

IV Plan de Igualdad



Mayo 2026

Índice:

1. Introducción.....	3
1.1. Marco Legal	5
1.2. Compromiso del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE con la igualdad7	
1.3. Partes suscriptoras	8
1.4. Características de la empresa	8
1.5. Cultura de la empresa: Historia y objetivos empresariales	9
1.6. Responsabilidad social corporativa	9
1.7. Antecedentes al Plan de Igualdad	10
2. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.....	12
2.1. Ámbito personal.....	13
2.2. Ámbito territorial	13
2.3. Ámbito temporal.....	13
3. Diagnóstico.....	14
4. Comisión Negociadora	19
5. Estructura del Plan de igualdad.....	21
a. Áreas de actuación	22
b. Objetivos generales y específicos del Plan de igualdad.....	22
c. Medidas prioritarias.....	24
6. Sistema de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad	35
6.1. Comisión de seguimiento.....	38
6.2. Procedimiento de modificación del Plan de igualdad y resolución de discrepancias.....	38
6.3. Medios y Recursos para la implantación de las medidas	39
7. Anexos	41
I) Glosario de términos.....	42
II) Ficha Seguimiento y evaluación	44
III) Cronograma IV Plan de Igualdad	45





1. Introducción



El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un principio fundamental reconocido en el ordenamiento jurídico, tanto nacional como internacional. La aplicación efectiva del principio de igualdad no solo contribuye a prevenir y corregir desigualdades históricamente arraigadas, sino que, además, favorece el desarrollo sostenible y mejora las relaciones laborales.

En este sentido, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE ha venido incorporando de forma progresiva en su cultura corporativa el respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades, desarrollando actuaciones orientadas a prevenir cualquier forma de discriminación por razón de sexo y a fomentar un entorno laboral inclusivo.

El proceso de elaboración del IV Plan de Igualdad del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE ha seguido una metodología atendiendo a las fases previstas en la normativa de aplicación.

Dicho proceso se ha iniciado con un análisis de situación exhaustivo, basado en el análisis cuantitativo y cualitativo de la realidad interna de la organización, que ha permitido identificar las necesidades específicas, áreas de mejora en materia de igualdad, así como establecer prioridades de intervención. Este análisis ha constituido la base para la definición de unos objetivos específicos, orientados a promover la igualdad de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la organización.

A partir de dicho análisis, se ha diseñado un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Estas medidas se acompañan de indicadores de seguimiento que permitirán evaluar de manera continua su grado de implantación, así como su impacto en la organización.

Asimismo, debe destacarse el carácter participativo del proceso de elaboración del Plan de igualdad, que ha contado con la implicación activa de la representación legal de las personas trabajadoras, la Comisión Negociadora y los distintos niveles jerárquicos de la organización. Esta participación constituye un elemento esencial para dotar de eficacia las medidas adoptadas.

En este contexto, el IV Plan de igualdad del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE tiene por finalidad consolidar un entorno de trabajo que garantice la aplicación real y efectiva del principio de igualdad en todas las actuaciones de la organización, integrando medidas que inciden en los diferentes ámbitos de la relación laboral y garantizando la eliminación de cualquier indicio de discriminación, directa o indirecta, o sesgo de género.

De este modo, se promoverá una cultura empresarial basada en la inclusión, la diversidad y el respeto.

En conclusión, la elaboración y aprobación de este Plan de Igualdad refleja el compromiso del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE con la creación de un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de todas las personas que lo integran.

1.1. Marco Legal

El presente Plan de igualdad encuentra su fundamento en distintas normas, tanto a nivel estatal como autonómico.

En el ámbito constitucional, la **Constitución Española de 1978** reconoce en su **artículo 14** el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación, estableciendo expresamente la prohibición de cualquier trato desigual por razón de sexo, entre otras circunstancias. Por su parte, el **artículo 9.2.** atribuye a los poderes públicos la obligación de *"promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas"*.

En el ámbito autonómico, la Comunitat Valenciana desarrolló la **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres**, que establece un marco de actuación específico orientado a garantizar la efectividad de este derecho.

Debe remarcarse que, en el mismo contexto autonómico, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, señala la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho social por el que debe velar la Generalitat Valenciana a raíz de la **Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana**.

No obstante, el desarrollo normativo más significativo en materia de igualdad en el ámbito laboral se produjo, a nivel estatal, con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Esta norma, en su Título IV hace referencia, específicamente, al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas específicas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en diversos aspectos, tales como el acceso al empleo, la formación y promoción profesionales, y las condiciones de trabajo.

Esta norma, con gran calado en el ámbito laboral, ha sido crucial para configurar la situación actual de la igualdad en el ámbito empresarial, donde los Planes de igualdad han adquirido una especial relevancia. En este sentido, la norma define los planes de igualdad en el **artículo 46.1**, como *"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"*.

Además, es fundamental considerar la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, que amplía la protección frente a cualquier forma de discriminación en todos los ámbitos, incluido el laboral. Esta norma refuerza la obligación empresarial de garantizar entornos de trabajo libres de discriminación, prohibiendo expresamente cualquier limitación o exclusión injustificada en las distintas fases de la relación laboral.

Del mismo modo, la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, introduce obligaciones específicas en relación con la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

IV Plan de Igualdad



En este sentido, como parte del compromiso con la igualdad de todas las personas que integran la organización, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE ha desarrollado también un Plan LGTBI específico, que incluye medidas destinadas a promover la igualdad del colectivo LGTBI y en especial, de las mujeres trans.

Asimismo, cabe tener en cuenta que el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, establece en su **artículo 17**, la prohibición de discriminación en las relaciones laborales, tanto en el acceso al empleo como en las condiciones de trabajo, incluidas la remuneración, la formación y la promoción profesional.

Atendiendo al marco normativo expuesto, el presente Plan de Igualdad está orientado a garantizar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en la organización.

En consecuencia, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE asume su compromiso con la eliminación de cualquier forma de discriminación, la promoción de la igualdad de oportunidades y la creación de un entorno laboral inclusivo, diverso y respetuoso.

1.2. Compromiso del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE con la igualdad



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 IV 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 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.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación del cuarto Plan de Igualdad de la empresa. Este atenderá, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otras. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en 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 17 de julio de 2025



Fdo. Yolanda Reig Otero
Directora AICE

1.3. Partes suscriptoras

En el presente apartado se procede a detallar las personas que conforman la Comisión Negociadora del IV Plan de igualdad del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE quienes ostentan la condición de partes legitimadas para la negociación y suscripción del presente Plan, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente en materia de igualdad.

La Comisión Negociadora ha sido constituida respetando los requisitos establecidos en el marco regulador aplicable, en particular, lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A tal efecto, la Comisión Negociadora presenta una composición paritaria, estando integrada, de una parte, por las personas designadas en representación de la empresa y, de otra, por representantes de las personas trabajadoras, conforme a los criterios de legitimación establecidos.

De manera concreta:

- ❖ En representación de la parte social:
 - D. Esteban A. B. (U.G.T.)
 - Dña. Eva V. C. (U.G.T.)
 - D. Salvador G. P. (U.G.T.)
- ❖ En representación de la parte empresarial:
 - Dña. Luz S. G., empresa.
 - Dña. Silvia C. S., empresa.
 - Dña. Eva V. D., empresa.

1.4. Características de la empresa

A continuación, en la siguiente tabla se han recogido los datos generales de la empresa:

Razón social	Asociación de Investigación de las Industrias Cerámicas
CIF	G-46271144
Domicilio social	Avda. Vicent Sos Baynat, s/n. Campus Universitario Riu Sec 12006 Castellón
Sector actividad	Centro tecnológico
Descripción de la actividad	Investigación científica y técnica
Nº de Centros de trabajo	2
Convenio Colectivo	Convenio AICE código 12100860012019

Tal y como se puede ver en la tabla, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE cuenta con un Convenio Colectivo propio. Por otra parte, en relación con la representación legal de las personas trabajadoras, Instituto de Tecnología Cerámica-AICE cuenta con un Comité de empresa, conformado por 9 miembros, cuya representación corresponde en su totalidad a la fuerza sindical de U.G.T.

