

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. PRESENTACIÓN CIDETEC .....	2
3. MARCO LEGAL .....	3
4. ACTUACIONES INICIALES .....	3
5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO .....	4
6. OBJETIVOS Y ACCIONES DE MEJORA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	8
7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....	10
8. ANEXOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

Elaborado por:	Aprobado por:
<b>Soledad Larrocha</b> Directora de Desarrollo de Personas	<b>Javier Rodríguez</b> Director General

## 1. INTRODUCCIÓN

El II Plan de Igualdad de CIDETEC responde al firme compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre géneros. Este Plan de Igualdad es el resultado de la evaluación del primer plan que se elaboró debido a la reciente aprobada RD-Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, y tiene en cuenta los nuevos requisitos del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Previa a la negociación del Plan se ha realizado: a) por un lado, la revisión y evaluación de las medidas y acciones contenidas en el anterior Plan de Igualdad; b) por otro, el diagnóstico de la situación actual de CIDETEC de acuerdo al RD 901/2020; c) así como las aportaciones realizadas a través de la encuesta realizada al personal de CIDETEC.

## 2. PRESENTACIÓN CIDETEC

CIDETEC es una organización privada de investigación aplicada fundada en 1997 que tiene como objeto la aportación de valor a las empresas mediante la captación, generación y transferencia de conocimiento tecnológico. Ubicado en la sede de Donostia-San Sebastián del Parque Científico Tecnológico de Gipuzkoa y con instalaciones también en el Polo de Electromovilidad de Gipuzkoa MUBIL, CIDETEC integra a institutos de referencia internacional en Almacenamiento de Energía, Ingeniería de Superficies y Nanomedicina.

- Almacenamiento de Energía

CIDETEC Energy Storage es un centro especialista en la generación de nuevas tecnologías de baterías y su transferencia a la industria. El centro tiene capacidad para desarrollar productos y procesos completos y ofrece servicios de validación de materiales, fabricación piloto, ingeniería de packs y ensayo y análisis post-mortem de baterías.

- Ingeniería de Superficies

CIDETEC Surface Engineering es un centro referente en la ingeniería de superficies y eje de un polo de innovación especializado en el desarrollo de estas tecnologías, proporcionando soluciones para las superficies a lo largo de toda la cadena de valor dirigidas a los sectores de automoción, aeroespacial, generación de energía, entre otros.

- Nanomedicina

CIDETEC Nanomedicine es un centro dedicado al desarrollo de materiales innovadores en el campo de la biomedicina. El centro basa su actividad en la generación de tecnología propia y cuenta en la actualidad con tres familias de patentes concedidas y varias más solicitadas. Su contacto directo con la industria le permite completar la transferencia de tecnología reduciendo el tiempo de llegada al mercado.

Cada uno de estos centros cuenta con su propia sede e instalaciones dotadas de equipamiento de primer nivel, entre los que destacan una planta piloto para la fabricación integral de baterías, instalaciones específicas para el testeo de baterías de primer nivel europeo (ubicadas en MUBIL), equipamiento para sintetizar, caracterizar y procesar polímeros y composites avanzados, laboratorios completamente equipados para el estudio, caracterización y tratamiento de superficies y 150 m<sup>2</sup> de salas clasificadas y preparadas para la fabricación de productos para el sector biofarmacéutico conforme a estándares GMP.

Asimismo, entre los datos principales relacionados con el personal de CIDETEC cabe destacar que el 59% de la plantilla actual son mujeres, frente al 41% de los hombres.

### 3. MARCO LEGAL

El Plan de Igualdad es una medida que nace de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, donde en su artículo 45 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Con esta finalidad, las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Por lo tanto, este marco legal es un instrumento estratégico que sitúa la política de igualdad en el punto de mira de la actividad empresarial, donde el objetivo de estos planes es garantizar la igualdad hombres/mujeres, mediante medidas concretas. Por eso, el contenido de un Plan de Igualdad incluye los objetivos que se persiguen y las estrategias y acciones que deben conducir a los mismos.

Tras las modificaciones normativas realizadas por el *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, sobre el art. 45 de la *Ley Orgánica 3/2007* se ha producido una ampliación generalizada en la obligación de implantación de un Plan de Igualdad a las empresas con más de 50 trabajadores dentro de un periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019.

