

# I Plan de Igualdad Fundación Ciudad de la Energía – CIUDEN, F.S.P.

4 de marzo de 2022



## Contenido

1. Introducción .....	3
2. Fase de Diagnóstico .....	7
3. Objetivos Generales del Plan de Igualdad .....	9
4. Objetivos Específicos del Plan de Igualdad .....	9
5. Medidas y Acciones Previstas .....	11
6. Evaluación y seguimiento .....	18
7. Comisión Seguimiento.....	18
8. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación. ....	19



## 1. Introducción

Se firma el Plan de Igualdad de la Fundación Ciudad de la Energía – CIUDEN, F.S.P. (en adelante la Fundación) con la totalidad de la representación sindical en la empresa, CCOO y CSIF.

La reunión de constitución de la comisión de igualdad de la Fundación tuvo lugar el 5 de noviembre de 2021 estando compuesta por los siguientes integrantes:

Por parte del comité de empresa:

- Juan Luís Robles Gómez (CCOO)
- Samuel San Juan Murciego (CSIF)

Las personas designadas por la dirección de la empresa en representación de la misma y con plena capacidad negociadora y decisoria.

- María del Carmen Vega Abanzas
- Isabel Fuertes Barrio

Se concibe el Plan como una herramienta de carácter transversal, preventivo y con el diálogo como punto de partida, principio y parte, con el objetivo de avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

### 1.1. Presentación de la Empresa

La Fundación Ciudad de la Energía -CIUDEN, F.S.P. (en adelante la Fundación) con NIF G84737238, es una entidad del sector público estatal, cuya creación fue autorizada por el Consejo de Ministros de 12 de mayo de 2006, se constituyó mediante escritura pública de 28 de julio de 2006, y actualmente inscrita en el Registro de Fundaciones de Competencia Estatal con el número 913.

La Fundación se rige por sus Estatutos, por la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, y por las disposiciones que le sean aplicables de la Ley General Presupuestaria, aprobada por Ley 47/2003, de 26 de noviembre, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, Ley General de Subvenciones.

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 8 c) del artículo 2 del Real Decreto 500/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, la Fundación Ciudad de la Energía –CIUDEN, F. S. P. está adscrita al citado ministerio a través del Instituto para la Transición Justa, O. A.

Actuando como representante en nombre de la entidad, D. ARSENIO TERRÓN ALFONSO, con DNI 10048456D, en su calidad de Director General de la Fundación, con domicilio social en Cubillos del Sil (León), C.P. 24492, avenida Presidente Rodríguez Zapatero, S/N, y NIF G84737238, en virtud de las atribuciones que le confieren los poderes otorgados ante el Notario del Ilustre Colegio de Madrid, D. Pedro-José Bartolomé Fuentes, el día 11 de enero de 2019, con el número 59 de su protocolo.

### 1.2. Marco Legal de un Plan de Igualdad



El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que esta Ley, desarrolla una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 trabajadores/as.

Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, se firma el I Plan de Igualdad de la Fundación.

Para ello, el pasado 5 de noviembre de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la Fundación Ciudad de la Energía- CIUDEN, F.S.P., compuesta por representantes de la empresa, y representantes de los trabajadores/as.

### **1.3. Principios rectores**

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los/las trabajadores y trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Para todo el plantilla, diseñado para todas las personas que trabajan en la Fundación, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.

- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes negociadoras.

#### 1.4. Definiciones

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, con el fin de dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en la Comisión de Igualdad y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres de expresiones* que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

**Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3** Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

**Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.**

**Art. 5** El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

**Discriminación directa e indirecta. Art. 6** Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso se considerará

discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

**Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art. 7** Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

**Discriminación por embarazo o maternidad. Art. 8** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

**Indemnidad frente a represalias. Art. 9** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

**Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art. 10** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

**Acciones positivas. Art. 11** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

**Tutela judicial efectiva. Art. 12** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

**Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art. 43** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

**Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art. 44** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los



trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

**Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. *Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores.*** El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

## **1.5. Compromiso de la Empresa con la Igualdad**

La Fundación apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

No obstante, conscientes de que la realidad es aún lejana a esta igualdad efectiva en muchos aspectos manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo.

## **1.6. Ámbito de Aplicación**

Las medidas contenidas en el Plan serán de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o que en el futuro establezca la Fundación Ciudad de la Energía dentro del Estado Español, sin perjuicio de aquellos acuerdos específicos que puedan establecerse en los diferentes centros de trabajo.

## **1.7. Vigencia del Plan de Igualdad**

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 2 años a contar desde la fecha de firma.

Las partes comenzarán la negociación para la revisión del plan tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente.

## **2. Fase de Diagnóstico**

La negociación y definición de las medidas consensuadas y recogidas en el presente Plan de Igualdad se basan en el diagnóstico de situación de la empresa, en la que han sido objeto de análisis en el seno de la comisión de elaboración del Plan los siguientes puntos (Ver anexo I para texto completo):

### **2.1. Aspectos Generales**

#### **2.1.1. Marco normativo:**

- I Convenio Colectivo de la Fundación Ciudad de la Energía – CIUDEN, F.S.P. los acuerdos que sobre las materias objeto de diagnóstico han sido alcanzados entre la empresa y la representación legal de los trabajadores así



como las medidas incluidas en la negociación del II Convenio Colectivo de la Fundación Ciudad de la Energía en fase de aprobación.

- Herramientas proporcionadas por el Instituto de las mujeres a efectos elaboración del plan Igualdad en la empresa.

#### **2.1.2. Marco temporal de análisis:**

Conforme a lo acordado en seno de la Comisión de igualdad el período de referencia de los datos cuantitativos que se han analizado corresponde a los años 2018, 2019, 2020 y 2021.

El proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo se realizó durante los meses de noviembre de 2021 a febrero de 2022.

#### **2.1.3. Fecha de realización del diagnóstico:**

Los análisis y negociaciones relativos al proceso de elaboración del Plan de igualdad se han llevado a cabo entre los meses de noviembre de 2021 y febrero de 2022.

#### **2.1.4. Comisión negociadora:**

En el proceso de análisis o diagnóstico y elaboración del plan de Igualdad han intervenido, por parte de la representación legal de los trabajadores Samuel San Juan Murciego y Juan Luís Robles Gómez y Carmen Vega Abanzas e Isabel Fuertes Barrio por parte de la Empresa.

La Fundación ha contado, siempre que lo ha necesitado, con el acompañamiento personalizado y especializado para la elaboración de un plan de igualdad del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad puesto a disposición de las empresas interesadas por el Instituto de las Mujeres. En concreto se ha contado con la colaboración de Laia, Laura Marga y Sofía que han resuelto las dudas planteadas.

## **2.2. Materias analizadas:**

- Estructura general de la plantilla
- Selección y contratación.
- Formación
- Promoción Profesional
- Ordenación tiempo de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención Acoso sexual y por razón de sexo





- Violencia género.

## 2.3. Conclusiones

Una vez cerrada la fase de análisis de datos se consensuan los objetivos generales del plan:

### 2.3.1. Objetivos generales.

- Avanzar en la Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual Valor.

### 2.3.2. Ámbitos prioritarios de actuación.

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Conocer la percepción que las personas trabajadoras de la empresa tiene sobre el estatus de igualdad. A tal efecto se diseñarán y pasarán a toda la plantilla cuestionarios de percepción de este principio y los resultados serán herramienta de trabajo en el seguimiento del Plan de Igualdad.
- Implantar el principio de Transversalidad género en los procesos de trabajo.

## 3. Objetivos Generales del Plan de Igualdad

1. Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y Trato entre hombres y mujeres en la Fundación Ciudad de la Energía.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Fundación y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

## 4. Objetivos Específicos del Plan de Igualdad



## 4.1. Selección y

### Contratación

Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación.

Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.

Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación.

### 4.2. Promoción

Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

### 4.3. Formación

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

### 4.4. Retribución

Velar por la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

### 4.5. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación y fomentar la corresponsabilidad.

### 4.6. Salud Laboral

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

Desarrollar y difundir un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

### 4.7. Comunicación

Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

#### 4.8. Violencia de Género

Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

### 5. Medidas y Acciones Previstas

#### 5.1. Selección y Contratación

- Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén su representados/as.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y Plazo
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a los procesos de selección.	Información facilitada.	RRHH Plazo: 1 año desde la contratación.
Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados.	Número de colaboraciones con organismos de formación y para qué puestos.	RRHH Plazo: Durante la vigencia el plan
Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.	Incorporar este principio en los procesos de selección.	RRHH Plazo: Durante la vigencia el plan
Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Informes de la base de datos.	RRHH Plazo: Durante la vigencia el plan
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato.	Actas de las reuniones periódicas con Comisión de Seguimiento a partir de la generación de la base de datos con datos de los indicadores anteriores.	RRHH Plazo: Durante la vigencia el plan



➤ Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y Plazo
Utilizar CV ciego en los procesos de selección de personal que así lo permitan	CV anónimo establecido	RRHH Plazo: Durante la vigencia del plan
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas	RRHH Plazo: Durante la vigencia el plan
Mantener la inclusión de los contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones existentes sobre procesos de selección.	Formación sobre procesos de selección que incluyan contenidos de igualdad.	RRHH Plazo: Durante la vigencia el plan
Garantizar la existencia de una persona responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres.	Nombramiento de esa persona y difusión.	RRHH Plazo: Durante la vigencia el plan

➤ Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y Plazo
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas a tiempo completo desagregadas por sexo.	Información trasladada a la Comisión.	RRHH Plazo: anualmente durante la vigencia del plan

## 5.2. Promoción

➤ Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y Plazo
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén	Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Número de hombres y mujeres promocionados/as.	RRHH Plazo: Durante la vigencia del plan

subrepresentadas.

Mantener una presencia equilibrada (60%-40%) de hombres y mujeres en los puestos de Dirección, con el objetivo de alcanzar la paridad (50%-50%).	Número de hombres y mujeres en puestos directivos = 50% hombres 50% mujeres.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan
Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas en los centros de la empresa.	% de promociones de mujeres y hombres en los distintos centros.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.	Responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> 1 año a partir de la firma del Plan

### 5.3. Formación

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y Plazo
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	Cláusula incluida	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> 2 años a partir de la firma del plan
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen	Cláusula incluida	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> 2 años a partir de la firma del plan
Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de la baja de nacimiento de hijo o de un periodo de excedencia.	% de hombres y mujeres formadas.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> 2 años a partir de la firma del plan
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Formación realizada.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> 2 años a partir de la firma del plan
Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por	Formación realizada.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> 2 años a partir de la firma del plan

razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.

Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad de sus responsabilidades.

Información realizada.

**RRHH**

**Plazo:** 2 años a partir de la firma del plan

Informar a la comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual. % de hombres y mujeres formadas.

% de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y media de horas recibidas.

