

III PLAN DE IGUALDAD

2021-2025



AICE



Con el soporte técnico de:



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificaci3n en Igualdad

III PLAN DE IGUALDAD

2021-2025

Créditos

La información que aparece a lo largo del Informe Diagnóstico ha sido puesta a disposición por el Instituto de Tecnología Cerámica. Equality Momentum S.L., consultora especializada en igualdad, ha acompañado a la Comisión Negociadora en la redacción del Informe Diagnóstico.

Contenido

Contenido	3
<i>Aprobación</i>	8
<i>Compromiso institucional</i>	9
<i>Comisión Negociadora</i>	11
I. Ámbito personal, territorial y temporal	14
II. Marco jurídico	16
A. Marco legal internacional	17
1. Carta de Naciones Unidas (1945)	17
2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979)	17
3. Conferencias Mundiales	18
4. Convenio de Estambul	20
B. Marco legal europeo	20
1. Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01) 20	
2. Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de trabajo y ocupación	21
3. Reglamento (CE) No 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género	21
4. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea C83/47).....	21
C. Marco estatal	22
1. Constitución Española.....	22

2.	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre)	
	23	
3.	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto).....	25
4.	Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	26
5.	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	29
6.	Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)	37
7.	Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)	56
8.	Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación	61
9.	Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia....	61
10.	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, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.....	64
11.	Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	65
12.	Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.	66
D.	Marco Autonómico	70
1.	Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.....	70

2. Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana	71
3. ORDEN 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».	74
4. Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.....	76
E. Pactos y compromisos políticos	80
F. Convenios colectivos.....	83
I Convenio Colectivo del Personal de LA ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LAS INDUSTRIAS CERÁMICAS, AICE, 2019-2020.	83
III. Introducción metodológica	93
Plan de Igualdad: contenido mínimo	95
IV. Funcionamiento de la Comisión Negociadora	102
V. Informe Diagnóstico	106
A. Metodología del Informe Diagnóstico	108
B. Evolución de las políticas públicas de igualdad	117
C. Resultados del Informe Diagnóstico	119
1. Cuestiones generales	119
2. Proceso de selección y contratación	136
3. Promoción profesional	150
4. Formación.....	163
5. Comunicación	173
6. Condiciones de trabajo	181
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	194

8.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	209
9.	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	215
10.	Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.....	218
11.	Estudio retributivo	239
D.	Recomendaciones.....	254
E.	Análisis DAFO.....	261
VI.	Plan de igualdad	267
A.	Metodología del Plan de Igualdad.....	268
B.	Objetivos generales, específicos Y MEDIDAS	271
1.	Transversalidad de Género.....	271
2.	Proceso de selección y contratación	272
3.	Promoción profesional	274
4.	Formación.....	276
5.	Comunicación	278
6.	Condiciones de trabajo	282
7.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 283	
8.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	285
9.	Derechos laborales de las Víctimas de Violencia de Género.....	288
10.	Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.....	291
11.	Auditoría retributiva	293
C.	Calendario de actuaciones	295
D.	Sistema de evaluación	296
VII.	ANEXOS	299
A.	Ficha de Implementación y Seguimiento	300



B. Hoja estadística de registro	304
1. Datos de la entidad	304
2. Datos del Plan de Igualdad.....	305
3. Datos de la Comisión Negociadora.....	306
4. Datos relativos al diagnóstico de situación	308
5. Contenido del plan de igualdad	309
6. Seguimiento y evaluación del Plan	314



APROBACIÓN

III PLAN DE IGUALDAD DE ITC

El martes 26 de Octubre de 2021 se aprueba el III Plan de Igualdad de ITC (2021-2025) por unanimidad de las personas integrantes de la Comisión Negociadora.

Firman su conformidad:

En representación de la organización:

				
Yolanda Reig Otero (Dirección, Secretaría Aice)	Gonzalo Silva Moreno (Subdirector Aice)	Luís García Sala (Responsable Área Gestión Económica)	Silvia Cantavella Soler (Técnica Servicio Gestión de la Información)	Carmen Segarra Ferrando (Responsable Prevención Riesgos Laborales)

En representación de las trabajadoras y trabajadores:

				
Esteban Adell Boix, Presidente del Comité	Salvador Gomar Peiró, Secretario del Comité	Ana Salvador Tena, Vocal Comité	Maria Rosa Pérez Forner Vocal Comité	Alfredo Beltrán González Vocal del Comité

COMPROMISO INSTITUCIONAL



INSTITUTO DE TECNOLOGÍA CERÁMICA-AICE

Por la presente se comunica a la plantilla de la organización, que se pone en marcha el proceso de elaboración del III Plan de Igualdad.

La dirección de la organización manifiesta su firme compromiso en hacer que el principio de igualdad se incorpore como principio básico y estratégico de su 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*.

La LO 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 oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas civil, laboral, económica, social y cultural.

Desde el Departamento de gestión de capital humano de INSTITUTO DE TECNOLOGÍA CERÁMICA-AICE, nos proponemos seguir impulsando y fomentando medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción de personal, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la conciliación y corresponsabilidad, la ordenación entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación del tercer Plan de Igualdad de la empresa. Este atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan

1



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 esta empresa y, en extensión, al conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la colaboración de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, a quienes se les hace partícipe desde el inicio del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su reciente desarrollo reglamentario RD 901/2020, del 13 de octubre, participando en la Comisión Negociadora en la proporción que se establece en su artículo 5.

Además, para la realización del diagnóstico, se van a recabar una serie de datos mediante cuestionarios anónimos a la plantilla, lo cual os comunicamos solicitando vuestra participación en el proceso que se iniciará próximamente.

Castellón, a 8 de marzo de 2021



Fdo. José Gustavo Mallol Gasch
Director AICE

COMISIÓN NEGOCIADORA



Castellón, a 1 de Abril de 2021

Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad.

Con la finalidad de iniciar el proceso de negociación y redacción del Tercer Plan de Igualdad de ITC, y en cumplimiento del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad, la cual mantienen un equilibrio social en su composición, tal y como exige el art 5 RD 901/2020, del 13 de octubre, además de ser paritaria por sexo.

Como continuidad de las líneas de actuación identificadas y con el impulso aportado a partir de la legislación, en el año 2010 se aprobó el I Plan de Igualdad en la empresa que, en nuestro caso fue consensuado con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en sus diferentes ámbitos. Dicho Plan fue visado por la Generalitat y evaluado anualmente. En 2019 se elaboró el II Plan de Igualdad, vigente hasta 2020.

Todas las personas integrantes de la Comisión recibirán una formación en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 10 horas de duración, previa al proceso de redacción del II Plan de Igualdad.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

1. Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.



2. Informar al personal de la organización sobre todos los pasos que se realicen para redactar el III Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la institución y de colaborar en todo lo necesario para la correcta redacción e implementación del III Plan de Igualdad.
4. Validar y aprobar el diagnóstico realizado.
5. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones derivadas del resultado del diagnóstico de situación sobre igualdad de oportunidades aprobado, en el proceso de redacción del II Plan de Igualdad.
6. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
7. Impulsar la difusión del III Plan de Igualdad y promover su implantación.

Son nombradas para componer la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad las siguientes personas, que ostentan los siguientes cargos:

Por el Comité de Empresa de AICE

- Esteban Adell Boix, en representación de Presidente de comité
- Salvador Gomar Peiró, en representación de Secretario de comité
- Ana Salvador Tena, en representación de Vocal Comité
- María Rosa Pérez Forner, en representación de Vocal Comité
- Alfredo Beltrán González, en representación de Vocal Comité

Y por parte de la empresa:


- Yolanda Reig Otero (Dirección, Secretaria Aice)



- Gonzalo Silva Moreno (Subdirector Aice)
- Luis García Sala (Responsable Área Gestión Económica)
- Silvia Cantavella Soler (Técnica Servicio Gestión De La Información)
- Carmen Segarra Ferrando (Responsable Prevención Riesgos Laborales)

Además, como personas externas de la organización y en calidad de asesoras técnicas en materia de igualdad, asistirán a las reuniones de la Comisión de Igualdad para la redacción del III Plan de ITC una o varias Agente de Igualdad de la consultora Equality Momentum.