1.5. Cultura de la empresa: Historia y objetivos empresariales

El Instituto de Tecnología Cerámica nació hace más de cincuenta años como una iniciativa conjunta entre la Universitat Jaume I y la Asociación de Investigación de las Industrias Cerámicas (en adelante AICE). Su creación nació como respuesta a la necesidad de dotar al clúster cerámico valenciano de un centro científico y tecnológico capaz de generar conocimiento propio, impulsar la innovación y mejorar la competitividad industrial de todo el territorio.

A lo largo de estas décadas, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE se ha consolidado como un centro tecnológico de referencia internacional en investigación aplicada y transferencia de tecnología. Sus objetivos actuales se centran en proporcionar soluciones tecnológicas sostenibles, apoyar a las empresas en su proceso de digitalización y descarbonización, promover la innovación en toda la cadena de valor cerámica y contribuir al desarrollo industrial y social mediante proyectos de investigación, asistencia técnica y formación especializada.

El Instituto de Tecnología Cerámica-AICE es un centro tecnológico que se caracteriza por ser abierto, colaborativo y orientado al servicio de las empresas. En la organización, se trabaja de forma responsable y honesta, con una gestión eficiente y fiable, y con una clara orientación hacia la innovación y el impacto positivo en el entorno industrial y social.

Entre los valores que caracterizan a la organización destacan la cooperación con el sector cerámico, la responsabilidad en la gestión, la transparencia, la ética profesional y el compromiso con el desarrollo sostenible. Del mismo modo, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE promueve un modelo de trabajo basado en la creatividad, la inquietud científica, la proximidad a las empresas y la búsqueda continua de soluciones tecnológicas que generen valor para el sector.

Por su parte, es importante señalar que el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE es el primer laboratorio acreditado por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC) en 1988 y un centro tecnológico reconocido por su capacidad para asegurar la calidad, sometiéndose a auditorías periódicas que garantizan el rigor técnico de sus ensayos y métodos.

1.6. Responsabilidad social corporativa

Dentro de la cultura corporativa, la responsabilidad social corporativa se entiende como una parte esencial del buen gobierno, la transparencia, la ética y la contribución al bienestar social y empresarial. Por este motivo, en el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE se trabaja para generar impacto social positivo mediante la innovación, la transferencia tecnológica y las prácticas de gestión responsables.

A nivel externo, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE impulsa proyectos que ayudan a las empresas a ser más sostenibles, competitivas y tecnológicamente avanzadas. Así, su actividad externa se basa en transferir conocimiento, fomentar la innovación y contribuir al progreso del sector cerámico mediante el desarrollo tecnológico, el asesoramiento y la colaboración con instituciones y empresas nacionales e internacionales.

A nivel interno, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE apuesta por un modelo organizativo profesionalizado que pone en valor a las personas. Promueve un entorno de trabajo creativo, ágil y basado en la colaboración, donde se reconocen la iniciativa, el desafío constructivo y la orientación a resultados. Por último, la organización fortalece la sostenibilidad corporativa, la transparencia, la igualdad de trato y un comportamiento ético en la gestión diaria.

1.7. Antecedentes al Plan de Igualdad

El Instituto de Tecnología Cerámica-AICE cuenta con una trayectoria consolidada en materia de igualdad, habiendo elaborado e implementado hasta la fecha, tres Planes de igualdad. Este recorrido pone de manifiesto un fuerte compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo por parte de la empresa.

El primer Plan de igualdad, supuso el inicio de una andadura hacia la integración de la perspectiva de género en el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE, desarrollando las primeras medidas de sensibilización y concienciación de la plantilla. A partir de este primer Plan, los posteriores Planes de igualdad, han permitido continuar avanzando en la promoción de igualdad.

En particular, la implementación del tercer Plan de igualdad del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE ha supuesto un avance significativo en las distintas áreas de actuación, tales como el acceso a la formación, el fomento de la conciliación corresponsable, así como el fortalecimiento de la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En el marco del proceso de elaboración del IV Plan de Igualdad, en octubre de 2025, se procedió a la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad.

Esta Comisión fue constituida conforme a las reglas de composición establecidas en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, siendo, por tanto, un órgano paritario integrado por representación de la empresa y representación de los trabajadores y las trabajadoras.

Adicionalmente, y a fin de garantizar la implicación de toda la plantilla, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE difundió su compromiso de elaborar e implantar un IV Plan de igualdad, difundiendo dicho compromiso a la plantilla.

Desde su constitución, la Comisión Negociadora ha celebrado reuniones periódicas para llevar a cabo las distintas fases de elaboración del Plan de igualdad, en las que se validaron las tablas destinadas a la recogida de datos e información de la empresa y se llevó a cabo un análisis detallado de la distribución de la plantilla, así como de las prácticas de gestión de Recursos Humanos implementadas en el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE.

Además, con el objetivo de promover la participación de todas las personas que conforman la plantilla en el desarrollo del IV Plan de igualdad, se llevó a cabo una encuesta de carácter anónimo y voluntario, dirigida al Comité de empresa y a la plantilla.

IV Plan de Igualdad



Tras revisar y analizar la situación de la empresa en materia de igualdad, en cada una de las materias establecidas en el Real Decreto 901/2020, se acordó la realización del informe de Diagnóstico del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE, que recoge los principales resultados obtenidos.

Posteriormente, atendiendo a los resultados obtenidos en el mencionado informe, la Comisión Negociadora estableció los objetivos y las medidas concretas que integrarán el IV Plan de igualdad del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE.

Finalmente, la Comisión Negociadora alcanzó la decisión consensuada de elaborar el presente documento y se llevó a cabo la redacción del mismo, constituyéndose como el IV Plan de igualdad del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE.

2. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal













2.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad, resulta de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE, independientemente de la relación contractual que ostenten.

2.2. Ámbito territorial

El ámbito territorial de aplicación del presente Plan de Igualdad se extiende a la totalidad de los centros de trabajo del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE. En consecuencia, las medidas previstas serán de aplicación en los dos centros.

2.3. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, entrando en vigor el 22 de mayo de 2026, fecha de su aprobación, y extendiendo su vigencia hasta el 21 de mayo de 2030.

3. Diagnóstico

IV Plan de Igualdad



Previamente a la elaboración del presente Plan de Igualdad, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE ha llevado a cabo la realización de un Diagnóstico en materia de igualdad, con la finalidad de realizar un análisis detallado del grado de integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en los distintos ámbitos de actuación de la organización.

Este análisis preliminar ha permitido disponer de una visión clara y objetiva acerca de la situación del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE en materia de igualdad.

Así pues, el Informe de Diagnóstico, ha permitido identificar tanto las fortalezas como las áreas susceptibles de mejora y que requieren actuaciones específicas para seguir avanzando en materia de igualdad.

Para llevar a cabo el proceso de diagnóstico, se procedió a la recopilación y análisis de una serie de información cuantitativa y cualitativa relativa a las materias de obligada negociación establecidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De manera complementaria, se llevó a cabo un análisis específico sobre la garantía de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, así como una revisión del uso del lenguaje en la organización. Este análisis integral ha permitido definir los objetivos y las medidas concretas que conforman el IV Plan de igualdad del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE.

Para ello, la Comisión Negociadora del Plan de igualdad revisó y validó las tablas de recogida de información propuestas por la empresa, con el fin de realizar un análisis exhaustivo de la situación del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE en materia de igualdad. En este contexto, se llevó a cabo un estudio de la composición de la plantilla, las condiciones laborales, prácticas de gestión de personal, así como las iniciativas de responsabilidad social corporativa vinculadas a la igualdad, entre otros aspectos relevantes.

La documentación aportada por el departamento de Capital Humano fue analizada y consensuada por la Comisión Negociadora del Plan de igualdad, permitiendo identificar de manera precisa la situación del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE en relación con la igualdad.

Una vez alcanzado el consenso de la información analizada, se procedió a la redacción del Informe de Diagnóstico, cuya aprobación tuvo lugar en abril de 2026.