**RRHH**

**Plazo:** Durante la vigencia el plan

- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y Plazo
Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa.	Comunicación de la planificacióndel año.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan

## 5.4. Retribución

- Velar por la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y Plazo
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan
Realizar un estudio de Brecha Salarial.	Estudio realizado.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> 2 años a partir de la firma del plan

## 5.5. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.



Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y Plazo
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Información facilitada.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan

- Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y Plazo
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Campañas realizadas.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan
Dar especial difusión a los derechos de conciliación, incentivando especialmente su disfrute por la plantilla masculina.	Derechos difundidos.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan

## 5.6. Salud Laboral

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

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y Plazo
Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo.	Prestaciones de Riesgo por embarazo. Número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto.	<b>RRHH.- PRL</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan
Mantener en las evaluaciones de riesgos la previsión en caso de embarazo o lactancia y adaptarlo si fuera necesario al	Evaluaciones revisadas. Número de puestos revisados. Listado de puestos exentos y con limitaciones para	<b>RRHH.- PRL</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan



artículo 26 de laLPRL.	embarazadas y lactantes.	
Seguir difundiendo el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo.	Mantener la publicación del protocolo y difundirlo por los medios de comunicación habituales de la empresa.	<b>RRHH- PRL</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.	Comisión Informada en reuniones.	<b>RRHH- PRL</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan
Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Evaluaciones de Riesgos y Protocolos médicos revisados.	<b>RRHH- PRL</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan
Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.	Perspectiva de género incluida en las acciones de PRL.	<b>RRHH- PRL</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan
Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Perspectiva incluida.	<b>RRHH- PRL</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan

- Desarrollar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y Plazo
Desarrollar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de acuerdo con el formato consensuado en la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad	Protocolo realizado	<b>Comisión de Seguimiento</b> <b>Plazo:</b> 4 primeros de vigencia del plan
Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laborallibre de situaciones de acoso.	Medios de comunicación en los que se difunde.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo incluido en la formación inicial. Número de acciones formativas impartidas.	<b>RRHH y PRL</b> <b>Plazo:</b> Ante de dos años desde la firma
Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.	Comisión Informada. Número de acosos notificados, número de veces que se ha constituido la comisión y actuaciones.	<b>RRHH</b> <b>Plazo:</b> Anualmente durante la vigencia el plan

## 5.7. Comunicación





➤ Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y Plazo
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.	<b>RRHH- COMUNICACIÓN</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan
Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.	Número de personas formadas sobre el total de los responsables de comunicación.	<b>RRHH- COMUNICACIÓN</b> <b>Plazo:</b> Ante de dos años desde la firma
Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre con la implicación de la plantilla y a ser posible que sean visibles.	Acciones realizadas.	<b>RRHH- COMUNICACIÓN</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan

➤ Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y Plazo
Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras dirigidas a la Comisión de seguimiento del Plan.	Número de sugerencias y opiniones trasladadas a la persona responsable y sugerencias aceptadas.	<b>COMISIÓN SEGUIMIENTO PLAN - COMUNICACIÓN</b> <b>Plazo:</b> Durante la vigencia el plan
Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades en los medios de comunicación interna.	Verificar su difusión en todos los centros	<b>RRHH- COMUNICACIÓN</b> <b>Plazo:</b> 1 mes después de la firma del plan.

## 5.8. Violencia de Género

➤ Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y Plazo
------------------	-----------	---------------------

Realizar un protocolo específico en violencia de género. Realización del protocolo.

**RRHH- PRL****Plazo:** Durante la vigencia el plan

Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género. Difusión por los medios habituales de la empresa. Número de impactos comunicativos.

**RRHH- PRL****Plazo:** Ante de dos años desde la firma

Informar a la Comisión de Seguimiento del Plande Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.

Comisión informada: consta en acta de la reunión que las medidas que se han hecho efectivas.

**RRHH- PRL****Plazo:** Durante la vigencia el plan

## 6. Evaluación y seguimiento

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad entre hombres y mujeres, hace referencia al seguimiento del Plan de Igualdad como una parte fundamental del plan, haciendo hincapié en la necesidad de elaborar criterios y plazos de revisión que garanticen un juicio crítico justo acerca de las medidas implantadas y la eficacia del plan

En definitiva, entre los objetivos de la etapa de evaluación están:

- Valorar el desarrollo del plan, determinar el grado de cumplimiento de las medidas y objetivos incluidos en el Plan de Igualdad.
- Decidir si las actuaciones implementadas son adecuadas y si merece la pena seguir adelante con ellas.
- Identificar nuevas necesidades en materia de igualdad y proponer acciones encaminadas a satisfacerlas.

La Comisión de seguimiento es la encargada de la evaluación del Plan de igualdad, imprescindible para detectar y corregir errores, así como para elaborar juicios de valor adecuados sobre las medidas propuestas que permitan modificar aquellas actuaciones que no están alcanzando los objetivos propuestos.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será el órgano que se encargue de hacer seguimiento y desarrollar las herramientas y medidas necesarias para la evaluación del plan atendiendo a acciones e indicadores establecidos en el mismo. Asimismo, también se encargará de diseñar el calendario de evaluación, de realizar la evaluación en sí misma o de elaborar los informes pertinentes.

## 7. Comisión Seguimiento.

Comisión seguimiento estará compuesta por los mismos integrantes que será paritaria y estará integrada por x personas por la parte social, cada una de ellas en representación de cada sindicato con presencia en el comité de empresa:

- Juan Luís Robles Gómez
- Samuel San Juan Murciego



Las personas designadas por la dirección de la empresa en representación de la misma y con plena capacidad negociadora y decisoria.

- María del Carmen Vega Abanzas
- Isabel Fuertes Barrio

La comisión se reunirá trimestralmente y se regirá por el reglamento firmado por la comisión de igualdad constituida para la elaboración del presente plan en fecha 5 de noviembre de 2021.

