



II Plan de Igualdad (2025 – 2029)

Índice

1.	Presentación	3
1.1.	Marco Legislativo	3
1.2.	Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	4
2.	Compromiso	5
3.	Ámbito personal, territorial y temporal	6
4.	Informe Diagnóstico	6
4.1.	Proceso y metodología	6
4.2.	Datos de CEISLAB	7
4.3.	Estructura organizativa.....	9
5.	Análisis cuantitativo	9
5.1.	Evolución de la plantilla.....	10
5.2	Análisis de igualdad por materias	12
5.2.1	Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.....	12
5.2.1.1	Procesos de selección y contratación.	12
5.2.1.2	Formación.	14
5.2.1.3	Promoción profesional.	14
5.2.1.4	Clasificación profesional	15
5.2.1.5	Condiciones de trabajo	16
5.2.1.6	Ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar.....	17
5.2.1.7	Infrarrepresentación femenina.....	17
6.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	17
7.	Objetivos del Plan de Igualdad de CEIS, S.L.....	18
7.1.	Objetivo General.....	18
7.2.	Objetivos específicos.....	18
8.	Medidas.....	19

Sonia

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

1. Presentación

El Centro de Ensayos, Innovación y Servicios, S.L., CEISLAB en adelante, es una empresa española con una gran experiencia y conocimientos técnicos en el campo de la evaluación de la conformidad así como en el desarrollo y realización de ensayos y servicios de asistencia técnica relacionados con la Calidad, la Seguridad y el Medioambiente.

Nace en 1999 participada por La Asociación Española de Normalización (AENOR), la Fundación para el Fomento y la Innovación Industrial (F2I2), el LGAI y la Fundación.

CEISLAB está certificada en su sistema de gestión integrado de Calidad y Medio Ambiente conforme a las normas internacionales de referencia UNE EN ISO 9001 y UNE EN ISO 14001. También está acreditada por ENAC para más de 1000 ensayos y más de 550 normas de producto diferentes.

Las acreditaciones mencionadas son el resultado de la alta competencia de la organización gracias a un alto nivel de conocimiento de los profesionales que forman la organización, y unas eficaces herramientas de gestión.

CEISLAB apuesta por políticas de gestión de personas que faciliten el desarrollo profesional de su equipo humano, a través de la formación, el respeto, la conciliación, la corresponsabilidad, la estabilidad laboral y la igualdad.

En este marco, presentamos el Segundo Plan de Igualdad del Centro de Ensayo, Innovación y servicios, S.L dando continuidad al primer Plan y considerándolo, una herramienta para continuar contribuyendo en la mejora de nuestro sistema de gestión de los Recursos Humanos.

1.1. Marco Legislativo

El marco legislativo bajo el que desarrollamos las distintas etapas del Diagnóstico de situación y presente Plan de Igualdad de la Organización es el siguiente:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sonia

✓

Alfonso

Alfonso

Alfonso

- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica La Ley de igualdad 3/2007 y el Estatuto de los Trabajadores.
- 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 e octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

 Sonia

1.2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

- Por la empresa

Federico Muñoz Sánchez, Consejero Delegado de la empresa.

Rosa Marín Alcázar, Directora de RRHH.

Julio Viñas Setién, Director de Tecnologías de la Información .

- Por la Representación de las Personas Trabajadoras.

Presidente: Rafael Martínez Gallego (CCOO).

Secretaria: Sonia Rodríguez Orozco (UGT).

Delegados de seguridad: Marta Ruiz de Lara (CSIF) y José Fernando García Jiménez (UGT).

Vocal de igualdad: Miguel Mesa Gutiérrez (CCOO).



2. Compromiso



Crta. de Villaviciosa de Odón a Móstoles. Km 1,5
28935 - Móstoles, Madrid
Código de barras: www.ceislab.com
N.I.F. B-82385733

COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD

La Dirección y el Comité de Empresa del Centro de Ensayos, Innovación y Servicios, S.L., en base a los valores de **integridad y responsabilidad social** de la organización, así como del **principio de no discriminación e igualdad de oportunidades** incluido en su **código ético**, declaran su **compromiso** y colaboración, en el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y eviten la discriminación directa o indirecta por orientación sexual, identidad o expresión de género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.

CEISLAB asume como un precepto básico y activo de su política corporativa y de recursos humanos la **igualdad de trato y de oportunidades entre todas las personas trabajadoras de la organización**, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad empresarial.

El compromiso enunciado se llevará a la práctica a través del diseño e implantación de **planes de igualdad** teniendo por objetivo erradicar la discriminación por cualquier motivo y favorecer la igualdad de trato entre las personas trabajadoras, aportando para ello los medios humanos y materiales necesarios.

El equipo de profesionales de CEISLAB, asumiendo esta máxima, velará por proyectar y respetar una imagen acorde con la misma.

Móstoles, 19 de junio de 2025


Fdo.: Federico Muñoz Sánchez
Representante Laboral




Fdo.: Rafael Martínez Calleja
Presidente Comité de Empresa



Sonia B

17

[Signature]

[Signature]

[Signature]

3. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad, es de aplicación a la totalidad del personal laboral de CEISLAB, así como a todas las personas que presten sus servicios cedidas por empresas de trabajo temporal u otras entidades, incluidos profesionales autónomos, cuando presten sus servicios en nombre y representación de CEISLAB.