Nombre, apellido y firmas de cada integrante de la Comisión Negociadora:

NOMBRE	APELLIDOS	FIRMA
ESTEBAN	ADELL BOIX	
ALFREDO	BELTRÁN GONZÁLEZ	
SILVIA	CANTAVELLA SOLER	
LUIS	GARCÍA SALA	
SALVADOR	GOMAR PEIRÓ	
MARÍA ROSA	PÉREZ FORNER	
YOLANDA	REIG OTERO	
ANA	SALVADOR TENA	
CARMEN	SEGARRA FERRANDO	
GONZALO	SILVA MORENO	

**I. Ámbito
personal,
territorial y
temporal**

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación. En los Planes de Igualdad se fijan los objetivos para alcanzar las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El Plan de Igualdad, que se produce tras la elaboración del diagnóstico y en él se presentan el conjunto de recomendaciones, objetivos y acciones enfocadas a alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ITC, se ha desarrollado en los meses de abril a julio. Tras la reunión celebrada en 23 de julio, se produce su aprobación por unanimidad.

El presente III Plan de Igualdad se dirige a todas las personas de la plantilla que prestan servicio en ITC, independientemente de la vinculación que le ligue a la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas a empresas contratadas por parte de la entidad.

Por último, se establece una vigencia del III Plan de Igualdad de cuatro años, a partir de la fecha de su aprobación (2021-2025).

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad, se establece una cronología a seguir para garantizar la implantación de cada medida del plan, siendo sensible a su vez de modificación acorde a la realidad técnica de ITC. En este sentido, y para garantizar la evaluación, se incorpora un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para realizar el seguimiento.

III. Introducción metodológica

Para realizar el Plan de Igualdad, y por ende el Diagnóstico como punto de partida de este, desde el momento en que se renueva la Comisión Negociadora, se programan las diferentes fases de elaboración del III Plan con unos criterios profesionales de **eficiencia**.

Para la elaboración del III Plan de Igualdad ITC se ha realizado como punto de partida un Informe Diagnóstico que evalúe la transversalidad de género en diversos aspectos de los Recursos Humanos.

Los aspectos de investigación seleccionados guardan coherencia con los ejes propuestos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como lo añadido recientemente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En cuando a la negociación del documento, se ha velado por respetar las actualizaciones normativas en referencia al RD 901/2020, sobre la representación de los sindicatos en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, garantizando una participación equilibrada de todos los intereses de la organización a lo largo del diseño del Informe Diagnóstico.

Para la realización del Informe se han empleado técnicas propias de la investigación sociológica, como son el uso de metodología cuantitativa y cualitativa. Más adelante se detallarán los puntos y los recursos empleados para cada eje de investigación, así como la participación.

En el Informe Diagnóstico se han medido los sesgos de género presentes en los siguientes ejes:

1. Cuestiones generales
2. Proceso de selección y contratación
3. Promoción profesional
4. Formación
5. Comunicación
6. Condiciones de trabajo
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina⁴
11. Violencia de Género
12. Estudio retributivo

Plan de Igualdad: contenido mínimo

A lo largo de las páginas siguientes se detallarán una serie de aspectos tenidos en cuenta para cumplir con el contenido mínimo exigido por la normativa vigente.⁵

a) Determinación de las partes que los conciertan

Las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad son quienes componen la Comisión Negociadora, compuesto de manera paritaria por las partes interesadas y cumpliendo el principio de presencia equilibrada.

Se debe estipular que, puesto que el marco jurídico no está considerado un aspecto de la negociación de las partes, no precisa de firma de la Comisión Negociadora en el proceso de registro del Plan de Igualdad.

b) Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, así como también, en su caso, a aquellas personas que guarden una vinculación con la entidad siendo cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Los centros de trabajo de la entidad son:

- Campus Universitario Riu Sec, Avda. Vicent Sos Baynat s/n, 12006 Castellón.

⁴ El título recogido como «infrarrepresentación femenina» se extrae de la nomenclatura indicada por la normativa que regula el contenido y el registro de los Planes de Igualdad (LO 3/2007, RD 6/2019, RD 901/2020). Sin embargo, de acuerdo con la Comisión Negociadora, se debe tener en cuenta la feminización de la plantilla en todos los niveles jerárquicos, a excepción de dirección. Por lo que se mantiene su redacción a efectos de registro, debiéndose tener en cuenta la realidad del ITC.

⁵ Como principales líneas seguidas para la cumplimentación de este apartado se ha seguido el 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 (artículo 8) y la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas (2021).

- Polígono Industrial SUPOI 8, C/ Cedrillas N°20, 12550 Almassora (Castellón).

El periodo de vigencia del III Plan de Igualdad es: de Noviembre de 2021 a Febrero de 2025

c) Informe del diagnóstico de situación

El III Plan de Igualdad parte de la realización de un Informe Diagnóstico previo, donde se muestran exhaustivamente todas las cuestiones medidas y evaluadas para el diagnóstico de igualdad.

Esta información queda reflejada en el apartado del Informe Diagnóstico del presente documento.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

De acuerdo con el Anexo del Real Decreto 901/2020de, 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, para realizar el diagnóstico en materia salarial la entidad facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como su análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen. Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen. También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva, que se establecerá como acción del III Plan de Igualdad de ITC.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Para alcanzar este objetivo se definen objetivos específicos, cuantitativos, cualitativos, generales y específicos, ubicados en el apartado correspondiente al III Plan de Igualdad, dentro de cada eje al que afecta.

El uso de los objetivos generales y específicos sirven para establecer medidas que den una respuesta adecuada para corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida

Los objetivos generales y específicos se establecen a partir del análisis de la situación social y de los sesgos de género detectados en cada una de las áreas de actuación del Informe Diagnóstico, tras la elaboración y aprobación de este.

Las tablas de las acciones (en adelante acciones) incluyen el siguiente contenido:

- ❖ **Descripción.** Medida y aspecto que se propone trabajar o acción que se propone impulsar.
- ❖ **N.º de acción.**
- ❖ **Prioridad.** De 1 a 5, expresa cada año en el que estará vigente el Plan de Igualdad: prioridad 1 desde julio hasta el 31 de diciembre de 2021, prioridad 2

será 2022, prioridad 3 será 2023, prioridad 4 será 2024 y prioridad 5 será hasta junio de 2025.

- ❖ **Responsable.** Es el órgano impulsor que será responsable de dirigir, coordinar los recursos y organizar la puesta en marcha de la medida. El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que por razón de sus competencias tenga más relación con el contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquicamente.
- ❖ **Personal que la desarrolla.** Es el equipo de trabajo, plantilla o departamento que tendrá relación con la medida.
- ❖ **Indicador/es.** Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deberán ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.
- ❖ **Periodicidad.** Puede ser puntual, permanente, cada dos años... estará representado gráficamente en el cronograma de implementación del Plan de igualdad.
- ❖ **Presupuesto.** Se establece la cuantía aproximada asignable a cada medida, estableciendo que para aquel coste interno no necesita especificidad, pero sí a la hora de ser una acción externalizable.

Tanto esta información como la correspondiente al subapartado siguiente (G) se encuentra en el eje de acciones del III Plan de Igualdad del presente documento.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos

Todos los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos están establecidos en el eje con letra E, Sistema de evaluación, del Plan de Igualdad.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

En el eje de calendario de actuaciones del III Plan de Igualdad se presentan dos cronogramas:

1. Cronograma de implantación de acciones.
2. Calendario de seguimiento y evaluación.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

En el III Plan de Igualdad se dedica un eje exclusivo al sistema de seguimiento y evaluación propuesto para la implementación del III Plan de Igualdad, donde se especifican los recursos económicos y humanos dispuestos para llevar a cabo el Plan de Igualdad.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Se detalla en el presente documento, apartado IV. Funcionamiento de la Comisión Negociadora.

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

Las decisiones se tomarán siempre con mayoría simple, a menos que, en el posterior reglamento de funcionamiento interno de la comisión de seguimiento, se estipule una alternativa en la resolución de discrepancias o conflictos laborales que afecten a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

Los acuerdos de modificación de discrepancias se resuelven con mayoría siempre de la Comisión.

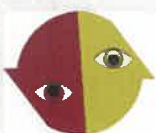
A continuación, se cita el artículo 9.2 del RD 901/2020:

ARTÍCULO 9.2 Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

1. *El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.*
2. *Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:*
 - 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.*
3. *Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.*
4. *Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar*



o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.



IV. Funcionamiento de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se constituyó el 1 de abril de 2021, y está compuesta de manera paritaria por la Representación legal de la plantilla y la Representación de la organización.