A continuación, se presentan las principales conclusiones derivadas del análisis de los datos relativos a las materias analizadas. Para una consulta más detallada, puede revisarse el Informe de Diagnóstico, que contine un desarrollo íntegro del análisis efectuado, incluyendo los datos y conclusiones más relevantes.

En este sentido, el análisis de los datos ha permitido constatar que, en 2025, la plantilla del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE se encontraba integrada por un total de 149 personas, correspondiendo a 82 mujeres y 67 hombres. Por tanto, es posible afirmar que existe una composición equilibrada de la plantilla, en tanto que las mujeres representan el 55,03% (82) y los hombres el 44,97% (67).

En relación con las nuevas incorporaciones, se desprende del análisis que la modalidad contractual predominante ha sido el contrato a tiempo completo, correspondiendo el 93,33% (14) de las nuevas contrataciones a contratos de carácter indefinido y únicamente el 6,67% (1) a contratos temporales.

Asimismo, el análisis cualitativo, permite afirmar que los procesos de selección y contratación llevados a cabo en el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE garantizan la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de la persona. En este sentido, es importante destacar que todas las candidaturas se valoran en base a criterios objetivos, tales como la formación, la experiencia, las competencias profesionales y la adecuación al puesto de trabajo concreto.

Por tanto, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE garantiza la igualdad de trato y de oportunidades de toda su plantilla, no habiéndose identificado indicios de discriminación por razón de identidad de género, expresión de género u orientación sexual en los procesos de selección y contratación.

En lo relativo a la clasificación profesional, el análisis evidencia que la categoría profesional más frecuente tanto en el caso de las mujeres como de los hombres es la categoría de Personal técnico experto. En dicha categoría se encuadra el 57,32% (47) de las trabajadoras y el 58,21% (39) de los trabajadores.

Asimismo, cabe destacar que el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE dispone de descripciones de puestos de trabajo objetivas, que han servido de base para la realización de la valoración de los puestos de trabajo. Mediante la valoración de puestos se ha determinado el valor relativo de cada puesto, asignando puntuaciones basadas en factores como la formación exigida, la responsabilidad asumida, la toma de decisiones asociada, etc. Con ello, se ha podido garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con el sistema de clasificación profesional.

En cuanto al área de la formación, se constata que el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE promueve la formación continua de la plantilla. Durante el año 2025 se ha realizado un número significativo de acciones formativas, orientadas tanto al desarrollo de habilidades directivas y técnicas, como a la Prevención de Riesgos laborales y a materias de carácter transversal.

Asimismo, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE, en colaboración con una consultora externa especializada en igualdad, ha impartido formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, reforzando así la sensibilización de la plantilla y la consolidación de una cultura corporativa inclusiva y respetuosa.

Asimismo, el plan de formación del año 2026 incorpora la previsión de nuevas acciones formativas en materia de igualdad, incluyendo cursos específicos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, lo que denota el liderazgo asumido por el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE con la prevención del acoso.

El análisis cualitativo descarta la existencia de obstáculos en el acceso a la formación por razón de sexo. De manera concreta, se ha constatado que los criterios de participación responden únicamente a las necesidades formativas detectadas. Por su parte, la empresa organiza la formación en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

IV Plan de Igualdad

En cuanto a la promoción profesional, durante el año 2025 se produjeron un total de 9 promociones, correspondiendo el 77,78% (7) a promociones de mujeres y el 22,22% (2) a promociones de hombres, concentrándose el mayor número de promociones (3) en el Área de Materiales y Tecnologías Cerámicas.

El sistema de promoción se encuentra regulado en el convenio colectivo del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE. La organización difunde de manera interna las vacantes y garantiza que los perfiles profesionales se valoren atendiendo a criterios vinculados con la experiencia, la capacitación, las competencias profesionales o la adecuación al puesto.

Por tanto, se confirma que el sistema de promoción profesional responde a los principios de igualdad de trato y no discriminación, no habiendo identificado indicios de sesgos de género.

El análisis de las condiciones laborales ha permitido constatar que no se han identificado diferencias de trato entre mujeres y hombres.

En relación con el tipo de contrato, el 98,66% (147) de la plantilla dispone de un contrato fijo, contando con esta modalidad contractual el 100,00% (82) de las mujeres y el 97,01% (65) de los hombres.

La jornada laboral a tiempo completo es la más habitual, realizando este tipo de jornada el 85,91% (128) de la plantilla.

En relación con los turnos de trabajo, el único turno realizado es la jornada partida, realizado indistintamente por hombres y mujeres.

Respecto a la antigüedad, la banda de antigüedad con mayor representación es la de más de 10 años de permanencia en la empresa, tanto en el caso de las mujeres como en el caso de los hombres, lo que refleja estabilidad en el empleo. En concreto, en esta banda de antigüedad se encuentran representadas el 42,95% (44) de las mujeres y el 53,66% (20) de los hombres.

En el ámbito retributivo, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE aplica lo dispuesto en su Convenio Colectivo, disponiendo de un convenio propio. Por otra parte, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE, elabora anualmente un registro salarial desagregado por sexo. Dicho registro se realiza por categorías profesionales y por puestos de trabajo de igual valor, incluyendo los diferentes conceptos retributivos, diferenciando de manera concreta entre: salario, complementos salariales y extrasalariales.

La organización ha desarrollado una auditoría salarial, que ha permitido realizar un análisis de las retribuciones percibidas por la plantilla del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE desde una perspectiva de género. El análisis de los datos retributivos ha permitido afirmar que, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE cuenta con una estructura salarial acorde al principio de igualdad entre mujeres y hombres, sin que se hayan identificado aspectos discriminatorios y, en ningún caso, el sexo de la persona empleada condiciona el salario percibido.

En relación con la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se constata que el 49,66% (74) de la plantilla tiene hijos/as a cargo, encontrándose en esta situación el 62,20% (51) de las mujeres y el 34,33% (23) de los hombres.

El Instituto de Tecnología Cerámica-AICE pone a disposición de la plantilla la reducción de jornada; sistemas de flexibilidad horaria que permite adaptar los horarios de entrada y salida; y jornadas coincidentes con el horario escolar, facilitando la atención de menores a cargo. Asimismo, la organización pone a disposición de trabajadores y trabajadoras los permisos previstos en la legislación, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En relación con la edad de la plantilla, la banda de edad más frecuente es la de Más de 45 años, encontrándose en esta banda el 44,97% (67) de la plantilla. En concreto, la banda de edad más frecuente en el caso de las mujeres es la de Más de 45 años, encontrándose en esta banda el 58,54% (48) de las trabajadoras. En el caso de los trabajadores, la banda de edad más frecuente es la banda de 30-45 años, encontrándose en esta banda el 49,25% (33) de los trabajadores.

Por su parte, se constata que la Comisión Negociadora y el Comité de empresa tienen una composición desequilibrada a favor de las mujeres.

En el ámbito de la prevención del acoso, la organización dispone de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, que regula el procedimiento de actuación ante este tipo de situaciones. Las acciones formativas realizadas en materia de prevención del acoso y sobre el riesgo de sufrir violencia sexual en el ámbito laboral, han contribuido a informar y sensibilizar a la plantilla, fomentando un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de conductas discriminatorias, también para las mujeres trans.

Asimismo, el riesgo de sufrir violencia sexual ha sido incorporado en la evaluación de riesgos psicosociales, habiendo previsto medidas de carácter preventivo.

Por último, en el área de comunicación, se ha constatado que la empresa ha visibilizado su compromiso con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre algunas de las acciones que se destacan se encuentran el uso de un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo difundidas, la realización de campañas de sensibilización y la participación en iniciativas de carácter social, que refuerzan el compromiso del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE con causas de especial impacto en la salud, particularmente de las mujeres.

Desde la implementación del primer Plan de igualdad, los departamentos de Comunicación, Marketing y Capital Humano, en colaboración con consultoras externas especializadas en materia de igualdad, han trabajado de forma coordinada para consolidar una comunicación corporativa coherente con los valores de igualdad y diversidad.

En definitiva, atendiendo al análisis realizado es posible concluir que no se han identificado indicios de discriminación en el acceso al empleo, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones laborales, la retribución, la conciliación o la prevención del acoso.