### **8. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.**

El I Plan de Igualdad de la Fundación, se mantendrá vigente de acuerdo con lo estipulado en el punto 1.7 del presente plan o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión en el cualquier momento a lo largo de su vigencia.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

## **Anexo I: Informe diagnóstico I Plan Igualdad- Fundación Ciudad de la Energía- CIUDEN, F.S.P.**

En la fase de diagnóstico, han sido objeto de análisis en el seno de la comisión de elaboración del Plan los siguientes ámbitos:

01. Aspectos generales
02. Características de la plantilla
03. Selección
04. Formación
05. Promoción
06. Ordenación del tiempo de trabajo
07. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
08. Retribuciones
09. Prevención del Acoso Sexual
10. Otras materias
11. Conclusiones

### **01. ASPECTOS GENERALES.-**

#### Marco normativo.-

El Convenio Colectivo de la Fundación Ciudad de la Energía y los acuerdos que sobre las materias objeto de diagnóstico han sido alcanzados entre la empresa y la representación legal de los trabajadores así como las medidas incluidas en la negociación del II Convenio Colectivo de la Fundación Ciudad de la Energía en fase de aprobación.

Herramientas proporcionadas por el Instituto de las mujeres a efectos elaboración plan Igualdad en la empresa.

#### Marco temporal de análisis.-

Conforme a lo acordado en seno de la Comisión de igualdad el período de referencia de los datos cuantitativos que se han analizado corresponde a los años 2018, 2019, 2020 y 2021.

El proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo se realizó durante los meses de noviembre de 2021 a febrero de 2022.

#### Fecha de realización del diagnóstico

Los análisis y negociaciones relativos al proceso de elaboración del Plan de igualdad se han llevado a cabo entre los meses de noviembre de 2021 y febrero de 2022.

#### Comisión negociadora.-

En el proceso de análisis o diagnóstico y elaboración del plan de Igualdad han intervenido, por parte de la representación legal de los trabajadores Samuel San Juan Murciego y Juan Luís Robles López y Carmen Vega Abanzas e Isabel Fuertes Barrio por parte de la Empresa.



La Fundación Ciudad de la Energía ha contado, siempre que lo ha necesitado, con el acompañamiento personalizado y especializado para la elaboración de un plan de igualdad del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad puesto a disposición de las empresas interesadas por el Instituto de las Mujeres. En concreto se ha contado con la colaboración de Laia, Laura y Marga que han resuelto las dudas planteadas.

#### Datos De La Empresa.-

La Fundación Ciudad de la Energía -CIUDEN, F.S.P. con NIF G84737238, es una entidad del sector público estatal, cuya creación fue autorizada por el Consejo de Ministros de 12 de mayo de 2006, se constituyó mediante escritura pública de 28 de julio de 2006, y actualmente inscrita en el Registro de Fundaciones de Competencia Estatal con el número 913.

La Fundación se rige por sus Estatutos, por la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, y por las disposiciones que le sean aplicables de la Ley General Presupuestaria, aprobada por Ley 47/2003, de 26 de noviembre, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, Ley General de Subvenciones.

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 8 c) del artículo 2 del Real Decreto 500/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, la Fundación Ciudad de la Energía –CIUDEN, F. S. P. está adscrita al citado ministerio a través del Instituto para la Transición Justa, O. A.

Actuando como **representante** en nombre de la entidad, **D. ARSENIO TERRÓN ALFONSO**, con DNI 10048456D, en su calidad de Director General de la Fundación, con domicilio social en Cubillos del Sil (León), C.P. 24492, avenida Presidente Rodríguez Zapatero, S/N, y NIF G84737238, en virtud de las atribuciones que le confieren los poderes otorgados ante el Notario del Ilustre Colegio de Madrid, D. Pedro-José Bartolomé Fuentes, el día 11 de enero de 2019, con el número 59 de su protocolo.

