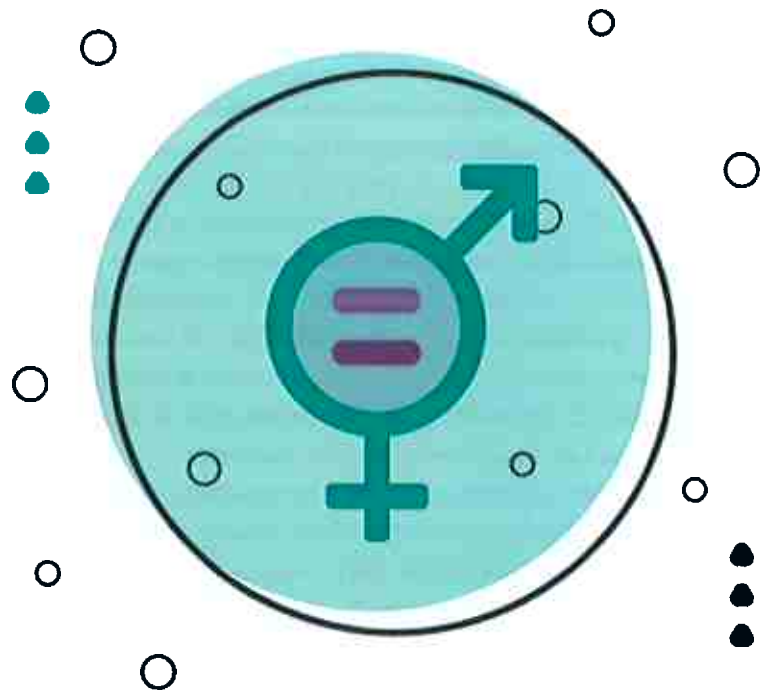


CTIC CENTRO TECNOLÓGICO



PLAN DE IGUALDAD

PERIODO 2022-2025

MARZO 2022

[Handwritten signatures in blue ink]

Contenido

Presentación	2
Partes implicadas.....	4
Ámbito personal, territorial y temporal	4
Informe del diagnóstico.....	5
Resultados de la auditoría retributiva	6
Objetivos del Plan de Igualdad	8
Objetivos a largo plazo	8
Objetivos a corto plazo.....	8
Medidas de igualdad, prioridades y recursos.....	10
1. Revisar con perspectiva de género los procesos de selección	11
2. Promover la contratación del género infrarrepresentado en puestos con desequilibrio...12	
3. Análisis de sesgos potenciales de género y discriminación en las categorías profesionales internas.....	13
4. Actualización de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género	14
5. Promoción interna de acciones de sensibilización en materia de igualdad.....	15
6. Garantizar la perspectiva de género en el diseño e impartición de formaciones.....	16
7. Revisión de los procedimientos de promoción o carrera profesional, de manera que sólo aluda a criterios objetivos y garantizar el cumplimiento	17
8. Incrementar la visibilización de la política retributiva de CTIC.....	18
9. Reforzar la visibilización interna de medidas de conciliación	18
10. Compartir recursos de sensibilización sobre corresponsabilidad	19
11. Evaluación de los puestos de teletrabajo, con perspectiva de género	20
12. Habilitación de aparcamiento reservado para trabajadoras de CTIC embarazadas	21
13. Actualización continua del registro de entidades relacionadas con mujeres en las TIC...21	
14. Fomento de las vocaciones STEM en niñas y jóvenes.....	22
15. Incrementar la visibilización del principio de transparencia retributiva	23
16. Aplicación periódica de auditoría salarial.....	24
17. Actualización y difusión del protocolo antiacoso.....	24
18. Elaboración de documento de derechos legales de víctima de violencia de género.....	25
19. Elaboración e implantación del protocolo de actuación ante violencia de género en el ámbito laboral	26
20. Elaboración e implantación del protocolo de comunicación incluyente	27
21. Revisión y actualización anual de la Guía Básica para una comunicación no sexista de CTIC.....	28
Seguimiento y revisión del plan de igualdad.....	29
Evaluación del plan de igualdad	29
Procedimiento de modificación.....	30
Calendario de actuaciones	30
Vigencia	31

Presentación

El presente documento constituye el conjunto ordenado de medidas a adoptar con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad y a garantizar la inexistencia de discriminación por razón de sexo.

Este documento se apoya en el conjunto de información expuesto y desgranado en el Informe de Diagnóstico realizado por CTIC, considerando tanto la evaluación objetiva como, especialmente, los resultados derivados de la opinión de Dirección y Plantilla y, lógicamente, las medidas previas ya implementadas y ejecutadas en el vigente Plan de Igualdad.

Entre los diferentes apartados, se incluyen y describen detalladamente las 21 propuestas de actuación planteadas para el próximo período 2022-2025, las cuales se dividen en 11 áreas de actuación. En relación a cada medida se indica: área de actuación, objetivos, descripción, personas destinatarias, cronograma de implantación, responsable, recursos asociados e indicadores para su seguimiento.

A continuación, se presenta un breve resumen de datos de la entidad con el objetivo de contextualizar el marco en que se aplica el presente Plan.

Datos de la empresa	
Razón social	Fundación CTIC Centro Tecnológico
NIF	G-33906637
Domicilio social	Parque Científico Tecnológico de Gijón – Edificio Centros Tecnológicos. C/ Ada Byron, 39 – 33203 Gijón (Asturias)
Forma jurídica	Fundación privada sin ánimo de lucro
Teléfono	984 29 12 12
Página web	https://ctic.es
Fecha constitución	5 de diciembre de 2003
Responsable de la entidad	
Nombre	Pablo Priesca Balbín
Cargo	Director General
Teléfono	984 29 12 12
e-mail	pablo.priesca@ctic.es
Responsable de igualdad	
Nombre	Luisa María Paz Vázquez
Cargo	Técnica de proyectos
Teléfono	984 29 12 12
e-mail	luisa.paz@ctic.es
Actividad	
Sector Actividad	Sector Tecnológico
CNAE	7490 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.
Descripción de la actividad	CTIC, Centro Tecnológico de la Información y la Comunicación, es una organización de investigación tecnológica privada sin ánimo de lucro y neutral desde el punto de vista tecnológico, especializada en la investigación y desarrollo de tecnologías emergentes, con especial foco en aquellas asociadas a la cadena de valor de datos. CTIC es un organismo técnico y neutral, comprometido con el desarrollo territorial y el progreso económico y social.

