo de trabajo preestablecida, lo deberá comunicar en primera instancia a la persona responsable directa y eventualmente por escrito a la Dirección. En el caso de que se la conceda, ésta se lo comunicará por los mismos medios a la persona solicitante.

C) TIEMPO DE TRABAJO Y RÉGIMEN FAMILIARES Y EJERCICIOS DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

A continuación, se desglosan las diferentes responsabilidades, permisos, bajas y ausencias que ha disfrutado la plantilla en el último año.

La Tabla A18 analiza las responsabilidades familiares en la plantilla, mostrando el número de hijo/as y/o personas dependientes a su cargo. Los datos indican que un 51% de la plantilla tienen responsabilidades de este tipo: un 47% en el caso de las mujeres y de un 52% en el caso de los hombres. Se aprecia que en el OAJ no hay mujeres con responsabilidades familiares.

Tabla A18. Responsabilidades familiares: nº de hijos/as y/o dependientes	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
0	10	53%	20	45%	6	40%	16	55%	4	100%	4	29%	30	48%
1	5	26%	9	20%	5	33%	5	17%	0	0%	4	29%	14	22%
2	3	16%	12	27%	3	20%	6	21%	0	0%	6	43%	15	24%
3 ó más	1	5%	2	5%	1	7%	2	7%	0	0%	0	0%	3	5%
NS/NC	0	0%	1	2%	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%	1	2%
Total	19	30%	44	70%	15	33%	30	67%	4	22%	14	78%	63	100%

La Tabla A19 presenta los tipos de permisos, bajas y ausencias cursadas por las personas trabajadoras de CEFCA en el último año. Los datos muestran que la mayoría de las ausencias están relacionadas con permisos médicos, lo cual es común en la plantilla. También se observan permisos por causas familiares, como el acompañamiento al médico de un familiar y permisos por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar. La plantilla de la sede del CEFCA dispone de un 20% de teletrabajo. A este respecto, los números reflejados en la tabla se refieren a solicitudes y disfrute puntuales que se añaden a dicha circunstancia.

Tabla A19. Permisos, bajas y ausencias cursados el último año	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
<i>Acompañamiento al médico de familiar</i>	4	13%	1	2%	4	17%	1	3%	0	0%	0	0%	5	6%
<i>Causa de fuerza mayor</i>	0	0%	4	7%	0	0%	2	6%	0	0%	2	9%	4	5%
<i>Deber público, personal e inexcusable</i>	4	13%	3	5%	2	9%	1	3%	2	29%	2	9%	7	8%
<i>Fallecimiento o enfermedad grave de familiar</i>	4	13%	13	22%	2	9%	7	19%	2	29%	6	27%	17	19%

<i>Funciones sindicales o de representación de personal</i>	0	0%	3	5%	0	0%	2	6%	0	0%	1	5%	3	3%
<i>Incapacidad Temporal Accidente Laboral</i>	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	1	5%	1	1%
<i>Incapacidad Temporal Contingencia Común</i>	2	7%	5	9%	2	9%	3	8%	0	0%	2	9%	7	8%
<i>Lactancia</i>	0	0%	3	5%	0	0%	3	8%	0	0%	0	0%	3	3%
<i>Maternidad y paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a</i>	0	0%	4	7%	0	0%	4	11%	0	0%	0	0%	4	5%
<i>Matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas</i>	1	3%	1	2%	1	4%	1	3%	0	0%	0	0%	2	2%
<i>Permisos médicos</i>	11	37%	14	24%	10	43%	9	25%	1	14%	5	23%	25	28%
<i>Reducción de jornada por cuidado del menor</i>	2	7%	0	0%	2	9%	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%
<i>Teletrabajo</i>	1	3%	4	7%	0	0%	2	6%	1	14%	2	9%	5	6%
<i>Traslado de domicilio</i>	1	3%	2	3%	0	0%	1	3%	1	14%	1	5%	3	3%
Total	30	34%	58	66%	23	39%	36	61%	7	24%	22	76%	88	100%

Se aprecian diferencias de género a la hora de la utilización del permiso del acompañamiento al médico de familiares y de acogerse a una reducción de jornada por cuidado de menores, ya que son mayoritariamente las mujeres quienes los han solicitado. Además, se puede observar que las personas trabajadoras del OAJ no han solicitado ninguno de estos permisos.

