

la igualdad de
oportunidades entre
mujeres y hombres

FUNDACIÓN CENTRO
TECNOLÓGICO DE
MIRANDA DE EBRO
CTME



CTME*

plan de igualdad
2022-2026

REFERENCIA REGISTRO EXPEDIENTE: 09711/0048/2022.

Índice.

contexto.....	3
sobre CTME.....	3
marco legal.....	4
compromiso con la igualdad.....	6
glosario de términos.....	7
principios generales.....	9
metodología.....	10
partes suscriptoras del plan de igualdad.....	11
ámbito de aplicación.....	11
duración y vigencia.....	11
estructura del Plan.....	12
objetivos generales.....	12
objetivos específicos.....	12
acciones positivas.....	14
infrarrepresentación masculina.....	14
acceso, selección y contratación.....	16
formación.....	23
conciliación.....	27
corresponsabilidad familiar.....	28
salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	29
cultura, comunicación y sensibilización.....	31
seguimiento y evaluación.....	33
anexos.....	34
anexo 1: compromiso de la Dirección con la igualdad.....	34
anexo 2: garantía del compromiso por la igualdad y Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.....	35

contexto.

sobre CTME

Fundación Centro Tecnológico de Miranda de Ebro (en adelante CTME) es una Fundación sin ánimo de lucro con personalidad jurídica propia, cuya finalidad es contribuir al aumento de la competitividad de las organizaciones siendo el soporte sólido, ágil y adecuado para el desarrollo tecnológico de las empresas a través de las actividades de I+D+I, los servicios tecnológicos y la transferencia de la tecnología. Promueve soluciones de alto valor añadido a través de proyectos de investigación aplicada, además de ofrecer soluciones innovadoras a nuestros clientes y aportar valor al sistema productivo.

El Centro Tecnológico de Miranda de Ebro tiene como actividad principal la ejecución de proyectos de I+D+I y su transferencia a las empresas en sus líneas de conocimiento y la realización de Servicios Tecnológicos relacionados con la ejecución de calibraciones de equipos, análisis químicos y ensayos de materiales.

Las líneas de conocimiento de CTME son:

- Sostenibilidad ambiental
- Ingeniería de Software
- Materiales
- Recubrimientos. Proyección Térmica
- Innovación en Productos, Procesos y Tecnologías de Fabricación

marco legal.

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos aspectos que la componen son la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres. En 1957, el [Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea](#) consagró el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El reconocimiento del principio de igualdad forma parte de los objetivos de la [Unión Europea](#) (UE). A partir de 1975, una serie de directivas fueron ampliando la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las condiciones laborales, la formación y la promoción profesional, la seguridad social, el acceso a los bienes y servicios, la protección de la maternidad y el permiso parental.

El [Tratado de Ámsterdam](#), aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam, firmado en 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE, y que entró en vigor en mayo de 1999 tras haber sido ratificado por todos los Estados miembros, según sus propias normas constitucionales, permitió integrar la dimensión del género en el conjunto de las políticas comunitarias y convertir el principio de igualdad de trato en un derecho fundamental. La UE también reconoce el principio de no discriminación, que constituye una de las bases de la lucha contra las desigualdades de trato. Por su parte, el Tratado de Niza reconoció la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

El [Tratado de Lisboa](#) convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la UE, promoviendo la igualdad y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones. La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, adoptada en diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel estatal, el [artículo 14 de la Constitución Española](#) de 1978, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en 1983 España ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la [Asamblea General de Naciones Unidas](#) en diciembre de 1979.

La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el [artículo 45](#) del mismo texto legal establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/as representantes legales de las personas trabajadoras.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

[Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

[Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en la gestión de CTME considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma.

compromiso con la igualdad.

El presente Plan de Igualdad se materializa para **poner de manifiesto el compromiso** con la igualdad de CTME a través de su política de RRHH, basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo.

El Plan de Igualdad ha de entenderse como un instrumento efectivo y no como un documento realizado por imposición legal. La **implicación de la Dirección¹, de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y de la plantilla** en general ha de ser considerada como crítica para conseguir que el Plan de Igualdad sea una herramienta de mejora del contexto laboral, de la optimización de capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, por ende, de la mejora de la calidad de vida profesional y aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un proceso de identificación de necesidades en materia de igualdad basado en el diagnóstico de la situación actual, relativo a la posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su corrección.