De acuerdo con el artículo 6 del *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 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*:

Artículo 6. Competencias de la comisión negociadora

«1. La comisión negociadora **tendrá competencias** en:

a) **Negociación y elaboración del diagnóstico**, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

b) **Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico**.

c) Identificación de las **medidas prioritarias**, a la luz del diagnóstico, su ámbito de **aplicación**, los **medios** materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las **personas u órganos responsables**, incluyendo un **cronograma de actuaciones**.

d) **Impulso** de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

e) **Definición** de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que se aprobare ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las **primeras acciones** de información y sensibilización a la plantilla.

3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un **reglamento de funcionamiento interno**.»

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007:

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad

«Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.»

La Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad está **compuesta** de la siguiente manera:

Por el Comité de Empresa de AICE

- Esteban Adell Boix, en representación de Presidente de comité
- Salvador Gomar Peiró, en representación de Secretario de comité
- Ana Salvador Tena, en representación de Vocal Comité
- María Rosa Pérez Forner, en representación de Vocal Comité
- Alfredo Beltrán González, en representación de Vocal Comité

Y por parte de la empresa:

- Yolanda Reig Otero (Dirección, Secretaria Aice)
- Gonzalo Silva Moreno (Subdirector Aice)
- Luis García Sala (Responsable Área Gestión Económica)
- Silvia Cantavella Soler (Técnica Servicio Gestión De La Información)
- Carmen Segarra Ferrando (Responsable Prevención Riesgos Laborales)

En ambos casos, tanto en la Representación de la Organización como en la Representación Legal de la Plantilla, se respeta el principio de presencia equilibrada.

La Comisión Negociadora participó en una formación en igualdad con carácter previo a la elaboración del Informe Diagnóstico y III Plan de Igualdad durante el mes de abril, en modalidad tele-presencial, los días 15, 19, 20 y 23, con una duración de 10 horas. La formación ha sido impartida en su totalidad por personal de la Consultoría Externa.

En **sesión celebrada a fecha** 9 de Julio se celebra la primera reunión para la lectura del Informe Diagnóstico, listado de Recomendaciones y DAFO. Se concede de plazo hasta el día 15, para presentar alegaciones, sugerencias o modificaciones. El día 16 se realiza la segunda reunión, y se decide dejar una semana más para enviar sugerencias, modificaciones o correcciones.

El **día 23 de Julio se produce la aprobación del Informe Diagnóstico** y se procede a la redacción del III Plan de Igualdad, presentando en primera instancia una propuesta de objetivos generales y específicos.

En **sesión celebrada en 9 de septiembre se aprueban los objetivos generales y específicos**, y se presenta la propuesta de acciones para el III Plan de Igualdad, , siendo negociadas estas produciéndose en una serie de reuniones internas durante el mes de septiembre.

El día 23 de septiembre **la Comisión Negociadora, con un acuerdo total de las y los componentes, aprueban el III Plan de Igualdad**, con vigencia de cuatro años.

VI. Plan de igualdad

A. METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD

El III Plan de Igualdad ha seguido un proceso de negociación y puesta en común por ambas partes interesadas de la Comisión Negociadora, con el asesoramiento externo de la empresa consultora de igualdad.

Para ello, se ha seguido una redacción que guarda el siguiente orden:

Presentación objetivos generales, específicos y medidas del Plan

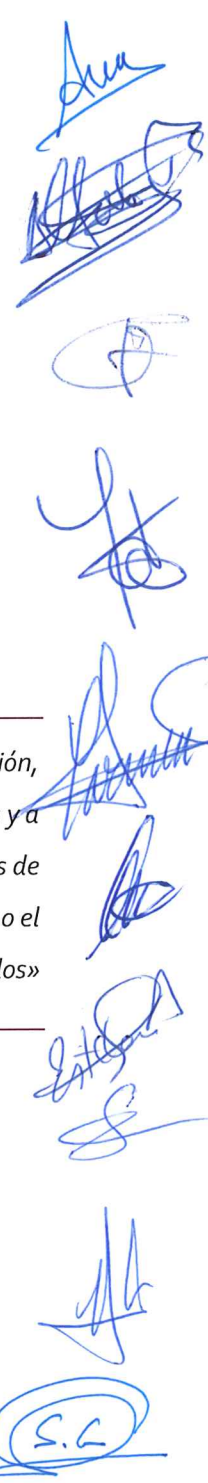
Uno de los máximos exponentes en el desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito de la ocupación son los Planes de Igualdad, entendidos como instrumentos que permiten integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones, y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tras la presentación y aprobación del informe del Diagnóstico, comienza la elaboración del Plan de Igualdad. Definido por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, los planes de igualdad son:

«Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados»

Así pues, partiendo del trabajo técnico realizado en las fases anteriores, se redacta el Plan, incluyendo un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que permitan medir la realización de las acciones. Las áreas que se abordarán en la redacción del III Plan de Igualdad, en relación con los acuerdos mantenidos en el proceso de negociación, son:

1. Transversalidad de Género



2. *Proceso de selección y contratación*
3. *Promoción profesional*
4. *Formación*
5. *Comunicación*
6. *Condiciones de trabajo*
7. *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*
8. *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*
9. *Derechos laborales de las víctimas de violencia de género*
10. *Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina*
11. *Auditoría Retributiva*

De este modo, cada una de las áreas de intervención anteriormente mencionadas están dirigidas al cumplimiento de unos objetivos generales y específicos, que a su vez tendrán asignadas una o varias **acciones** delimitadas en una franja temporal específica.

La estrategia utilizada en la redacción del Plan de Igualdad es la transversalidad de género o «*gender mainstreaming*». Definido por la UE en el Tratado de Ámsterdam (1999) como una estrategia que consiste en aplicar la perspectiva de género en todas las fases de intervención, en todas las políticas y programas, a todos los niveles, desde la planificación y presupuestación hasta la ejecución y evaluación de la acción.

Se ha de mencionar, en último lugar, que todas las fases del Plan de Igualdad han sido coordinadas por una Consultora especialista para dar un soporte técnico a lo largo de todo el proceso. El proceso de Negociación del Plan de Igualdad se ha concretado en 3 sesiones, además de las tres anteriores realizadas durante la negociación del Informe Diagnóstico previo.

Es la Comisión Negociadora, formada por la parte social y la parte de la organización quienes, mediante un proceso de puesta en común y debate, eligen y contrastan aquellos aspectos que deben abordarse en la elaboración del Plan, acompañándose de la valoración técnica de la Consultora Externa.



Handwritten signatures in blue ink, including a signature that appears to be 'S.G.' at the bottom.

Por último, en el apartado de ANEXO, se incluyen las actas de reunión de la mesa negociadora, donde queda reflejado el proceso de NEGOCIACIÓN del III Plan de Igualdad, la propuesta de acciones y objetivos que estarán vigentes durante los próximos cuatro años.

Calendario de actuaciones

Se establecen dos calendarios para controlar la implementación del Plan de Igualdad: un cronograma de implementación de las acciones, y un seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Sistema de evaluación

Por mandamiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOIMH), es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a:

- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- Garantizar la efectividad de este.
- Tener información actualizada relativa al desarrollo y la inversión presupuestaria del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.



B. OBJETIVOS GENERALES, ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

1. Transversalidad de Género

Objetivo general 1: Establecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un objetivo en la gobernanza de la organización, que posibilite alcanzar similares cuotas de poder, y garantizar que la organización utiliza metodologías de trabajo en las diferentes áreas dirigidas a incorporar la transversalidad de género como sistema de calidad en la gestión.

Objetivo específico 1.1: Llevar a cabo acciones transversales en la organización a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de mantener y profundizar en la cultura de la igualdad observada durante la fase de redacción del Informe Diagnóstico.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
1.	2	Puntual
Descripción	Introducir información del III Plan de Igualdad en el proceso de incorporación de nuevo personal en la organización, incluyendo aspectos relacionados con la prevención del acoso, la igualdad de oportunidades en la promoción, contratación, acceso a la formación y a la conciliación...	
Indicadores	<i>Documento generado, n.º personas informadas por sexo, áreas incluidas...</i>	
Responsable	<i>Recursos Humanos</i>	
Personas destinatarias	<i>Personal de nueva incorporación</i>	
Recursos	<i>Programa informático, ordenador, impresión/difusión por correo electrónico...</i>	
Presupuesto	<i>Interno</i>	

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top, a circled 'A', and several other initials and signatures along the right margin.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
2.	3	Anual
Descripción	Tras la evaluación anual de la implementación del III Plan de Igualdad, generar notas informativas o documentos ejecutivos con los principales avances y las medidas implementadas.	
Indicadores	<i>N.º acciones anuales ejecutadas, n.º acciones en su total ejecutadas, colectivos beneficiados, responsables de las acciones, conclusiones, acciones postpuestas o acciones implementadas, objetivos alcanzados, evidencia de difusión...</i>	
Responsable	Comisión de Igualdad	
Personas destinatarias	Plantilla ITC	
Recursos	Ordenador, programa ofimático...	
Presupuesto	Interno	

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Ana', 'S.G.', and others]

2. Proceso de selección y contratación

Objetivo general 2: Incorporar el principio de transversalidad de género en el proceso de selección y contratación en la organización, erradicando y previniendo cualquier brecha en el acceso a la ocupación y el empleo.

