
PLAN DE IGUALDAD

CENTRO TECNOLÓGICO DEL MÁRMOL, PIEDRA Y MATERIALES 2024-2028

CENTRO TECNOLÓGICO DEL MÁRMOL, PIEDRA Y MATERIALES

Pol. Ind. El Matadero, S/N. Cehegín. Murcia

Versión 01 – 11/01/24

NOMBRE	CARGO	FIRMA
FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ CORTÉS	DIRECTOR	
MARIA DOLORES SOLER REINA	RESPONSABLE DE IGUALDAD	



Centro Tecnológico
del mármol, piedra y materiales

ANTECEDENTES Y OBJETIVO

Este Plan tiene como objetivo avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el Centro Tecnológico del Mármol, Piedra y Materiales, en adelante CTM, apostamos muy fuerte por la igualdad, garantizando que todas las personas que aquí trabajamos tengamos las mismas oportunidades.

El Plan de Igualdad es un plan transversal, preventivo y con el diálogo como principio y parte con el objetivo de seguir avanzando todavía más en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Todo esto nos posiciona como una asociación pionera en el sector de la piedra natural en materia de igualdad y corresponsabilidad. Nuestro objetivo con este plan es crear un mejor día a día para la mayoría de las personas, convertirnos en ejemplo de otras empresas y ser agentes de cambio. Desde CTM queremos ser un referente para la sociedad y concienciar sobre la necesidad de avanzar en este sentido.



VENTAJAS DE UN PLAN DE IGUALDAD

- ⬇ Mejora el Clima Laboral
- ⬇ Mejora la productividad
- ⬇ Ayuda a retener el talento
- ⬇ Evita sanciones
- ⬇ Se eliminan modelos de conducta del pasado
- ⬇ Ayuda a acabar con problemas de discriminación y/o acoso.
- ⬇ Mejora la imagen de la empresa

A

INTRODUCCIÓN

- 01 Contextualización y características de la Empresa
- 02 Marco Legal del Plan de Igualdad
- 03 Principios que rigen el Plan de Igualdad
- 04 Definiciones
- 05 Compromiso de la Empresa con la Igualdad
- 06 Ámbito de aplicación
- 07 Vigencia del Plan de Igualdad

B

FASE DE DIAGNÓSTICO

C

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

- 08 Objetivos generales del Plan
- 09 Objetivos específicos del Plan
- 10 Medidas y acciones previstas

D

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



INTRODUCCIÓN

1. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

El plan de Igualdad será de aplicación para todo el personal de la entidad y a toda la política de comunicación y gestión que se desarrolle.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde enero de 2024 a enero de 2028.

Nuestra entidad se creó en 1996 como Asociación Empresarial de Investigación, para ofrecer desde un enclave regional la prestación de los servicios necesarios para el desarrollo tecnológico e innovador de las empresas del sector del mármol y la piedra de la Región de Murcia. En el año 2000 pasa a ser una entidad de carácter nacional, pasando a desarrollar proyectos y servicios en el ámbito nacional e internacional. Años más tarde pasó a denominarse AEI Centro Tecnológico del Mármol, Piedra y Materiales con el objetivo de poder ofrecer su actividad a todo tipo de sectores.



CTM está inscrito como Centro de Apoyo a la Innovación Tecnológica con número 13 en el Registro de Centros Tecnológicos y Centros de Apoyo a la Innovación Tecnológica, aprobado mediante el Real Decreto 2093/2008, de 19 de diciembre. Ministerio de Economía y Competitividad; además CTM está también inscrito en el Registro de Entidades que realizan actividades de investigación y desarrollo del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (Orden ITC/570/2006 de 22 de febrero) con número registral 0012032010. Además, tiene asignado el registro nº 164 en la Oficina de

Transferencia de Resultados de Investigación, la Comisión Permanente de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología (CICYT).

Asimismo, y de manera no exhaustiva, pertenecemos a diversos comités, redes y asociaciones. A saber: Comité Europeo de Normalización CEN/TC 125/WG1-TG6; participación en las redes europeas OSNet y NESMI; redes y planes nacionales tales como RedPNAT, RedIris; redes regionales como son la Red regional de Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación; y diversas asociaciones tales como CONIUN Technological Corporation, siendo esta una corporación tecnológica privada e independiente de centros tecnológicos, integrada por el Centro Tecnológico Nacional de la Conserva (CTC), Centro Tecnológico del Mueble y la Madera (CETEM) y el Centro Tecnológico del Mármol, Piedra y Materiales (CTM).