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

¹ Ver carta de compromiso de la Dirección (Anexo 1).

glosario de términos

Sexo: conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.

Género: Papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo "Femenino" y lo "Masculino".

Igualdad de Oportunidades: derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.

Igualdad Formal: cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.

Igualdad Real: interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.

Igualdad de Género: considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.

Equidad de Género: justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).

Prejuicio: Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.

Rol de Género: conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.

Estereotipo de Género: creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).

Sexismo: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo con esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.

Presencia o composición equilibrada: Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Segregación ocupacional:

Segregación horizontal: por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.

Segregación vertical: por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa. Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.

Techo de cristal: barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.

Conciliación: mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.

Corresponsabilidad: compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.

Índice de feminización: es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.

Brecha de género: se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN.

principios generales.

El Plan de Igualdad de CTME es un conjunto de acciones positivas ordenadas por ámbito de aplicación, que persigue incorporar efectivamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Los siguientes principios rectores deben considerarse como el marco normativo de referencia del Plan; marca las directrices de actuación, orienta su interpretación y establece las pautas para su adecuada implantación.

- **Principio de Universalidad:** el Plan de Igualdad está diseñado para el conjunto de la plantilla, tanto para mujeres como para hombres.
- **Principio de Transversalidad:** instrumento vertebrador de la empresa en materia de igualdad, cohesionando procesos y favoreciendo la generación de sinergias entre los distintas áreas funcionales y niveles de responsabilidad.
- **Principio de Participación:** se debe fomentar la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- **Principio de Prevención:** ha de considerarse como una herramienta de anticipación y mejora ante situaciones de discriminación futura por razón de sexo.
- **Principio de Retroalimentación:** se define como un plan abierto, flexible a los cambios y correcciones oportunas ante necesidades que aparezcan durante su vigencia y su seguimiento.
- **Principio de Eficiencia:** parte de un compromiso de la empresa, que garantizará los recursos humanos y materiales para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Principio de Acceso:** el Plan de Igualdad debe estar disponible al conjunto de la plantilla a través de los canales de comunicación internos y de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

metodología.

Para asegurar un adecuado diseño y una correcta implantación del Plan de Igualdad en CTME, se han seguido y se realizarán las siguientes Fases:

Fase de Análisis y Diagnóstico.

Para analizar la actual situación de CTME respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado las siguientes actividades:

- **Toma de información cuantitativa.** Remisión y cumplimentación por parte de la Dirección de CTME de datos cuantitativos del año 2020 respecto a los siguientes aspectos desagregados por sexo:
 - Características de la plantilla.
 - Representación legal.
 - Acceso a la empresa.
 - Condiciones de trabajo y conciliación.
 - Responsabilidades familiares.
 - Desarrollo de carrera y formación.
 - Remuneración.
 - Abandono de la empresa.
- **Toma de información cualitativa.** Realización de sesiones de trabajo con las personas responsables de CTME. Se obtuvo información sobre los siguientes aspectos:
 - Tratamiento de la información cuantitativa facilitada para el Diseño del Plan de Igualdad 2022-2026.
 - Transmisión de oportunidades de mejora y áreas de actuación prioritarias.
- **Análisis y debate por parte de la Comisión Negociadora sobre los datos cuantitativos y cualitativos presentados**

Fase de diseño del Plan.

La fase de diseño del Plan de Igualdad ha conestado en las siguientes actividades:

- Realización de propuesta de acciones positivas en materia de igualdad, así como del resto de contenidos del Plan de Igualdad.
- Presentación, debate y toma de decisiones sobre el contenido del Plan de Igualdad en todos sus ámbitos: conclusiones al diagnóstico realizado, objetivos a perseguir, características y acciones a implantar en cada ámbito de actuación.

Fase de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan.

Consistente en la puesta en marcha de las acciones contempladas en el Plan por parte de las personas responsables asignadas a cada acción, así como la realización de las medidas oportunas que, coordinadas por la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, garanticen un adecuado seguimiento de resultados, establecimiento de las acciones correctivas si procede y justificación de su impacto en la empresa.

partes suscriptoras del plan de igualdad.