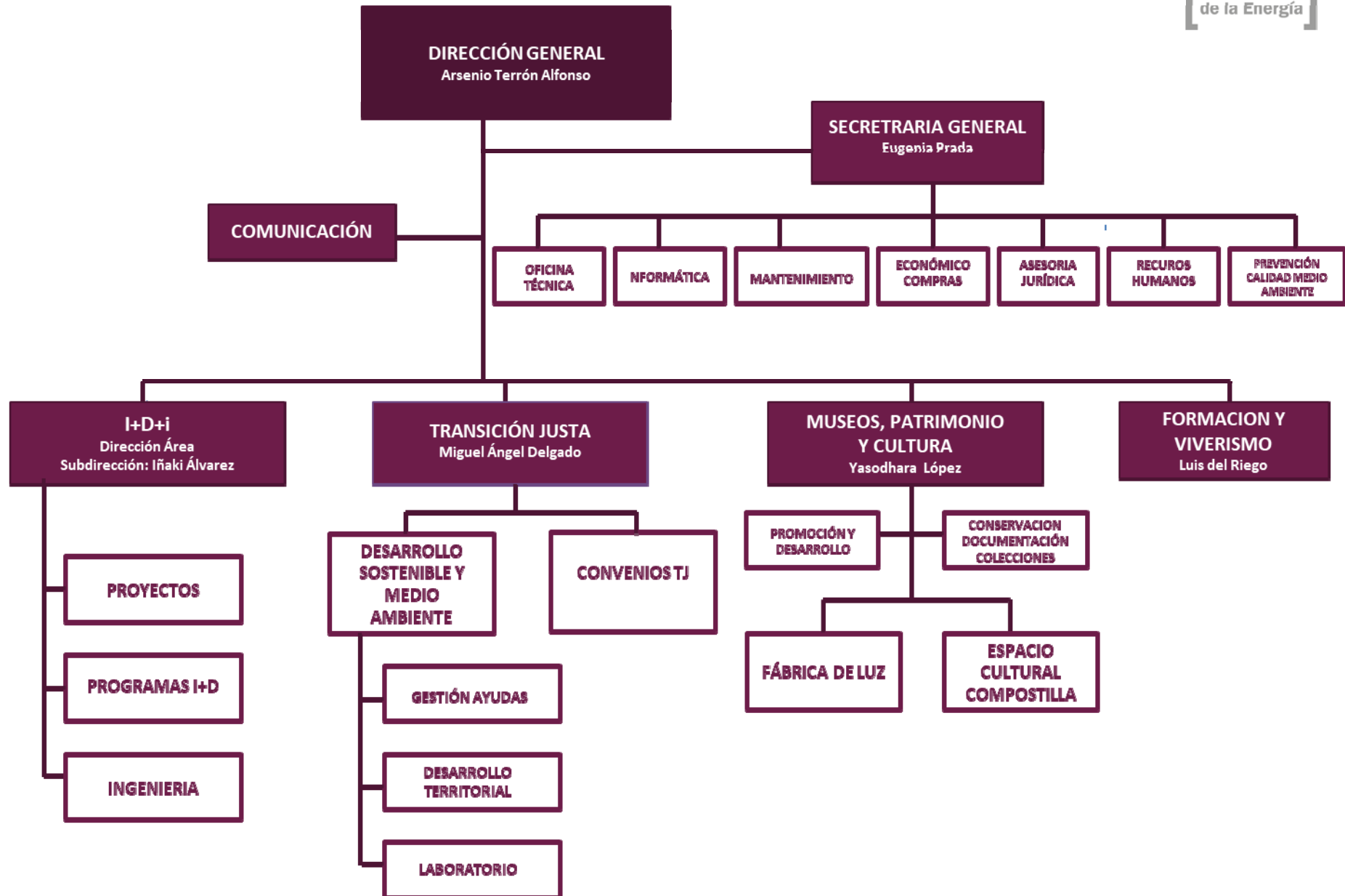
#### Organigrama.-



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA  
Y EL RETO DEMOGRÁFICO





## 02. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

El análisis de datos cuantitativos de la empresa refleja los siguientes indicadores:

➤ Plantilla desagregada por sexo:

En la Fundación Ciudad de la Energía la plantilla está integrada por 35 mujeres y 44 hombres lo que representa un 44 y un 56 % respectivamente. Este indicador muestra una cierta paridad pero existen departamentos masculinizados como: Mantenimiento, informática, asesoría jurídica, ingeniería y otros feminizados como atención al público en museo, convenios de Transición Justa, control económico fundamentalmente.

De 9 contratos temporales que representan el 11 % de la plantilla, 7 están ocupados por mujeres y 2 por hombres.

El 100% de la plantilla está contratada a jornada completa y el horario es continuo salvo los supuestos de reducción de jornada por guarda legal vigentes.

➤ Plantilla desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales:

De los 11 puestos directivos de la plantilla, régimen fuera de convenio, 7 están desempeñados por hombres y 4 por mujeres.

Dentro de los puestos en régimen de convenio:

Nivel Técnico Superior 21 desempeñados por hombres y 15 por mujeres

Nivel Técnico Medio 9 desempeñados por hombres y 8 por mujeres

Nivel Técnico Especialista 5 desempeñados por hombres y 8 por mujeres

Nivel Auxiliar Especialista 2 desempeñados por hombres 0 mujeres

## 03. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En los últimos 3 años (2019 a 2021) se han realizado 11 procesos de selección para la cobertura de 15 nuevas contrataciones. Consecuencia de ello se han incorporado a la plantilla de la Fundación 10 mujeres y 3 hombres. Uno de los procesos quedó vacante al no alcanzar, ningún candidato, la puntuación mínima exigida para continuar en el proceso y una plaza de otro proceso quedó vacante al renunciar la persona seleccionada.

Se aprecia la existencia de dos puestos de trabajo feminizados ya que el 100 % de las integrantes de los departamentos son mujeres:

- Técnico/a de Atención al Público
- Agentes del territorio

En ambos casos se presentaron hombres y mujeres a la convocatoria, no se mencionaba en las bases expresamente a mujeres, y además estas bases se ha confirmado en el seno de la comisión negociadora, que incluían un contenido no sexista.

También se aprecia la existencia de un puesto de trabajo masculinizado ya que el 100% de los integrantes del departamento son hombres y es el caso del puesto de Técnico jurídico.



En ambos casos se presentaron hombres y mujeres a la convocatoria, no se mencionaba en las bases expresamente a hombres, y además estas bases se han confirmado en el seno de la comisión negociadora, que incluían un contenido no sexista.

Se da la paradoja de que en el caso de uno de los procesos de selección el puesto se cubrió con una mujer que finalmente renunció por motivos de salud.

La selección y contratación la realiza la Fundación siguiendo los criterios establecidos por la Dirección respecto a los criterios generales y por cada departamento respecto a los criterios específicos de cada puesto de trabajo.

En el proceso participa siempre un miembro del departamento de RRHH que tienen formación en igualdad y el responsable del departamento al que se incorporará el o la candidato/ha seleccionado/a.

Con carácter general el proceso de selección consiste en una valoración de méritos y una entrevista personal en la que se realizan las mismas preguntas a todos y a todas las candidatas que se presentan y en el que no se incluyen en ningún caso preguntas personales ni sobre la situación familiar de las personas que presentan su candidatura.

Tal cual se analiza en el seno de la comisión, en términos generales llegan un mayor número de CV de mujeres que de hombres, tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso y ni hombres ni mujeres necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa.

Normalmente los procesos de selección se publicitan en la página web de la Fundación en tableros de anuncios de colegios profesionales si fuera necesario y en el punto de acceso general a las administraciones públicas.

En el seno de la comisión se concluye que se ha producido una contratación de mujeres sin que hubiera intención de favorecer a ninguno de los dos sexos.

#### **04. FORMACIÓN**

Durante el año 2020, año de la pandemia por COVID-19, la totalidad de la plantilla realizó tres cursos de formación on line por un total de 18 horas.