Además, CTM está acreditado por ENAC, con nº 373/LE817, según criterios recogidos en la norma UNE-EN ISO 17025, además algunas de sus áreas están certificadas por Bureau Veritas con la ISO 9001:2015, con nº ES091527-1.

Por otro lado, las funciones CTM son principalmente las de *Formar, Informar y Asesorar*. Para ello contamos con diversas áreas que conforman nuestra entidad como son Formación, Orientación laboral, Asesoramiento Técnico. Investigación y Desarrollo, Servicios Tecnológicos, Información y documentación, Asesoramiento en Calidad, Laboratorio, Asesoramiento en Medio Ambiente, Seguridad Industrial, Geología y Topología, Diseño Industrial, Proyectos Industriales y Tecnología de la Información y las Comunicaciones. Habiendo llevado a cabo multitud de actuaciones en cada área.



2. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

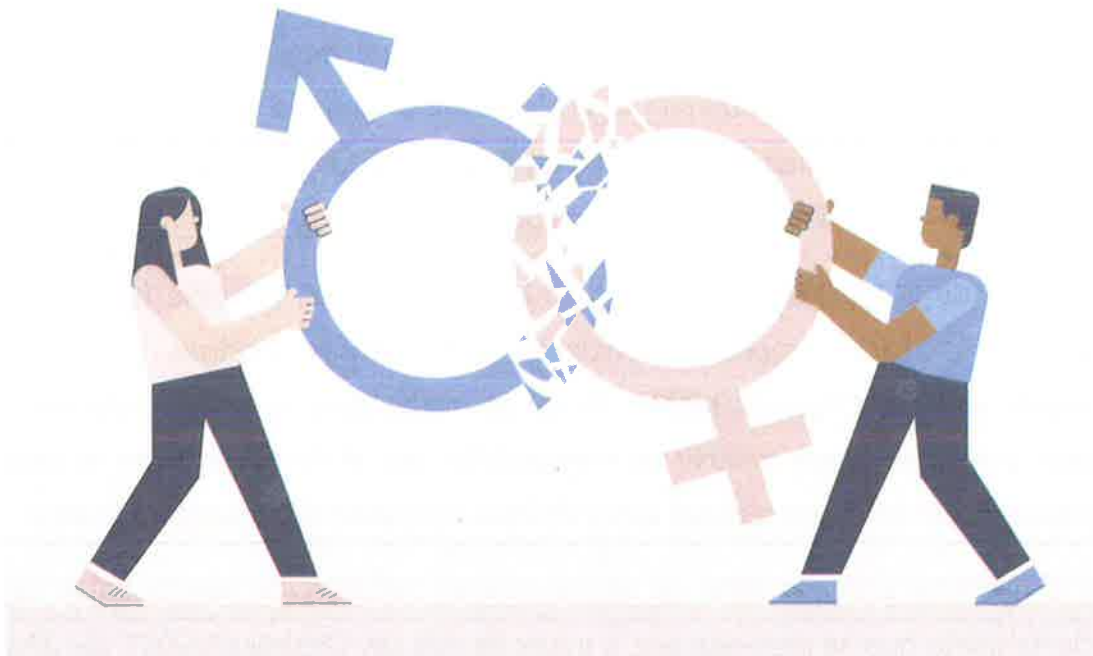
El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 trabajadores/as desde el 7 de marzo de 2022, según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra empresa en cuanto a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se firma el I Plan de Igualdad del CTM.

En dicho plan, y con el objetivo de dar continuidad, se fijaba una duración de 4 años, estableciéndose la necesidad de negociar un nuevo plan antes de su finalización.



“Cualquiera que sea la libertad por la que luchamos, debe ser una libertad basada en la igualdad”

Judith Butler

3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones que se rige por los siguientes principios:

- ✚ Diseñado para todas las personas que trabajan en CTM, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ✚ Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- ✚ De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- ✚ Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- ✚ Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- ✚ La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.



Fuente: CTM

4. DEFINICIONES

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en el Plan de Igualdad y sobre las que se han venido trabajando.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

  **Art. 3 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. 5 Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, 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 trabajador 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.

👉 Art. 6 Discriminación directa e indirecta.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

👉 Art. 7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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. 8 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.9 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. 10 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

👉 Art.11 Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a 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.