Este Plan de Igualdad se suscribe por los representantes de los sindicatos más representativos firmantes del convenio colectivo Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos y los representantes de la organización.

ámbito de aplicación.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación para toda la plantilla de CTME en Miranda de Ebro (Burgos). Adicionalmente, el Plan de Igualdad se aplicará a todas las nuevas incorporaciones de plantilla que tengan lugar durante su vigencia.

duración y vigencia.

En línea con el compromiso con la Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se garantiza que el periodo de vigencia o duración del presente Plan de Igualdad es de 4 años a partir de la firma de este, plazo acordado por las partes negociadoras, que, por otro lado, no podrá ser superior a cuatro años.

Las partes involucradas negociarán, con la anticipación necesaria establecida en 3 meses previos a su finalización, la actualización de éste y la constitución del Plan posterior, con objeto de dar continuidad a las acciones y medidas contempladas.

En todo caso, el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de CTME, por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

estructura del Plan.

objetivos generales.

El objetivo general del Plan de Igualdad es **garantizar que la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres sea una realidad** en CTME.

La garantía de trato y oportunidades de mujeres y hombres debe satisfacerse en los siguientes ámbitos:

- En el ámbito de la aplicación de **procesos de gestión de personas** de la organización (acceso, selección, contratación, promoción, formación, conciliación, retribución, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género).
- En el ámbito de la **cultura empresarial y la comunicación**.
- En el ámbito de **toma de decisiones** de sus áreas y/o departamentos (transversalidad de género).
- En el ámbito del **impulso a la corresponsabilidad** de tareas entre hombres y mujeres.

objetivos específicos.

- Mantener la **representatividad igualitaria** entre mujeres y hombres en la estructura profesional, tal y como se viene haciendo hasta ahora.
- Como segunda línea de actuación, proponemos **dar más peso a la Formación** y estructurar las entrevistas de desarrollo y organizar un Plan de Formación más orientado a las capacidades individuales de las personas.
- Tercer eje, **impulsar medidas de conciliación** más allá de la reducción de jornada, tanto en hombres como en mujeres.
- Sensibilizar a la plantilla en materia de **conductas de acoso y violencia género** contra las mujeres.
- Potenciar el **seguimiento, evaluación y actualización** de las acciones que se realicen en materia de igualdad a través de una Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad proactiva.

acciones positivas.

Las acciones positivas del Plan de Igualdad de CTME son un conjunto de medidas específicas, que, ordenadas por ámbito de aplicación, tienen por objetivo **corregir situaciones patentes de desigualdad** de hecho entre mujeres y hombres. Tales medidas serán aplicables en tanto que subsistan dichas situaciones, deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las acciones positivas del presente Plan de Igualdad quedan descritas de acuerdo con la siguiente estructura:

- **Ámbito de aplicación.**
- **Nombre de la Acción.**
- **Objetivo.**
- **Descripción de Actividades.**
- **Indicadores de seguimiento.**
- **Periodicidad.**
- **Responsables.**
- **Fecha de ejecución.**
- **Evaluación.**

acciones positivas.

infrarrepresentación masculina.

Promoción de la paridad de género por Departamentos y Grupos Profesionales.

Objetivo	Equilibrar la distribución de la plantilla en Grupos Profesionales y Departamentos infrarrepresentados.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecimiento de objetivos concretos de paridad de género para un tiempo determinado. ▪ Involucración de todas las personas intervinientes en los procesos de selección con dichos objetivos.
Periodicidad	Semestral.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % Hombres y mujeres por Grupo Profesional. ▪ % Hombres y mujeres por Departamento. ▪ Número de personas candidatas por proceso de selección.
Responsables	Dirección de RRHH. Proveedores de Selección
Fecha de ejecución	2022
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Impulso a la cobertura interna de vacantes.

Objetivo	Establecer como principio general que, ante vacantes internas en general, tendrán prioridad las personas de la plantilla frente a contratación externa.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación del principio en los procedimientos internos de selección y su aplicación.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de personas candidatas internas por proceso de cobertura de vacante. ▪ Número de coberturas internas ▪ N.º de personas desagregado por sexo que ocupan las vacantes internas y por puestos de trabajo. ▪ Descripción del principio de preferencia de cobertura interna a través de plantilla actual.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	2022
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Identificación de talento interno.