El Plan de Igualdad, afecta al único centro de trabajo de la organización, situado en Móstoles (Madrid), entrando en vigor el 5 de Diciembre de 2025 y teniendo una vigencia de 4 años, sin poder exceder su duración de este tiempo acorde a lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

4. Informe Diagnóstico

4.1. Proceso y metodología

La Dirección de Recursos Humanos ha proporcionado la información cuantitativa a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, quienes a lo largo de distintas reuniones han analizado los datos elaborando el presente diagnóstico.

Cuando se ha requerido, se han solicitado otros datos relacionados con el análisis de la información necesaria a distintos miembros de la organización. Tal es el caso de datos relacionados con publicidad (Técnico de Marketing y Gestora de Compras), Dirección de Administración y Finanzas (datos relacionados con salarios).

Parte importante de la información cualitativa del diagnóstico ha sido recogida a través de procesos de RRHH, analizados en la Comisión de Igualdad.

El diagnóstico ha sido realizado con información recopilada sobre el año 2025 y cuando ha sido relevante se han incorporado datos comparativos de años anteriores.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha analizado en reunión y elaborado las conclusiones del diagnóstico de situación que se incorporan al Plan de Igualdad.

 Sonia

La Comisión Negociadora fue constituida en reunión con Comité de Empresa con fecha 21 de marzo de 2025. Se compone de los siguientes miembros:

- Rosa Marín Alcázar - Directora de Recursos Humanos
- Julio Viñas Setién - Director de Tecnologías de la Información
- Miguel Mesa Gutiérrez - Vocal de Igualdad Comité de Empresa (CC.OO.)
- Sonia Rodríguez Orozco - Secretaria de Comité de Empresa (U.G.T.)
- D. Federico Muñoz Sánchez - Consejero Delegado. Presidente de la Mesa con voz, sin voto.

4.2. Datos de CEISLAB

Datos de la empresa

Razón Social	Centro de Ensayos, Innovación y Servicios, S.L.
NIF	B82385733
Domicilio Social	Cr. Villaviciosa de Odón a Móstoles, Km. 1,5 (28935 Móstoles), Madrid
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Año de constitución	1999
Responsable de la Entidad	
Nombre	Federico Muñoz Sánchez
Cargo	Consejero Delegado
Teléfono	91 616 97 10
e-mail	fmunoz@ceis.es
Responsable de Igualdad	
Nombre	Rosa Marín Alcázar
Cargo	Directora de Recursos Humanos
Teléfono	91 616 97 10
e-mail	rmarin@ceis.es
Actividad	
Sector de Actividad	Investigación técnica y científica
CNAE	7112

Sonia

FF

Ed. Muñoz

FF

FF

Descripción de la actividad	Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico
Dispersión geográfica	Único centro de trabajo en Móstoles
Dimensión	
Personas Trabajadoras	Mujeres 27 Hombres 69 Total 96
Centros de trabajo	Único centro de trabajo situado en la CAM (Móstoles)
Facturación anual 2024	12.543.068,59 €
Organización de la gestión de personas	
Dpto. De personal	Dirección de Recursos Humanos con 2 personas.
Rec. de igualdad obtenidos	Sin reconocimientos
Representación Legal de Trabajadores/as	Mujeres 2 Hombres 3 Total 5