Asimismo, el 14 de octubre de 2020 se publicaron dos Reales Decretos de especial importancia en materia de igualdad, que vienen a regular y desarrollar aspectos no tratados en el Real Decreto-Ley 6/2019, del 1 de marzo. De ahí la presente actualización tanto del Diagnóstico que precede al presente Plan como de este último propiamente. Por un lado, 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, tiene por objeto llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como lo relativo al registro e inscripción de los mismos. Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, complementa lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y desarrolla la exigencia contenida en este último de incluir una auditoría salarial.

### 4. ACTUACIONES INICIALES

En primer lugar, como parte del arranque oficial de las actuaciones iniciales de CIDETEC en relación al cumplimiento del marco legal del registro de un Plan de Igualdad, a fecha de Diciembre del 2019 se obtiene un documento aprobado por la Dirección General del centro como “Garantía del compromiso de la Dirección del Plan de Igualdad” (ver Anexo I). En él, se compromete con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres que trabajan en CIDETEC.

Por otro lado, en Febrero de 2020 se constituye la Comisión de Igualdad de CIDETEC, apoyada por una formación específica dirigida por un consultor externo especializado con el fin de informar al comité en la materia a analizar. Cabe mencionar antes de nada que CIDETEC no dispone de Comité de Empresa, por lo que se regula por el Estatuto de los Trabajadores; y sobre él, la organización dispone de un documento que regula las condiciones laborales y mejoras sobre el Estatuto, donde se amplían algunos de los derechos para todos los empleados de CIDETEC. La citada Comisión por tanto ha sido formada de manera paritaria entre mujeres y hombres, categorías profesionales, y representantes de la empresa y trabajadores (Soledad Larrocha, Haritz Macicior y Andrea Barrero como parte del primer grupo; y Juan Antonio Alduncín, Pedro Lamas y Natividad Díaz como parte del segundo). Estas personas se encargarán, entre otros asuntos, de velar por el principio de igualdad de oportunidades en la empresa; aprobar el diagnóstico de situación de la organización; realizar y debatir propuestas de mejora; desarrollar las medidas oportunas como el Plan de Igualdad; y realizar el seguimiento del Plan de Igualdad una vez constituido y aprobado.

Asimismo, tal y como se ha mencionado anteriormente, CIDETEC ya estaba focalizada hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que no se ha esperado a la constitución oficial de la Comisión

de Igualdad para ir aplicando medidas paulatinas de cara a cumplir los objetivos en la materia. Por ello, cabe destacar las siguientes acciones realizadas en el pasado reciente:

- Flexibilidad horaria: a pesar de que ya se habían realizado distintos esfuerzos en materia de flexibilidad horaria en CIDETEC, en 2021 se ha reforzado esta medida con la posibilidad para todo el personal de entrada libre entre las 7:00h y 9:00h y salida entre 15:30h y 17:30h.
- Reducción de jornada: Según legislación vigente, se tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En CIDETEC, se amplía dicho derecho, disminuyendo el límite inferior y ofreciendo la posibilidad de disfrutar de jornada equivalente a la resultante de una jornada anual de horario diario de siete horas.
- Facilidad de conciliación: CIDETEC ya había implantado la posibilidad para las personas que tienen hijos a su cargo de reducir el tiempo de descanso para la comida a 30 minutos (en vez de los 60 minutos estipulados para toda la plantilla). Sin embargo, esta medida se amplió al resto del personal en el 2019 como parte de la flexibilidad horaria.
- Ampliación del Comité de Dirección: como parte de la reestructuración que estaba sufriendo la empresa, en el año 2018 se amplió el Consejo de Dirección incluyendo la nueva figura de Director de Centro. Se incluyeron 3 nuevas personas, cada una de las cuales es responsable de cada uno de los centros especializados de CIDETEC, donde 2 de ellas son mujeres. Asimismo, en 2020 se incorporó una persona a CIDETEC para la sustitución del anterior Director de Comunicación, siendo ésta mujer. Por último, la reciente reestructuración del centro de Ingeniería de Superficies ha dejado como resultado 3 responsables de unidad, todas ellas mujeres.
- Protocolo de acoso: CIDETEC contaba ya con un protocolo de resolución de conflictos con anterioridad a la constitución de la Comisión de Igualdad, documento que se vio actualizado a principios del 2019 a raíz de las respuestas obtenidas en la última encuesta realizada sobre riesgos psicosociales.
- Teletrabajo: CIDETEC venía ofreciendo la posibilidad del Teletrabajo en casuísticas justificadas como el periodo final del embarazo, pero como consecuencia de la situación generada por la pandemia del Covid-19, se ha facilitado el teletrabajo durante los meses donde existían restricciones de aforo y movilidad y tras la finalización del estado de emergencia sanitaria se va a seguir posibilitando la realización de esta modalidad en unas situaciones establecidas concretas recogidas en una instrucción específica generada para ello.
- Formación sobre liderazgo: A comienzos de 2020 se realizó una formación específica sobre liderazgo donde han asistido el mismo número de hombres y mujeres.
- Proyecto Inspira STEAM: A finales del 2019 se firmó un acuerdo de compromiso de apoyo al proyecto Inspira STEAM, donde el objetivo es concienciar a la sociedad y promover el acceso de las jóvenes a todo tipo de formaciones y profesiones. A fecha de redacción de este Plan de Igualdad sigue vigente el acuerdo con el Proyecto Inspira STEAM.
- Lanzamiento de proyecto Carreras Profesionales: a finales de este 2021 se ha lanzado al proyecto interno de definición de planes de desarrollo de carreras profesionales lo cual aportará a CIDETEC, entre otros muchos beneficios, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en puestos de igual valor.