Objetivo	Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de las entrevistas anuales de feedback con perspectiva de género. ▪ Recopilación de los datos sobre talento en los aspectos motivacionales, bagaje y conocimientos. ▪ Implementación de las actuaciones de identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de profesionales de plantilla tipificados en términos de talento (elevado potencial) desagregado por sexo.
Responsables	Dirección de RRHH. Responsables de equipo.
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

acceso, selección y contratación.

Creación y difusión de un procedimiento de selección para puestos infrarrepresentados.

Objetivo	Crear y difundir los aspectos clave que en materia de igualdad rigen los procedimientos de selección para puestos infrarrepresentados.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de una ficha descriptiva del procedimiento de selección. ▪ Difusión interna (plantilla) y externa (proveedores de selección).
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ficha descriptiva del procedimiento de selección desde la perspectiva de igualdad. ▪ Registro en Plantilla de Acciones de Comunicación en Igualdad de Oportunidades.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	2022
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Análisis anual selección y contratación.

Objetivo	Compartir información, actividades desarrolladas y resultados obtenidos en materia de igualdad.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del Informe anual de procesos de selección. ▪ Presentación de resultados a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe anual procesos de selección ▪ % seleccionados respecto de los presentados y N.º de personas seleccionadas desagregado por sexo. ▪ % y N.º de personas contratadas desagregada por sexo y grupo de trabajo ▪ Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad informado.
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	2022-2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Sensibilización a responsables sobre procedimientos de incorporación en igualdad de oportunidades.

Objetivo	Sensibilizar a los responsables de la organización para favorecer la igualdad de acceso entre hombres y mujeres a determinadas posiciones que deban ser cubiertas externamente.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación en la agenda del Comité de Dirección la consideración de la igualdad de oportunidades en los procesos de cobertura de vacantes y procesos de promoción.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acta Comité de Dirección. ▪ Número de acciones acometidas de sensibilización
Responsables	Dirección de RRHH. Comité de Dirección.
Fecha de ejecución	2022
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Formación en igualdad de oportunidades a responsables/personas implicadas en procesos de selección.

Objetivo	Formar en materia de igualdad a los/as participantes indirectas/os o implicadas/os en los procesos de selección. Transmitir información de la actual distribución de la plantilla para concienciar sobre la necesidad de orientar la selección hacia la paridad de género según diagnóstico.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización de una jornada formativa con interlocutores/as internas/os que participen o decidan sobre procesos de selección.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada realizada. ▪ Registro de participantes en la formación. Número, cargo y desagregado por sexo. ▪ Contenido formativo archivado.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Sensibilización a proveedores externos de selección.

Objetivo	Transmitir a las empresas proveedoras externas de selección las principales magnitudes de desequilibrio de plantilla por razón de género, para que aporten recomendaciones por su conocimiento del mercado laboral local y para que se sensibilicen en este sentido.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de una sesión de trabajo con empresas proveedoras de selección en la que se transmita la distribución de plantilla por Grupos Profesionales y sexo, así como para obtener recomendaciones de mejora.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reunión de trabajo realizada. ▪ Oportunidades de mejora identificadas y documentadas. ▪ N.º de empresas colaboradoras y/o proveedoras que tienen un compromiso con la igualdad
Responsables	Dirección de RRHH. Proveedores de Selección.
Fecha de ejecución	2022
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Revisión del lenguaje no sexista en procesos de selección.

Objetivo	Mantener la garantía de un adecuado uso del lenguaje en los procesos de selección.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de las descripciones de los perfiles propios de la oferta de empleo, los formularios utilizados, guiones de entrevista, etc., para que cumplan con el principio de igualdad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de documentos revisados desde la perspectiva de género. ▪ Documento justificativo de la acción: documento revisado, fecha y resultado.
Responsables	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	2022
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Difusión del compromiso de Igualdad en procesos de selección.

Objetivo	Publicitar en las ofertas de trabajo (internas y externas) el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registro del Plan de Igualdad en el Registro de Planes, obtención del certificado oficial e incorporación en las descripciones de ofertas de empleo.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registro del Plan de Igualdad. ▪ N.º de ofertas publicadas con compromiso / N.º total de ofertas publicadas.
Responsables	Dirección de RRHH. Proveedores de Selección.
Fecha de ejecución	2022
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Enriquecimiento de información generada en procesos de selección.