Sonia B

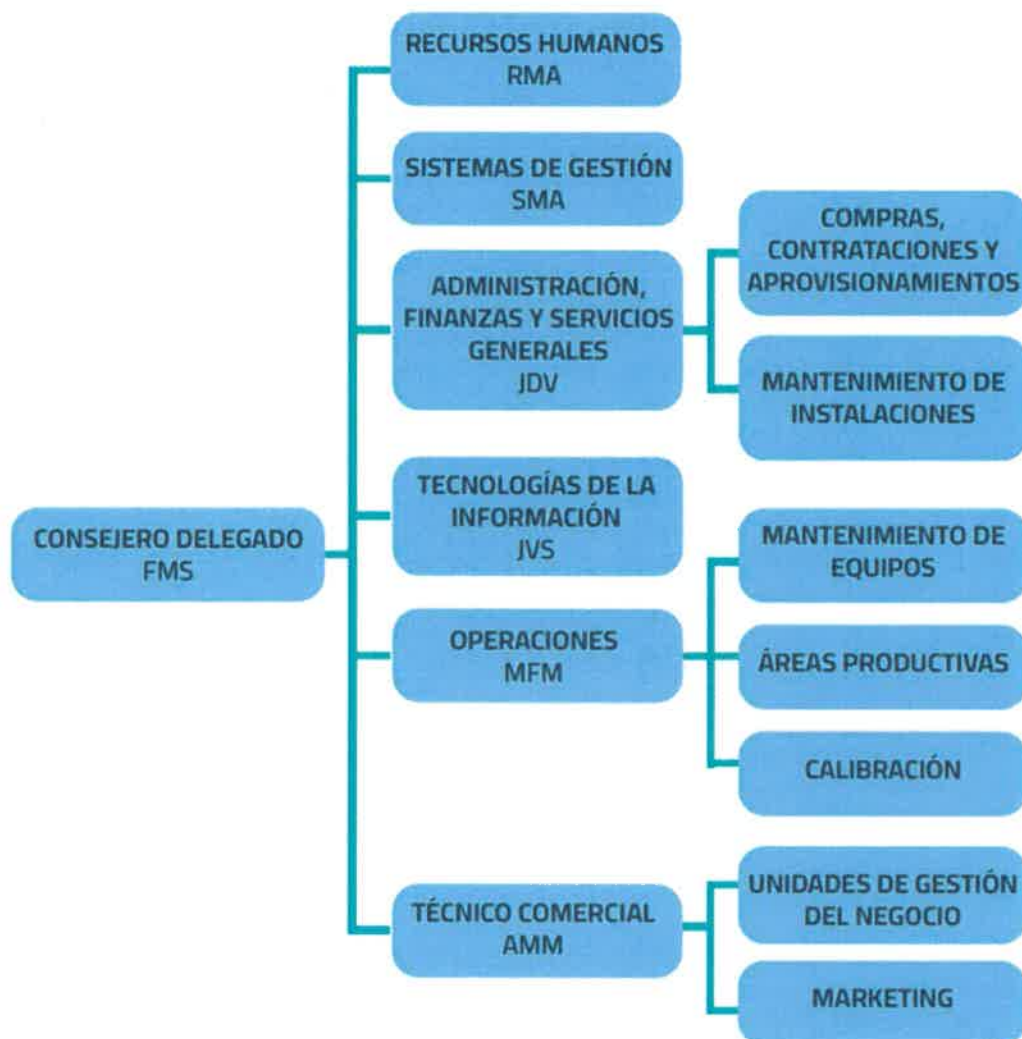
LZ

M. M. M.

S. S.

M. M.

4.3. Estructura organizativa.

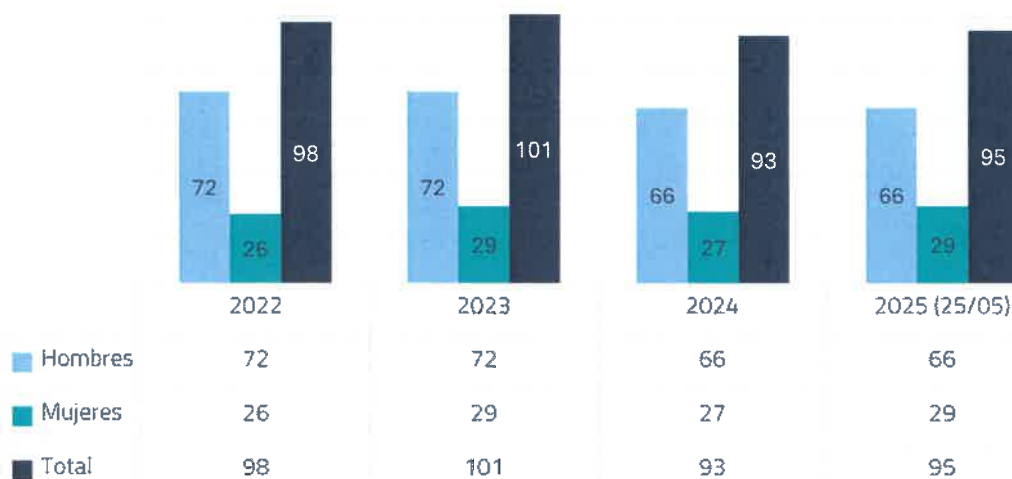


5. Análisis cuantitativo

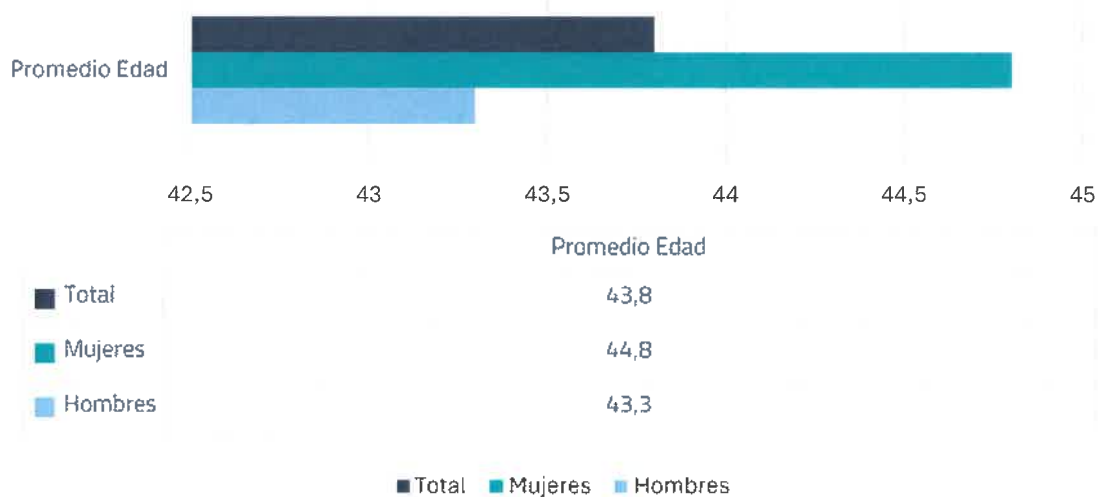
Los datos de este análisis salvo que dispongan de otra identificación son de fecha 31/05/2025