👉 Art. 12 Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad 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. 43 Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

👉 Art. 44 Derechos de 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 trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

✦ Art. 28 Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente,

y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.



Fuente Freepek

5. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

La cultura del CTM está impregnada, entre otros muchos principios, por el de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Nuestra política de contratación está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos firmemente.

En el CTM se apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

No obstante, conscientes de que la realidad es aún lejana a esta igualdad efectiva en muchos aspectos, y fieles a nuestro compromiso con la sociedad y con nuestra cultura y visión de crear un mejor día a día para la mayoría de las personas, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución de este, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.



6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad va dirigido a todo el personal del CTM, sin distinción alguna.

Es un plan dinámico, en continua evolución y cambio, por lo que se irá adaptando a la evaluación continua de las medidas que establece y que se analizarán en el seno de la empresa y en consenso.

Su vigencia será de cuatro años, sin perjuicio de que, a propuesta de dirección se acuerde su actualización, modificación, derogación o negociación de un nuevo plan.



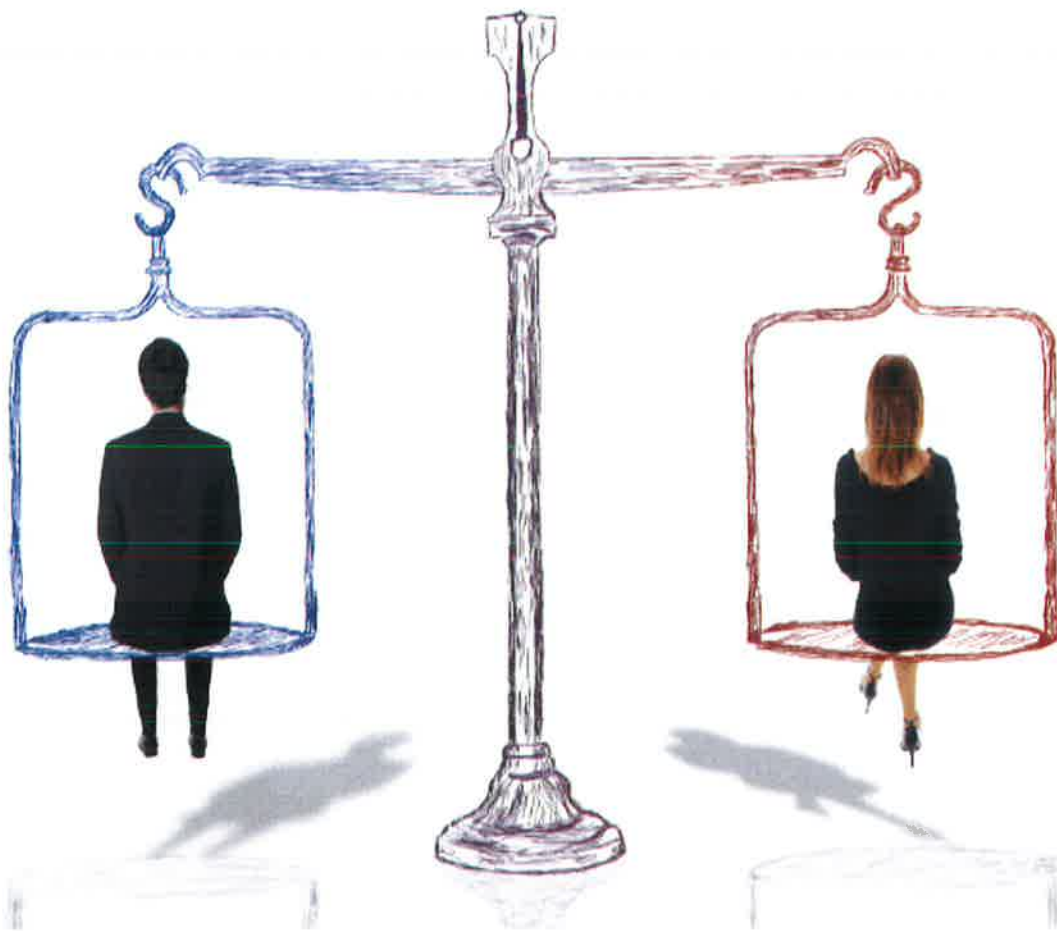
**Este Plan de Igualdad
aplica a la totalidad de su
plantilla, así como a
todos aquellos
puestos de trabajo
que se creen
en un futuro.**



7. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD DE CTM

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma.