En el supuesto de que una persona trabajadora solicite cualquier medida de conciliación o permiso, generalmente lo deberá comunicar en primera instancia a la persona responsable directa y eventualmente por escrito a la Dirección, salvo en aquellos casos que no se requiera dicha circunstancia. En el caso de que se la conceda, ésta se lo comunicará por los mismos medios a la persona solicitante.

El CEFCA, como se puede apreciar, facilita el ejercicio de los derechos de conciliación y permisos correspondientes, atendiendo todas las peticiones sin discriminar entre un género u otro. Por otra parte, el CEFCA facilita la conciliación permitiendo al personal de la sede organizar su jornada con un horario flexible en el intervalo de 7:00h a 18:00h. Asimismo, estipulando la jornada del personal de día que trabaja en el OAJ para que se concentre en jornadas de 10 horas, facilitando que tenga más días libres al año y minimizando los desplazamientos.

D) MOVIMIENTOS DE PERSONAL EN EL ÚLTIMO AÑO

Como se deriva de la Tabla A20, en el último año, se han producido un total de 9 altas, de las cuales 4 son mujeres y 5 son hombres. Por otro lado, se han producido un total de 5 bajas, de las cuales 2 son hombres y 3 son mujeres.

Tabla A20. Incorporaciones y bajas	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ			
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre	
<i>Incorporaciones</i>	4	44%	5	56%	4	44%	5	56%	0	0%	0	0%
<i>Bajas</i>	3	60%	2	40%	2	67%	1	33%	1	50%	1	50%

Los motivos de las bajas han sido los siguientes:

Tabla A21. Bajas definitivas último año	Total			
	Mujer		Hombre	
<i>Dimisión/baja voluntaria</i>	3	100%	1	50%
<i>Baja por despido disciplinario</i>	0	0%	0	0%
<i>Baja no voluntaria</i>	0	0%	1	50%
Total	3	60%	2	40%

Como se desprende de las Tabla A21, una parte importante de las bajas han sido voluntarias, lo cual es completamente ajeno a los intereses de la organización al tratarse de una decisión de la propia persona trabajadora. La baja no voluntaria se corresponde con una jubilación.

8. REPRESENTATIVIDAD

La estructura funcional y organizativa del CEFCA desglosada en Áreas, Departamentos y Grupos se presenta en la siguiente figura, en la que además se incluyen los puestos de la RPT asociados a cada estamento de la estructura.