5.1. Evolución de la plantilla

Nº hombres y mujeres en plantilla



Promedio de edad plantilla (25/05/2025)



Plantilla distribuida por antigüedad

Antigüedad	Hombres		Mujeres		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
01 año	8	72,73%	3	27,27%	11
01 - 04 años	17	73,91%	6	26,09%	23
05 - 09 años	8	72,73%	3	27,27%	11
10 - 19 años	15	65,22%	8	34,78%	23
20 - 29 años	10	58,82%	7	41,18%	17
> 30 años	8	80,00%	2	20,00%	10
Total general	66	69,47%	29	30,53%	95

**Promedio antigüedad
en CEISLAB
13,46 años**

Mujeres 14,48 años
Hombres 13,95 años

Vinculación, tipo de contratación y relación laboral

	Hombre		Mujer		Total	Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contratación directa	66	86,84%	29	93,55%	95	88,79%
Indefinido	66	100,00%	28	96,55%	94	98,95%
Jornada Completa	64	96,97%	28	100,00%	92	97,87%
Jornada Parcial (jub.)	2	3,03%		0,00%	2	2,13%
Temporal		0,00%	1	3,45%	1	1,05%
Empresa Trabajo Temporal	1	1,32%	1	3,23%	2	1,87%
Estudiante	8	10,53%	1	3,23%	9	8,41%
Representante legal	1	1,32%		0,00%	1	0,93%
Total general	76	100,00%	31	100,00%	107	100,00%

Distribución de jornada (incluido personal ETT)

	Hombres	Mujeres	Total general
Jornada completa 37,5	61	29	90
Intensivo mañana	46	25	71
Adaptación de jornada	2	2	4
Turnos	11	2	13
Intensivo tarde	2		2
Jornada completa 35*	6	1	7
Total general	67	30	97

*Todos intensivo mañana

Sonia B

40

delivered

20

100%

Distribución por departamento (incluido personal E.T.T.)

Departamentos	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	2	3	5
Dirección de Tecnologías de la Información	5		5
Dirección de Sistemas de Gestión	1	1	2
Marketing y comunicación		1	1
Dirección de Recursos Humanos		1	1
Dirección de Administración, Finanzas y S. Grales., Administración Financiera	6	3	9
Almacenes y Gestión de Muestras	3	1	4
Mantenimiento de equipos	3		3
Operaciones Eléctricas	12		12
Operaciones Mecánicas	12	2	14
Operaciones Químicas	3	5	8
Operaciones Rendimiento Energético	12	2	14
Unidad de Negocio Accesibilidad	1	1	2
Unidad de Negocio Eléctrico	3	4	7
Unidad de Negocio Energía	2	2	4
Unidad de Negocio Plásticos	2	4	6
Total general	67	30	97

Sonia B

TH

Alfonso

Alfonso

Alfonso

5.2 Análisis de igualdad por materias

5.2.1 Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

5.2.1.1 Procesos de selección y contratación.

Las vacantes se comunican mediante diversos canales, como portales de empleo, bolsas universitarias y la web de CEISLAB, con el objetivo de alcanzar una mayor diversidad de perfiles. Se emplea, además, un enfoque de lenguaje inclusivo en todas sus publicaciones, conforme a su guía interna.

Si bien se utiliza un sistema de recepción de candidaturas con CV ciego a través de la web, aún se identifican a las personas a través del lenguaje o los correos electrónicos de contacto.

La selección se basa en criterios técnicos, competencias transversales y motivación por el puesto y la organización. Se promueve así un entorno de igualdad de oportunidades en el acceso a nuevas posiciones.

Datos: 2024	Hombres	Mujeres	Total general
Contratación laboral y directa	9	3	12
Indefinido	9	2	11
Asistente Administrativo (Back Office)	1	1	2
Facility Manager	1		1
Técnico de infraestructuras y redes	1		1
Técnico de Mantenimiento de equipos	1		1
Técnico de Mantenimiento Instalaciones	1		1
Técnico de Operaciones de Rendimiento Energético	3		3
Técnico de Operaciones Mecánicas	1		1
Técnico en Marketing y Comunicación		1	1
Temporal		1	1
Auditora (inspección)		1	1
Datos: mayo 2025	2	2	4
Indefinido	2	2	4
Auxiliar de Operaciones Almacenes y Gestión de Muestras	1		1
Auxiliar de Operaciones Mecánicas	1		1
Gestor de Muestras		1	1
Técnico de RRHH y SIG		1	1
Total general	11	5	16

En cuanto a las descripciones de puestos de trabajo en CEISLAB se mantienen actualizadas. Se revisan en cambios organizativos o de funciones y son elaboradas mediante análisis de tareas, entrevistas o cuestionarios.