Se comenzará a revisar tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan para su posterior adaptación a la nueva realidad conseguida con su implementación en la vida diaria de nuestros compañeros y compañeras.



Fuente: Thinkstock




FASE DE DIAGNÓSTICO


La adopción del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo avanzar en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello nuevas acciones que complementen las ya ejecutadas, así como otras nuevas que perfeccionen los objetivos perseguidos.

La elaboración de un Plan de Igualdad requiere el análisis de la situación de partida para desde ahí, tomar las medidas necesarias que puedan corregir las desigualdades de género, y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva de las mujeres y de los hombres.

Estas desigualdades serán abordadas desde dos dimensiones. Una primera dimensión que incide en los resultados de las decisiones que toman quienes son los responsables de establecer y ejecutar las políticas de recursos humanos.



En la segunda dimensión estudiaremos las actitudes y valores que comparten respecto a la igualdad de género tanto el personal directivo como el conjunto de la plantilla.



Para determinar el grado de segregación vertical, analizamos la presencia de mujeres en cargos directivos y de libre designación.

En concreto, en la fase de diagnóstico han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

01. Cultura de Empresa
02. Responsabilidad Social Corporativa
03. Características de la plantilla:
 - i. Datos generales
 - ii. Contratación
 - iii. Antigüedad
 - iv. Niveles jerárquicos
 - v. Tiempo de Trabajo / Jornada
 - vi. Movimientos de Personal

04. Selección
05. Formación
06. Promoción
07. Política Salarial
08. Ordenación del tiempo de trabajo
09. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
10. Comunicación
11. Política Social
12. Prevención del Acoso Sexual
13. Riesgos Laborales y Salud Laboral
14. Violencia de género



ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

8. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales del plan de igualdad son los que se dictan a continuación:

1. Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el CTM.
2. Integrar lo máximo posible la perspectiva de género en la gestión de la empresa
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en el CTM.
4. Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres
5. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.





Fuente: Freepik

9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos específicos del presente plan de igualdad se basan en la selección y contratación, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar, salud laboral, comunicación y violencia de género. Donde se desarrollan cada uno de ellos a continuación.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- 
- 
- Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.
 - Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación.
 - Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

PROMOCIÓN

- Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

FORMACIÓN

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

RETRIBUCIÓN

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- ✚ Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- ✚ Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad

SALUD LABORAL

- ✚ Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores.
- ✚ Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

COMUNICACIÓN

- ✚ Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- ✚ Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.
- ✚ Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por todos los trabajadores/as.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- ✚ Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.



10. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

Con respecto a los responsables de los que hablaremos a continuación, debemos aclarar a quien corresponde cada rol.

TIPO DE ROL	PERSONAL ENCARGADO
Dirección	Francisco Javier Fernández Cortés
Responsable de Selección	Francisco Javier Fernández Cortés junto a los jefes de departamento.
Responsable de igualdad	Maria Dolores Soler Reina
Responsable de departamento de Salud Laboral y Formación	Francisco Hita López
Responsable de Administración	Remedios Rico López
Responsable de departamento de Geología	Antonio Espín de Egea
Responsable de departamento de construcción	David Caparrós Pérez
Responsable de I+D+i	Elena López Martínez
Responsable de laboratorio	Antonio Molina Molina
Servicio de Prevención Ajeno	Persona destinada por Cualtis
Responsable de Comunicación	Community Manager

Se desarrolla un plan de medidas y acciones para garantizar la igualdad por cada una de las áreas de interés. En dicho plan se recoge la medida a realizar, acción tomada para llevarla a cabo, así como responsable y plazo de ejecución.

Este plan nos ayuda a conseguir la igualdad en la entidad, con el fin de cumplir los objetivos anteriormente descritos.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.		
Medidas/Acciones	Medidas/Acciones	Responsable y plazo
Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal.	CV anónimo establecido.	<i>Responsable Selección.</i> <i>Plazo:</i> durante la vigencia del plan.
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas.	<i>Responsable Selección.</i> <i>Plazo:</i> durante la vigencia del plan.
Mantener la inclusión de los contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones existentes sobre procesos de selección.	Formación sobre procesos de selección que incluyan contenidos de igualdad.	<i>Responsable Selección.</i> <i>Plazo:</i> durante la vigencia del plan.
Garantizar la existencia de una persona responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres.	Ya ha sido nombrada esa persona y se ha difundido entre la plantilla.	<i>Responsable Selección. Plazo:</i> Antes de iniciarse el Plan.
En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad	Cláusula incluida en los contratos a proveedores de selección de personal.	<i>Responsable Selección.</i> <i>Plazo:</i> durante la vigencia del plan.
Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.		
Medidas/Acciones	Medidas/Acciones	Responsable y plazo
Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género.	Datos estadísticos relativos a: • Número de	<i>Responsable Selección</i> <i>Plazo:</i> 1 año desde la apertura.