4. Comisión Negociadora



IV Plan de Igualdad



La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE se constituye como un órgano paritario y, para su constitución se ha atendido a lo dispuesto en la normativa vigente, en particular en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

En este sentido, la Comisión Negociadora del IV Plan de Igualdad, está integrada por representación de la empresa y por representación de las personas trabajadoras.

Concretamente, la Comisión presenta una composición paritaria integrada por seis miembros, correspondiendo tres de ellos a la representación de la parte empresarial y los otros tres a la representación de la parte social.

A continuación, se detalla una relación de las personas integrantes de la Comisión Negociadora, con indicación de la representación que ostenta cada una de las personas integrantes:

❖ En representación de la parte social:

- D. Esteban A. B. (U.G.T.)
- Dña. Eva V. C. (U.G.T.)
- D. Salvador G. P. (U.G.T.)

❖ En representación de la parte empresarial:

- Dña. Luz S. G., empresa.
- Dña. Silvia C. S., empresa.
- Dña. Eva V. D., empresa.

Por otra parte, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto 901/2020, la Comisión Negociadora tiene competencias en los siguientes ámbitos:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico de situación, así como la definición y negociación de las medidas que integran el Plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de resultados del diagnóstico.
- c) Determinación de las medidas prioritarias, en función de las necesidades detectadas y del impacto esperado de las medidas.
- d) Impulso de la implantación del Plan de igualdad.
- e) Definición de indicadores de medición, así como de los sistemas de recogida de información necesarios para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas implementadas.

Asimismo, resulta especialmente relevante destacar que las personas integrantes de la Comisión Negociadora cuentan con formación específica en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en prevención, detección y actuación frente al acoso en el ámbito laboral. Esta formación garantiza un adecuado desempeño de sus funciones.



5. Estructura del Plan de igualdad



El presente Plan de igualdad se elabora atendiendo a las necesidades concretas que han sido identificadas en el Informe de Diagnóstico realizado previamente, estructurando la información en los siguientes apartados:

a. Áreas de actuación

El Plan de igualdad se ha llevado a cabo considerando diez áreas de intervención, definiendo, para cada una de estas áreas, las medidas concretas que se deben implantar para alcanzar los objetivos establecidos, siendo estas las siguientes:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción Profesional e Infrarrepresentación femenina
- e) Condiciones de trabajo
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Retribución y auditoría retributiva
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y salud laboral
- i) Comunicación y lenguaje no sexista
- j) Violencia de género

Las medidas contempladas en cada una de las áreas descritas han sido diseñadas atendiendo a la realidad concreta del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE.

b. Objetivos generales y específicos del Plan de igualdad

Atendiendo a los resultados obtenidos en el Informe de Diagnóstico, se han definido unos objetivos generales cuyo logro está vinculado al desarrollo e implantación del conjunto del Plan, siendo estos los siguientes:

1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la relación laboral, incluyendo el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones laborales.
2. Incorporar la perspectiva de género en la clasificación profesional.
3. Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
4. Promover un entorno laboral seguro, respetuoso libre de conductas que puedan derivar en acoso sexual o acoso por razón de sexo.
5. Promover la existencia de una cultura organizacional basada en la igualdad, la diversidad y el respeto.

A partir de estos objetivos generales, se han concretado unos objetivos específicos y, para la consecución de estos, se han diseñado un conjunto de medidas concretas.

Además, para garantizar la adecuada implementación de cada una de las medidas, se ha incorporado un sistema de seguimiento y evaluación que incluye indicadores cuantitativos y cualitativos, tal y como puede verse en el *apartado 6* de este Plan de igualdad.

Seguidamente, se detallan los objetivos específicos establecidos en el IV Plan de igualdad del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE:

1. Procesos de selección y contratación

1.1. Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo en el proceso de selección y contratación mediante la implantación sistemas objetivos.

2. Clasificación profesional

2.1. Asegurar que los criterios de clasificación profesional se fundamenten en criterios objetivos, transparentes y neutros, eliminando cualquier sesgo de género, orientados fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

3. Formación

3.1. Promover la formación continua en materia de igualdad, integrándola en la planificación anual de la organización y garantizando su acceso para toda la plantilla, a fin de promover un entorno laboral inclusivo.

3.2. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la formación, con el propósito de promover el desarrollo profesional de la plantilla en igualdad de condiciones.

4. Promoción e infrarrepresentación femenina

4.1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de promoción profesional, asegurando que los mismos se rijan por criterios objetivos, neutros y transparentes.

4.2. Analizar la distribución por sexo en la participación en proyectos científicos con el fin de identificar posibles situaciones de infrarrepresentación.

5. Condiciones laborales

5.1. Identificar y, en su caso corregir, cualquier posible sesgo de género en la determinación de las condiciones de trabajo, asegurando su adecuación al principio de igualdad de trato.

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

6.1. Promover un entorno laboral que favorezca el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

7. Retribuciones y auditoría retributiva

7.1. Garantizar un sistema retributivo que no contenga sesgos de género.

8. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y salud laboral

8.1. Diseñar e implantar mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

8.2. Velar por la seguridad y salud de la plantilla mediante la integración de la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos laborales.

9. Comunicación y lenguaje no sexista

9.1. Promover una cultura corporativa alineada con el principio de igualdad de género mediante acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla.

10. Violencia de género

10.1. Impulsar medidas de sensibilización y prevención frente a la violencia de género, contribuyendo a su eliminación.

c. Medidas prioritarias

En el marco del presente Plan de Igualdad, se ha definido un conjunto de actuaciones específicas que, atendiendo a su relevancia para el cumplimiento de los objetivos establecidos, han sido consideradas como "**medidas prioritarias**".

Con el propósito de garantizar su adecuada identificación, gestión y seguimiento, estas medidas prioritarias han sido debidamente señalizadas en el desglose de medidas previstas en el Plan de igualdad. Concretamente, han sido destacadas en **color azul**, lo que permite su inmediata localización.

Esta distinción tiene por objeto facilitar la intervención de las personas responsables de su ejecución, asegurando un control más riguroso sobre su implementación.

A continuación, se detallan las medidas que conforman el IV Plan de Igualdad del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE, incluyendo aquellas identificadas como prioritarias:

ÁREA	1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
------	--

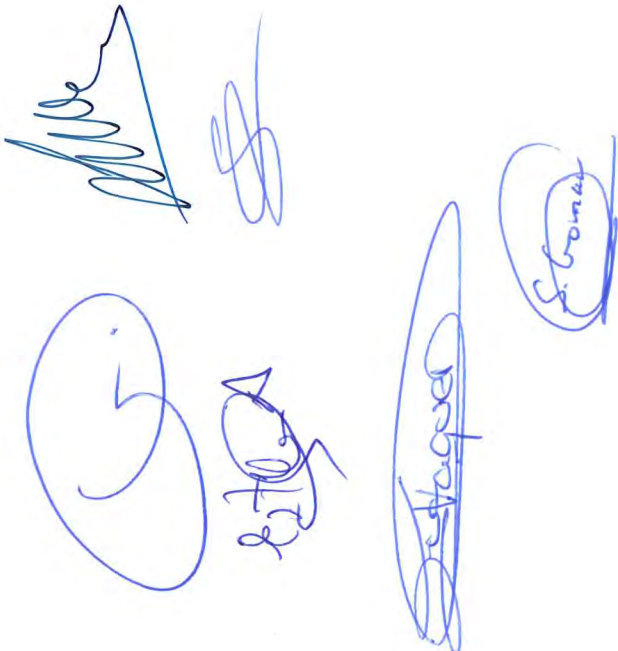
Objetivo Específico: 1.1. Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo en el proceso de selección y contratación mediante la implantación sistemas objetivos.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
1.1.1. Realizar formación en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección y promoción, para evitar sesgos inconscientes en estos procesos.	- N.º de cursos realizados en materia de prevención de sesgos inconscientes en el proceso de selección. - N.º de personas asistentes a los cursos, desagregado por sexo. - N.º de personas asistentes que participan en los procesos de selección y promoción.	Responsable de Capital Humano y formación	Año 2026, año 2028
1.1.2. Elaborar un cuestionario para que, las personas incorporadas, durante el proceso de acogida, trasladen sus percepciones sobre las actuaciones de la empresa en relación con la igualdad en el proceso de selección.	- Cuestionario elaborado. - N.º de personas que responden al cuestionario, desagregado por sexo.	Responsable de Capital Humano y departamento de informática	Desde la entrada en vigor del Plan. Se contabilizará anualmente
1.1.3. Informar a las personas candidatas al inicio de la entrevista de selección sobre la política de igualdad y diversidad existente en el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE.	Anualmente, se contabilizarán: - N.º de entrevistas que se realizan, desagregadas por sexo. - N.º de personas a las que se informa, desagregadas por sexo.	Responsable de Capital Humano	Desde la entrada en vigor del Plan. Se contabilizará anualmente
1.1.4. Revisar el texto de las ofertas de empleo, previamente a la publicación de las ofertas, para verificar que se emplea un lenguaje inclusivo y que los requisitos solicitados son adecuados a las necesidades al puesto.	Anualmente, se contabilizarán: - N.º de vacantes publicadas. - N.º de vacantes a las que se les revisa los requisitos con carácter previo a ser publicadas.	Responsable de Capital Humano	Desde la entrada en vigor del Plan. Se contabilizará anualmente