En los procesos de selección participan profesionales con formación específica en igualdad, desde la Dirección de RRHH hasta mandos intermedios.

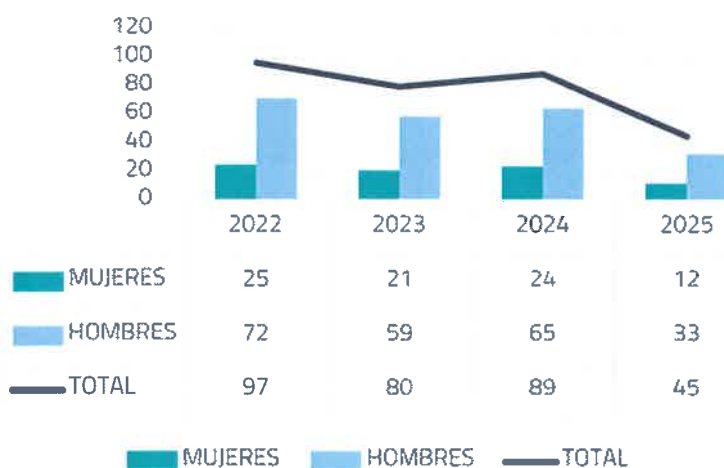
5.2.1.2 Formación.

CEISLAB cuenta con un **proceso definido** para detectar necesidades formativas, elaborar el Plan de Formación y evaluar su impacto.

El plan responde a criterios de adecuación al puesto, crecimiento profesional y cumplimiento normativo, asegurando la competencia técnica del personal de toda la organización.

Todas las formaciones en 2024 se han impartido en horario laboral, salvo casos puntuales justificados en la mayoría de los casos por el horario de impartición del proveedor. Además, el permiso para asistir a exámenes oficiales es remunerado y no recuperable, en línea con la política de conciliación de la empresa. Además del Plan de Formación se cuenta con Ayudas a la formación voluntaria, en idiomas y en estudios universitarios.

Evolución formación. Nº de participantes

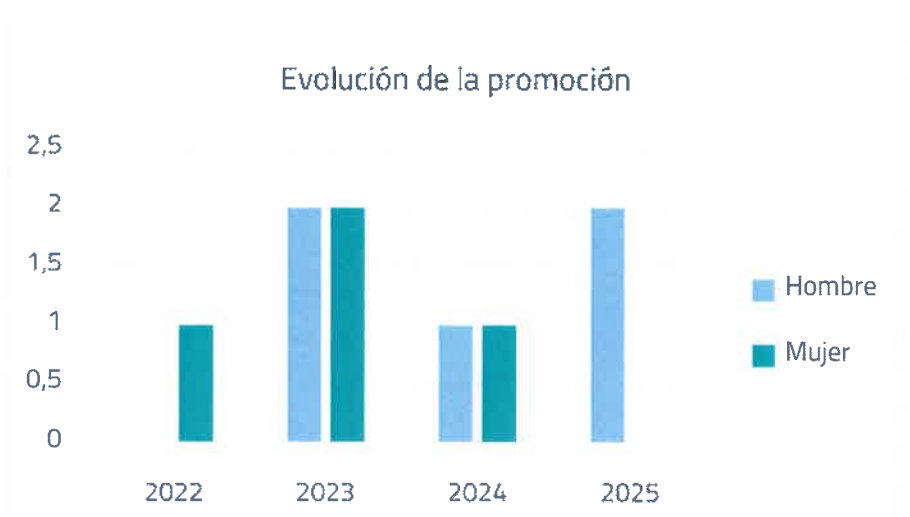


* Datos: mayo 2025

5.2.1.3 Promoción profesional

No existe un proceso estructurado de promoción interna debido a las propias características de CEISLAB que hasta la fecha mantiene una estructura predominantemente horizontal.

Aunque no existe un proceso de carrera estructurado, CEISLAB realiza promociones internas basadas en la formación, la experiencia y los méritos de cada persona, garantizando la igualdad de oportunidades y la ausencia de discriminación. Al contar con un único centro de trabajo, las promociones no implican movilidad geográfica, aunque algunos puestos pueden requerir desplazamientos por las características del cargo, como ocurre en el ámbito comercial.



5.2.1.4 Clasificación profesional

CEISLAB atiende su clasificación profesional en orden a la Valoración de Puestos de trabajo, respetando los niveles profesionales según la titulación formal establecida en el Convenio Colectivo que le aplica.

Categoría profesional	Hombre	Mujer	Total
Nivel 1	18	12	30
Nivel 2	8	5	13
Nivel 3	1		1
Nivel 4	7		7
Nivel 5	30	10	40
Nivel 6	2	2	4
Total	66	29	95

NIVEL	DESCRIPCIÓN
Nivel 1	Titulados universitarios con licenciatura, ingeniería, máster o doctorado
Nivel 2	Graduados universitarios con título de grado o equivalente.
Nivel 3	Titulaciones superiores universitarias no oficiales.
Nivel 4	Técnicos de Formación Profesional o titulaciones equivalentes con alta especialización en el puesto de trabajo.
Nivel 5	Técnicos de Formación Profesional o titulaciones equivalentes.
Nivel 6	Ocupaciones sin especialización técnica o sin formación profesional o equivalente.