PATRONATO FUNDACIÓN CENTRO DE ESTUDIOS DE FÍSICA DEL COSMOS DE ARAGÓN												
DIRECCIÓN												
DIRECTOR/A Inv. Doctor												
GERENCIA	ÁREA DE OBSERVATORIO ASTROFÍSICO DE JAVALAMBRE (AOAJ)					ÁREA DE INVESTIGACIÓN (AINV)						
SUBDIRECTOR/A GERENTE 01 - Gerente Licenc./Ing	SUBDIRECTOR/A DE OBSERVATORIO ASTROFÍSICO DE JAVALAMBRE Inv. Doctor					SUBDIRECTOR/A DE INVESTIGACIÓN Inv. Doctor						
DEPT. DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES (DASG)	DEPT. DE INGENIERÍA (DING)			DEPT. DE OPERACIÓN CIENTÍFICA (DOPC)	DEPT. DE PROCESADO Y ARCHIVO DE DATOS (DPAD)	DEPT. DE COMUNICACIÓN CIENTÍFICA Y DIVULGACIÓN (DCCD)						
RESPONSABLE DASG Licenc./Ing	RESPONSABLE DING Licenc./Ing			RESPONSABLE DOPC Inv. Doctor	RESPONSABLE DPAD Inv. Doctor	RESPONSABLE DCCD Licenc./Ing						
	GRUPO DE GESTIÓN OPERATIVA E INSTALACIONES GENERALES (GONG)		GRUPO DE COMUNICACIONES, INFORMACIÓN Y CONTROL (GICK)	GRUPO DE INSTRUMENTACIÓN CIENTÍFICA (GIC)	RESPONSABLE ADJUNTO DOPC Licenc./Ing	GALÁCTICA						
	RESPONSABLE GONG Licenc./Ing	RESPONSABLE GICK Licenc./Ing	RESPONSABLE GIC Licenc./Ing		RESPONSABLE GALÁCTICA Licenc./Ing							
02 - Técnico/a Adm. y Gestión Económica RESP. DASG Licenc./Ing	19 - Ing. Instalaciones RESP. GONG Licenc./Ing	21 - Ing. Control Sistemas RESP. DING Licenc./Ing	13 - Ing. Electrónica/a Licenc./Ing	06 - Astrónomo/a Técnico/a RESP. ADJUNTO DOPC Licenc./Ing	32 - Ing. Hardware Licenc./Ing	38 - Investigador/a SUBDIR. INV. Inv. Doctor	45 - Investigador/a SUBDIR. INV. Inv. Doctor	52 - Responsable de Difusión RESP. DCCD Licenc./Ing				
03 - Técnico/a Compra y Secretariado Diplom./Ing. Tec.	55 - Ing. Instalaciones Licenc./Ing	26 - Ing. Control Hardware RESP. GICK Licenc./Ing	14 - Ing. Electrónica/a Diplom./Ing. Tec.	07 - Astrónomo/a Técnico/a Licenc./Ing	33 - Técnico/a Hardware Técnico	39 - Investigador/a SUBDIR. DAJ Inv. Doctor	46 - Investigador/a Inv. Doctor	56 - Coordinador/a Galáctica RESP. GALÁCTICA Licenc./Ing				
04 - Técnico/a Contratación y Servicios Jurídicos Licenc./Ing	20 - Técnico/a Mecánica/a Técnico	27 - Ing. Control Software Licenc./Ing	15 - Ing. Óptica/a Software Licenc./Ing	08 - Operador/a de Telescopios Técnico	34 - Ing. Software Científico Licenc./Ing	40 - Investigador/a RESP. DING Inv. Doctor	47 - Investigador/a Inv. Doctor	57 - Técnico/a Web y BBS Diplom./Ing. Tec.				
05 - Técnico/a Proyecto y Subvenciones Diplom./Ing. Tec.	21 - Técnico/a Electrónica/a Técnico	28 - Ing. Control Software Diplom./Ing. Tec.	16 - Ing. Óptica/a Sistemas Licenc./Ing	09 - Operador/a de Telescopios Técnico	35 - Astrónomo/a Técnico/a Soporte Licenc./Ing	41 - Investigador/a RESP. DOPC Inv. Doctor	48 - Investigador/a Inv. Doctor					
53 - Técnico/a RRHH Diplom./Ing. Tec.	22 - Técnico/a Mecánica/a Técnico	29 - Ing. Control Hardware Diplom./Ing. Tec.	17 - Ing. Mecánica/a RESP. GIC Licenc./Ing	10 - Operador/a de Telescopios Técnico	36 - Ing. Bases de Datos Licenc./Ing	42 - Investigador/a Inv. Doctor	49 - Investigador/a Inv. Doctor					
54 - Técnico/a PRL y Mantenimiento Oid Diplom./Ing. Tec.	23 - Técnico/a Electrónica/a Técnico	30 - Administrador/a Sistemas y Redes Diplom./Ing. Tec.	18 - Ing. Mecánica/a Diplom./Ing. Tec.	11 - Operador/a de Telescopios Técnico	37 - Ing. Bases de Datos Licenc./Ing	43 - Investigador/a Inv. Doctor	50 - Investigador/a Inv. Doctor					
	24 - Técnico/a Electro- Mecánica/a Técnico	31 - Técnico/a Hardware Técnico		12 - Operador/a de Telescopios Técnico		44 - Investigador/a Inv. Doctor	51 - Investigador/a Inv. Doctor					