Dispersión geográfica y ámbito de actuación	CTIC cuenta con un total de 8 centros de trabajo distribuidos a lo largo del Principado de Asturias (descritos en detalle posteriormente) desarrollando su actividad mayoritariamente en Asturias, en la totalidad de municipios asturianos. No obstante, su enfoque global permite a CTIC llevar a cabo proyectos e iniciativas tanto en diferentes comunidades autónomas del Estado como a nivel internacional. En relación a este último punto, cabe destacar la actividad de CTIC como oficina W3C para la comunidad hispana.						
Dimensión							
	Personas trabajadoras	Mujeres	29	Hombres	40	Total	69
Centros de trabajo	<p>CTIC cuenta con 8 centros de trabajo a lo largo del territorio del Principado de Asturias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. CTIC Sede Gijón. Sede central que concentra el grueso de la plantilla. 2. CTIC RuralTech (Villaviciosa). Sede ubicada en entorno rural especializada en innovación rural <p>A ello se añaden otros seis centros distribuidos por el territorio para incrementar la capilaridad de la actividad de CTIC y reforzar la innovación a lo largo del conjunto del territorio.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Espacio Coworking Talud de la Ería (Oviedo) 4. Edificio Cristasa (Gijón) 5. Centro Municipal de empresas de Llanes (Llanes) 6. Centro de Empresas de Obanca (Cangas del Narcea) 7. Centro de Promoción empresarial de Tineo 8. CTIC El Franco (La Caridad, El Franco) <p>Además, debido a modificaciones recientes en las condiciones laborales, algunas personas desarrollan su actividad en modalidad teletrabajo.</p>						
Facturación anual (€)	1.514.144,15 € (Facturación 2021)						
Organización de la gestión de las personas							
Dispone de departamento de personal	Sí, dentro del Área de Desarrollo Corporativo						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	CTIC forma parte del Directorio de Empresas comprometidas con la Igualdad del Ayuntamiento de Gijón desde el año 2016.						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	La representación de la plantilla de CTIC se lleva a cabo mediante la Comisión Negociadora, encargada de articular las relaciones con los agentes sociales y llevar a cabo las tareas relativas a la actualización del Plan de Igualdad.						

CTIC Centro Tecnológico es uno de los centros que forma parte de la *Red de Centros Tecnológicos del Principado de Asturias*, siendo el único organismo regional especializado en Tecnologías de la Información y la Comunicación, siendo tecnológicamente neutral, orientado a los intereses generales, sin ánimo de lucro y con competencia técnica reconocida de la región. <https://www.fundacionctic.org/es/sobre-ctic>. Más adelante se detalla la actividad concreta desarrollada por CTIC actualmente, la cual se basa en una trayectoria de más de 18 años en el sector desarrollando soluciones al servicio de la sociedad.

CTIC se constituyó en 2003 como una organización de naturaleza fundacional privada, de carácter cultural, social y benéfico-docente, sin ánimo de lucro. Se encuentra inscrita en el

Registro de Fundaciones Docentes y Culturales del Principado de Asturias con fecha 9 de enero de 2004 con el número 33/FDC0083. Está inscrita como centro tecnológico en el Registro de Centros Tecnológicos y Centros de Apoyo a la Innovación Tecnológica según Resolución del Ministerio de Ciencia e Innovación del 23 de noviembre de 2011 con el número 94 conforme al Real Decreto 2093/2008, de 10 de diciembre, forma parte de la Red de Centros Tecnológicos del Principado de Asturias. Registro de Transparencia de la UE: 279441031342-61. Asimismo, CTIC es la oficina para España y Latinoamérica del Consorcio Mundial del Web (<https://www.fundacionctic.org/es/w3c>)

Partes implicadas

En términos de contribuciones en la elaboración de este Plan de Igualdad, son cinco personas las que han intervenido de forma fundamental, las cuales integran la comisión negociadora del Plan de Igualdad, aportando así tanto una visión conjunta de la entidad como realizando una contribución externa ajustada a las necesidades del conjunto de la plantilla. La Comisión Negociadora está constituida por dos los agentes sociales pertenecientes a UGT y tres personas trabajadoras e CTIC que todas ellas cuentan con formación especializada en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y participan habitualmente en cursos formativos para mantener una actualización permanente. La propia Comisión será igualmente la responsable de presentar, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción de este Plan de Igualdad e impulsará, posteriormente, las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. La relación de las personas que integran la Comisión de Igualdad (2 personas de UGT-FeSMC y 3 de CTIC) queda recogida en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de CTIC:

De forma adicional, como entidad con conocimiento experto y reputación nacional en Derecho Laboral, incluyendo el ámbito de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo, se ha contado con el asesoramiento especializado la empresa Vaciero.

Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, sin distinciones ni limitaciones en función del sexo ni ninguna otra condición laboral habiendo, además, aplicado una metodología participativa y completamente anonimizada para favorecer la implicación del conjunto de la plantilla en la propuesta de medidas específicas de intervención que pudieran considerar de interés.

Este documento se plantea con una vigencia inicial de cuatro años, incluyendo el período 2022-2025, suponiendo una actualización del actual Plan de Igualdad vigente en CTIC fechado en 2019. El mismo será de aplicación al conjunto de la plantilla, incluyendo la totalidad de centros de trabajo de CTIC que actualmente, como se indica en la tabla precedente, asciende a ocho centros distribuidos por el Principado de Asturias. Igualmente, será de aplicación, si fuere el caso, a personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

Informe del diagnóstico

Considerando el conjunto de datos, tanto cualitativos como cuantitativos, tenidos en cuenta, no se han encontrado problemas o dificultades de gran calado que deban ser abordadas de manera urgente. No obstante, una de las principales dificultades, que supone una realidad del ámbito TIC en que CTIC desarrolla su actividad, es la necesidad de reforzar las vocaciones STEM, la formación femenina en habilidades digitales y la contratación de profesionales femeninas que refuercen el volumen de mujeres en plantilla, si bien esto no es un proceso sencillo por los términos expuestos con anterioridad.

A pesar de esta limitación social real, se puede considerar que la paridad es un elemento prácticamente común en los datos de plantilla de CTIC, tanto en términos de presencia femenina como de retribución y, por supuesto, en cuanto a acceso a derechos ligados al Plan de Igualdad. No obstante, se han identificado algunos aspectos que se apunta a continuación, a fin de reforzar y consolidar el compromiso de igualdad de CTIC y continuar avanzando en materia de igualdad.