Objetivo específico 2.1: Continuar con el trabajo orientado a garantizar el acceso al empleo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
3.	1	Permanente
Descripción	Mantener el criterio para que, en iguales condiciones de idoneidad, se opte por incorporar a las personas del sexo menos representado.	
Indicadores	<i>N.º personas beneficiadas por sexo, n.º candidaturas por sexo, n.º de veces que se activa el criterio...</i>	
Responsable	<i>Recursos Humanos, personal responsable del proceso de selección (Responsables del puesto a ocupar)</i>	
Personas destinatarias	<i>Candidaturas / Nuevas incorporaciones</i>	
Recursos	<i>No procede</i>	
Presupuesto	<i>Interno</i>	

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
4.	2	Permanente
Descripción	Incluir en las ofertas de trabajo aspectos relacionados con la conciliación, de cara a atraer plantilla que no solo valore esta cuestión como un aspecto imprescindible en el trabajo, sino también con el objetivo de aumentar la corresponsabilidad de los cuidados y el uso de la conciliación por parte de los varones.	
Indicadores	<i>Evidencia publicación en ofertas de trabajo, n.º candidaturas por sexo presentadas, informe cualitativo sobre la experiencia tras finalización del PIO.</i>	
Responsable	<i>Recursos humanos</i>	
Personas destinatarias	<i>Candidaturas/Nuevas incorporaciones</i>	
Recursos	<i>No procede</i>	
Presupuesto	<i>Interno</i>	

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Objetivo específico 2.2: Incorporar la transversalidad de género en la contratación a empresas.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
5.	5	Permanente
Descripción	En el formulario de alta de nuevas empresas proveedoras, se incluirá una pregunta sobre si cuentan con medidas de igualdad en su organización (Plan de Igualdad o la aplicación de acciones enfocadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Protocolo de Acoso).	
Indicadores	<i>Formulario modificado incorporando esta cuestión, N.º de empresas que entran en el nuevo filtro, % de empresas con Plan de Igualdad, % de empresas con Protocolo de Acoso, % de empresas que declaran incorporar medidas de igualdad.</i>	
Responsable	Compras /Gestión económica	
Personas destinatarias	Plantilla ITC	
Recursos	Ordenador, conexión a Internet	
Presupuesto	Interno	












3. Promoción profesional

Objetivo general 3: Incorporar el principio de transversalidad de género en el sistema de promoción profesional de ITC. Fomentar procesos de promoción profesional, utilizando la perspectiva de género como herramienta para prevenir situaciones de desigualdad.

Objetivo específico 3.1: Continuar con el trabajo orientado a garantizar el acceso a la promoción en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
6.	1	Permanente
Descripción	Mantener el criterio para que, en iguales condiciones de idoneidad, se opte por promocionar a las personas del sexo menos representado.	
Indicadores	<i>N.º personas beneficiadas por sexo, n.º candidaturas por sexo, n.º de veces que se activa el criterio, justificación por acta de la ejecución del criterio...</i>	
Responsable	<i>Recursos Humanos, personal responsable del proceso de promoción.</i>	
Personas destinatarias	<i>Candidaturas en promociones</i>	
Recursos	<i>No procede</i>	
Presupuesto	<i>Interno</i>	

Aug
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Objetivo específico 3.2: Implementar la perspectiva de género en la carrera profesional de ITC.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
7.	4	Puntual
Descripción	Planificar dentro del Plan de Formación talleres o cursos sobre los diferentes tipos de liderazgo con perspectiva de género, promoción del uso de la conciliación en puestos de responsabilidad, el principio de presencia equilibrada, garantía de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre otras.	
Indicadores	<i>N.º cursos, ficha técnica con el contenido de cada curso, asistencia por sexo, docente, n.º de horas, valoración de la sesión...</i>	
Responsable	<i>Recursos Humanos</i>	

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Personas destinatarias	Plantilla
Recursos	Ordenador, conexión a Internet, sala de formaciones...
Presupuesto	Externalizable (aprox. 100€/ hora)

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
8.	5	Puntual
Descripción	De acuerdo con las propuestas planteadas en el Informe Diagnóstico, y con el objetivo de retener el talento de la organización y prevenir el sentimiento de estancamiento, ahondar en el estudio de implantar un plan de carrera profesional en ITC. Dicho estudio deberá contemplar la perspectiva de género.	
Indicadores	Memoria estudio plan de carrera, principales conclusiones, posición de la plantilla...	
Responsable	Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Plantilla	
Recursos	Ordenador, conexión a Internet, programa de ofimática...	
Presupuesto	Interno	

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Luis', 'S.L.', and others.]

4. Formación

Objetivo general 4: Incorporar el principio de transversalidad de género en el Plan Formativo de ITC. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

[Handwritten signature in blue ink.]

[Handwritten signature in blue ink.]

Objetivo específico 4.1: Incorporar la perspectiva de género en el diseño del Plan formativo, así como también en su desarrollo y evaluación.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
9.	3	Permanente
Descripción	Establecer una cláusula en el lenguaje y la comunicación en las formaciones a medida, mediante la cual se garantice un uso inclusivo y no sexista de la comunicación.	
Indicadores	<i>Evidencia de la cláusula en contratos; revisión formaciones de manera aleatoria durante la vigencia del Plan...</i>	
Responsable	<i>Recursos Humanos</i>	
Personas destinatarias	<i>Asistentes a formación</i>	
Recursos	<i>Ordenador, programa ofimático...</i>	
Presupuesto	<i>Interno</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
10.	3	Permanente
Descripción	Incluir la perspectiva de género en la formación anual, incluyendo un estudio segregado por sexo de la asistencia, la adaptación de la jornada, la evaluación de las formaciones en materia de igualdad, incluir un cuestionario sobre la valoración del contenido, el uso del lenguaje inclusivo...	
Indicadores	<i>Evidencia de la implementación de la perspectiva de género en la metodología, evidencia estudio segregado por sexo, evidencia n.º adaptación de jornadas, evaluación formaciones igualdad, cuestionarios finales sobre valoración del contenido y aspectos transversales (uso del lenguaje y la comunicación...)</i>	

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top, a signature with a box, a circled signature, another signature, a signature with a large flourish, a signature, and a circled signature at the bottom.

Responsable	<i>Recursos Humanos</i>
Personas destinatarias	<i>Recursos Humanos</i>
Recursos	<i>Ordenador, herramienta ofimática, conexión a Internet</i>
Presupuesto	<i>Interno</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
11.	2	Cada 2 años
Descripción	Incluir en el Plan de formación anual materia de igualdad relacionada con la prevención de la violencia de género, la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, sensibilización...	
Indicadores	<i>N.º de cursos ofertados, asistencia por sexo, programa propuesto, evaluación de la formación, profesional que imparte la formación, horas...</i>	
Responsable	<i>Recursos Humanos</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla</i>	
Recursos	<i>Sala de formación, ordenador...</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno y externalizable (100€/hora).</i>	

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'dua', 'Alfons', and others]

5. Comunicación

Objetivo general 5: Promover un modelo de comunicación organizativa tanto interna como externa inclusiva y no sexista. Incorporar el principio de transversalidad de género en la comunicación de ITC.

Objetivo específico 5.1: Incluir la perspectiva de género en la comunicación externa de la organización.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
12.	1	Puntual
Descripción	Revisar las redes sociales analizadas durante el Informe Diagnóstico y corregir los problemas detectados en el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.	
Indicadores	<i>Evidencia de las correcciones, alternativas empleadas, guías consultadas...</i>	
Responsable	<i>Comunicación</i>	
Personas destinatarias	<i>Usuarios y usuarias de las redes sociales (beneficiarias), plantilla ITC</i>	
Recursos	<i>Conexión a Internet, ordenador...</i>	
Presupuesto	<i>Interno</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
13.	2	Puntual
Descripción	Incorporar en la organización una guía sobre lenguaje inclusivo entre mujeres y hombres.	
Indicadores	<i>Guía propuesta para su uso, fuente de información, evidencia de la difusión, criterios de selección de la guía...</i>	
Responsable	<i>Comisión de Igualdad</i>	

Handwritten signatures in blue ink, including names like Ana, and initials like SG.