## 5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Con el objetivo de conocer la situación real de CIDETEC en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de CIDETEC. De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se construyen las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan, poner solución o mejorar las cuestiones que detecte el diagnóstico que deban ser mejoradas.

Se han analizado en este diagnóstico las siguientes áreas:

1. Procesos de selección y contratación

2. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas
3. Condiciones de trabajo
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
5. Infrarrepresentación femenina
6. Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo

Los datos para la elaboración del diagnóstico, así como la encuesta y los datos de auditoría salarial fueron recogidos durante el año 2021 teniendo en cuenta datos de la anualidad anterior, donde han participado tanto el área de Personas de CIDETEC como la de Control de Procesos como apoyo desde la perspectiva de control interno.

#### PRINCIPALES DATOS CUANTITATIVOS- POR GÉNERO

Tras el diagnóstico realizado con los datos del ejercicio 2020, CIDETEC obtiene una muy buena foto en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres y se puede concluir que en términos generales no existen patrones por los cuales se discrimine repetidamente en ninguno de los parámetros donde se ha realizado la medición.

La primera conclusión es que el 59% de la plantilla son mujeres y el 41% hombres, dato que habrá que tener en cuenta a la hora de analizar el resto de los indicadores por género para aclarar el sesgo hacia el mayor número de mujeres y la tendencia por tanto en la mayoría de los indicadores donde la diferencia es apreciable. En cuanto a la distribución por centro, cabe destacar que en el caso del Centro de Nanomedicina un 81,82% son mujeres frente al 18,18 % de hombres, en cambio, en Almacenamiento de Energía el 42,42% son mujeres frente al 57,58 % que son hombres, esto se debe a las candidaturas recibidas para el perfil de puestos que es requerido para cada centro.

En cuanto a la edad media por centros, es similar para ambos, siendo la Unidad de Estrategia Corporativa la que encabeza la edad media de hombres con 47 años y mujeres con 42 años.

En cuanto a la antigüedad por centro, se puede observar que la Estrategia Corporativa es donde se encuentra mayor nivel de antigüedad, hecho que tiene coherencia si se tiene en cuenta que la mayor parte de las personas que formaron CIDETEC en sus inicios continúan actualmente en la empresa.

Siguiendo con la misma variable de antigüedad, pero incluyendo el filtro por categoría profesional, se obtiene el dato de que la de Investigador Junior es aquella donde menor antigüedad encontramos, ya que la rotación es mayor que en otras categorías y además muchas de las personas de este nivel han ido ascendiendo a otras categorías (p.ej.: Senior, Principal).

En la distribución de género por categorías profesionales destaca el dato de que, a mayor responsabilidad jerárquica, menor es el número de mujeres. No obstante, la Dirección de CIDETEC por su parte está tranquila ya que se considera que esto no se debe a un patrón establecido, sino que se facilita igualdad de condiciones para todos, con las mismas oportunidades y posibilidades de conciliación para todos, independientemente del género. Siguiendo con la distribución de perfiles por género y centro, se puede observar la misma tendencia.

Durante el último año se han incorporado 22 personas, de las cuales 9 han sido hombres y 13 mujeres, y cabe destacar, que para los perfiles más altos los contratos se han realizado con mujeres. De las personas trabajadoras en CIDETEC, 80 mujeres y 51 hombres disponen de un contrato indefinido; 30 mujeres y 24 hombres tienen contrato temporal; y 3 mujeres y 2 hombres contrato de sustitución.