	<p>candidaturas por sexo presentadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Número de M/H · Preseleccionados y contratados, · Tipo de contrato, puestos y grupo profesional. 	
<p>Informar a dirección del Plan de Igualdad en relación a los datos estadísticos relativos a los procesos de selección.</p>	<p>Información facilitada.</p>	<p><i>Responsable Selección</i></p> <p><i>Plazo: 1 año desde la apertura.</i></p>
<p>Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área y puesto de trabajo.</p>	<p>Incorporar este principio en los procesos de selección.</p>	<p><i>Responsable Selección.</i></p> <p><i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i></p>
<p>En los procesos de selección de mandos, garantizar, en la medida de lo posible, que al menos el 60% de los candidatos/as finalistas lo sean del sexo subrepresentado en esa función (inferior al 40%).</p>	<p>Nº procesos de selección a mandos con un 60% de personas del género subrepresentado/Nº de procesos de selección a mandos.</p>	<p><i>Responsable Selección.</i></p> <p><i>Plazo:</i></p> <p><i>durante toda la vigencia del plan.</i></p>
<p>Incluir un ítem en la entrevista de desarrollo y desempeño de las posiciones de mando, en el que se recoja qué porcentaje de mujeres y hombres existe en su Dpto. a fecha de cierre de año Fiscal para así, valorar si se fomenta la contratación del sexo subrepresentado.</p>	<p>Ítem incluido en la entrevista de desarrollo y desempeño.</p>	<p><i>Responsable de Selección.</i></p> <p><i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i></p>
<p>Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de CTM con la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Número de comunicaciones que lo incluyen.</p>	<p><i>Responsable Selección. Plazo:</i></p> <p><i>durante la vigencia del plan.</i></p>

<p>Seguir difundiendo el logo corporativo que represente el compromiso de CTM con la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Logo corporativo difundido e incluido en las comunicaciones y documentos corporativos.</p>	<p><i>Responsable Igualdad.</i> <i>Plazo: durante la vigencia del plan</i></p>
<p>Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.</p>		
<p>Medidas/Acciones</p>	<p>Medidas/Acciones</p>	<p>Responsable y plazo</p>
<p>Se realizarán acciones especialmente dirigidas al sexo menos representado en jornada completa cuando existan procesos de selección o cobertura de vacantes de puesto a tiempo completo.</p>	<p>Número y tipo de acciones que hemos puesto en marcha.</p>	<p><i>Responsable Selección. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del plan.</i></p>
<p>Mantener las condiciones de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales, que garantizan las mismas oportunidades en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.</p>	<p>Información trasladada.</p>	<p><i>Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i></p>

PROMOCIÓN		
Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.		
Medidas/Acciones	Medidas/Acciones	Responsable y plazo
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas.	Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Número de mujeres y hombres promocionados/as.	<i>Responsable de Selección.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Mantener una presencia equilibrada (60%-40%) de hombres y mujeres en los puestos de Dirección, con el objetivo de alcanzar la paridad (50%-50%).	Número de mujeres y hombres en puestos directivos = 50% hombres 50% mujeres.	<i>Dirección.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan si se puede realizar y sino en el momento en el que vayan quedando vacantes en puestos de Jefe de departamento.</i>
Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.	Incluir estas competencias en los sistemas de comunicación.	<i>Responsable de Selección.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.	Número de promociones anuales de hombres y mujeres. Número de comunicaciones realizadas.	<i>Responsable de Selección.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Mantener en la entrevista de desempeño un apartado donde el/la futuro trabajador/a pueda expresar sus deseos de promocionar/ desarrollar.	Apartado incluido.	<i>Responsable de Selección.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones	<i>Responsable de Selección.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>

personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.	externas para puestos de promoción.	
Seguir dando a conocer las posibilidades de carrera profesional de manera clara, concreta y transparente a la plantilla, así como el sistema/ procedimiento de promoción que sigue la empresa.	Información realizada.	<i>Responsable Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Informar a las personas con contratos a tiempo parciales de la posibilidad de presentarse a las diferentes vacantes.	Información realizada.	<i>Responsable de Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Mantener la información a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades.	Información realizada.	<i>Responsable de Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.	Responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.	<i>Responsable de Igualdad. Plazo: 1 año a partir de la firma del nuevo plan.</i>