Personas destinatarias	Plantilla
Recursos	Ordenador portátil, acceso a Internet...
Presupuesto	Interno (si la guía es de un organismo oficial).

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
14.	3	Puntual
Descripción	<p>Realizar una campaña de comunicación interna sobre el uso del lenguaje inclusivo en el puesto de trabajo, trazando principales estrategias para su uso e introduciendo cápsulas informativas y de sensibilización.</p> <p>Diseñar un plan de comunicación donde se sensibilice a través de campañas en fechas clave (22F, 11F, 25N, 8M) en la comunicación interna de la organización.</p>	
Indicadores	N.º de difusiones, diseño del plan de comunicación, capturas de la evidencia de la acción, diseño cápsulas informativas...	
Responsable	Comisión de Igualdad, Comunicación, Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Plantilla	
Recursos	Conexión a Internet, ordenador portátil...	
Presupuesto	Interno	

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Sua', 'S.G.', and others.]

Objetivo específico 5.2: Garantizar el acceso en igualdad de oportunidades a la información y consulta de aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en ITC.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
15.	1	Permanente
Descripción	Desarrollar un canal de comunicación en materia de igualdad donde se notifiquen de manera anónima o mediante identificación las distintas dificultades, sugerencias, necesidades o felicitaciones que puedan surgir a lo largo de la vigencia del Plan. Se podrán tratar todos aquellos aspectos regulados por el III Plan de Igualdad y la gestión de este canal dependerá de la Comisión de Igualdad.	
Indicadores	<i>N.º de mensajería recibida por sexo (si procede), clasificación de comunicación por tipología, n.º de cuestiones resueltas...</i>	
Responsable	<i>Comisión de Igualdad</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla</i>	
Recursos	<i>Canal de comunicación, conexión a Internet, ordenador...</i>	
Presupuesto	<i>Interno</i>	












6. Condiciones de trabajo

Objetivo general 6: Incorporar la perspectiva de género en las áreas comprendidas en el eje correspondiente a *Condiciones de trabajo*: uso de los espacios, prevención de riesgos laborales, salud laboral, teletrabajo y trabajo a distancia, distribución de la jornada...

Objetivo específico 6.1: Iniciar el camino del análisis de los puestos de trabajo en la modalidad a distancia o telepresencial, incluyendo la perspectiva de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
16.	2	Puntual
Descripción	<p>Realizar un estudio sobre las necesidades y la evaluación de la experiencia del teletrabajo y trabajo a distancia, donde también se tenga en cuenta el impacto que crea a favor o en contra de la conciliación de la plantilla. Incluir en la evaluación del puesto de trabajo.</p> <p>Realizar un análisis de los puestos de trabajo para valorar el reconocimiento del desarrollo de la actividad laboral a través de una modalidad telepresencial, de acuerdo con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Incluir en la descripción del puesto de trabajo.</p>	
Indicadores	<p><i>Participación en estudio de necesidades por sexo, evidencia de la realización del estudio, evidencia de haber añadido en VPT y DPT.</i></p> <p><i>Acta reconocimiento desarrollo actividad laboral de acuerdo con Ley 10/2021 de trabajo a distancia, ...</i></p>	
Responsable	Recursos Humanos, Comité de Empresa y Dirección	
Personas destinatarias	Plantilla	

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Ana', 'Marta', and 'S.G.', along with various initials and marks.

Recursos	Ordenador, conexión a Internet...
Presupuesto	Interno, externalizable en fases

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo general 7: Incorporar la perspectiva de género en el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, favoreciendo el trabajo que permita detectar los sesgos de género en la plantilla, y garantizando un acceso a la conciliación en igualdad de condiciones. Favorecer la corresponsabilidad de los cuidados para lograr una plantilla libre de estereotipos de género asociados al cuidado de las personas.

Objetivo específico 7.1: Prevenir los sesgos de género en el acceso a la conciliación.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
17.	3	Cada 2 años
Descripción	<p>Diseñar campañas de corresponsabilidad y conciliación con el objetivo de aumentar la solicitud de estos permisos en los trabajadores con menores a cargo.</p> <p>Realizar una campaña de concienciación sobre los permisos a los que también pueden acogerse los trabajadores de ITC, como es el permiso de lactancia.</p>	
Indicadores	Evidencia de la difusión, n.º envíos, tipo de campaña e información difundida...	
Responsable	Recursos Humanos	

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Aua', 'S.G.', and various scribbles.

Personas destinatarias	Plantilla
Recursos	Ordenador portátil, acceso a Internet...
Presupuesto	Interno, externalizable (aprox. 1.200 €)

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
18.	3	Puntual
Descripción	Ahondar en las necesidades de conciliación por razón personal, profesional o por cuidados a ascendientes.	
Indicadores	Tipo de estudio realizado, n.º participantes por sexo (si procede), áreas/puestos evaluados, tipologías de conciliación evaluada...	
Responsable	Recursos Humanos, Comisión de Igualdad	
Personas destinatarias	Plantilla	
Recursos	Conexión a Internet, DPT, ordenador...	
Presupuesto	Interno, externalizable (aprox. 1.200 €)	

Objetivo específico 7.2: Concluir la vigencia del Plan de Conciliación y evaluar las siguientes medidas a emprender en esta materia.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
19.	2	Puntual
Descripción	Revisar el Plan de Conciliación, y en base a los resultados, considerar las acciones no ejecutadas como parte de las acciones del III Plan de Igualdad. Estudiar las propuestas de la plantilla en materia de conciliación, reflejadas en el Informe Diagnóstico previo al III Plan de igualdad: reducción de las reuniones fuera de horario laboral, redistribución carga de trabajo para poder conciliar, flexibilización del horario, estudio de la eliminación del horario concurrente, jornada intensiva en periodos más allá del verano.	

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Aug', 'J. Garcia', 'S', 'S.L.', and others.

Indicadores	<i>Informe de evaluación del Plan de Conciliación, acciones incluidas en el III PIO, tipos de colectivos beneficiados...</i>
Responsable	<i>Comisión de Igualdad, Recursos Humanos</i>
Personas destinatarias	<i>Plantilla</i>
Recursos	<i>Ordenador portátil, conexión a Internet...</i>
Presupuesto	<i>Interno</i>

Objetivo específico 7.3: Analizar la distribución de los horarios para garantizar el acceso a la conciliación de manera igualitaria entre puestos, áreas y responsabilidades.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
20.	3	Puntual
Descripción	Revisar las funciones y las tareas asignadas con el objeto de medir la productividad y la carga de trabajo, para tener esta cuestión en cuenta en caso de personas que hacen uso de la reducción de jornada.	
Indicadores	<i>N.º cambios efectuados, puestos de trabajo y departamentos afectado...</i>	
Responsable	<i>Recursos Humanos</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla</i>	
Recursos	<i>Ordenador portátil, conexión a Internet...</i>	
Presupuesto	<i>Interno</i>	

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo general 8: Incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas de ITC, trabajando por una organización libre de acoso sexual y por razón de sexo,

contemplando medidas que actúen para prevenir, tratar, intervenir, sancionar y acompañar.