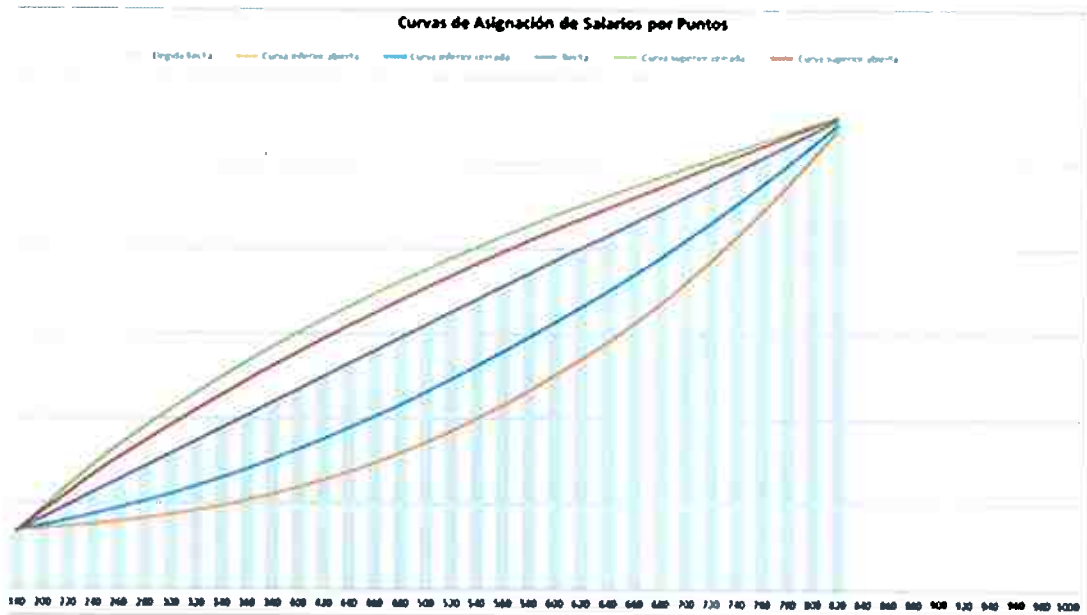
Si bien el Plan de Igualdad es un documento de guía, sin lugar a duda, de gran utilidad, CTIC entiende que los ámbitos prioritarios deben ir acordes a las necesidades expresadas por la plantilla. En este sentido, algunos de los ámbitos de especial consideración, materializados en diferentes propuestas de actuación, son:

- Definir medidas adicionales que aporten un mayor grado de información respecto a los procedimientos de selección de profesionales, retribución y promoción interna, en cuanto a aspectos de igualdad.
- Difundir, con mayor intensidad, las medidas específicas instauradas en CTIC van más allá de las obligaciones legales en materia de igualdad.
- Reforzar las medidas de acceso a información ligada a la igualdad de oportunidades de promoción y desarrollo profesional de las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación.
- Actualizar y divulgar la existencia y procedimiento de aplicación del protocolo a seguir en casos de acoso sexual o por razón de sexo. Al igual que en el caso anterior, es necesario incidir en el protocolo existente y garantizar la confidencialidad del mismo.
- Reforzar las medidas actuales en términos de conciliación y corresponsabilidad.
- Incorporar medidas concretas de protección para las mujeres que sufren violencia de género en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Resultados de la auditoría retributiva

La clasificación profesional de las personas trabajadoras en la Fundación presenta una estructura sencilla, resultando cinco grandes grupos diferenciados y perfectamente definidos en el Marco Laboral de la Fundación: Dirección, Coordinadores/Responsables de Línea, Técnico/as y Personal de soporte. Existe una categoría más de Expertos/as, si bien este año no ha habido ninguna persona dentro de esta categoría, pero ha sido considerada igualmente de cara a la posible incorporación de profesionales a futuro, pudiendo así aplicar la evaluación pertinente asociada al puesto.

En términos de salario, en primer lugar y de forma general, la curva de asignación de salarios por puestos muestra gráficamente los salarios actuales a los puestos en cada nivel de remuneración en relación con los puntos asignados a cada puesto y acorde a la evaluación de puestos. La gráfica muestra el conjunto de la relación entre el valor de los puestos por el método de evaluación del mismo, así como las relaciones conjuntas entre los niveles de sueldo promedio para cada puesto. Los salarios en la recta son los sueldos objetivos según los puntos asignados. A nivel de CTIC, se cuenta con un rango de entre 181,92 y 832,28 puntos.



De cara al análisis de comparaciones, y dada la heterogeneidad de salarios existentes en la plantilla, se consideran los datos de los importes equiparados en base a las medianas como un reflejo más adecuado de la realidad global del Centro. En base a ello, se observa cómo, cuando se considera el salario efectivo, en los puestos de Dirección y Responsables los salarios masculinos son ligeramente superiores, dándose el patrón inverso en el caso de los puestos de Técnico/a y Personal de soporte. A este respecto, destaca la diferencia en el caso del puesto de Responsable, siendo una única mujer en esta categoría en una situación de reducción de jornada del 75% (debido a una situación contractual de jubilación parcial), lo que justifica las diferencias halladas. En base a ello, en todos los casos, exceptuando el caso particular de la Coordinadora, el salario, en ambos sexos es igual o superior al salario base establecido en el Convenio, tanto por grupo profesional como por puesto. Cuando se consideran los importes equiparados, se observa una desviación positiva hacia las mujeres en todos los puestos, suponiendo un salario idéntico en cuanto al personal de soporte. De forma conjunta, exceptuando la condición

particular asociada al caso de la persona adscrita al puesto de Responsable, no existe una desviación superior al 25% en ninguno de los puestos, lo que demuestra la inexistencia de desequilibrios salariales en la entidad. Así pues, de los resultados obtenidos, se constata la inexistencia de desigualdades retributivas de ningún tipo, lo que conduce a que no sea necesario adoptar ninguna medida específica en esta materia.

A modo de conclusión general, tras definir los factores que componen la evaluación de cada uno de los puestos, se podría hablar de desequilibrio salarial si, tomando como referencia el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas a la plantilla de la empresa en el mismo periodo y diferenciadas por sexos, se arrojasen unos resultados en los que las personas trabajadoras de un sexo obtuviesen unas retribuciones superiores en un 25% o más con respecto al otro. Como se ha podido comprobar, esto no ocurre dentro de la entidad, poniendo de manifiesto la **objetividad retributiva de CTIC**.

Dicha auditoría ha sido realizada a fecha 31 de diciembre de 2021, siendo totalmente vigente en cuanto a sus conclusiones y estableciendo una periodicidad igual al actual Plan de Igualdad, lo que implica una nueva evaluación en 2025 (previa renovación plan del III Plan de Igualdad).

[Handwritten signatures in blue ink]

Objetivos del Plan de Igualdad

Tomando el conjunto de información expuesto con anterioridad y, como se ha indicado, considerando los principales resultados de Informe Diagnóstico, se pretende que la información recabada y el actual Plan de Igualdad contribuya a los siguientes objetivos:

Objetivos a largo plazo

Si se considera el Plan un elemento estratégico en la organización, de mejora de la gestión y eficiencia organizativa, se consigue que se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura de la entidad y su responsabilidad social, la cual, incorporada de forma permanente en la gestión del capital humano de la entidad garantizará, de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas **oportunidades en el acceso, participación y permanencia** en todas las prácticas de dicha gestión. Bajo este prisma, los objetivos que se establecen este plan, a largo plazo son:

- Continuar garantizando la igualdad de trato y oportunidades en las fases de captación, selección, contratación, desarrollo profesional, formación y retribución.
- Consolidar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumido por la organización.
- Integrar plenamente la perspectiva de género en todas las fases de la gestión de los recursos humanos de la organización.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de las personas trabajadoras.
- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de PRL, al objeto de adaptarlas a las necesidades de las personas trabajadoras.
- Continuar favoreciendo, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar. Prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Mantener la apuesta por la promoción de las vocaciones científico-técnicas en niñas y jóvenes.