ÁREA	2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
------	------------------------------

Objetivo Específico 2.1. Asegurar que los criterios de clasificación profesional se fundamenten en criterios objetivos, transparentes y neutros, eliminando cualquier sesgo de género orientados fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
2.1.1. Realizar un seguimiento de la distribución de mujeres y hombres por puesto de trabajo, categoría profesional y departamento.	Anualmente se revisará: - Distribución de la plantilla atendiendo a su puesto de trabajo, desagregando los datos por sexo. - Distribución de la plantilla atendiendo a su categoría profesional y departamento, desagregando los datos según el sexo.	Responsable de Capital Humano	Segundo semestre de cada año
2.1.2. Revisar y adaptar las descripciones de puestos de trabajo existentes a los posibles cambios organizativos del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE, haciendo un uso inclusivo del lenguaje en su contenido.	- N.º de descripciones de puestos adaptadas. - N.º de descripciones de puestos que emplean criterios objetivos en la redacción de las funciones, requisitos, etc. - N.º de descripciones de puestos que utilizan un lenguaje inclusivo o neutro. - Inventario de puestos con la nomenclatura actualizada (documento adjunto).	Responsable de Capital Humano	Primer semestre 2027 y primer semestre 2029
2.1.3. Revisar y, en su caso, adaptar, el sistema de valoración de puestos de trabajo existente en el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE con el propósito de asegurar la aplicación de criterios objetivos.	- Sistema de valoración de puestos revisado. - Factores y subfactores de valoración sin sesgos de género.	Responsable de Capital Humano	Segundo semestre 2029 y primer semestre 2030



ÁREA	3. FORMACIÓN
------	--------------

Objetivo Específico 3.1. Promover la formación continua en materia de igualdad, integrándola en la planificación anual de la organización y garantizando su acceso para toda la plantilla, a fin de promover un entorno laboral inclusivo.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
3.1.1. Realizar un cuestionario para evaluar el grado de sensibilización alcanzado por la plantilla tras asistir a la formación en materia de igualdad.	- Cuestionario elaborado. - N.º de personas que responden al cuestionario, desagregado por sexo. - Resultados del cuestionario.	Responsable de Capital Humano y formación	Desde la entrada en vigor del Plan Se contabilizará anualmente
3.1.2. Incorporar a la formación realizada en materia de prevención del acoso, la participación de, al menos, el 50% del personal de nueva incorporación.	- N.º de cursos realizados en materia de prevención de acoso en el entorno laboral. - N.º de personas incorporadas durante el último año, desagregado por sexo. - N.º de personas incorporadas que asistieron a las acciones formativas, desagregado por sexo.	Responsable de Capital Humano y formación	Desde la entrada en vigor del Plan Se contabilizará anualmente
3.1.3. Mantener la previsión de realizar formación en materia de igualdad en el Plan de formación anual.	- N.º de cursos que se prevé que se realicen en materia de igualdad en el Plan de formación anual. - N.º de cursos realizados en materia de igualdad.	Responsable de Capital Humano y formación	Primer trimestre de cada año
3.1.4. Informar a la plantilla sobre la previsión de realizar formación en materia de igualdad, para que quienes tengan interés puedan solicitar asistir a la formación realizada.	- Folleto elaborado. - Canales de difusión del folleto elaborado.	Responsable de Capital Humano y Marketing	Primer trimestre de cada año

Objetivo Específico 3.2. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la formación, con el propósito de promover el desarrollo profesional de la plantilla en igualdad de condiciones.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
3.2.1. Realizar un seguimiento de la formación realizada, analizando el porcentaje de mujeres y hombres que participan en acciones formativas frente al porcentaje de mujeres y hombres que integran la plantilla.	- N.º de formaciones impartidas. - N.º de mujeres y hombres que asisten a las formaciones, frente al n.º de mujeres y hombres que forman la plantilla. - Porcentaje de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas.	Responsable de Capital Humano y formación	Primer trimestre de cada año.

ÁREA	4. PROMOCIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
------	--

Objetivo Específico 4.1. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de promoción profesional, asegurando que los mismos se rijan por criterios objetivos, neutros y transparentes.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
4.1.1. Mantener el establecimiento de medidas de acción positiva en los procesos de promoción.	N.º de mujeres y hombres que se han beneficiado de las acciones positivas.	Responsable de Capital Humano	Desde la entrada en vigor del Plan
4.1.2. Diseñar e implementar un sistema de evaluación del desempeño basado en criterios objetivos.	Documento de sistema de valoración de personal desarrollado.	Responsable de Capital Humano	Primer semestre 2028



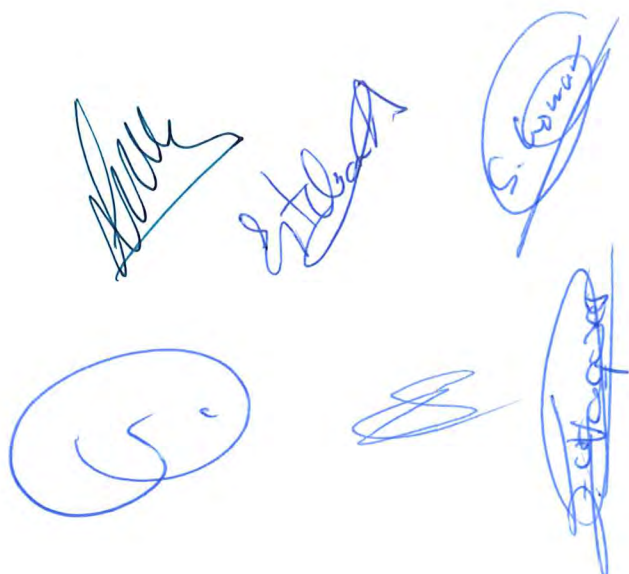
Objetivo Específico 4.2. Analizar la distribución por sexo en la participación en proyectos científicos con el fin de identificar posibles situaciones de infrarrepresentación.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
4.2.1. Realizar un seguimiento de los proyectos llevados a cabo en el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE, para conocer: el liderazgo en los proyectos, la autoría de las publicaciones o la participación en patentes, desagregando los datos por sexo.	- N.º de proyectos realizados. - Liderazgo en proyectos, desagregado por sexo. - N.º de publicaciones realizadas. - Autoría en publicaciones, desagregado por sexo. - N.º de patentes registradas. - Participación en las patentes, desagregado por sexo.	Responsable de Capital Humano	Desde la entrada en vigor del Plan Primer trimestre de cada año, desde 2027