Tabla A22. Distribución por Áreas	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
<i>AINV</i>	5	26%	14	74%	5	26%	14	74%	0	0%	0	0%	19	30%
<i>AOAJ</i>	4	12%	29	88%	1	6%	15	94%	3	18%	14	82%	33	52%
<i>DCCD*</i>	2	100%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
<i>Gerencia</i>	8	89%	1	11%	7	88%	1	13%	1	100%	0	0%	9	14%
Total	19	30%	44	70%	15	33%	30	67%	4	22%	14	78%	63	100%

(*) Por compleción de la muestra, se incluye en esta tabla el Departamento de Comunicación Científica y Divulgación (DCCD), que, al ser transversal y depender directamente de la Dirección, no se enmarca dentro de ninguna Área específica del CEFCA.

Tabla A23. Distribución por Departamentos	Total				Sede CEFCA Teruel				OAJ				TOTAL	
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre			
<i>AINV</i>	5	26%	14	74%	5	26%	14	74%	0	0%	0	0%	19	30%
<i>DASG</i>	8	89%	1	11%	7	88%	1	13%	1	100%	0	0%	9	14%
<i>DCCD</i>	2	100%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
<i>DING</i>	2	12%	15	88%	0	0%	7	100%	2	20%	8	80%	17	27%
<i>DOPC</i>	1	14%	6	86%	0	0%	0	0%	1	14%	6	86%	7	11%
<i>DPAD</i>	1	11%	8	89%	1	11%	8	89%	0	0%	0	0%	9	14%
Total	19	30%	44	70%	15	33%	30	67%	4	22%	14	78%	63	100%

En las Tablas A22 y A23 se ha tenido en cuenta que existe personal con tareas en el Área de OAJ cuyo puesto de plantilla pertenece a las Áreas de Investigación o de Gerencia. En este sentido se ha considerado a este personal dentro del Área de su puesto de plantilla.

De entre todos los Departamentos, los que mayor representatividad femenina tienen son:

- Departamento de Administración y Servicios Generales (DASG): está compuesto en su totalidad por 6 mujeres a fecha 31 de diciembre de 2023.
- Departamento de Comunicación Científica y Divulgación (DCCD): está compuesto en su totalidad por 2 mujeres. No obstante, una de ellas causa baja voluntaria en el ejercicio 2023 quedando el Departamento temporalmente con 1 sola mujer a fecha 31 de diciembre de 2023.

Las Áreas con menor presencia femenina son: el Área de Observatorio Astrofísico de Javalambre y el Área de Investigación. Del total de puestos adscritos a dichas dos Áreas, tan solo 9 son mujeres (17%). El principal motivo de tal escasa representatividad tiene su causa en los perfiles requeridos para el puesto de trabajo, que están encuadrados dentro de la categoría de STEM, donde el sector femenino es minoritario.

Por otro lado, CEFCA promueve y/o participa en actividades para apoyar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A título ilustrativo se citan algunas de las que han tenido lugar en 2023:

- “Las astrónomas e ingenieras del CEFCA se acercan a los centros educativos”. Actividades organizadas en colaboración con la iniciativa *11 de Febrero* en conmemoración del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. Conferencias y talleres impartidos por mujeres del CEFCA en las que hablaron de astronomía, del Observatorio Astrofísico de Javalambre, su trabajo y el papel de la mujer en la Ciencia e Ingeniería. Actividades realizadas en Centros de Educación Infantil, Primaria, Secundaria y Bachillerato de la Provincia de Teruel.
- Mesa redonda “Mujeres Ingenieras: ¿Por qué no? ¿Por qué sí?”. Participación en jornada organizada por la Escuela Universitaria Politécnica de Teruel (EUPT) dentro de la Semana de la Ingeniería 2023, donde mujeres ingenieras, con la participación de una ingeniera del CEFCA, reflexionan sobre los retos de la mujer en Ingeniería.
- Proyecto de museografía de Galáctica con perspectiva de género: los contenidos del centro se han implementado con especial sensibilidad en esta materia. En este sentido, se han tenido en cuenta criterios de paridad a la hora de realizar el desarrollo de personajes infantiles, entrevistas, grabaciones, locuciones y materiales gráficos para implementación de los diversos contenidos del centro. Además, se ha implementado un espacio específico para dar especial visibilidad a las aportaciones de la mujer para la astronomía y la astrofísica.
- Curso online de formación en igualdad de género en ciencia. En colaboración con la Sociedad Española de Astronomía. El curso consta de 11 charlas y tiene como objetivo concienciar y dar herramientas específicas sobre diversas facetas de la desigualdad de género en el ámbito científico.