Objetivos a corto plazo

Los objetivos que se han definido, a corto plazo, son los siguientes:

- Continuar realizando un uso inclusivo del lenguaje (uso de lenguaje no sexista).
- Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección.
- Reforzar la comunicación interna en materia de igualdad, especialmente en cuanto a selección de profesionales, promoción interna y protocolos de actuación en situaciones de acoso.
- Consolidar la cultura organizativa en materia de igualdad, especialmente en términos de conciliación y corresponsabilidad

- Promover una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales.
- Informar, sensibilizar y formar en materia de igualdad a todo el personal.
- Fomentar la realización de acciones formativas en materia de igualdad.
- Incorporar medidas concretas de protección para las mujeres que sufren violencia de género en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas de igualdad, prioridades y recursos

Considerando el conjunto de información previamente expuesta, tanto a nivel de evaluación objetiva como, especialmente, los resultados derivados de la opinión de Dirección y Plantilla y, lógicamente, las medidas previas ya implementadas y ejecutadas en el vigente Plan de Igualdad, a continuación, se describen las **21 propuestas de actuación** planteadas para el próximo período. Estas propuestas se dividen en **11 áreas de actuación o ejes**, tal y como se resume en esta tabla.

EJE 1 Proceso de selección y contratación	<ul style="list-style-type: none">● Revisar con perspectiva de género los procesos de selección.● Promover la contratación del género infrarrepresentado en puestos con desequilibrio.
EJE 2 Clasificación profesional	<ul style="list-style-type: none">● Análisis de sesgos potenciales de género y discriminación en las categorías profesionales internas.● Actualización de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
EJE 3 Formación	<ul style="list-style-type: none">● Promoción interna de acciones de sensibilización en materia de igualdad.● Garantizar la perspectiva de género en el diseño e impartición de formaciones.
EJE 4 Promoción profesional	<ul style="list-style-type: none">● Revisión de los procedimientos de promoción o carrera profesional, de manera que sólo aluda a criterios objetivos y garantizar el cumplimiento.● Incrementar la visibilización de la política retributiva de CTIC.
EJE 5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none">● Reforzar la visibilización interna de medidas de conciliación.● Compartir recursos de sensibilización sobre corresponsabilidad.
EJE 6 Seguridad, salud laboral y equipamientos	<ul style="list-style-type: none">● Evaluación de los puestos de teletrabajo, con perspectiva de género.● Habilitación de aparcamientos para trabajadoras embarazadas
EJE 7 Infrarrepresentación femenina	<ul style="list-style-type: none">● Actualización continua del registro de entidades relacionadas con mujeres en las TIC.● Fomento de las vocaciones STEM en niñas y jóvenes.

<p>EJE 8 Retribuciones y auditoría retributiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar la visibilización del principio de transparencia retributiva. ● Aplicación periódica de auditoría salarial.
<p>EJE 9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Actualización y difusión del protocolo antiacoso.
<p>EJE 10 Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaboración de documento de derechos legales de víctima de violencia de género. ● Elaboración e implantación del protocolo de actuación ante violencia de género en el ámbito laboral
<p>EJE 11 Comunicación inclusiva y no sexista</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaboración e implantación del protocolo de comunicación incluyente. ● Actualización de la Guía Básica para una comunicación no sexista de CTIC.

A continuación, se detalla cada una de las propuestas indicando, en cada caso: área de actuación, objetivos, descripción, personas destinatarias, cronograma de implantación, responsable, recursos asociados e indicadores para su seguimiento.

1. Revisar con perspectiva de género los procesos de selección

<p>Área de actuación</p>	<p>Proceso de selección y contratación</p>
<p>Medida</p>	<p>Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos de selección que se lleven a cabo en CTIC.</p>
<p>Objetivos que persigue</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Asegurar que los procesos de contratación no contengan elementos de discriminación directa o indirecta. ● Describir los perfiles profesionales en base, exclusivamente, a requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo. ● Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las fases de captación, selección y contratación.
<p>Descripción detallada de la medida</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar con perspectiva de género cada uno de los procesos de selección, eliminando de los mismos cualquier aspecto sexista. - Revisar el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo para que no contengan referencias sexistas, modificando, si es preciso, el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir, y en los requisitos de accesos, utilizando términos inclusivos. - Excluir de los procesos de selección la valoración de aspectos sobre cuestiones personales que no tengan incidencia en aptitudes y competencias para el sueldo (estado civil, número y edades de descendientes, de personas a cargo, etc).

	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con pautas definidas para los procesos de selección de personal con criterios claros, objetivos y transparentes. - Informar y formar a la totalidad de personas que intervienen en el proceso de selección para garantizar el cumplimiento de estas medidas. - Promover la formación en igualdad de la totalidad de personas que intervienen en procesos de selección de personal de CTIC. - Recopilar recursos (documentales y multimedia) para la incorporación efectiva de la igualdad en los procesos de selección en la empresa. - En caso de realizar un proceso de selección externa (contratando a una entidad externa), trasladar y publicitar el compromiso con la igualdad.
Personas destinatarias	Departamento de Recursos Humanos y Responsables de línea y coordinación que participan en procesos de selección.
Cronograma implantación	2022-2025
Responsable	Recursos Humanos - Agente de Igualdad
Recursos asociados	Procedimiento de selección de personal Plantillas y documentos de registro de los procesos de selección. Materiales didácticos para garantizar la perspectiva de género en los procesos de selección (vídeos, documentación adicional, etc.)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de ofertas de empleo publicadas y revisadas. • Número de procesos de selección realizados. • Número de responsables de selección con formación en igualdad en el ámbito de recursos humanos (desglose por sexo). • Número de asistentes a formación en igualdad de integrantes en equipo de selección de personal (desglose por sexo).

2. Promover la contratación del género infrarrepresentado en puestos con desequilibrio

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Promover la contratación del género infrarrepresentado en puestos con desequilibrio.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la incorporación de mujeres en los departamentos en los que están infrarrepresentadas. • Promover la paridad en los departamentos de CTIC. • Aplicar medidas de acción positiva para la contratación en departamentos en los no hay composición equilibrada.