Se impartieron presencialmente dos cursos:

- Herramienta Copérnicus al que acudieron 5 hombres y 1 mujer por un total de 16 horas
- Desfibrilador 4 mujeres y 3 hombres durante 8 horas

Se imparte curso Biogas por 10 horas a 2 hombres y 1 mujer en modalidad on line.

En el seno de la comisión se concluye el siguiente análisis:

Durante el año 2021 los hombres participaron mayoritariamente en formación obligatoria para su puesto de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales por un total de 63 horas.

Un hombre y dos mujeres recibieron formación de equipamiento de laboratorio por un total de 14 horas.

Dos mujeres recibieron formación técnica, Conceptos de Química insólita, para el desempeño de su puesto de trabajo durante 150 horas.

No se observa que hombres o mujeres accedan de un modo desigual a la formación.

## **05. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

En el año 2018 se observa que promocionaron de técnico a mando intermedio dos hombres en puestos ocupados tradicionalmente por varones en área de mantenimiento de instalaciones.

En el año 2019, como consecuencia de la distribución de los fondos adicionales permitida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en el nivel de operario, se procedió a la adecuación de los salarios que ocupaban los niveles más baja de la tabla salarial que correspondían a dos hombres, lo mismo ocurrió en el nivel de técnico medio F resultando también la adecuación retributiva de otro hombre.

En el año 2020 se promocionó a un hombre y a una mujer de técnico a mando intermedio.

En el año 2021 se promocionó a una categoría superior a una de las administrativas que ocupaba el nivel más bajo del puesto técnico/a especialista.

En el nivel de técnico se promocionó a una categoría superior a 4 mujeres y 3 hombres.

El nivel de mando intermedio fue alcanzado por dos mujeres

Un hombre promocionó de mando intermedio a Directivo.

Analizadas las diferentes situaciones referidas, en el seno de la comisión no se ha observado una diferencia de trato entre hombres y mujeres en la promoción dentro de la Fundación.

## **06. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

Horario de trabajo.- Desde año 2018 el horario de trabajo deja de ser partido para pasar a ser jornada continua con un margen de flexibilidad tanto a entrada como a la salida del trabajo de 1 hora.

## **07. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Las medidas adoptadas por la Fundación y vigentes a fecha actual en materia de conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados / as durante los últimos ejercicios de referencia han sido:

1. En acuerdo con comité de empresa se consensuó la posibilidad de acumulación de jornadas en supuestos reducciones jornada por guarda legal o motivos familiares.
2. En el marco de la negociación del II Convenio colectivo de la Fundación, ya cerradas las mismas y en fase de autorización, se recogen medidas de conciliación vida laboral y familiar: Creación bolsa de horas 5 % de la jornada laboral para atender situaciones de conciliación vida laboral y familiar, acumulación de jornada en supuestos de reducciones de jornada por guarda legal y cuidado dependientes, establecimientos de licencias para

cuidado hijos y familiares hasta 2 grado consanguinidad y afinidad más allá de las reducciones y excedencias de tal naturaleza ya aplicables con normativa vigente y en convenio de la Fundación.

3. Medidas Crisis Sanitaria COVID 19.- Durante el año 2021 y hasta el 17 de octubre, la Fundación por Resolución de la Dirección General ha mantenido con carácter general la prestación del servicio en situación de trabajo a distancia salvo circunstancias excepcionales, como medida de prevención y de conciliación para cumplimiento deberes familiares que pudieran ser consecuencia mencionada crisis sanitaria hasta el 17 de octubre de 2021.
4. Excedencias por motivos guarda legal o motivos familiares.- En el ejercicio 2021 se han solicitado excedencias de tal naturaleza por una empleada y un empleado para el cuidado de sus hijos menores de 3 años, ambas se autorizaron en los términos solicitados por la empleada y el empleado.
5. Reducciones jornada por guarda legal.- Durante el ejercicio 2021 se han mantenido vigentes las reducciones de jornada y concreciones horarias en los términos solicitados por los trabajadores/as en ejercicios anteriores y se ha autorizado las jornadas y concreciones horarias en los términos solicitados.
6. Los permisos por nacimiento de hijo/a y cuidado del menor en los términos solicitados por los/as empleados/as dentro del marco legal; reconociendo en su caso la acumulación de las jornadas de permiso para cuidado lactante también en los términos solicitados por los/las empleados/as y en cómputo de hasta que lactante tenga 12 meses. En el último ejercicio se ha producido el nacimiento de dos niñas y un niño resultando ser dos madres y un padre los beneficiarios de estos permisos.
7. Los empleados de la Fundación cuentan con un permiso retribuido por acudir al servicio médico con descendientes, así como la posibilidad de adecuar la jornada laboral para acudir a reuniones y entrevistas con profesorado.

## **08. RETRIBUCIONES**

Realizados los análisis retributivos de la plantilla en las anualidades 2020 y 2021, se presenta el resultado del año 2021 puesto en común en el seno de la Comisión:

La valoración de los puestos de trabajo se ha efectuado comparando cada puesto con la Clasificación Profesional contenida en los artículos 13 a 17 del I Convenio Colectivo de la Fundación Ciudad de la Energía

Artículo 15. Niveles profesionales.

Cada Grupo profesional, se estructura y subdivide en distintos niveles profesionales, acorde con los conocimientos, experiencia, autonomía, iniciativa y complejidad de las tareas a realizar.

Tal subdivisión abarcará desde el nivel máximo A, hasta el mínimo F, respondiendo, respectivamente, al nivel más alto y más bajo dentro de cada grupo profesional.

Nivel F.