En lo que a las titulaciones se refiere, cabe mencionar que el 23,68% de la plantilla total de mujeres tiene el título de doctoras frente al 20,53% de hombres, por lo que se aprecia que el dato está muy equilibrado.

En cuanto a jornadas Laborales, en CIDETEC trabajan en jornada completa el 45,26% de mujeres y 38,42% de hombres, mientras que en jornada reducida trabajan el 14,21% de mujeres frente al 2,11% de hombres.

Por último, es reseñable comentar que CIDETEC, por ser parte de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación, debe cumplir requisitos de obligado cumplimiento, lo que imposibilita promocionar a las personas a diferentes categorías en los supuestos en los que, por ejemplo, no cumplen requisitos de titulación. A pesar de ello, en los últimos 4 años se ha promocionado a 17 mujeres y 4 hombres, si bien no se ha promovido promocionar a las mujeres en particular, sino que se ha promocionado en igualdad de oportunidades.

#### 1-Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Los criterios y canales de información y/o comunicación de los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional, etc. se recogen a través del subproceso SP9.1. Captación, Acogida y Salida de Personas.

En el último año se han realizado 22 incorporaciones, 9 hombres (con edades entre los 25 y los 43 años) y 13 mujeres (con edades entre los 23 y los 48 años), de las cuales 4 mujeres se han incorporado a las categorías de mayor responsabilidad frente a 2 hombres. Durante el 2020 dejaron CIDETEC 15 personas, 6 hombres (con edades entre los 28 y los 61 años) y 9 mujeres (con edades entre los 24 y los 41 años), siendo 2 bajas por cada uno de los géneros para fin de contrato, 1 baja de mujer por excedencia, 5 bajas en el género femenino por baja voluntaria y 3 del masculino por la misma razón, y 1 por cada uno de los géneros por otros motivos. De las bajas registradas, 5 estaban relacionadas con contratos indefinidos y 10 con temporales. Teniendo en cuenta la categoría, 1 ha sido director, 3 investigadores principales, 8 investigadores junior, 1 administrativo y 2 técnicos de laboratorio. Tal y como se ha comentado anteriormente, la categoría "Investigador junior" es la que mayor rotación tiene.

En cuanto a la formación se han invertido 46 horas en Estrategia Corporativa, 1766 horas en Almacenamiento de Energía, 411 en Nanomedicina y 1225 en Ingeniería de Superficies. La formación incluye asistencia a congresos, webinars, jornadas y cursos. De toda la formación contabilizada, casi el 20% se corresponde a formación de ámbito general y el 80% a formación científico-técnica. El 100% de las acciones impartidas se han realizado en horario de jornada laboral y de acuerdo al estatuto de los trabajadores, ya que las personas trabajadoras de CIDETEC tienen permisos para la concurrencia de exámenes y la asistencia de cursos de formación profesional tal y como indica la "Regulación de las condiciones laborales del personal de CIDETEC" que describe las mejoras disponibles sobre el Estatuto de los trabajadores.

Tal y como se ha comentado anteriormente, CIDETEC ha promocionado en los últimos 4 años 17 mujeres y 4 hombres. En el año 2020 se ha promocionado 2 personas a categoría Senior, 1 a categoría principal, 1 a Responsable de Ámbito de Conocimiento (RAC) y otra a Responsable de Unidad (RU).

#### 2- Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

El método de valoración de los puestos de trabajo llevado a cabo en CIDETEC se basa en clasificar a las personas con similares funciones y/o responsabilidades relativas a cada puesto de trabajo en una misma categoría profesional. De este modo, se obtienen las siguientes categorías sobre las cuales se ha realizado la medición de las diferencias retributivas:

- G1
- G2
- G3
- G4
- Técnico de Laboratorio
- Administrativo Junior
- Administrativo Senior y Responsable
- Dirección y Business Development Manager

Cabe destacar la excepcionalidad de algunos casos en algunas categorías, donde se da la particularidad de que existen personas que desempeñan tareas y responsabilidades asociadas a una categoría superior y que, por lo tanto, su salario va acorde a ello. Es decir, la retribución es superior al resto de personas de la categoría donde se encuentra. Sin embargo, por criterios marcados por la RVCTI, a estas personas no se les puede

promocionar a la categoría superior porque no cumplen ciertos requisitos de titulación, como por ejemplo no poseer el título de doctor. Es por ello por lo que CIDETEC no puede evitar estas casuísticas y sigue clasificando al personal en base a puestos de igual valor, si bien cabe decir que estas situaciones excepcionales no repercuten en diferencias sustanciales sistémicas a nivel de sistema retributivo.