Descripción detallada de la medida	<p>En los departamentos en los que no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres, aplicar medidas de acción positiva, con el objeto de conseguir un equilibrio en la plantilla y en las diferentes áreas de la empresa.</p> <p>Si bien CTIC seleccionará a la persona candidata que se ajuste más al perfil demandado teniendo en cuenta tanto los conocimientos y competencias técnicas como las habilidades personales y otros requisitos, en igualdad de condiciones y en los departamentos en los que no haya una composición equilibrada, se primará el acceso de la persona del sexo infrarrepresentado.</p> <p>El mayor número de procesos de selección se realiza para la contratación de personal en las áreas de carácter técnico en las que el porcentaje de mujeres es muy inferior al de hombres.</p>
Personas destinatarias	Departamento de Recursos Humanos y Responsables de línea y coordinación que participan en procesos de selección.
Cronograma de implantación	2022-2025
Responsable	Recursos Humanos en colaboración con Dirección, Responsables de Línea y Agente de Igualdad.
Recursos asociados	Información administrativa sobre la plantilla. Personal de Administración, RRHH y responsables.
Indicadores de seguimiento	Número de procesos de selección realizados. Número de procesos en los que se aplicó medida positiva.

3. Análisis de sesgos potenciales de género y discriminación en las categorías profesionales internas

Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Análisis de sesgos potenciales de género y discriminación en las categorías profesionales internas.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Identificar y eliminar, en caso de existir, sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres. Verificar la exclusiva existencia de criterios objetivos en la clasificación profesional de la entidad.
Descripción detallada de la medida	Analizar si se accede a la política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos (valoración del desempeño) o intervienen otros de carácter subjetivo (negociación individual) o vinculados a situaciones contractuales (antigüedad, nivel jerárquico...) del que puedan quedar excluidas mayor número de trabajadoras.

Personas destinatarias	Recursos Humanos y Dirección de CTIC
Cronograma de implantación	2023
Responsable	Directora Recursos Humanos / Agente Igualdad
Recursos asociados	Normativa Laboral interna Política de RRHH Canales de comunicación interna
Indicadores de seguimiento	- Documento elaborado "Análisis de sesgos de CTIC"

4. Actualización de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género

Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Revisión, actualización y ajuste, en caso necesario, de forma periódica del conjunto de puestos de trabajo de la entidad y del valor de cada puesto concreto dentro de la organización y el peso de los factores que lo definen, en función de sus funciones específicas y de su importancia relativa, independientemente de las personas concretas que lo ocupen.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener una descripción actualizada de los puestos de trabajo ajustados a la estructura organizativa de CTIC en donde se considere la perspectiva de género en los mismos. • Disponer de información salarial objetivo actualizada para aquellas personas trabajadoras de la entidad que la soliciten • Facilitar la actualización periódica del registro retributivo y auditoría salarial. • Evitar cualquier tipo de sesgo de género que pueda derivar en posibles diferencias salariales.
Descripción detallada de la medida	<p>Llevar a cabo una revisión anual de los puestos de trabajo que conforman la entidad considerando los factores explicados bajo una perspectiva de género considerando los métodos de evaluación y análisis cualitativos y cuantitativos necesarios para ello a fin de evitar posibles diferencias salariales existentes y/o futuras.</p> <p>Esta actualización facilitará, además, la actualización continua del registro retributivo, teniendo a disposición del personal que lo requiere información actualizada y objetiva relacionada con el mismo.</p>
Personas destinatarias	Personal de CTIC
Cronograma de implantación	2022-2025

Handwritten signatures in blue ink on the left margin of the page.

Responsable	Directora Recursos Humanos / Agente Igualdad / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Normativa Laboral interna Política de RRHH Registro Retributivo
Indicadores de seguimiento	- Registro Retributivo actualizado - Auditoría salarial publicada

5. Promoción interna de acciones de sensibilización en materia de igualdad

Área de actuación	Formación
Medida	Promoción interna de acciones de sensibilización en materia de igualdad, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> ● Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación. ● Sensibilizar y promover la formación en el ámbito de recursos humanos en igualdad a quienes participan en la realización de procesos de selección y/o tienen a personas trabajadoras a su cargo.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> - Informar a la plantilla de la formación presencial y online disponible, promoviendo la participación en ellos, fomentando que esta sea en horario compatible con la conciliación. - Compartir con la totalidad de la plantilla recursos de sensibilización y formación en materia de igualdad en su espectro más amplio, incluyendo aspectos de género y diversidad (funcional, según etnia...) - Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género. - Promover el debate en los espacios de comunicación que se establezcan para abordar esta temática. - Promover colaboraciones con entidades especializadas en igualdad para la realización de sesiones y encuentros que promuevan la sensibilización y formación en el ámbito de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la organización
Cronograma de implantación	Actividad que se realizará a lo largo de la vigencia del plan de igualdad con análisis anuales de las acciones realizadas (2022-2025).
Responsable	Comité de Igualdad - Agente Igualdad.
Recursos asociados	Canales de comunicación interna Material formativo Contenidos externos relacionados con la medida

Indicadores de seguimiento	Número de acciones formativas difundidas Número de participantes en acciones formativas de igualdad (desglose por sexo). Número de actividades promovidas por CTIC de forma interna o en colaboración con otras entidades. Número de participantes en actividades promovidas por CTIC (desglose por sexo). Número de recursos compartidos (repositorio).
----------------------------	--

6. Garantizar la perspectiva de género en el diseño e impartición de formaciones

Área de actuación	Formación
Medida	Garantizar la perspectiva de género en el diseño e impartición de formaciones
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar la perspectiva de género en contenidos formativos no infrarrepresentados, sesgando o aportando datos que puedan sesgar o perjudicar a cualquier género.
Descripción detallada de la medida	En el diseño de cada acción formativa se tratará de asegurar que su contenido, organización e impartición lo sea con respeto al principio de igualdad, realizándose igualmente un seguimiento posterior y analizando las valoraciones de personas asistentes sobre la acción formativa. Esta medida se aplicará a formaciones internas y externas.
Personas destinatarias	Toda la organización
Cronograma de implantación	Actividad que se realizará a lo largo de la vigencia del plan de igualdad con análisis anuales de las acciones realizadas (2022-2025).
Responsable	Comité de Igualdad - Agente Igualdad
Recursos asociados	Recursos específicos para la formación. Materiales didácticos.
Indicadores de seguimiento	Número de acciones formativas impartidas Valoración subjetiva de las personas asistentes (desglose por sexo)

7. Revisión de los procedimientos de promoción o carrera profesional, de manera que sólo aluda a criterios objetivos y garantizar el cumplimiento

Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Revisión de los procedimientos de promoción o carrera profesional, de manera que sólo aluda a criterios objetivos. Análisis de sesgos potenciales de género y discriminación en las categorías profesionales internas.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, directa o indirectamente, en el proceso de promoción y desarrollo profesional. ● Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y los ascensos.
Descripción detallada de la medida	<p>Revisión anual de los procedimientos de promoción o carrera profesional de manera que solo aludan a criterios objetivos e incorporar la perspectiva de género: Lenguaje, Criterios, Sistemas de valoración...</p> <p>Revisar toda la documentación relativa a la promoción y protocolo confirmando que los criterios son claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por razón de género.</p> <p>Realizar el seguimiento de la promoción desagregado por sexo con el fin de poder garantizar que no se producen desigualdades en dichos procesos.</p>
Personas destinatarias	Cualquier persona de la organización que en un momento dado pueda optar a una promoción profesional.
Cronograma de implantación	2023- 2025
Responsable	Recursos Humanos en colaboración con Dirección, Responsables de Línea y Agente de Igualdad.
Recursos asociados	<p>Normativa Laboral interna</p> <p>Política de RRHH</p> <p>Relación de ofertas publicadas</p> <p>Canales de comunicación corporativa</p>
Indicadores de seguimiento	<p>Anualmente se analizarán tanto aspectos cualitativos como cuantitativos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personas candidatas, seleccionadas y promocionadas por puesto y sexo. - Documentación y herramientas utilizadas en los procesos de promoción respetan criterios de igualdad en cuanto a lenguaje y contenido. - Objetividad de los criterios de promoción.