FORMACIÓN		
Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.		
Medidas/Acciones	Medidas/Acciones	Responsable y plazo
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	Cláusula incluida.	<i>Responsable Formación.</i> <i>Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.</i>
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen para CTM.	Cláusula incluida.	<i>Responsable Formación.</i> <i>Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.</i>
Incluir en las formaciones del CTM, materia de igualdad dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el grupo de mandos.	% de hombres y mujeres formadas.	<i>Responsable Formación.</i> <i>Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.</i>
Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de la baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia.	% de mujeres y hombres formados.	<i>Responsable Formación.</i> <i>Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.</i>
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas encargadas de realizar las entrevistas y/o contrataciones.	Formación realizada.	<i>Responsable Formación.</i> <i>Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.</i>
Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de	Información realizada.	<i>Responsable Igualdad. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.</i>

medidas del Plan de Igualdad de sus responsabilidades.		
Incluir un párrafo en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia.	Párrafo incluido.	<i>Responsable de Administración.</i> <i>Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.</i>
Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.		
Medidas/Acciones	Medidas/Acciones	Responsable y plazo
Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa, así como el hecho de que son durante la jornada de trabajo.	Comunicación de la planificación formativa del año.	<i>Responsable Formación.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Mantener el acceso abierto a todas las formaciones realizadas en el CTM y garantizar que las que se acuerdan entre el mando y el/la futuro/ra trabajador/a en el transcurso de la entrevista del desempeño son impartidas.	% hombres y mujeres que reciben formación.	<i>Responsable Formación.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Garantizar que las formaciones distintas de las propias de su puesto de trabajo, que se acuerdan entre el/la responsable y el/la futuro/a trabajador/a en el transcurso de la entrevista del desempeño, son impartidas.	% mujeres y hombres que reciben formación.	<i>Responsable Formación.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>

RETRIBUCIÓN		
Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.		
Medidas/Acciones	Medidas/Acciones	Responsable y plazo
Valorar desde dirección las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial.	<i>Dirección y responsable de Administración.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Informar a toda la plantilla cuando exista un cambio en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.	Información realizada.	<i>Responsable de Administración.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario.	No existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo.	<i>Responsable de Administración.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Garantizar que los criterios de la retribución variable que respetan la perspectiva de género se comunican anualmente a la plantilla.	Comunicación realizada.	<i>Responsable de Administración.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Medidas/Acciones	Medidas/Acciones	Responsable y plazo
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.	<i>Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación.	Número y canales de comunicación utilizados.	<i>Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Nº de solicitudes recibidas/ concedidas.	<i>Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género.	<i>Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>

Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

Medidas/Acciones	Medidas/Acciones	Responsable y plazo
Dar difusión a las medidas existentes en CTM que mejoran las legalmente previstas: ayuda natal, ayuda cuidado de menores.	Medidas difundidas.	<i>Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, multiconferencias, Teams etc.) siempre que	Número de horas en Teams utilizadas.	<i>Responsable Igualdad. Plazo: anualmente durante toda la vigencia del plan.</i>

sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.		
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Campañas realizadas.	<i>Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Incluir en todos los procesos de promoción el principio de que, a equivalencia de idoneidad de condiciones entre hombres, la empresa optará por el candidato que haya disfrutado de permisos relacionados con la paternidad, así como cesión de maternidad.	Principio incorporado a todos nuestros procesos.	<i>Responsable Desarrollo. Plazo: 1 año desde la firma del plan.</i>
Las vacaciones se podrán unir al permiso de paternidad.	Número de trabajadores que se acogen a este derecho.	<i>Responsable de Administración. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Dar especial difusión a los derechos de conciliación, incentivando especialmente su disfrute por la plantilla masculina.	Derechos difundidos.	<i>Responsable Igualdad. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Facilitar en la medida de lo posible la movilidad geográfica cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.	Número de solicitudes y solicitudes concedidas.	<i>Responsable de Selección. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Número de solicitudes y solicitudes concedidas.	<i>Responsable de Administración. Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>