Sonia B

5.2.1.5 Condiciones de trabajo

a) Horario y distribución del tiempo de trabajo

El horario general de CEISLAB es de 7,5 horas diarias de trabajo en jornada intensiva, con entrada flexible entre las 7:00 y las 8:00 horas. Se dispone de un descanso no recuperable de 10 minutos.

No se han registrado excedencias en 2024.

No ha existido movilidad geográfica en CEISLAB.

Existen puestos de trabajo sometidos a turnicidad en la Dirección de Operaciones, en horario de jornada intensiva de mañana, tarde o noche —incluidos fines de semana—, garantizando la adecuada cobertura operativa y el equilibrio en la distribución de los turnos para el personal.

Actualmente se permite el teletrabajo exclusivamente de forma excepcional y temporal por motivos de conciliación personal, previa solicitud y autorización de la Dirección de RRHH.

La empresa dispone de **Política de desconexión digital**, la cual ha sido difundida a través de la intranet y apoyada por protocolos técnicos de comunicación. Además, se respeta la privacidad de la plantilla en relación con la publicación de imágenes, gestionándose mediante consentimiento informado durante la incorporación.

La empresa acude a contrataciones de personal cedido por empresas de trabajo temporal para cubrir eventualmente situaciones de sustitución de personas trabajadoras o por necesidades imprevistas de puntas de trabajo.

J

Ullrich

de la

Ullrich

5.2.1.6 Ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar

El personal de CEISLAB dispone de medidas de conciliación definidas en documento público para la plantilla “Código laboral”.

Como reconocimiento a sus políticas de conciliación, la empresa volvió a recibir el accesit de la Fundación Alares en 2022, tras haberlo logrado también en 2009.



5.2.1.7 Infrarrepresentación femenina

El análisis de los niveles jerárquicos muestra una adecuada equidad en Dirección y Mandos Intermedios, mientras que en el grupo técnico persiste una mayor presencia masculina (52 hombres frente a 13 mujeres), reflejo de la menor participación femenina en formación oficial técnica en el ámbito de la electricidad, la mecánica en formación profesional y la ingeniería en estudios universitarios. En los órganos de representación legal de las personas trabajadoras la participación se mantiene equilibrada, garantizando inclusión y equidad.

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

CEISLAB cuenta con un Código Ético, que forma parte del Sistema de Prevención de Delitos y Lucha contra el Fraude de las sociedades de su grupo, donde se establecen los principios, valores y líneas de actuación básicas de la organización. Entre estas líneas, en materia de responsabilidad social, se adopta como principio fundamental entre otros el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades.

Todos los profesionales de CEISLAB conocen el contenido del Código Ético y se han adscrito a él por lo que tienen el deber de cumplirlo.

Del mismo modo, acorde a la Ley 2/2023, está disponible un Canal de Denuncias.

No constan casos de acoso o violencia de género entre el personal en el periodo analizado.

7. Objetivos del Plan de Igualdad de CEISLAB

7.1. Objetivo General

Consolidar en CEISLAB un marco homogéneo de criterios de igualdad, avanzando en la integración de los mismos en todos los procesos y áreas de gestión, para garantizar su aplicación.

7.2. Objetivos específicos

Objetivo 1: Optimizar el marco de políticas de RRHH para asegurar la incorporación efectiva de la igualdad de género en las prácticas de gestión.

Objetivo 2: Avanzar en la transparencia salarial, camino del cumplimiento de la Directiva Europea en esta materia, en lo que aplique a empresas de nuestras características.

Objetivo 3: Impulsar prácticas que fomenten la igualdad de género en la atracción de talento y en la promoción profesional del personal existente."

Sonia B

7

Ullmann

Ullmann

Ullmann

8. Medidas

Área de actuación		Proceso de selección y contratación
Objetivo específico	Medida	
Optimizar el marco de políticas de RRHH para asegurar la incorporación efectiva de la igualdad de género en las prácticas de gestión.	Las empresas de más de 50 personas deben contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención. Incorporar acorde a desarrollo reglamentario y Convenio colectivo lo necesario en esta materia en las políticas de CEISLAB. Formación a personas que participan en procesos de selección.	
Responsable	Plazo/Frecuencia	
D. de RRHH	31/12/2026	
Recursos	Indicadores	
	- Nº Personas formadas en este ámbito. - Cumplimiento normativo (SI/NO)	

Sonia B

Ursula

Área de actuación		Procesos de selección y contratación. Condiciones de trabajo
Objetivo específico	Medida	
Optimizar el marco de políticas de RRHH para asegurar la incorporación efectiva de la igualdad de género en las prácticas de gestión.	Realizar una política en CEISLAB específica sobre diversidad e inclusión.	
Responsable	Plazo/Frecuencia	
D. de RRHH	31/12/2026	
Recursos	Indicadores	
	Política de diversidad (SI/NO)	

Ursula

Ursula

Área de actuación	Todos los procesos	
Objetivo específico		Medida
Optimizar el marco de políticas de RRHH para asegurar la incorporación efectiva de la igualdad de género en las prácticas de gestión.		Continuar con acciones de sensibilización a toda la plantilla sobre igualdad. (Redes sociales, publicaciones internas en fechas concretas...)
Responsable	Plazo/Frecuencia	
D. de Sistemas de Gestión	31/12/2028	
Recursos	Indicadores	
Acciones de Marketing	Nº de acciones llevadas a cabo.	