ÁREA	5. CONDICIONES DE TRABAJO
------	---------------------------

Objetivo Específico 5.1. Identificar y, en su caso corregir, cualquier posible sesgo de género en la determinación de las condiciones de trabajo, asegurando su adecuación al principio de igualdad de trato.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
5.1.1. Realizar un seguimiento de las bajas definitivas producidas en el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE y los motivos de baja, desagregando los datos según el sexo.	- N.º de bajas producidas durante el último año, desagregado por sexo. - Motivos de las bajas producidas durante el último año, desagregado por sexo.	Responsable de Capital Humano	Primer semestre de cada año.
5.1.2. Llevar a cabo un seguimiento periódico de las condiciones laborales de la plantilla, para identificar y corregir cualquier indicio de discriminación por razón de sexo en el establecimiento de las condiciones laborales.	Informe en el que se recoja el seguimiento realizado de las condiciones laborales de la plantilla.	Responsable de Capital Humano	Año 2027 y 2029



ÁREA	6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
------	---

Objetivo Específico 6.1. Promover un entorno laboral que favorezca el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
6.1.1. Elaborar y difundir, con carácter bianual, un folleto informativo que incorpore técnicas de gestión eficaz del tiempo y de las tareas, orientadas a la reducción del estrés y a hacer un mejor uso del tiempo en los ámbitos personal, familiar y laboral.	- N.º de folletos elaborados. - Canales de difusión del folleto elaborado.	Responsable de Capital Humano	Año 2027 y año 2029
6.1.2. Planificar y realizar campañas informativas periódicas consistentes en la difusión de las medidas de conciliación disponibles, incorporando información sobre las modificaciones de los permisos de maternidad/ paternidad.	- Campañas informativas elaboradas - Canales de difusión de la campaña realizada para difundir las medidas de conciliación y las modificaciones de los permisos	Responsable de Capital Humano	Año 2027 y año 2029

ÁREA	7. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
------	--

Objetivo Específico 7.1. Garantizar un sistema retributivo que no contenga sesgos de género.

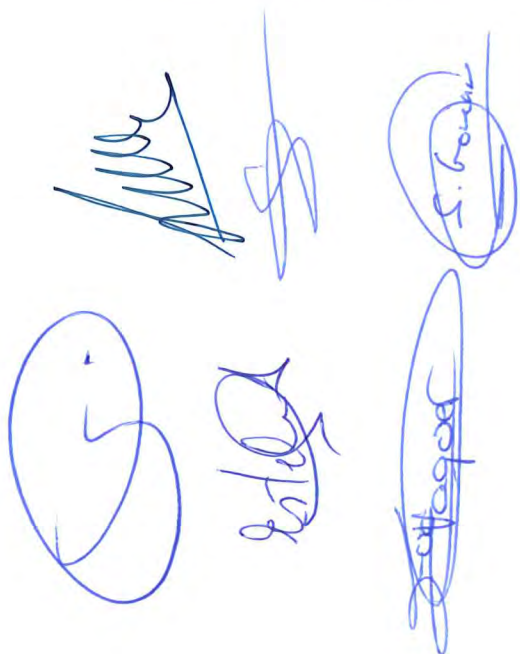
Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
7.1.1. Realizar un seguimiento de las retribuciones percibidas por la plantilla atendiendo a la categoría profesional y puesto de igual valor, desagregando los datos por sexo. En el caso de detectarse desigualdades, establecer medidas correctoras para corregirlas.	Seguimiento de las retribuciones de las personas trabajadoras atendiendo a su categoría profesional realizado.	Responsable de Capital Humano	Anualmente, primer y segundo trimestre
7.1.2. Desarrollar un plan de carrera en el que se recojan las bandas salariales de inicio y de desarrollo profesional, así como los criterios de progresión salarial.	Plan de carrera desarrollado donde se recogen las bandas salariales de inicio y de desarrollo y la progresión salarial	Responsable de Capital Humano	Segundo semestre 2029, primer semestre 2030
7.1.3. Realizar revisiones periódicas de la brecha salarial de género. Anualmente, realizar un seguimiento de la brecha salarial de género por categorías profesionales y puestos de igual valor.	Brecha salarial de género identificada.	Responsable de Capital Humano	Anualmente, primer trimestre



ÁREA	8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL
------	--

Objetivo Específico 8.1. Diseñar e implantar mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
8.1.1. Diseñar una infografía sobre el protocolo de acoso en la que se incluya información sobre los tipos de acoso y sobre el procedimiento de actuación en el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE. Difundir la infografía a la plantilla.	- Infografía elaborada sobre el protocolo. - Canales utilizados para la difusión de la infografía.	Responsable de Capital Humano y Prevención	Año 2027 y año 2029
8.1.2. Crear un folleto/díptico sobre la importancia de fomentar entornos laborales respetuosos.	- Díptico elaborado para fomentar entornos seguros. - Canales utilizados para la difusión del díptico.	Responsable de Capital Humano y Prevención	Año 2028
8.1.3. Incluir en el manual de acogida y en el sistema de ética y cumplimiento del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE una mención que refleje el rechazo de la empresa ante cualquier tipo de acoso, incluyendo el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.	- Mención incluida en el manual de acogida. - Mención incluida en el sistema de ética y cumplimiento.	Responsable de Capital Humano	Primer semestre 2027
8.1.4. Continuar difundiendo el protocolo de actuación frente al acoso entre la plantilla, recordando, de manera anual, que este se encuentra disponible en la intranet.	- Recordatorios enviados recordando la disponibilidad del protocolo. - Canales utilizados para difundir el protocolo.	Responsable de Capital Humano y Prevención	Desde la entrada en vigor del Plan
8.1.5. Realizar formación en materia de prevención del acoso dirigida a la plantilla, incluyendo también a mandos intermedios. (Prevención anual 23 p + 2 mandos).	- N.º de cursos realizados en materia de prevención del acoso en el entorno laboral. - N.º de personas que asisten a las acciones formativas en materia de prevención del acoso en el entorno laboral, desagregado por sexo. - N.º de mandos intermedios que asisten a las acciones formativas en materia de prevención del acoso en el entorno laboral.	Responsable de Formación	Anualmente



Objetivo Específico 8.2. Velar por la seguridad y salud de la plantilla mediante la integración de la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos laborales.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
8.2.1. Realizar una encuesta de clima laboral.	- Encuesta realizada sobre el clima laboral del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE. - N.º de personas que participan en la encuesta, desagregada por sexo.	Responsable de Capital Humano	Año 2027
8.2.2. Llevar a cabo un seguimiento de la siniestralidad laboral, desagregando los datos por sexo.	Seguimiento realizado, desagregando los datos por sexo.	Responsable de Prevención	Desde la vigencia del plan. Anualmente

ÁREA	9. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
------	---------------------------------------

Objetivo Específico 9.1. Promover una cultura corporativa alineada con el principio de igualdad de género mediante acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
9.1.1. Difundir el compromiso del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	- Documento que recoge el compromiso del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE. - Canales utilizados para la difusión.	Responsable de Capital Humano	Desde la vigencia del Plan Bianualmente
9.1.2. Difundir una infografía sobre el lenguaje inclusivo, donde se recojan ejemplos y buenas prácticas para fomentar su uso.	- Folleto elaborado para fomentar el uso del lenguaje inclusivo. - Canales utilizados para la difusión del folleto.	Responsable de Capital Humano	Año 2027 y año 2029



ÁREA	10. VIOLENCIA DE GÉNERO
------	-------------------------

Objetivo Específico 10.1. Impulsar medidas de sensibilización y prevención frente a la violencia de género, contribuyendo a su eliminación.

Medidas	Indicadores	Responsables	Calendario
10.1.1. Elaborar una infografía sobre los derechos de las víctimas de violencia de género y difundirla a la plantilla.	- Infografía elaborada sobre los derechos de las víctimas de violencia de género. - Canales utilizados para difundir la infografía.	Responsable de Capital Humano	Último semestre 2026 Difusión bianual.

6. Sistema de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad



En el presente apartado se define el sistema de seguimiento y evaluación establecido con la finalidad de verificar el grado de ejecución de las medidas contempladas en el IV Plan de igualdad del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE, así como de valorar el nivel de cumplimiento de los objetivos fijados en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Se debe señalar que el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece de forma expresa que los Planes de Igualdad deben incorporar, los objetivos a alcanzar en materia de igualdad y las medidas concretas dirigidas a su cumplimiento, así como los mecanismos necesarios para garantizar un adecuado seguimiento y evaluación de los mismos.