Personas con competencia en un conjunto reducido de actividades profesionales relativamente simples, correspondientes a procesos normalizados. Escaso dominio de las funciones y de las técnicas propias de su área profesional. Sin autonomía de

acción o trabajo bajo una total supervisión. Sin influencia en los resultados, ni en los procesos de propuesta, planificación o gestión.

La permanencia en este nivel se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 del presente convenio y el paso al nivel E dentro de la promoción horizontal conllevará la realización de la formación definida en el artículo 26.

Nivel E.

Personas con competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas, con capacidad de utilizar los instrumentos y las técnicas necesarias. Realizan las actividades encomendadas de forma autónoma bajo la supervisión inmediata de su superior. Sin influencia en los resultados, ni en los procesos de planificación o gestión, aunque con cierta capacidad de propuesta.

La permanencia en este nivel se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 del presente convenio y el paso al nivel D dentro de la promoción horizontal conllevará la realización de la formación definida en el artículo 26.

Nivel D.

Personas con competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y con habilidades de gestión suficientes para realizar con autonomía las actividades asignadas, bajo una supervisión periódica.

Poseen capacidad de propuesta, modificación de planes y pueden desempeñar la jefatura de grupos o secciones o coordinar tareas que no revistan especial dificultad.

La permanencia en este nivel se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 del presente convenio y el paso al nivel C dentro de la promoción horizontal conllevará la realización de la formación definida en el artículo 26.

Nivel C.

Personas con competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales, con habilidades de gestión y experiencia profesional. Poseen autonomía personal, desarrollando sus actividades con independencia y capacidad para realizar modificaciones y cambio de planes en función de las circunstancias.

Están en condiciones de supervisar o coordinar el trabajo de personas o unidades y realizar propuestas de actuación al nivel organizativo superior.

La permanencia en este nivel se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 del presente convenio y el paso al nivel B dentro de la promoción horizontal conllevará la realización de la formación definida en el artículo 26.

Nivel B.

Personas con competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas, realizadas en diversos contextos, que requieren conjugar variables de tipo técnico, económico u organizativo, para planificar acciones, definir o desarrollar procesos o servicios.

Personas de elevado nivel de formación técnica, experiencia y habilidades de gestión.

Poseen la capacidad para dirigir unidades dentro de su grupo profesional y realizar la planificación de las actividades de las mismas dentro de las estrategias generales de la organización, así como la capacidad de representar a la organización en foros internacionales, en su área funcional.

La permanencia en este nivel se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 del presente convenio y el paso al nivel A dentro de la promoción horizontal conllevará la realización de la formación definida en el artículo 26.

Nivel A.

Personas con competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad, realizadas en diversos contextos, que a menudo implican planificar acciones, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de los recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.

Personas de elevado nivel de formación técnica, experiencia y habilidades de gestión.

Poseen la capacidad para dirigir unidades dentro de su grupo profesional y realizar la planificación de las actividades de las mismas dentro de las estrategias generales de la organización, así como la capacidad de representar a la organización en foros internacionales, en su área funcional.

Artículo 17. Clasificación de puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo de la Fundación se clasificarán, de acuerdo con factores tales como la coordinación o dirección de equipos, grupos, proyectos y programas, teniendo en cuenta la responsabilidad en el cumplimiento de objetivos de la Fundación y su carácter táctico o estratégico y la complejidad técnica y envergadura económica.

Técnico Superior: Niveles A, B, C, D, E y F.

Estos puestos serán desempeñados por personal del Grupo I. Sus funciones son de carácter técnico y están encuadrados en las distintas unidades, proyectos o programas de la Fundación. Por sus características, estos puestos de trabajo no realizan funciones de coordinación o dirección.

Con carácter general, los distintos niveles profesionales se definen en relación a sus atributos de la forma siguiente:

Técnico Superior Niveles F, E, D, C, B y A. Todos ellos Técnicos Superiores o con conocimientos equivalentes equiparados por la Fundación y cuyo paso de un nivel a otro responderá, salvo las Jefaturas (promoción vertical), a su ascenso por el transcurso del tiempo, unido a la formación adecuada y necesaria más el informe favorable de su Superior o Responsable inmediato, tal y como se definirá en el capítulo de promoción profesional.

Técnico Medio: Niveles A, B, C, D, E y F.

Estos puestos serán desempeñados por personal del Grupo II. Sus funciones son de carácter técnico y están encuadrados en las distintas unidades, proyectos o programas de la Fundación. Por sus características, estos puestos de trabajo no realizan funciones de coordinación o dirección.

Con carácter general, los distintos niveles profesionales se definen en relación a sus atributos de la forma siguiente:

Técnico Medio Nivel F, E, D, C, B y A. Todos ellos Técnicos Medios o con conocimientos equivalentes equiparados por la Fundación y cuyo paso de un nivel a otro responderá, salvo las Jefaturas (promoción vertical), a su ascenso por el transcurso del tiempo, unido a la formación adecuada y necesaria más el informe favorable de su Superior o Responsable inmediato, tal y como se definirá en el capítulo de promoción profesional.

Técnico Especialista: Niveles A, B, C, D, E y F.

Estos puestos serán desempeñados por personal del Grupo III. Sus funciones son de carácter especializado y están encuadrados en las distintas unidades, proyectos o programas de la Fundación. Por sus características, estos puestos de trabajo no realizan funciones de coordinación o dirección.

Con carácter general, los distintos niveles profesionales se definen en relación a sus atributos de la forma siguiente:

Técnico Especialista Niveles F, E, D, C, B y A. Todos ellos Técnicos Especialistas o con conocimientos equivalentes equiparados por la Fundación y cuyo paso de un nivel a otro responderá, salvo las Jefaturas (promoción vertical), a su ascenso por el transcurso del tiempo, unido a la formación adecuada y necesaria más el informe favorable de su Superior o Responsable inmediato, tal y como se definirá en el capítulo de promoción profesional.