La estructura jerárquica de CEFCA de Dirección, Áreas y Departamentos se distribuye de la siguiente manera:

- Director: hombre
- Gerente: mujer
- Subdirector de OAJ: hombre
- Subdirector de Investigación: hombre
- Responsable Dept. de Procesado y Archivo de Datos (DPAD): hombre
- Responsable Dept. Operación Científica (DOPC): hombre
- Responsable Adjunto DOPC: hombre
- Responsable Dept. Ingeniería (DING): hombre
- Responsable Dept. Comunicación Científica y Divulgación (DCCD): mujer
- Responsable Dept. Administración y Servicios Generales (DASG): mujer

Como se puede apreciar, la presencia femenina es inferior a la masculina, reflejando una proporción similar a la del total de la plantilla. El porcentaje de mujeres en la plantilla representa un 30% y la ocupación de cargos de responsabilidad es también del 30%. Cabe notar, de nuevo,

que las tres mujeres con responsabilidad en el Centro ejercen ésta en áreas no STEM (gerencia, administración y comunicación).

Situación similar ocurre en los comités de CEFCA:

- Patronato del CEFCA:
 - Mujeres: 5 (incluye a la Presidenta y a la Vicepresidenta) – 71%
 - Hombres: 2 – 29%
- Comité Científico Asesor del CEFCA
 - Mujeres: 1 – 33%
 - Hombres: 2 – 67%
- Consejo Asesor del Patronato
 - Mujeres: 1 – 25%
 - Hombres: 3 – 75%
- Comité de Asignación de Tiempos del OAJ
 - Mujeres: 3 – 43%
 - Hombres: 4 – 57%
- Representación de los trabajadores:
 - Mujeres: 0 – 0%
 - Hombres: 5 – 100%

9. PROTOCOLO DE ACOSO

CEFCA dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, así como un procedimiento de denuncias, o canal interno de información sobre acciones u omisiones previstas en el artículo 2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que incluye las quejas o denuncias en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo. El procedimiento de denuncias ha sido facilitado a la plantilla por correo electrónico y se encuentra disponible en el área privada de la web del CEFCA.

10. SISTEMAS Y PROCESOS DE COMUNICACIÓN

Los medios utilizados para llevar a cabo las comunicaciones en el seno de CEFCa son los siguientes:

- Correo electrónico
- Reuniones (presenciales o telemáticas)
- Página web: www.cefca.es
- Teléfono

11. CONCLUSIONES

Con carácter general, hay que indicar que no se han encontrado problemas, dificultades o carencias relevantes en el diagnóstico realizado.

Se puede observar que ambos centros se encuentran “sobre masculinizados” (usando como referencia un 40-60% como rango aceptable) ya que el porcentaje de mujeres es de un 33% en la sede de Teruel y un 22% en el OAJ. Esto puede ser debido a que la mayoría de puestos del centro son puestos con un perfil STEM y actualmente la mayoría de postulantes con este tipo de perfil son hombres. Por lo que la ausencia de mujeres en algunos de los Departamentos del CEFCA deriva simplemente de la carencia de solicitudes o postulaciones femeninas para esos Departamentos.

También se observan sesgos significativos a la hora de solicitar algunos permisos de conciliación, como el permiso de acompañamiento de dependientes al médico o la reducción de jornada, ya que la mayoría de estos permisos los han solicitado mujeres cuando en el Centro son una minoría.

Sin perjuicio de lo anterior se propone seguir trabajando en garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género, para lo cual se establecen una serie de ejes de acción y medidas específicas en este Plan de Igualdad.