Sonia B

1-3
de Madrid

Área de actuación	Procesos de selección y contratación. Condiciones de trabajo	
Objetivo específico		Medida
Optimizar el marco de políticas de RRHH para asegurar la incorporación efectiva de la igualdad de género en las prácticas de gestión.		Utilización de lenguaje inclusivo y respetuoso con los derechos de las personas LGTBIQ.
Responsable	Plazo/Frecuencia	
D. de RRHH	31/12/2026	
Recursos	Indicadores	
	Actualización y publicación del documento "Guía del lenguaje neutro".	

de Madrid
1-3
de Madrid

Área de actuación Formación. Condiciones de trabajo	
Objetivo específico	Medida
Optimizar el marco de políticas de RRHH para asegurar la incorporación efectiva de la igualdad de género en las prácticas de gestión.	Avanzar en igualdad sobre acceso a formación (PRL). Programa de formación de refresco, cada 5 años, en materia obligatoria de PRL.
Responsable	Plazo/Frecuencia
D. de RRHH	Durante todo el Plan
Recursos	Indicadores
Inscripciones a los cursos de PRL con proveedor habitual.	Nº de personas que realizan reciclaje formativo (anual).

Sonia B
H

Área de actuación Procesos de selección y contratación. Condiciones de trabajo	
Objetivo específico	Medida
Avanzar en la transparencia salarial, camino del cumplimiento de la Directiva Europea en esta materia.	Las posibles subidas salariales anuales realizarlas con referencia de importe por puesto de trabajo y no porcentual.
Responsable	Plazo/Frecuencia
D. de RRHH	Durante todo el plan
Recursos	Indicadores
	Valor del registro retributivo.

Urrutia

[Signature]

[Signature]

Área de actuación	Promoción profesional. Condiciones de trabajo	
Objetivo específico		Medida
Avanzar en la transparencia salarial, camino del cumplimiento de la Directiva Europea en esta materia.		Publicación de política salarial de CEISLAB
Responsable		Plazo/Frecuencia
D. de RRHH		31/12/2025
Recursos		Indicadores
		Publicación SI/NO

Sonia R

Fe

U. M. M. M.

Área de actuación	Promoción profesional. Condiciones de trabajo	
Objetivo específico		Medida
Avanzar en la transparencia salarial, camino del cumplimiento de la Directiva Europea en esta materia.		Establecimiento de rangos salariales en el acceso al empleo por puestos de trabajo.
Responsable		Plazo/Frecuencia
D. de RRHH		31/12/2027
Recursos		Indicadores
		Establecimiento de rangos e publicación en ofertas de empleo.

U. M. M. M.

U. M. M. M.

Área de actuación	Proceso de selección y contratación	
Objetivo específico		Medida
Impulsar prácticas que fomenten la igualdad de género en la atracción de talento y en la promoción profesional del personal existente."		Realizar y publicar un procedimiento formal sobre cómo acceder a ofertas internas de empleo. Realizar una plantilla para la publicación de todas las ofertas de empleo para que contengan información similar.
Responsable	Plazo/Frecuencia	
D. de RRHH	31/12/2026	
Recursos	Indicadores	
	Procedimiento SI/NO Plantilla SI/NO	

Sonia B

1 de

de Villaviciosa

de

de

Área de actuación	Proceso de selección y contratación	
Objetivo específico		Medida
Avanzar en la transparencia salarial, camino del cumplimiento de la Directiva Europea en esta materia.		Durante el proceso de entrevistas las empresas no podrán preguntar a los candidatos por su historial salarial, ni por cuánto cobran en su actual puesto de trabajo.
Responsable	Plazo/Frecuencia	
D. de RRHH	01/01/2025	
Recursos	Indicadores	
	(SI/NO)	

Área de actuación	Condiciones de trabajo
Objetivo específico	Medida
Optimizar el marco de políticas de RRHH para asegurar la incorporación efectiva de la igualdad de género en las prácticas de gestión.	Realizar un estudio de PRL con perspectiva de género. Definir pautas para la integración de la igualdad en las disciplinas preventivas
Responsable	Plazo/Frecuencia
D. de Sistemas de Gestión	31/12/2028
Recursos	Indicadores

Sonia B

1 to
de Móstoles

Área de actuación	Todas las áreas de trabajo
Objetivo específico	Medida
Optimizar el marco de políticas de RRHH para asegurar la incorporación efectiva de la igualdad de género en las prácticas de gestión.	Avanzar en la elección, implantación y posible certificación de normas internacionales de igualdad.
Responsable	Plazo/Frecuencia
D. de Recursos Humanos	01/06/2028
Recursos	Indicadores
Adquisición y asesoramiento en normas	Estudio y análisis de normas

de Móstoles

9. Aplicación y seguimiento

9.1. Órganos que intervienen

La **Dirección de la empresa**, es la responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar para ello los recursos necesarios.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad, coincidente con la Comisión de seguimiento del Plan, y denominada "**Comisión de Igualdad**", le corresponde el apoyo e impulso de acciones de información y sensibilización a la plantilla, recibir y analizar la información relativa a la ejecución de las acciones incluidas en el plan con la periodicidad que se determine, y la revisión y adecuación de las mismas.