Objetivo específico 8.1: Iniciar el camino en la incorporación de medidas para prevenir, coordinar y atender situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
21.	1	Puntual
Descripción	Diseñar un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo con perspectiva de género, contemplando medidas de atención psicológica para las víctimas, así como también los recursos públicos que la Conselleria y/o el Estado pone a disposición de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo.	
Indicadores	<i>Protocolo de actuación aprobado, medidas de apoyo psicológico para las víctimas, listado de acciones constitutivas de los diferentes tipos de acoso y sanciones, procedimiento y recursos públicos contemplados...</i>	
Responsable	<i>Recursos Humanos, Dirección, Comité de empresa y PRL</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla</i>	
Recursos	<i>Ordenador, programa ofimático, conexión a Internet...</i>	
Presupuesto	<i>Interno, externalizable (aprox. 3.000 €)</i>	











Objetivo específico 8.2: Lograr una cultura libre de acoso sexual y por razón de sexo a través de formaciones, folletos, seminarios o encuentros, de manera que el protocolo resultante sea conocido y se encuentre accesible para todo el personal.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
22.	2	Puntual
Descripción	Programar formaciones a la plantilla donde se sensibilice en prevención del acoso sexual y en el contenido del protocolo y las diversas situaciones constitutivas de acoso que pueden darse en el entorno laboral.	
Indicadores	<i>N.º asistencia por sexo, material impartido, evaluación de la formación, profesional que imparte la formación, horas...</i>	
Responsable	<i>Comisión de Igualdad, Recursos Humanos</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla</i>	
Recursos	<i>Ordenador, conexión a Internet, sala de formación, proyector...</i>	
Presupuesto	<i>Funcionamiento interno y externalizable (100€/hora)</i>	












9. Derechos laborales de las Víctimas de Violencia de Género

Objetivo general 9: Publicitar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género y doméstica dentro de la organización, consiguiendo una organización libre de violencia de género y doméstica, con herramientas propias que trabajen por una detección, tratamiento y seguimiento eficaz de las víctimas de la propia plantilla. Tomar en consideración los aspectos recogidos en la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* y el *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)*.

Objetivo específico 9.1: Establecer los recursos humanos disponibles en la organización para detectar, tratar o intervenir con víctimas que formen parte de la plantilla.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
23.	4	Puntual
Descripción	Una vez superada la formación específica en acoso, el personal comisionable (a formar parte de la Comisión de Investigación) asumirá las competencias para actuar en la prevención de la violencia de género y/o doméstica, volviéndose personal referente en la materia dentro de la organización.	
Indicadores	<i>N.º de personas que han superado la formación por sexo, personas que componen comisión antiacoso, n.º de atenciones, memoria de información facilitada o intervención realizada, en su caso.</i>	
Responsable	<i>Comisión de Igualdad, Personal Comisionable</i>	
Personas destinatarias	<i>Asistentes a la formación antiacoso, plantilla de ITC</i>	

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Ana', 'S.A.', and others, arranged vertically on the right side of the page.

Recursos	No procede
Presupuesto	Interno

Objetivo específico 9.2: Dar a conocer los recursos disponibles en materia laboral de las víctimas de violencia de género y doméstica.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Aua', 'S.G.', and several illegible signatures.]

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
24.	4	Puntual
Descripción	<p>Con motivo de fechas clave, trabajar por la difusión de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género y/o doméstica.</p> <p>Difundir material de sensibilización y derivación de origen estatal o autonómico destinado a publicitar qué acciones emprender o de qué manera derivar en caso de presenciar un episodio de violencia de género y/o doméstica, así como también en el momento de detectar o tener sospechas sobre tal situación.</p> <p>Establecer una cápsula formativa en el plan anual de formación orientada a la prevención de la violencia de género.</p>	

Indicadores	Plan de comunicación resultante, información a distribuir, fechas previstas, contenido de la cápsula formativa, fuentes empleadas, feedback de la plantilla, control de conocimiento sobre la información empleada, número de consultas por sexo (si procede)
Responsable	Recursos Humanos, Comunicación Personal Comisionable y Comisión de igualdad
Personas destinatarias	Plantilla
Recursos	Ordenador, conexión a Internet, principales guías del Gobierno...
Presupuesto	Interno, externalizable (aprox. 100 €/hora)












10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Objetivo general 10: Garantizar la presencia de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa dentro del principio de presencia equilibrada establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Objetivo específico 10.1: Reducir la segregación vertical y horizontal mediante la prevención, asegurando evaluaciones e incorporando la perspectiva de género en la clasificación profesional.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
25.	1	Permanente
Descripción	A igualdad de méritos, mantener el criterio de activar Acciones Positivas en la promoción que garanticen el principio de presencia equilibrada en la organización.	
Indicadores	<i>N.º personas beneficiadas por sexo, n.º candidaturas por sexo, n.º de veces que se activa el criterio, justificación por acta de la ejecución del criterio...</i>	
Responsable	<i>Recursos Humanos, personal directo responsable.</i>	
Personas destinatarias	<i>Personal de ITC</i>	
Recursos	<i>No procede</i>	
Presupuesto	<i>Interno</i>	












Objetivo específico 10.2: Garantizar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en el sistema de clasificación profesional, a través de la incorporación de las herramientas enumeradas en el RD 902/2020, de 13 de octubre.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
26.	1	Puntual
Descripción	Revisar el contenido de las DPT y preparar dichos documentos como base para la elaboración de un sistema de valoración de puestos de trabajo.	
Indicadores	<i>Modificaciones efectuadas, revisión con perspectiva de género (lenguaje), actualización cronograma (si procede) ...</i>	
Responsable	<i>Recursos Humanos</i>	
Personas destinatarias	<i>Recursos Humanos</i>	
Recursos	<i>Ordenador, conexión a Internet...</i>	
Presupuesto	<i>Interno</i>	



















11. Auditoría retributiva

Objetivo general 11: Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, a través de la garantía del principio de transparencia e igual retribución por trabajos de igual valor.

Objetivo específico 11.1: Implementar los instrumentos de transparencia retributiva en la organización, a fin de prever la brecha salarial y garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
27.	2	Puntual
Descripción	Realizar una SVPT de acuerdo con las indicaciones del Ministerio de Igualdad y la herramienta propuesta para determinar la igual remuneración para puestos de igual valor. Incluir sus resultados como anexo en el III Plan de Igualdad, incluyendo el Plan de acción resultante como las medidas a desarrollar durante los 4 años de vigencia del Plan.	
Indicadores	<i>Realización asignación por puntos, resultados finales, valoración por sexo y presencia en puestos de trabajo, resultados principales, plan de acción resultante...</i>	
Responsable	<i>Comisión de Igualdad, Recursos Humanos</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla</i>	
Recursos	<i>Herramienta del Ministerio, ordenador, programa ofimático, conexión a Internet...</i>	
Presupuesto	<i>Interno, externalizable (aprox. 3.300 €)</i>	

Aug










N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
28.	3	Puntual
Descripción	Revisar la incidencia de las jornadas reducidas y la aminoración salarial, determinando qué alternativas a favor de la conciliación se pueden proponer para reducir el impacto en las retribuciones de la plantilla.	
Indicadores	<i>N.º de casos analizados, personas afectadas por sexo, estudio de alternativas y necesidades del puesto y área, soluciones planteadas...</i>	
Responsable	<i>Recursos Humanos</i>	
Personas destinatarias	<i>Plantilla</i>	
Recursos	<i>Ordenador, DPT, III PIO y diagnóstico, base de datos de la organización...</i>	
Presupuesto	<i>Interno</i>	










C. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Ámbito de actuación	nº acción	2021	2022	2023	2024	2025	Pto. Total
1. Transversalidad	1						0 €
	2						
2. Proceso de selección y contratación	3						0 €
	4						
	5						
3. Promoción Profesional	6						0 €
	7						
4. Formación	8						100 €
	9						
	10						
5. Comunicación	11						0 €
	12						
	13						
	14						
	15						
6. Condiciones de trabajo	16						0 €
7. Ej. Corresp. de los dchos de la vida personal, laboral y familiar	17						2.400 €
	18						
	19						
	20						
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	21						3.400 €
	22						
9. Derechos de las víctimas de violencia de género	23						100 €
	24						
10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	25						0 €
	26						
11. Auditoría retributiva	27						3.300 €
	28						

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below, some with circles around them.

D. SISTEMA DE EVALUACIÓN

El presente III Plan de Igualdad estará sujeto a una evaluación anual de procesos, en la que se determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese ejercicio (las que se han ejecutado, las que están en proceso de ejecución, y las que no se han ejecutado).

Por mandamiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOIMH), es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a facilitar:

- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- Garantizar la efectividad de este.
- Tener información actualizada relativa al desarrollo y la inversión presupuestaria del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Para poder llevar a cabo el seguimiento de las acciones previstas en el III Plan de Igualdad del Instituto de Tecnología Cerámica, con carácter anual se redactará un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, etc., con el objetivo de informar a la representación de toda la plantilla sobre la marcha de los objetivos del Plan de Igualdad. Dicho informe de evaluación se presentará y expondrá ante la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad. Esta evaluación anual, podrá encargarse a personal externo a la organización.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Aue', 'Alfons', 'S.G.', and others.]