Las diferencias retributivas en función de la categoría profesional y género realizadas en la auditoría retributiva, en general no se encuentran diferencias significativas, salvo en la categoría de Administrativos Senior y Responsables. Es en este caso donde únicamente se supera la diferencia porcentual del 25% para la medición de la mediana de la retribución total (es decir, salario base + complementos).

Esto se debe a que en esta misma categoría se suman (o mezclan incluso) perfiles de Administrativo con experiencia y Responsables de Unidad, cuando éstos últimos cuentan con complementos por tener cierta responsabilidad asociada a su cargo. Sin embargo, en este aspecto no se puede realizar ninguna modificación, dividiendo en dos para solucionarlo, ya que se obtendría prácticamente una identificación directa de las personas individuales y su retribución.

CIDETEC en el año 2020 tuvo en plantilla a: 13 administrativos junior mujeres y 3 hombres; 27 técnicos de laboratorio mujeres y 9 hombres; 43 investigadores junior mujeres y 28 hombres; 14 investigadores senior mujeres y 18 hombres; 7 investigadores principales mujeres y 8 hombres; 5 responsables y administrativos senior mujeres y 3 hombres; y 4 directoras y desarrolladoras de negocio mujeres y 8 hombres.

### 3- Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo se regulan a través del documento "Regulación de las condiciones laborales del personal de CIDETEC" que describe las mejoras disponibles sobre el Estatuto de los trabajadores.

La información relativa a los salarios ha sido aportada a través de la auditoría salarial

### 4- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En términos de jornadas laborales, a pesar de que a nivel de datos obtenidos se concluye que las mujeres disfrutan en mayor medida del derecho de la reducción de jornada, hay que destacar que en CIDETEC se facilitan los mismos derechos de conciliación tanto para hombres como mujeres tal y como se detalla en el apartado de actuaciones iniciales.

En cuanto a permisos y licencias en 2020 se han registrado 530 horas por maternidad, 195 horas por paternidad, 364 días por enfermedad durante el embarazo, 357 días por enfermedad común y 243 días por accidente. Los datos disponibles desagregados por centro no muestran diferencias relevantes.

Profundizando en los casos de reducciones en el último año, cabe destacar que el total de las personas que han solicitado esta opción tienen contrato indefinido, entre las cuales las 27 mujeres se distribuyen a partes iguales entre técnicos de laboratorio, personal investigador y estrategia corporativa; y entre los hombres se encuentran 3 investigadores y 1 técnico de laboratorio. En cuanto a los motivos por los cuales se han solicitado las reducciones, en CIDETEC el 100% lo realiza por conciliación familiar. Asimismo, la mayoría de las reducciones las han solicitado personal con una antigüedad superior a 10 años, donde sólo 4 mujeres y 1 hombre llevan menos de 10 años en la empresa.

### 5. Infrarrepresentación femenina

No se observa en CIDETEC infrarrepresentación femenina representando **las mujeres el 59% del total de la plantilla**. Tal y como se ha comentado en la distribución de género por categorías profesionales destaca el dato de que, a mayor responsabilidad jerárquica, menor es el número de mujeres.

CIDETEC ha analizado la distribución de las personas por categorías en el diagnóstico realizado, definiendo para ello 7 categorías, de las cuales, en administrativo junior, técnico de laboratorio, investigador junior y

responsable y administrativo senior el número de mujeres es bastante superior al de hombres. Sin embargo, para investigador senior, investigador principal, y directores y desarrolladores de negocio, éstos tienen un pequeño porcentaje superior de hombres frente a mujeres. Tal y como se ha comentado al inicio del diagnóstico, la Dirección de CIDETEC está tranquila ya que se considera que esto no se debe a un patrón establecido. Además, teniendo en cuenta las promociones realizadas en los últimos 4 años, se puede observar que las promociones han sido mayoritariamente de mujeres. Aun así, hay que recalcar que existe igualdad de oportunidades para ambos géneros.

## 6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La plantilla no considera que exista discriminación en CIDETEC, muestra de ello es que el 95% de las personas sin diferencia en género encuestadas está muy en desacuerdo con la afirmación “¿Consideras que has sufrido alguna vez acoso por razón de sexo en la entidad?”. Asimismo, en dicha encuesta se preguntaba “¿Conoces el caso de alguna persona de la organización que haya sufrido acoso sexual trabajando en CIDETEC?”, donde se puede concluir que No se detectan casos de acoso y que no existen diferencias relevantes entre las respuestas por géneros.