Objetivo	Conocer los intereses y motivaciones profesionales a largo plazo de las personas seleccionadas.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación en las entrevistas a terna final de personas candidatas, un espacio para indagar en las motivaciones profesionales y de desarrollo a largo plazo. ▪ Incorporación de este input en el informe de resultados de candidato/a realizado por la empresa proveedora de selección.
Periodicidad	Mensual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación en informe de personas candidatas as (si procede) de información cualitativa de índole motivacional.
Responsables	Dirección de RRHH. Proveedores de Selección.
Fecha de ejecución	2022-2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Potenciación Manual de Acogida.

Objetivo	Transmitir el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades u otra documentación relevante, en el momento de la acogida e incorporación de profesionales a la plantilla.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Introducción de un apartado de igualdad de oportunidades en el Manual de acogida para las nuevas contrataciones. ▪ Incorporación del protocolo de acoso sexual y violencia de género. ▪ Incorporación de las rutas profesionales (si está disponible). ▪ Incorporación de la descripción del puesto de trabajo (si está disponible).
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pack de bienvenida actualizado. ▪ Explicación formal del pack de bienvenida. ▪ Número de entrevistas de bienvenida realizadas.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	2022
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

promoción.

Revisión del procedimiento de promoción para puestos infrarrepresentados.

Objetivo	Revisar los aspectos clave que en materia de igualdad rigen los procedimientos de promoción para puestos infrarrepresentados, con perspectiva de género, evitando discriminaciones indirectas.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de una ficha descriptiva del procedimiento de promoción. Difusión interna (plantilla)
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Ficha descriptiva del procedimiento de promoción desde la perspectiva de género. N.º de personas promocionadas desagregado por sexo y puesto. Registro en Plantilla de Acciones de Comunicación en Igualdad de Oportunidades.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	2022-2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Sensibilización a personas directivas sobre promoción interna en igualdad de oportunidades.

Objetivo	Sensibilizar a directivos/as de la organización para favorecer la igualdad de acceso entre hombres y mujeres a determinadas posiciones infrarrepresentadas que deban ser cubiertas internamente.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> Incorporación en la agenda del Comité de Dirección la consideración de la igualdad de oportunidades en los procesos de cobertura interna de vacantes y procesos de promoción.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Acta Comité de Dirección. N.º de acciones realizadas
Responsables	Dirección de RRHH. Comité de Dirección.
Fecha de ejecución	2022-2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Potenciación de la comunicación de vacantes internas.

Objetivo	Garantizar que todo el personal pueda conocer y presentar su candidatura para cubrir vacantes internas, priorizando la cobertura interna frente a la contratación externa.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación de forma transparente los requisitos de acceso a la posición vacante, garantizando el acceso de la plantilla de dicha información. ▪ Publicación en intranet. ▪ Información en tablón de anuncios. ▪ Información a los/as responsables objetivo y que éstos/as aseguren su transmisión a los equipos. ▪ Utilización de otros medios disponibles.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de personas candidatas internas desagregadas por sexo presentadas a las vacantes internas. ▪ Documentación generada y archivada.
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. Responsables de equipo.
Fecha de ejecución	En función de fecha vacante.
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

formación.

Formación en Igualdad a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Objetivo	Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad en materia de políticas de igualdad y especialmente sobre los roles y ejecución de responsabilidades concretas de los miembros de la Comisión durante la implantación y seguimiento del Plan.
Actividades	<ul style="list-style-type: none">▪ Celebración de una acción tanto formativa como de trabajo, con dos objetivos:<ul style="list-style-type: none">▪ Formación en políticas de igualdad y acciones de seguimiento.▪ Reparto de roles y responsabilidades para los/as integrantes de la Comisión sobre la ejecución y seguimiento de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">▪ N.º de Jornadas realizadas. Documentación de esta registrada.▪ Responsabilidades consensuadas y aceptadas.
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	2022
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Formación interna en igualdad por parte del Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Objetivo	<p>Informar y formar a la plantilla a través de reuniones dentro de la jornada de trabajo, sobre el Plan de Igualdad.</p> <p>Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.</p>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de un plan de difusión, divulgación y formación, por parte de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, del Plan de Igualdad. ▪ Ejecución del plan de difusión y formación por parte de los integrantes de la Comisión.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de difusión y formación del Plan de Igualdad realizado. ▪ N.º personas informadas / N.º personas de la plantilla. ▪ Número de acciones de divulgación realizadas por la Comisión. ▪ Registro de acciones, contenidos y participantes de las acciones. ▪ N.º de personas formadas desagregadas por sexo
Responsables	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	2022-2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Formación a mandos sobre el Plan de Igualdad y el impacto en su gestión de personas.