8. Incrementar la visibilización de la política retributiva de CTIC

Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Incrementar la visibilización de la política retributiva de CTIC
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none">● Garantizar la transparencia retributiva.● Difundir la actual perspectiva de género en la política retributiva.
Descripción detallada de la medida	Se reforzará la información provista mediante medios de comunicación internos, institucionales y las oportunidades laborales publicadas a fin de incrementar la visibilización de la política retributiva de CTIC.
Personas destinatarias	Personal interno y personas candidatas que opten a oportunidades laborales.
Cronograma de implantación	2022-2025
Responsable	Recursos Humanos en colaboración con Dirección, Responsables de Línea y Agente de Igualdad.
Recursos asociados	Normativa Laboral interna Política de RRHH Canales de comunicación interna Portal de transparencia institucional
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Publicación de información en el portal de transparencia- Realización de auditoría retributiva.- Visibilización de la información en los documentos de Normativa laboral y Política de RRHH.

18

9. Reforzar la visibilización interna de medidas de conciliación

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Reforzar la visibilización interna de medidas de conciliación.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none">● Garantizar el conocimiento de las medidas existentes por el conjunto de la plantilla.● Visibilizar las medidas adicionales definidas más allá de las legalmente exigibles.● Fomentar el beneficio de las actuales medidas de conciliación.

Descripción detallada de la medida	Estando recogida en el Plan de Igualdad, se entiende necesario incrementar la visibilización de las medidas de conciliación, especialmente aquellas que trascienden a las exigibles legalmente. Se definirán acciones concretas para la difusión periódica interna de las medidas existentes, aportando igualmente esta información a todas las personas de nueva contratación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, especialmente personas de nueva contratación.
Cronograma de implantación	2023-2025
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Documento de medidas del Plan de Igualdad. Canales de comunicación interna. Canales de comunicación corporativa. Sesiones de formación en materia de igualdad. Repositorio interno de documentación.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de documentación gráfica que resuma dichas medidas. - Difusión de las medidas mediante canales de comunicación internos. - Valoración del grado de conocimiento interno de estas medidas (desagregado por sexo).

10. Compartir recursos de sensibilización sobre corresponsabilidad

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida	Compartir recursos de sensibilización sobre corresponsabilidad.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar la sensibilización en corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Entendiendo la corresponsabilidad como una acción relevante no sólo a nivel de la entidad, sino social, se incrementará la difusión, a nivel interno, de recursos y contenidos que incrementen la sensibilización en torno a la misma. Se emplearán los canales de comunicación interna como medio principal.
Personas destinatarias	Toda la organización
Cronograma de implantación	2022-2025

Responsable	Comisión de Igualdad Personal de CTIC
Recursos asociados	Documento de medidas del Plan de Igualdad. Canales de comunicación interna. Canales de comunicación corporativa. Repositorio interno de documentación.
Indicadores de seguimiento	- Número de recursos compartidos - Formaciones externas identificadas y compartidas internamente

11. Evaluación de los puestos de teletrabajo, con perspectiva de género

Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos.
Medida	Evaluación de género de los puestos de teletrabajo.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Protección de trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en teletrabajo. • Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	<p>La crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 supuso que la totalidad de la plantilla teletrabajara de forma total o parcial durante largos periodos. Si bien se hizo un análisis de los puestos de teletrabajo en su momento de cada persona de la plantilla no se llevó a cabo un análisis teniendo en lugar el sexo de la persona trabajadora.</p> <p>En la actualidad, una de las medidas incorporadas es la flexibilidad para teletrabajar durante 10 horas semanales y con esta medida se quiere analizar la adecuación de las condiciones del puesto de trabajo desglosado por sexo.</p>
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	2023
Responsable	Responsable de Prevención de Riesgos Laborales - Mutua
Recursos asociados	Herramientas propias del servicio de prevención Equipos informáticos y tecnológicos
Indicadores de seguimiento	Documento " Informe de las condiciones de teletrabajo" elaborado (desglosado por sexo)

12. Habilitación de aparcamiento reservado para trabajadoras de CTIC embarazadas

Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos.
Medida	Habilitación de aparcamiento reservado para mujeres embarazadas
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none">• Facilitar la movilidad de trabajadoras de CTIC embarazadas• Promover la seguridad y salud personal
Descripción detallada de la medida	Las mujeres en estado de gestación pueden tener problemas de movilidad reducida y esta circunstancia hace que, en ocasiones, el simple acto de subir, aparcar y bajar del coche, se convierta en una situación complicada. La sensibilización con esta cuestión implica la habilitación de aparcamiento reservado para trabajadoras de CTIC en situación de embarazo a fin de facilitar su movilidad, promover su salud y seguridad y favorecer los desplazamientos en caso de disfrute de medidas de conciliación preparato.
Personas destinatarias	Trabajadoras de la plantilla desde el momento de notificación de su embarazo y mientras se mantenga su estado hasta su baja por IT o baja maternal
Cronograma de implantación	2023
Responsable	Responsable de Prevención de Riesgos Laborales - Mutua
Recursos asociados	Herramientas propias del servicio de prevención Infraestructura propia
Indicadores de seguimiento	Habilitación de aparcamiento reservado (justificación documental)

21

13. Actualización continua del registro de entidades relacionadas con mujeres en las TIC

Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Actualización continua del registro de entidades relacionadas con mujeres en las TIC
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none">• Red actualizada de entidades comprometidas con la presencia femenina en las TIC• Contactos actualizados para la aplicación de acciones de comunicación ligados a esta medida, especialmente en cuanto a difusión de oportunidades laborales

Descripción detallada de la medida	Se contará con un registro continuamente actualizado de entidades que incluyen entre su actividad el fomento de la participación femenina en las TIC, sirviendo como base de datos relevante para la difusión de ofertas de empleo, garantizando que estas lleguen al mayor número de mujeres posibles, incluyendo aquellas personas con discapacidad.
Personas destinatarias	Potenciales profesionales de CTIC
Cronograma de implantación	2023-2025
Responsable	Agente de Igualdad
Recursos asociados	Medios administrativos y de gestión interna Acuerdos de colaboración Canales de comunicación corporativa
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Número de entidades registradas - Número de oportunidades laborales enviadas