El seguimiento y evaluación del Plan constituyen, por tanto, un proceso continuo que permite no solo comprobar el grado de implantación de las medidas, sino también identificar el impacto de estas sobre la organización, detectar posibles desviaciones respecto de la planificación inicial y, en su caso, establecer las acciones correctoras que resulten pertinentes.

En este sentido, el sistema de seguimiento y evaluación que se detalla a continuación constituye un elemento fundamental, orientado a asegurar la eficacia del IV Plan de igualdad del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE.

A tales efectos, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE ha establecido un sistema de seguimiento de carácter semestral complementado con una evaluación de carácter anual, garantizando así una supervisión periódica y un análisis detallado de los resultados obtenidos.

Con el objetivo de homogeneizar la recogida de información y asegurar un adecuado seguimiento de cada una de las medidas, se ha diseñado una propuesta de ficha de seguimiento (Anexo II), que deberá ser cumplimentada por las personas responsables de la implementación de cada medida. Dicha ficha garantiza la adecuada documentación del proceso y proporciona una base para posteriormente, llevar a cabo la evaluación de cada medida. Asimismo, permite incorporar información cualitativa y cuantitativa relativa al grado de avance, las incidencias detectadas y, en su caso, adoptar las medidas correctoras.

Por otro lado, el sistema de seguimiento incorpora, para cada una de las medidas previstas, una serie de indicadores previamente definidos, que permiten evaluar de forma objetiva su nivel de cumplimiento. Estos indicadores permitirán medir resultados y valorar la eficacia de las actuaciones desarrolladas.

La evaluación anual será realizada por la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, como órgano responsable de la supervisión del Plan, e incluirá, al menos, las siguientes actuaciones:

- Una valoración cuantitativa de ejecución, consistente en determinar el número de medidas efectivamente implantadas en relación con las previstas, así como el grado de implicación de las distintas áreas en el desarrollo de los objetivos generales.
- Una valoración cuantitativa de temporalización, dirigida a comprobar el nivel de cumplimiento de los plazos inicialmente establecidos para la ejecución de cada una de las medidas.

- Una valoración cualitativa de resultados, orientada a analizar, en relación con cada una de las diez áreas de actuación, los efectos derivados de las medidas implementadas, a partir de la información recabada en las fases de seguimiento.
- Una valoración cualitativa de incidencias y obstáculos identificados, enfocada en identificar, para cada área, las dificultades o limitaciones que hayan podido condicionar el adecuado desarrollo del Plan.

Respecto a la revisión anual de las medidas planificadas, sin perjuicio del sistema de seguimiento y evaluación establecido, la Comisión de seguimiento llevará a cabo, con carácter anual, una revisión del catálogo de medidas con la finalidad de redefinir prioridades, introducir los ajustes necesarios y evaluar la incorporación de nuevas actuaciones de mejora, priorizando la adopción de mutuo acuerdo de, al menos, una medida relevante en cada ejercicio para optimizar la eficacia del Plan. Este proceso se llevará a cabo en el seno de la Comisión de seguimiento, al amparo de lo dispuesto en el artículo 9.4 del Real Decreto 901/2020, por el que las adaptaciones o mejoras de las medidas adoptadas por consenso en este órgano para flexibilizar la aplicación del Plan no constituirán por sí mismas una modificación sustancial del mismo.

En todo caso, cuando de dicho proceso se deriven modificaciones excepcionales que afecten de manera sustancial al contenido estructural del Plan de Igualdad e impliquen de forma imperativa la actualización formal del diagnóstico, se estará a lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, requiriéndose su tratamiento en el marco de la Comisión Negociadora.

A tales efectos, las nuevas medidas de mejora que se incorporen anualmente por consenso se formalizarán mediante un acta anexa de la Comisión de seguimiento, la cual se integrará como parte indivisible del presente Plan a efectos de su aplicación e información a la plantilla.

Adicionalmente, se prevé la realización de una **Evaluación intermedia y una evaluación final** del Plan de Igualdad, las cuales permitirán efectuar un análisis comparativo entre los objetivos inicialmente establecidos y los resultados efectivamente alcanzados. Estas evaluaciones facilitarán la detección de posibles desviaciones y la valoración de la necesidad de introducir ajustes que garanticen la efectividad del Plan.

Las fechas previstas para la realización de dichas evaluaciones se recogen en la tabla que figura a continuación, conformando un calendario de trabajo que refuerza la planificación y la transparencia del proceso de seguimiento.

APROBACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	CALENDARIO
Aprobación Plan de Igualdad	Mayo de 2026
Evaluación Intermedia	Abril - mayo 2028
Evaluación Final	Abril - mayo de 2030

En definitiva, el sistema de seguimiento y evaluación diseñado se configura como un instrumento esencial para asegurar la correcta implantación del IV Plan de Igualdad del Instituto de Tecnología Cerámica-AICE, permitiendo no solo verificar el cumplimiento formal de las medidas, sino también garantizar su eficacia.

Con ello, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE refuerza su compromiso con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con la eliminación de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

6.1. Comisión de seguimiento

La Comisión de seguimiento del Plan de igualdad quedará constituida por las mismas personas que han integrado la Comisión Negociadora del IV Plan de Igualdad, garantizándose de este modo la coherencia interpretativa de las medidas acordadas y la adecuada supervisión de su desarrollo.

Dicha Comisión de seguimiento será el órgano competente para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del cumplimiento de las medidas contempladas en el IV Plan de igualdad, así como de la correcta ejecución de las actuaciones previstas, en atención a los plazos establecidos para cada una de ellas.

Para el adecuado desempeño de sus funciones, la Comisión de Seguimiento realizará reuniones periódicas, tal y como se establece en el reglamento interno que regula su funcionamiento, que permitan efectuar un análisis continuo del estado de ejecución del Plan, así como la valoración de los resultados obtenidos.

Asimismo, corresponderá a la Comisión identificar y analizar posibles obstáculos o resistencias que puedan surgir durante el proceso de implantación de las medidas. En base a ello, la Comisión podrá formular propuestas de mejora o medidas correctoras que resulten necesarias, para garantizar el logro de los objetivos establecidos en el IV Plan de Igualdad.

6.2. Procedimiento de modificación del Plan de igualdad y resolución de discrepancias

En lo que respecta al procedimiento de revisión del IV Plan de igualdad, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre, que establece, una relación tasada de situaciones cuya concurrencia implicarían la necesidad de llevar a cabo la modificación o actualización del Plan de igualdad.

De manera concreta, deberá realizarse la revisión del IV Plan de igualdad en los siguientes supuestos:

- a) Como consecuencia de los resultados derivados del seguimiento y evaluación del Plan de igualdad. En este sentido, debe señalarse que, conforme a lo previsto en el apartado 4 del citado artículo 9, las medidas establecidas en el Plan de igualdad podrán ser objeto de revisión en cualquier momento a lo largo de su vigencia.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia, en particular como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que así lo determinen.
- c) En los supuestos de modificaciones estructurales de la empresa, tales como procesos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- d) Ante cualquier circunstancia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenios y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En todos los supuestos anteriormente descritos, debe tenerse en cuenta que cualquier modificación, adaptación o actualización del Plan de Igualdad deberá ser necesariamente objeto de negociación y acuerdo en el seno de la Comisión Negociadora.

Por otro lado, las eventuales discrepancias que pudieran surgir en el desarrollo de las funciones atribuidas a la Comisión Negociadora serán resueltas conforme al procedimiento previsto en su reglamento interno de funcionamiento, asegurando en todo caso el respeto a los principios de buena fe en la negociación y cooperación entre las partes.

En definitiva, el presente procedimiento de revisión y resolución de discrepancias se configura como una garantía de adaptación continua del Plan de Igualdad a la realidad organizativa.

6.3. Medios y Recursos para la implantación de las medidas

En relación con los medios y recursos destinados a la implantación y adecuado seguimiento del IV Plan de Igualdad, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE asume el compromiso de dotar a la Comisión de seguimiento los recursos necesarios para el adecuado desempeño de las funciones que tiene encomendadas.