Al objeto de sistematizar la información, se ha diseñado una ficha, que servirá para el procedimiento de recogida de datos e información relativa a cada una de las actividades previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por cada una de las personas responsables del cumplimiento de las diferentes acciones. Se presenta la ficha de implementación y seguimiento en el anexo.

La ficha de implementación y seguimiento recogerá los indicadores de implementación de cada acción, y la prioridad de cada acción del Plan, que se ha establecido de la siguiente manera:

Nivel 1: acciones a implementar en 2021.

Nivel 2: acciones a implementar en 2022.

Nivel 3: acciones a implementar en 2023.

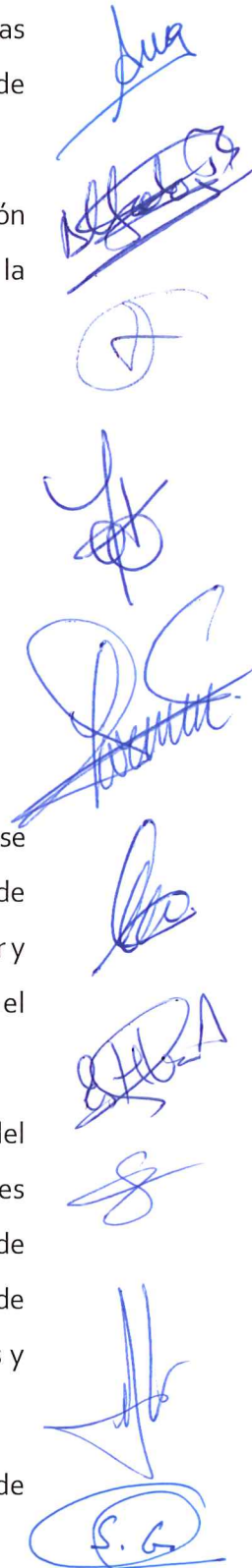
Nivel 4: acciones a implementar en 2024.

Nivel 5: acciones a implementar en 2025.

A los cuatro años de la aprobación del III Plan de Igualdad, su aplicación debe someterse a una evaluación externa. Dicha evaluación contemplará además de la evaluación de proceso y resultados, una evaluación de impacto. La organización deberá contemplar y asignar los recursos humanos y presupuestarios necesarios para que se implemente el III PIO, así como facilitar el seguimiento y la evaluación de este.

La evaluación deberá ser cuantitativa y cualitativa, y podrá contemplar además del análisis de las fichas de seguimiento y evaluación, entrevistas a los diferentes agentes implicados en el Plan de Igualdad y cuestionarios a plantilla. El informe final de evaluación incluirá los resultados globales por áreas de actuación y las propuestas de mejora. Además, analizará la adecuación de las acciones, detectando las fortalezas y debilidades del Plan tras su puesta en marcha.

Se entrega a la Comisión una herramienta para facilitar el seguimiento y evaluación de acciones.



INFORMACIÓN INICIAL

Este archivo es la herramienta de evaluación de la implantación del Plan de Igualdad. Esta herramienta ayudará a controlar el estado de las acciones, registrar las implementadas y estimar un coste económico anual de las contempladas en el cronograma del Plan de Igualdad. Por favor, utiliza el panel para navegar por la herramienta:



Cronograma implementación



Información acciones



Registro de acciones

Navigation sidebar with icons for: Información acciones, Registro de acciones, Cronograma implementación.

Nº acc.	Prioridad	Ámbito de actuación	Contenido	Presupuesto asignado
1	2	Tranversalidad de Género	Val en la organización, incluyendo aspectos relacionados con la prevención del acoso, la igualdad	0 €
2	2	Tranversalidad de Género	ión del III Plan de Igualdad, generar nuevas informaciones o documentar evidencias con los entornos	0 €
3	1	Proceso de selección y contratación	para que, en iguales condiciones de idoneidad, se otorgue el empleo a las personas del sexo o	0 €
4	2	Proceso de selección y contratación	o valor esta cuestión como un aspecto imprescindible en el trabajo, sino también con el obje	0 €
5	5	Proceso de selección y contratación	questar con medidas de igualdad en su organización (Plan de Igualdad) la aplicación de acción	0 €
6	1	Promoción profesional	var que, en iguales condiciones de idoneidad, se otorgue el empleo a las personas del sexo	0 €
7	4	Promoción profesional	ectiva de género, promoción del uso de la conciliación en puestos de responsabilidad, el apoyo	0 €
8	5	Promoción profesional	ta de la organización y prevenir el sentimiento de estancamiento, atender en el estudio de imp	0 €
9	3	Formación	ión y comunicación en las formaciones a empresa, mediante la cual se garantiza un uso indivi	0 €
10	3	Formación	o de la asistencia, la adaptación de la jornada, la evaluación de las formaciones en materia de	0 €
11	1	Formación	vidad relacionada con la prevención de la violencia de género, la prevención y el tratamiento del	300 €
12	1	Comunicación	nalizadas durante el informe diagnóstico y corregir los problemas detectados en el uso del Plan	0 €
13	2	Comunicación	ncorporar en la organización una guía sobre lenguaje inclusivo entre mujeres y hombres	0 €
14	3	Comunicación	as para su uso e introduciendo cláusulas informativas y de sensibilización. Desarrollar un plan de co	0 €
15	1	Comunicación	Realizar un estudio sobre las necesidades y la evaluación de la experiencia del teletrabajo y	0 €
16	3	Condiciones de trabajo	trabajo a distancia. Ayudar también a las personas que están en el punto que crea a favor de las rocha	0 €
17	3	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y labore	Diseñar campañas de corresponsabilidad y conciliación con el objetivo de fomentar la	1.200 €
18	3	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y labore	Realizar en las necesidades de conciliación por razón personal, profesional o por cuidados a ascende	1.200 €
19	3	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y labore	Revisar el Plan de Conciliación, y en base a los resultados, considerar las acciones ne	0 €
20	3	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y labore	evaluadas como parte de las acciones del III Plan de Igualdad	0 €
21	1	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	ato de medir la productividad y la carga de trabajo, para tener esta cuestión en cuenta en caso	0 €
22	3	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	o, contemplando medidas de atención psicológica para las víctimas, así como también los recu	3.300 €
23	3	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	re a prevención del acoso sexual y en el contenido del protocolo y las de áreas relacionadas const	300 €
24	4	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	ión Anti-Acoso asumirá las competencias para actuar en la prevención de la violencia de género	0 €
25	1	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	lar qué acciones emprender o de qué manera derivar en caso de presentarse un episodio de viol	300 €
26	1	Clasificación profesional e infra representación femenina	el número de Actos Positivos en la promoción que garanticen el principio de presenc	0 €
27	3	Clasificación profesional e infra representación femenina	revisar y proponer dichos documentos como base para la elaboración de un sistema de valorac	0 €
28	3	Auditoría Retributiva	igual remuneración para puestos de igual valor. Incluir sus resultados como anexo en el III Plan	3.300 €
29	3	Auditoría Retributiva	bración salarial, determinando qué alternativas a favor de la conciliación se puedan proponer p	0 €

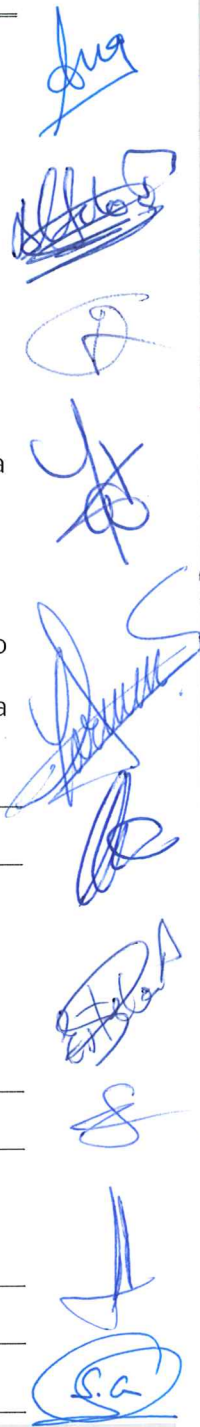
Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.