14. Fomento de las vocaciones STEM en niñas y jóvenes

Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Fomento de las vocaciones STEM en niñas y jóvenes
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar acciones que promuevan las vocaciones tecnológicas en las niñas desde la infancia para promover su acceso a estudios STEM. ● Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumido por la organización con este tipo de actividades.
Descripción detallada de la medida	<p>El fomento de las habilidades STEAM en población infantil se entiende como una acción relevante para generar un cambio social. La realización de esta medida incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover la realización de actividades de fomento de vocaciones tecnológicas en las niñas. - reforzar la visibilización de tecnólogos de CTIC en medios digitales y presenciales. - establecer convenios con otras redes y entidades con los mismos objetivos (para Fomentar la participación en redes de mujeres en la tecnología).
Personas destinatarias	Niñas, niños y jóvenes del conjunto de la sociedad
Cronograma de implantación	2022-2025
Responsable	Comisión de Igualdad

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the left margin]

Recursos asociados	<p>Canales de comunicación interna</p> <p>Canales de comunicación corporativa</p> <p>Contenidos externos relacionados con la medida</p> <p>Equipos informáticos y tecnológicos</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Número de participaciones en eventos/iniciativas de promoción de habilidades STEM. - Número de participaciones en proyectos de promoción de habilidades STEM. - Número de tecnólogas de CTIC que participan en los eventos/proyectos de promoción de habilidades STEM.

15. Incrementar la visibilización del principio de transparencia retributiva

Área de actuación	Retribuciones y auditoría retributiva
Medida	Incrementar la visibilización del principio de transparencia retributiva
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> ● Aumentar el grado de difusión del principio de transparencia retributiva. ● Difundir la actual perspectiva de género en la política retributiva.
Descripción detallada de la medida	Alineado con el compromiso de transparencia de CTIC se pretende reforzar y garantizar la transparencia en términos retributivos, tanto entre el personal en activo como respecto a los potenciales trabajadores que opten a oportunidades laborales, mediante la difusión de condiciones laborales y realización de auditorías retributivas periódicas.
Personas destinatarias	Personal interno y personas candidatas que opten a oportunidades laborales.
Cronograma de implantación	2022-2025
Responsable	Recursos Humanos en colaboración con Dirección, Responsables de Línea y Agente de Igualdad.
Recursos asociados	<p>Normativa Laboral interna</p> <p>Política de RRHH</p> <p>Canales de comunicación interna</p> <p>Portal de transparencia institucional</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Publicación de información en el portal de transparencia - Realización de auditoría retributiva (desglosado por sexo) - Visibilización de la información en los documentos de Normativa laboral y Política de RRHH

16. Aplicación periódica de auditoría salarial

Área de actuación	Retribuciones y auditoría retributiva
Medida	Aplicación periódicas de auditoría salarial
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none">• Reforzar la cultura de la transparencia retributiva de la entidad
Descripción detallada de la medida	Con la finalidad de garantizar la equidad retributiva independientemente del sexo se llevará a cabo una auditoría salarial periódica que permita analizar potenciales desigualdades salariales entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos de CTIC en función del sexo. Se valorará la posibilidad de contar con una entidad externa que lleve a cabo dicho análisis de forma objetiva.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2025 (previa renovación plan del III Plan de Igualdad)
Responsable	Dirección Administración
Recursos asociados	Medios y personal administrativo Entidad experta externa
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- Informe de auditoría salarial realizado (desglosado por sexo, departamento y nivel jerárquico).- Grado de equidad salarial comprobado.

24

17. Actualización y difusión del protocolo antiacoso

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Actualización y difusión periódica del protocolo antiacoso
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none">• Asegurar que la plantilla disfrute de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidación, y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.• Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.• Incorporar medidas concretas de protección para las mujeres que sufren violencia de género.

Descripción detallada de la medida	<p>CTIC cuenta, desde julio de 2019 con un “Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo”.</p> <p>Esta medida se establece para realizar una revisión de la documentación, los procesos y las personas que integran el mecanismo de denuncia e investigación.</p> <p>Además, se plantea incluir un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la formación obligatoria en materia de PRL, así como medidas concretas de protección para las mujeres que sufren violencia de género.</p>
Personas destinatarias	Toda la organización
Cronograma de implantación	<p>Actualización: 2022</p> <p>Aplicación y difusión: 2023-2025</p>
Responsable	<p>Comisión de Igualdad</p> <p>Personal de la Asesoría Confidencial</p>
Recursos asociados	<p>Protocolo y documentación asociada.</p> <p>Canales de comunicación interna.</p> <p>Repositorio interno de documentación.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de casos de acoso detectados y denunciados • Número de denuncias archivadas (en relación con el nº total de denuncias). • Registro con las medidas adoptadas tras comprobar la existencia de acoso (medidas disciplinarias, cambio de puesto, etc.). • Porcentaje de la plantilla formada en materia de acoso(desglose por sexo).

18. Elaboración de documento de derechos legales de víctima de violencia de género

Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género
Medida	Elaboración de documento de derechos legales de víctima de violencia de género.
Objetivos que persigue	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género que favorezca el asesoramiento de derechos a mujeres víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Elaboración de Guía informativa de derechos laborales y de seguridad social reconocidos a las empleadas de CTIC víctimas de violencia de género.

Personas destinatarias	Profesionales de CTIC
Cronograma de implantación	Elaboración: 2022 Aplicación y difusión: 2022-2025
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Documentación física (Guía). Repositorio interno de documentación.
Indicadores de seguimiento	Guía informativa elaborada.

19. Elaboración e implantación del protocolo de actuación ante violencia de género en el ámbito laboral

Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género
Medida	Elaboración e implantación del protocolo de actuación ante violencia de género en el ámbito laboral.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo libre de violencia y en el que la dignidad, seguridad y salud de las personas sea un valor defendido y respetado • Prevenir la violencia de género en el contexto profesional
Descripción detallada de la medida	Elaboración y difusión de un protocolo de actuación ante violencia de género en el ámbito laboral, que asegure un ambiente de respeto entre las personas trabajadoras, prevenga la violencia y sensibilice ante la misma. Además, se promoverá la formación sobre sensibilización o prevención de violencia de género y por razón de sexo en materia formativa
Personas destinatarias	Profesionales de CTIC
Cronograma de implantación	Elaboración: 2022 Aplicación y difusión: 2023-2025
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Documentación física (Guía). Repositorio interno de documentación.
Indicadores de seguimiento	Guía informativa elaborada.