A tal efecto, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE pondrá a disposición de la Comisión de Seguimiento, entre otros, los siguientes medios:

- Un lugar que reúna las condiciones necesarias para la celebración de reuniones.
- El material requerido para el adecuado desarrollo de las sesiones de trabajo.
- La información estadística, facilitando los datos necesarios para el seguimiento de las medidas, conforme a los indicadores previamente definidos y con la periodicidad acordada.
- La disponibilidad necesaria para el desempeño efectivo de sus funciones.
- Formación específica en igualdad, a través de personal formador externo especializado, dirigida a todos los niveles de la organización y, de manera particular, a las personas integrantes de la Comisión de seguimiento, con el fin de que puedan desempeñar sus funciones diligentemente.

La dotación de los recursos previamente expuestos se orienta a asegurar la correcta ejecución de las medidas previstas en el IV Plan de Igualdad, así como la calidad del proceso de seguimiento y evaluación.

IV Plan de Igualdad



En definitiva, el Instituto de Tecnología Cerámica-AICE se compromete a garantizar que la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad disponga de los medios suficientes y adecuados para el óptimo ejercicio de sus funciones.

S. GARCÍA

Defensor

Albe

Letido

7. Anexos



I) Glosario de términos

Acciones positivas:

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

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley. **(Art. 11 LOIEMH)**

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. **(Art. 7.1 LOIEMH)**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. **(Art. 7.2 LOIEMH)**

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. **(Art. 7.3 LOIEMH)**

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. **(Art. 7.4 LOIEMH)**

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. **(Art. 44.1 LOIEMH)**

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. **(Art. 44.2 LOIEMH)**

Discriminación directa e indirecta:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. **(Art. 6.1 LOIEMH)**

Discriminación por embarazo o maternidad:

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

Igualdad de trato entre mujeres y hombres:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Art. 3 LOIEMH)

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:

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

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. (Art. 5 LOIEMH)

Indemnidad frente a represalias:

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

Inversión de la carga de la prueba:

De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. (Art. 13.1 LOIEMH)

Tutela judicial efectiva:

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 LOIEMH)

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. (Art. 12.2 LOIEMH)

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Art. 12.3 LOIEMH)

II) Ficha Seguimiento y evaluación

ÁREA	
OBJETIVO GENERAL	
OBJETIVO ESPECÍFICO	
MEDIDA	
ACCIONES IMPLEMENTADAS	
    	
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN	PERIODO DE EJECUCIÓN
DIFICULTADES IDENTIFICADAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MEDIDA	
RESULTADOS OBTENIDOS	
INDICADORES DE EFICACIA DE LA MEDIDA IMPLANTADA	

IV Plan de Igualdad



III) Cronograma IV Plan de Igualdad

CRONOGRAMA DE LAS MEDIDAS DEL IV PLAN DE IGUALDAD - Instituto Tecnológico de Cúcuta-AICE		enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN													
1.1.1. Realizar talleres en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección y promoción, para evaluar riesgos recurrentes en estos procesos.													
1.1.2. Elaborar un cuestionario para que, las personas incorporadas, durante el proceso de acogida, expresen sus percepciones sobre las actuaciones de la empresa en relación con la igualdad en el proceso de selección.													
1.1.3. Informar a las personas candidatas al inicio de la entrevista de selección sobre la política de igualdad y diversidad existente en el ITC.													
1.1.4. Revisar el texto de las ofertas de empleo, previamente a la publicación de las ofertas, para verificar que se emplea un lenguaje inclusivo y que los requisitos solicitados son adecuados a las necesidades del puesto.													
2. EVALUACIÓN DEL RIESGO													
2.1.1. Realizar un seguimiento de la distribución de mujeres y hombres por puesto de trabajo, categoría profesional y departamento.													
2.1.2. Revisar y adaptar las descripciones de puestos de trabajo existentes a los posibles cambios organizativos del ITC, haciendo un uso inclusivo del lenguaje en su contenido.													
2.1.3. Revisar y, en su caso, adaptar, el sistema de valoración de puestos de trabajo existente en el ITC con el propósito de asegurar la aplicación de criterios objetivos.													
3. FORMACIÓN													
3.1.1. Realizar un cuestionario para evaluar el grado de sensibilización alcanzado por la plantilla tras asistir a la formación en materia de igualdad.													
3.1.2. Incorporar a la formación realizada en materia de prevención del acoso, la participación de, al menos, el 50% del personal de nueva incorporación.													
3.1.3. Mantener la previsión de realizar formación en materia de igualdad en el Plan de formación anual.													
3.1.4. Informar a la plantilla sobre la previsión de realizar formación en materia de igualdad, para que quienes tengan interés puedan solicitar asistir a la formación realizada.													
3.2.1. Realizar un seguimiento de la formación realizada, analizando el porcentaje de mujeres y hombres que participan en acciones formativas frente al porcentaje de mujeres y hombres que integran la plantilla.													
4. PROMOCIÓN PROFESIONAL E INTRAPERFORMANCIA													
4.1.1. Mantener el establecimiento de medidas de acción positiva en los procesos de promoción.													
4.1.2. Diseñar e implementar un sistema de evaluación del desempeño basado en criterios objetivos.													
4.2.1. Realizar un seguimiento de los proyectos llevados a cabo en el ITC, para conocer el liderazgo en los proyectos, la autoría de las publicaciones o la participación en congresos, desgranando los datos por sexo.													
5. CONDICIONES DE TRABAJO													
5.1.1. Realizar un seguimiento de las bajas defensivas producidas en el ITC y los motivos de baja, desagregando los datos según el sexo.													
5.1.2. Llevar a cabo un seguimiento periódico de las condiciones laborales de la plantilla, para identificar y corregir cualquier indicio de discriminación por razón de sexo en el establecimiento de las condiciones laborales.													
6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL													
6.1.1. Planificar y realizar campañas informativas periódicas orientadas en la difusión de las medidas de conciliación disponibles, incorporando información sobre las modificaciones de las pautas de maternidad/paternidad.													
7. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA													
7.1.1. Realizar un seguimiento de las retribuciones percibidas por la plantilla atendiendo a la categoría profesional y puesto de igual valor, desagregando los datos por sexo. En el caso de diferencias desagregadas, establecer medidas correctoras para corregirlas.													
7.1.2. Desarrollar un plan de carrera en el que se recojan las bandas salariales de inicio y de desarrollo profesional, así como los criterios de progresión salarial.													
7.1.3. Realizar revisiones periódicas de la brecha salarial de género. Anualmente, realizar un seguimiento de la brecha salarial de género por categorías profesionales y puestos de igual valor.													
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL													
8.1.1. Crear una infografía sobre el protocolo de acoso en la que se incluya información sobre los tipos de acoso y sobre el procedimiento de actuación en el ITC. Difundir la infografía a la plantilla.													
8.1.2. Crear un folleto típico sobre la importancia de fomentar entornos laborales respetuosos.													
8.1.3. Incluir en el manual de acogida y en el sistema de ética y cumplimiento del ITC una mención que refleje el rechazo de la empresa ante cualquier tipo de acoso, incluyendo el aviso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.													
8.1.4. Continuar difundiendo el protocolo de actuación frente al acoso entre la plantilla, recordando, de manera anual, que este se encuentra disponible en la Intranet.													
8.1.5. Realizar formación en materia de prevención del acoso dirigida a la plantilla, incluyendo también a mandos intermedios. (Prevención anual 23 p + 2 mandos)													
8.2.1. Realizar una encuesta de clima laboral.													
8.2.2. Llevar a cabo un seguimiento de la siniestralidad laboral, desagregando los datos por sexo.													
9. CONVIVENCIA Y FOMENTO DE PAZ													
9.1.1. Difundir el compromiso del ITC con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.													
9.1.2. Difundir una infografía sobre el lenguaje inclusivo, donde se recojan ejemplos y buenas prácticas para fomentar su uso.													
10. VIOLENCIA DE GÉNERO													
10.1.1. Elaborar una infografía sobre los derechos de las víctimas de violencia de género y difundirla a la plantilla.													
EVALUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD													
Evaluación intermedia													
Evaluación final													