CIDETEC tiene definido un protocolo de resolución de conflictos desde el 2019. Dicho protocolo tiene por objeto promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones.

Asimismo, además del diagnóstico citado y analizado por la Comisión, hay que mencionar que se ha llevado a cabo una encuesta de opinión en relación a la situación de igualdad para todo el personal de CIDETEC, donde el porcentaje de respuesta ha sido del 63%, de las cuales el 58% han sido mujeres y el 42% hombres, lo cual en su conjunto muestra una muy buena involucración del personal en esta iniciativa. Los datos obtenidos no muestran información demasiado concluyente no contemplada hasta ahora, pero sí se ha aprovechado para obtener algunas de las acciones que se mencionan en el siguiente apartado.

## 6. OBJETIVOS Y ACCIONES DE MEJORA DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se resumen las acciones de mejora debatidas y aprobadas en la Comisión de Igualdad de CIDETEC con el objetivo de incluirlas como parte del Plan de Igualdad y realizar su seguimiento de cara a analizar su desempeño para mantener y/o mejorar la situación de igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.

### 1. Procesos de selección y contratación

OBJETIVO GENERAL			
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción			
Acciones	Responsable	Recursos	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar los procedimientos utilizados en el proceso de selección y contratación para aplicar métodos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres basado en las competencias con perspectiva de género.</li> </ul>	SL	Internos	12/2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de igualdad de oportunidades.</li> </ul>	SL	Internos	12/2023
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de un Manual de lenguaje no sexista.</li> </ul>	SL	Internos	12/2022
Indicadores			
Existencia de un Manual común de selección y contratación no sexista			

### 2. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas



<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor			
Acciones	Responsable	Recursos	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar anualmente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres y proponer la corrección de las desviaciones que se pudieran detectar.</li> </ul>	AB	Internos	12/2025
<ul style="list-style-type: none"> <li>Corregir las diferencias salariales por género, en caso de que existiesen.</li> </ul>	SL	Internos	12/2025
<b>Indicadores</b>			
Análisis anual de retribuciones y existencia de desviaciones en retribuciones por género en puestos de igual valor.			

### 3. Condiciones de trabajo

<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Seguir garantizando la promoción profesional en igualdad de oportunidades			
Acciones	Responsable	Recursos	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir el protocolo para la realización de promociones profesionales.</li> </ul>	SL	Internos	12/2024
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informar al personal sobre la posibilidad de participar en procesos de promoción profesional.</li> </ul>	SL	Internos	06/2025
<b>Indicadores</b>			
Nº comunicaciones sobre promoción profesional			

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

<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla			
Acciones	Responsable	Recursos	Plazo
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar campañas informativas y de comunicación a toda la plantilla sobre las distintas medidas de conciliación, incidiendo en la corresponsabilidad en el disfrute de las mismas.</li> </ul>	SL	Internos	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación a través de los medios como correo electrónico, buzón físico instalado en los distintos puntos de la empresa o cualquier otro medio accesible a la plantilla.</li> </ul>	SL	Internos	12/2023
<b>Indicadores</b>			
Nº comunicaciones sobre las medidas de conciliación.			

### 5. Infrarrepresentación femenina

<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Mantener la dinámica actual de no infrarrepresentación femenina			
Acciones	Responsable	Recursos	Plazo

<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener criterios no discriminatorios en la selección de personal.</li> </ul>	SL	Internos	12/2025
<b>Indicadores</b>			
% de mujeres en Cidetec			

## 6. Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo

<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten sobre ella			
<b>Acciones</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>	<b>Plazo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgar el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual al 100% del personal.</li> </ul>	SL	Interno	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formar al personal en la prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo (los medios de denuncia y el procedimiento a seguir en estos supuestos).</li> </ul>	SL	Interno	12/2023
<b>Indicadores</b>			
Nº de comunicaciones sobre protocolo de resolución de conflictos			

## 7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Tal y como se ha descrito anteriormente, una de las funciones principales de la Comisión de Igualdad de CIDETEC es realizar el seguimiento del Plan y las medidas implantadas.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.

Se procederá a realizar revisiones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.

La revisión anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de CIDETEC a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran. La evaluación bienal cuestionará el alineamiento de las acciones con la realidad de CIDETEC pudiendo representar un ajuste de mayor calado.

La duración del mencionado Plan de Igualdad de CIDETEC se establece en un periodo máximo de 4 años. Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2025 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.