20. Elaboración e implantación del protocolo de comunicación incluyente

Área de actuación	Comunicación inclusiva y no sexista
Medida	Elaboración e implantación del protocolo de comunicación incluyente.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none">● Asegurar que la comunicación interna y externa promueve, desarrolla y proyecta una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.● Garantizar que los medios de comunicación internos y sus contenidos no sean sexistas.● Proyectar una imagen no sexista interna y externamente.
Descripción detallada de la medida	<p>Implantar el protocolo de comunicación incluyente con el fin de eliminar el sexismo en las comunicaciones realizadas desde CTIC.</p> <p>En el documento se incluirá el procedimiento de revisión y actuación en los diferentes canales: web, cartelería, dossiers y folletos...</p> <p>Se difundirá a toda la organización y se ofrecerán recursos y formación que permita la comunicación incluyente.</p>
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	Elaboración del protocolo: 2022 Implantación y actualizaciones: 2023-2025
Responsable	Agente de Igualdad / Responsable Comunicación/ Dirección.
Recursos asociados	Documentación física (Protocolo de comunicación) Canales de comunicación interna Canales de comunicación corporativa Repositorio interno de documentación
Indicadores de seguimiento	Documento "Protocolo de comunicación" Número de recursos de apoyo a disposición de la organización

21. Revisión y actualización anual de la Guía Básica para una comunicación no sexista de CTIC

Área de actuación	Comunicación inclusiva y no sexista
Medida	Revisión y actualización anual de la Guía Básica para una comunicación no sexista de CTIC.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar una comunicación no sexista, a nivel interno y externo, promoviendo la ruptura de estereotipos. • Poner a disposición un recurso con indicaciones sencillas y básicas que permita al personal de CTIC la realización de una comunicación inclusiva. • Garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean neutros y no discriminatorios. • Proyectar una imagen inclusiva a nivel interno y externo.
Descripción detallada de la medida	<p>En el mes de julio de 2019 se elaboró y difundió la Guía Básica para una comunicación no sexista específicamente elaborada para el personal de CTIC, incluyendo recomendaciones y alternativas tanto a nivel textual como iconográfico.</p> <p>La guía se publicó en Internet para que pudiera ser descargada y utilizada por cualquier persona con interés.</p> <p>Esta medida supone una revisión anual de la guía incorporando</p>
Personas destinatarias	Toda la organización y quienes tengan interés en realizar un uso inclusivo del lenguaje
Cronograma de implantación	2022-2025
Responsable	Agente de Igualdad
Recursos asociados	<p>Guía básica para una comunicación inclusiva.</p> <p>Canales de comunicación interna</p> <p>Canales de comunicación corporativa</p> <p>Repositorio interno de documentación</p>
Indicadores de seguimiento	<p>Número de actualizaciones realizadas</p> <p>Número de descargas de la guía</p>

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the left margin]

Seguimiento y revisión del plan de igualdad

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, incluyendo el período 2022-2025, con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados previamente. Para garantizar la inexistencia de desviaciones respecto a los mismos, cada medida plantea indicadores de seguimiento que ayudarán a tal fin, así como a revisar el Plan en caso de ser necesario dentro del período prefijado.

Independientemente de dichos indicadores, la Comisión de Igualdad, con especial participación de la persona responsable de Igualdad, realizará evaluaciones periódicas anuales que permitan verificar la adecuada implantación del Plan. En caso de que se considere necesario, la Comisión de Igualdad será la encargada de elaborar propuestas para modificar, ampliar, atenuar o corregir aquellas medidas que así lo requieran, en función de los resultados observados.

Adicionalmente, el contenido del presente Plan que precise ser adaptado a lo articulado en los RD 901/2020 y 902/2020, se adaptará por la Comisión de Igualdad durante su primer año de vigencia.

En términos de implementación, la Comisión de Igualdad tendrá un rol relevante en el impulso de la implantación del nuevo Plan de Igualdad en la empresa y de las acciones de información y sensibilización a la plantilla relativas al mismo.

Evaluación del plan de igualdad

La evaluación y seguimiento es una de las fases imprescindibles para la elaboración e implantación efectiva y real del Plan de Igualdad. A tal efecto, 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.

Para ello, CTIC llevará a cabo una valoración sistemática y objetiva del Plan en el punto intermedio y final de su vigencia, con la finalidad de:

- 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 Igualdad será el órgano que se encargue de desarrollar las herramientas y medidas necesarias para la recogida y el análisis de la información, principalmente atendiendo a los indicadores de seguimiento establecidos, para la evaluación del Plan. Adicionalmente, se considerarán cuestionarios o entrevistas que permitan conocer la valoración que hacen del Plan el conjunto de la plantilla.

Asimismo, la Comisión también se encargará de realizar la evaluación en sí misma y de elaborar los informes pertinentes. Dichos informes contendrán, al menos, los objetivos del Plan de

Igualdad, el conjunto de medidas adoptadas, los aspectos evaluados y el ajuste/desviación respecto a los mismos. En caso de existir desviaciones, se identificarán medidas correctoras inmediatas a implementar. La evaluación se realizará una vez al año por parte de la Comisión de Igualdad constituida con la participación de representantes de CTIC (3 personas) y de la parte social (2 personas de UGT).

Procedimiento de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- 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 empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, 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 empresa 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

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Igualdad, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

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

Calendario de actuaciones

Como se ha indicado anteriormente, el Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, suponiendo su implantación a finales del primer trimestre de 2022 (tras su aprobación y registro).

Adicionalmente, se aplicarán procedimientos de seguimiento particulares para cada una de las medidas en base a su cronograma particular, lo cual se complementará con evaluaciones



Handwritten signatures in blue ink on the left margin of the page.

generales periódicas, anuales, en 2023, 2024 y 2025, para valorar su implantación y tomar las decisiones pertinentes. La Comisión de Igualdad estará constituida por las cinco personas en representación de CTIC (3 personas) y por la parte social (2 personas de UGT).

Vigencia

El presente Plan de Igualdad sustituye total e íntegramente al Plan anterior, rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente Plan de Igualdad, mientras el mismo continúe vigente. La vigencia de este plan es de cuatro años, extendiéndose hasta el año 2025.

31

Integrantes de la Comisión Negociadora

Las personas abajo firmantes, firman el siguiente Plan de Igualdad en Gijón, a 20 de abril de 2022



D. Cristina Fernández García

CTIC Centro Tecnológico



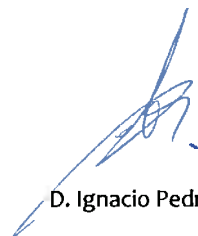
D. Elena Vázquez Villa

Secretaria de Igualdad UGT-FESMC



D. Gumersindo Álvarez Fernández

Secretario Sectorial Seguros y Oficinas UGT-FESMC



D. Ignacio Pedrosa García

CTIC Centro Tecnológico



D. Luisa María Paz Vázquez

CTIC Centro Tecnológico