Auxiliar Especialista: Niveles A, B, C, D, E y F.

Estos puestos serán desempeñados por personal del Grupo IV. Sus funciones son de ayuda o auxilio de carácter especializado y están encuadrados en las distintas unidades, proyectos o programas de la Fundación. Por sus características, estos puestos de trabajo no realizan funciones de coordinación o dirección.

Con carácter general, los distintos niveles profesionales se definen en relación a sus atributos de la forma siguiente:

Auxiliar Especialista Niveles F, E, D, C, B y A. Todos ellos Auxiliares Técnicos Especialistas o con conocimientos equivalentes equiparados por la Fundación y cuyo paso de un nivel a otro responderá, salvo las Jefaturas (promoción vertical), a su ascenso por el transcurso del tiempo, unido a la formación adecuada y necesaria más el informe favorable de su Superior o Responsable inmediato, tal y como se definirá en el capítulo de promoción profesional.

Los trabajadores que ingresen en la Fundación a través de un contrato en Prácticas, independientemente del Grupo Profesional en el que lo hagan, percibirán una retribución del 70% durante el primer año y del 80% durante el segundo año, del salario fijado en este Convenio para un trabajador de su mismo grupo profesional y nivel F.

El resultado del análisis retributivo en cuanto importes efectivos promedios es el siguiente:

**1.1.a. IMPORTES  
EFECTIVOS  
Promedios**

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	C.											
				CP	Product	Retén	JS1	JS2	JS3	JG1	JG2	JG3	JG4	JG5	JG6
<b>TOTAL</b>			<b>8%</b>	9%	51%	100%			100%		16%	-26%	-26%		100%
Hombre	44	44	27.055	9.194	1.680	266	0	0	224	0	448	100	84	0	37
Mujer	35	35	24.910	8.355	819	0	0	344	0	0	375	125	106	0	0

En la Fundación Ciudad de la Energía, el puesto de la Dirección General está ocupado por un hombre, existen dos directivos que son un hombre y una mujer con la categoría de Director y Directora de Programa D y que dependen directamente del Director General. También dependen directamente del Director General otros 3 directores de Departamento, dos hombres, con las categorías de Director de

Departamento B y F respectivamente y una mujer con la categoría de Directora de Departamento F. En un escalón inferior y dependiendo de alguno de los Directores anteriores se encuentran 2 mujeres y 3 hombres.

De los 10 puestos directivos 4 serían mujeres y 6 hombres. Ello nos lleva a un porcentaje de 60% hombres-40% mujeres.

Dentro de los puestos en régimen de convenio:

Nivel Técnico Superior 21 desempeñados por hombres y 15 por mujeres.

Nivel Técnico Medio 9 desempeñados por hombres y 8 por mujeres.

Nivel Técnico Especialista 5 desempeñados por hombres y 8 por mujeres.

Nivel Auxiliar Especialista 2 desempeñados por hombres 0 mujeres.

Como resultado del diagnóstico realizado, la Fundación Ciudad de la Energía propondrá las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

Respecto a la promoción profesional se fomentará la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción:

1. Estableciendo el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas.

Se medirá a través de la inclusión de este principio en los procesos de promoción, evaluando el número de hombres y mujeres promocionados/as.

Esta medida la llevará a cabo el Departamento de RRHH durante toda la vigencia del plan de igualdad.

2. Manteniendo una presencia equilibrada (60%-40%) de hombres y mujeres en los puestos de Dirección, con el objetivo de alcanzar la paridad (50%-50%).

Se medirá evaluando el número de hombres y mujeres directivos.

Esta medida la llevará a cabo el Departamento de RRHH durante toda la vigencia del plan de igualdad.

3. Informando a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas en los centros de la empresa. % de promociones de mujeres y hombres en los distintos centros.

Se medirá la implantación de esta medida evaluando el porcentaje de hombres y mujeres promocionados

Esta medida la llevará a cabo el Departamento de RRHH durante toda la vigencia del plan de igualdad.

4. Formando específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.

Se medirá la implantación de esta medida a través del número de responsables formados, de acciones formativas sobre el total de personas que evalúan candidaturas

Esta medida la llevará a cabo el Departamento de RRHH dentro del año siguiente a la aprobación del plan de igualdad.

Respecto a la retribución percibida por los empleados se velará por la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

1. Informando periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.
2. Realizando, durante toda la vigencia del plan estudios de Brecha Salarial.

## **09. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

En el momento de la realización del diagnóstico y desde enero de 2018 la Fundación cuenta con un protocolo de actuación para la prevención, denuncia y erradicación de conductas que supongan acoso laboral donde se delimita expresamente el tipo de acoso sexual.

En el seno de la comisión se acuerda adoptar un protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo siguiendo el modelo facilitado por el Ministerio de Igualdad a través de la página web en el Instituto de las Mujeres.

Cumpliendo así con la legislación por la que todas las empresas, sean del tamaño que sean, tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

## **10. OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS**

Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

## **11. CONCLUSIONES**

Una vez cerrada la fase de análisis de datos se consensuan los objetivos generales del plan

- Objetivos generales.
  - Avanzar en la Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.
  - Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.
  - Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
  - Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual Valor.



- Ámbitos prioritarios de actuación.
  - Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
  - Cuestionario
  - Transversalidad género.

**fundación** | Avda. Presidente Rodríguez Zapatero, s/n  
**ciudad** | 24492 Cubillos del Sil (León)  
**de la** | Tel. (+34) 987 457 454 / Fax. (+34) 987 424 400  
**energía** | [www.ciuden.es](http://www.ciuden.es)



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA  
Y EL RETO DEMOGRÁFICO