Objetivo	Sensibilizar al colectivo de mandos de la organización en la necesidad de gestionar personas desde la perspectiva de género y en base al Plan de Igualdad.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de Jornadas de sensibilización y formación que contemplen los siguientes contenidos orientativos: <ul style="list-style-type: none"> - La igualdad en CTME.: presentación de información sobre la distribución de plantilla y datos de formación recibida por géneros. - Presentación de las acciones del Plan de Igualdad relativas a la promoción y formación. - Recursos internos en materia de igualdad disponibles. - Impacto de las acciones del plan en el rol del mando: identificación de necesidades formativas, de intereses motivacionales, de fortalecimiento de la selección interna etc.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones formativas realizadas. ▪ Número de participantes (mandos) desagregado por sexo.
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	2022-2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Incorporación de formación en Igualdad en el marco del momento de Acogida.

Objetivo	Formar a las nuevas incorporaciones de plantilla en materia de Igualdad.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación de módulos, comunicados e información sobre igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluidos mandos intermedios.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de nuevas incorporaciones formadas desagregado por sexo. ▪ Plan de Acogida actualizado y documentos que en materia de Igualdad recoge.
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	En función de las incorporaciones
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Potenciación de la identificación de necesidades formativas.

Objetivo	Fortalecer el actual proceso de identificación de necesidades formativas mediante la apertura de otros mecanismos de consulta y potenciando el sistema de identificación de necesidades actual.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Análisis del actual modo de identificar necesidades formativas. ▪ Incorporación de elementos de consulta de necesidades (p.e. a través de la autoevaluación). ▪ Opcionalmente, dinamización de una jornada de trabajo con representación paritaria de género para establecer áreas de mejora al actual proceso de identificación de necesidades.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incremento del % de mujeres que participan de acciones formativas por Grupo Profesional y Tipología de formación recibida. ▪ Número de mejoras al actual proceso de identificación de necesidades.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	2022-2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

conciliación.

Realización de "carta de servicios en materia de conciliación".

Objetivo	Dar difusión y visibilidad a las medidas existentes en la actualidad y especialmente aquellas que mejoran las legalmente previstas en materia de conciliación.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de un documento que describa las medidas de conciliación implantadas. Difusión del documento garantizando el acceso universal al mismo.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Carta de servicios de conciliación de CTME realizada. Registro de las acciones de divulgación realizadas.
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	2022-2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Jornada de sensibilización a managers como impulsores/as y facilitadores/as de la conciliación.

Objetivo	Informar y comunicar sobre la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar a los managers, incentivando su posterior traslado a los equipos.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> Incorporación de la acción en el Plan formativo de igualdad dirigida a Managers.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Número de managers participantes.
Responsables	Dirección de RRHH. Responsables de equipo.
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

corresponsabilidad familiar.

Impulso a la movilidad interna.

Objetivo	Favorecer un mayor equilibrio entre hombres y mujeres respecto a la contratación con reducción de jornada.
Acciones	<ul style="list-style-type: none">Información a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo, o de aumento de jornada a través de los medios disponibles.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Variación porcentual de la distribución de plantilla por sexo y modalidad de contrato.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	2022-2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Diseñar protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Objetivo		Diseñar y negociar un documento que recoja las medidas para facilitar el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Acciones		<ul style="list-style-type: none">Elaboración del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Periodicidad		Anual.
Indicadores de seguimiento	de	<ul style="list-style-type: none">Protocolo año 2022 actualizado e incorporado al Plan de Igualdad, Pack de Bienvenida.
Responsables		Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución		2023
Seguimiento		Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Difusión del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Objetivo	Garantizar el conocimiento de toda la plantilla tanto del protocolo de actuación ante acoso sexual y por razón de sexo, como del procedimiento interno para la realización de denuncias en la materia y su adecuada canalización.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación del protocolo de actuación ante acoso sexual y/o por razón de sexo en el Plan de Acogida y vincularlo en acciones formativas donde pueda aplicar. ▪ Entrega de un folleto informativo sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo en las acciones formativas, que en materia de Igualdad realice la empresa.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acciones de divulgación del Protocolo realizadas y documentadas.
Responsables	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Fecha de ejecución	2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Formación en prevención de violencia de género y/o acoso sexual.