VII. ANEXOS

A. FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha: XX, XXX, XXX

<p>Ámbito de actuación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Transversalidad de Género <input type="checkbox"/> Proceso de selección y contratación <input type="checkbox"/> Promoción y carrera profesional <input type="checkbox"/> Formación <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Condiciones de trabajo <input type="checkbox"/> Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral <input type="checkbox"/> Prevención del acoso sexual y por razón de sexo <input type="checkbox"/> Derechos laborales de las víctimas de violencia de género <input type="checkbox"/> Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina <input type="checkbox"/> Estudio retributivo
<p>N.º acción</p>	
<p>Descripción</p>	
<p>Periodicidad</p>	
<p>Fecha de implementación</p>	
<p>Fecha de evaluación</p>	
	<p>Nombre</p>



Indicadores de proceso

Dificultades y barreras encontradas durante su implementación	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
En su caso, indicar soluciones adoptadas ante las dificultades y barreras encontradas:	

Sua
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Indicadores de impacto

Personas beneficiadas	Mujeres (N.º)	
	Hombres (N.º)	
Descripción de las mejoras producidas/reducción de desigualdades		

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

<p>Documentación acreditativa</p>	<p><i>Indica por favor el nombre de la documentación para analizarla en la evaluación de implementación del III Plan de Igualdad</i></p>
<p>Horas destinadas</p>	
<p>Propuestas para el IV Plan de Igualdad</p>	



B. HOJA ESTADÍSTICA DE REGISTRO

1. Datos de la entidad

1.1 Ámbito Geográfico. Se marcará el ámbito geográfico. C.A. y provincias donde se encuentren los centros de trabajo con las personas trabajadoras afectadas.

Provincia de Castellón.

1.2 Datos de la comisión negociadora. Se incluirán los correos electrónicos de los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando. **Este dato se incorporará fuera del presente documento de III Plan de Igualdad para garantizar la confidencialidad de los datos.**

1.3 Titularidad de la empresa. Privada, Pública (estatal autonómica, municipal).

Privada. Entidad privada sin ánimo de lucro.

1.4 Ámbito Funcional. Se marcará empresa o grupo de empresa. **Empresa.**

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

- Cuántas empresas incluye el plan. **No procede.**
- Si el plan de igualdad es para la totalidad o parte del grupo deberá cumplimentar todos los ítems restantes de este punto 1 tantas veces como número de empresas haya marcado. **No procede.**

1.5 Nombre o razón social de la empresa. **Asociación de Investigación de las Industrias Cerámicas.**

1.6 NIF de la empresa. **G46271144**

1.7 CNAE de la empresa a 4 dígitos. **7212**

1.8 Distribución de la plantilla. A la fecha de **15/04/2021**

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de vinculación			Total
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	
Hombres.	32	9		41
Mujeres.	59	9		68

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large arrow pointing down and the number 30]

Total.	41	68		109
--------	----	----	--	-----

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres.	6	6	29	41
Mujeres.	3	10	55	68
Total.	9	16	84	109

1.9 Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

Convenio AICE código 12100860012019

2. Datos del Plan de Igualdad

2.1 El plan de igualdad es:

- Voluntario.
- **Obligatorio:**
 - Por disposición legal.
 - Por convenio colectivo aplicable.
 - Por sustitución de sanciones accesorias.

2.2 ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

- **Sí, con la totalidad.**
- Sí, con la mayoría.
- Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
- No, el plan no se ha pactado.

2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

- Sí.
- **No.**

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Aua', 'S.G.', and others.]

2.4 Vigencia del plan de igualdad:

Desde **octubre 2021** Hasta **octubre 2025**

2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan? **Sí**

3. Datos de la Comisión Negociadora

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora. **1/04/2021**

3.2 Fecha de firma del plan de igualdad. **26/09/2021**

3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- Las secciones sindicales de la empresa.
- **El comité de empresa o los delegados de personal.**
- La comisión sindical.

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
UGT	5	2	3

3.4.1 Composición de la representación empresarial:

Cargo en la organización	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Secretaría Aice		1	
Subdirección Aice			1
Responsable Área Gestión Económica			1
Técnica Servicio Gestión de la Información		1	
Responsable Prevención de Riesgos Laborales		1	

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Aice', 'S.G.', and various illegible signatures.

3.4.2 ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación? **Sí**

En caso negativo:

Organizaciones que no han firmado	Número de representantes	Mujeres	Hombres

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No). **Sí**

3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No). **Sí**

3.8 La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? (Sí/No). **Sí**

En caso afirmativo:

- De organizaciones sindicales.
- De organizaciones empresariales.
- **De consultoría externa.**
- De la Administración Pública:
- **Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.**
- De otras administraciones.

[Handwritten signatures in blue ink]

3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes? **No**

En caso afirmativo:

- A la comisión paritaria del convenio.
- A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.
- A ambos.

4. Datos relativos al diagnóstico de situación

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No). **Sí**

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. **Salud laboral desde una perspectiva de género.**
2. **Violencia de género.**
3. **Lenguaje y comunicación no sexista.**
4. **Transversalidad de Género**

4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

- La auditoría salarial de la empresa (Sí/No). **No**
- El registro salarial (Sí/No). **Sí**

4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? (Sí/No). **Sí**

4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.	X	3-5
Clasificación profesional.	X	25-26

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Jua', 'S. G.', and others.]

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Formación.	X	9-11
Promoción profesional.	X	6-8
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.	X	17-19
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	X	17-20
Infrarrepresentación femenina.	X	25-20
Retribuciones.	X	27-28
Prevención del acoso sexual.	X	21-22
Prevención del acoso por razón de sexo.	X	21-22
Salud laboral desde una perspectiva de género.	X	16
Violencia de género.	X	23-24
Otras (Especificar). Transversalidad de Género	X	1-2
Otras (Especificar).		

4.5 El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

- Un informe de conclusiones.
- **El diagnóstico completo.**

5. Contenido del plan de igualdad

5.1 Medidas de selección y contratación:

5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación? **Sí**

5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal? **No**

5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir? **Sí**

5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'JTC', 'S.G.', and other illegible marks.]

infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida? **Sí**

– ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? **Sí/NO. No**

– ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? **Sí/NO. No**

5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa? **Sí**

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? **Sí/No. Sí**

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

– La segregación ocupacional **Sí/NO. Sí**

– La segregación vertical **Sí/NO. Sí**

5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género? **Sí**

5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional? **Sí**

5.3 Formación:

5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad? **Sí**

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género? **Sí**

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género? **Sí**

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas? **No**

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral? **Si**

[Handwritten signatures in blue ink, including 'Luis', 'Alfonso', 'A', 'H', 'J', 'S', '30']

5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada? **Sí**

5.4 Promoción profesional:

5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional? **Sí**

5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados? **Sí**

5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa? **Sí**

5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

– Mandos intermedios. **Sí/NO. Sí**

– Dirección. **Sí/NO. Sí**

5.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? **Sí/NO. Sí**

En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres? **Sí**

5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital? **Sí**

5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación? **Sí**

5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición? **Sí**



5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? **SÍ/NO. No**

En caso afirmativo:

- Se flexibiliza su uso.
- Se amplía el permiso.
- Se pactan nuevos permisos.

5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones? **Sí**

En caso afirmativo, describa la medida:

Diseño de campañas

5.6 Retribuciones:

5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva? **Sí**

5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género? **No**

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

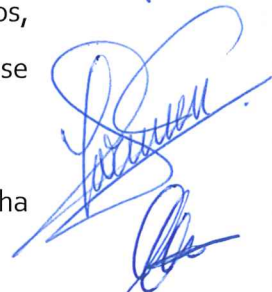
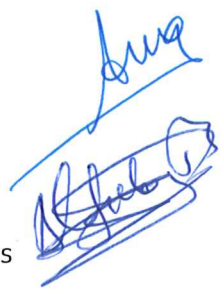
.....
.....

5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

5.7.1 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? **SÍ/NO. No**

En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:



– Acoso sexual. Sí/NO.

– Acoso por razón de género. Sí/NO.

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? Sí/NO.

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? Sí/NO.

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? Sí/NO.

5.8 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género? Sí

5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género? Sí

5.8.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género? Sí

5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género? Sí

5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género? Sí

5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? Sí/NO. Sí

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

Incluir víctimas de violencia doméstica.

5.9 Comunicación, información y sensibilización:

5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva? Sí

[Handwritten signatures in blue ink, including 'Ana', 'S.L.', and others]



5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad? **Sí**

5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres? **Sí**

6. Seguimiento y evaluación del Plan

6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan? **Sí**

6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan? **Sí**

6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento? **Sí**

En caso afirmativo, estos indicadores son:

– **Cuantitativos.**

– **Cualitativos.**

6.4 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan? **Sí**

6.5 ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan? **Sí**

6.6 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan? **Sí**

6.7 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos? **Sí**

6.8 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento? **Sí**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
S.C.