Responsables de las medidas previstas en el plan, serán los profesionales encargados de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las fichas de seguimiento en el formato adecuado. (Anexo 1).

La **Dirección de Recursos Humanos**, y miembro de la Comisión de Igualdad, será la responsable de coordinar la puesta en práctica y seguimiento del plan.

La **representación legal de las personas trabajadoras**, además de formar parte de la Comisión de Seguimiento varios de sus miembros, recibirá información sobre el contenido del plan, y su evolución.

La plantilla será informada de todo el proceso en su conjunto, y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales con la Comisión de Igualdad.

9.2. La Comisión de Igualdad: funcionamiento

La Comisión de Igualdad de CEIS, es el órgano encargado de promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en nuestra organización así como de impulsar, vigilar y realizar seguimiento del Plan de Igualdad de la entidad.

La Comisión de Igualdad tendrá una reunión anual ordinaria y podrá convocar reuniones extraordinarias cuando cualquier aspecto relacionado con sus funciones de vigilancia y seguimiento de los planes así lo requiera.

La convocatoria de reunión ordinaria será realizada por la D. de RRHH y las convocatorias extraordinarias por el miembro que solicita la reunión. En ambos puede realizarse a través de medios electrónicos y contendrá los puntos a tratar.



De cada reunión se realizará un Acta que recogerá la asistencia, orden del día, temas tratados y acuerdos alcanzados.

La documentación o cuestiones tratadas en la Comisión de Igualdad tendrán carácter confidencial hasta su publicación oficial.

10. Evaluación y revisión del Plan.

Para garantizar el cumplimiento del Plan de Igualdad así como la evolución y efectividad de las acciones desarrolladas, se revisará el estado de cada una de las medidas incorporadas en el Plan así como los indicadores relacionados, en la reunión Ordinaria mantenida por la Comisión de Igualdad, la cual podrá proponer acciones de mejora ante las posibles desviaciones encontradas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos.

Para llevar a cabo el seguimiento mencionado la D. de RRHH presentará un informe donde se recoja la información de las acciones llevadas a cabo, las pendientes, obstáculos presentados, retrasos y avances o cualquiera otra información que estime relevante para el seguimiento de las medidas establecidas en el Plan.

Dado el caso, y acorde con la legislación vigente, de que las circunstancias debidamente motivadas hicieran necesario la modificación del Plan, la Comisión de Igualdad deberá actualizar el Diagnóstico de Situación de CEISLAB.

 Sonia B. Villaverde

11. Calendario de actuaciones

CRONOGRAMA	
Implantación	01/12/2025
	1 diciembre de 2026
	1 diciembre de 2027
	1 diciembre de 2028
Seguimiento y evaluación	30 noviembre de 2029
Publicación y difusión del Plan	15/12/2025
Acciones de sensibilización	Durante Todo el plan
No consultar historial salarial en procesos de selección	01/06/2026
Medidas LGTBI	31/12/2026
Publicación de política salarial de CEISLAB	31/12/2025
Política CEISLAB específica sobre diversidad	31/12/2026
Actualización y publicación del documento "Guía del lenguaje neutro".	31/12/2026
Programa de formación de refresco, cada 5 años, en materia obligatoria de PRL.	31/12/2026
Procedimiento formal sobre cómo acceder a ofertas internas de empleo.	31/12/2026
Plantilla para la publicación de todas las ofertas de empleo	31/12/2026
Establecimiento de rangos salariales en el acceso al empleo por puestos de trabajo	31/12/2027
Avanzar en la elección, implantación y posible certificación de normas internacionales de igualdad	01/06/2028
Realizar un estudio de PRL con perspectiva de género. Definir pautas para la integración de la igualdad en las disciplinas preventivas	31/12/2028
Política de subida salarial no porcentual	Durante Todo el plan

Sonia B

17

Chloral

17

17

12. ANEXO 1: Ficha de Seguimiento

Ficha de seguimiento de medidas

Medida

Responsable

Fecha de seguimiento

Nivel de ejecución

- ☐ Pendiente
- ☐ En ejecución
- ☐ Finalizada

Indicadores de seguimiento.
(Resultados de todos los indicadores
incluidos en la ficha de medidas)

Motivos por los que la medida no se
ha realizado.

Mejoras producidas

Propuestas de futuro

Cumplimentado por:



Sonia B

El Marqués

[Signature]

[Signature]