Objetivo	Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género y prevención del acoso sexual.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusión en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales, un módulo sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones formativas que en materia de Prevención de RRLL se han incorporado como prevención de violencia de género. ▪ Número de participantes en la acción formativa desagregado por sexo.
Responsables	Dirección de RRHH. Dpto. Prevención de RRLL.
Fecha de ejecución	2024
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

cultura, comunicación y sensibilización.

Actualización de las comunicaciones institucionales.

Objetivo	Garantizar el lenguaje no sexista de CTME a la plantilla.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de la documentación corporativa y asociarlo al Plan de Igualdad u otra documentación relevante en materia de igualdad de oportunidades. Difusión en las acciones de formación y comunicación contempladas en el Plan de Igualdad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Número de documentos revisados.
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Fecha de ejecución	2022
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Difusión interna de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Objetivo	Difundir la existencia, dentro de la empresa de las personas responsables de igualdad, de sus funciones y sus medios de contacto.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> Incorporación de la presentación de las funciones e integrantes del Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad durante el lanzamiento del Plan de Igualdad.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Presentación oficial de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad realizada.
Responsables	Comité de Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Fecha de ejecución	2022
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Difusión externa a clientes, proveedores, candidatos y candidatas.

Objetivo	Dar visibilidad a la certificación obtenida dentro del plan de comunicación de la empresa (página web, anuncios de selección & atracción de talento, informes anuales, etc.).
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación de la certificación en materia de igualdad a los procesos de gestión de personas en CTME.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de procesos que incorporan el distintivo de igualdad.
Responsables	Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Fecha de ejecución	2022
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

seguimiento y evaluación.

El seguimiento es un instrumento clave para registrar el desarrollo del Plan de igualdad, puesto que permite identificar el grado de funcionamiento de éste y adaptar sus contenidos en función de las necesidades que puedan surgir durante la implementación de las diferentes acciones propuestas.

Del mismo modo, la evaluación permite conocer el nivel de consecución alcanzado por el Plan, es decir, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa y sobre la plantilla.

En este caso, tanto el seguimiento como evaluación del plan de igualdad lo realizará la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Las funciones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Realizar seguimiento del cumplimiento de las acciones propuestas en el plan.
- Asesorar en la forma de implementación de las acciones.
- Evaluar las diferentes acciones implementadas.
- Elaborar anualmente un informe donde se manifiesten los avances logrados respecto a los objetivos de igualdad en la compañía.

Para garantizar el cumplimiento de las funciones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, la empresa se responsabilizará de poner a su disposición toda la información necesaria y solicitada, así como de dotar los medios para la realización de sus reuniones de seguimiento.

anexos.

anexo 1: compromiso de la Dirección con la igualdad.

En Miranda de Ebro, a 23 de marzo de 2022.

FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE MIRANDA DE EBRO.

Juan José García Ruiz, como Director de FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DE MIRANDA DE EBRO, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Fundación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Fundación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Fdo.: Juan José García Ruiz

Director CTME

anexo 2: garantía del compromiso por la igualdad y Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

La Dirección y las personas trabajadoras designan a sus representantes en la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, habiendo sido nombradas para el ejercicio de estas funciones las personas que se detallarán en la correspondiente acta de nombramiento.

Además, la Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

- Velar porque en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Proponer, examinar y debatir las medidas futuras que se incluyan en el plan de igualdad para su posterior negociación.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES MANTENIDAS POR LA COMISIÓN

La comisión tendrá al menos dos reuniones al año de seguimiento y revisión una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad, siendo una a la mitad y otra al final cada año del periodo, con posibilidad de realizar alguna reunión adicional, siempre y cuando fuera necesario.

Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

ACUERDOS

Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

ACTAS

Se levantarán actas de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

MIRANDA DE EBRO, 23 DE MARZO DE 2022.