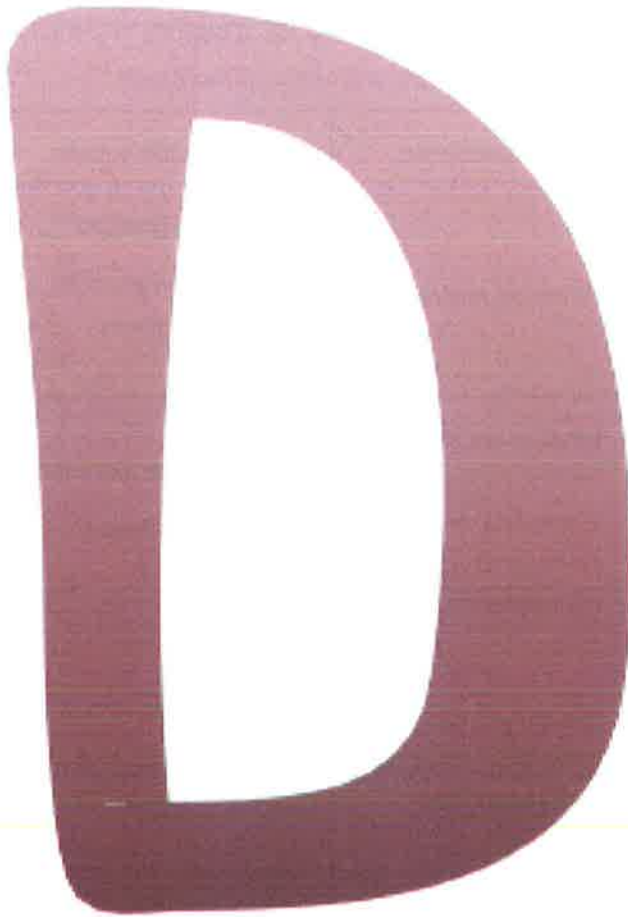
SALUD LABORAL		
Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.		
Medidas/Acciones	Medidas/Acciones	Responsable y plazo
Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.	Prestaciones de Riesgo por embarazo. Número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto.	<i>Servicio de Prevención Ajeno.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Mantener en las evaluaciones de riesgos la previsión en caso de embarazo o lactancia y adaptarlo si fuera necesario al artículo 26 de la LPRL.	Evaluaciones revisadas. Número de puestos revisados. Listado de puestos exentos y con limitaciones para embarazadas y lactantes.	<i>Servicio de Prevención Ajeno.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Seguir difundiendo el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo.	Mantener la publicación del protocolo y difundirlo por los medios de comunicación habituales de la empresa.	<i>Servicio de Prevención Ajeno.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Evaluaciones de Riesgos y Protocolos médicos revisados.	<i>Servicio de Prevención Ajeno.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Espacio por habilitar.	<i>Servicio de Prevención Ajeno.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>

Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.	Perspectiva de género incluida en las acciones de PRL.	<i>Servicio de Prevención Ajeno.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Perspectiva incluida.	<i>Servicio de Prevención Ajeno.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.		
Medidas/Acciones	Medidas/Acciones	Responsable y plazo
Seguir difundiendo el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	Medios de comunicación en los que se difunde.	<i>Responsable de Igualdad.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo incluido en la formación inicial. Número de acciones formativas impartidas.	<i>Responsable Formación,</i> <i>Servicio de prevención Ajeno.</i> <i>Plazo: antes de 2 años desde la firma.</i>

COMUNICACIÓN		
Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.		
Medidas/Acciones	Medidas/Acciones	Responsable y plazo
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.	<i>Responsable de igualdad.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.	Número de personas formadas sobre el total de los responsables de comunicación.	<i>Responsable Igualdad</i> <i>Plazo: antes de 2 años desde la firma.</i>
Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.		
Medidas/Acciones	Medidas/Acciones	Responsable y plazo
Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.	<i>Responsable Comunicación y Responsable de Igualdad.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Mantener la difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de CTM con la igualdad de oportunidades.	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.	<i>Responsable Comunicación.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Trasladar ese compromiso a las empresas que colaboren con nosotros.	Compromiso trasladado. Número de empresas informadas del total de empresas con las que se trabaja.	<i>Responsable de Selección.</i> <i>Plazo: anualmente durante toda la vigencia del plan.</i>
Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y	Número de sugerencias y	<i>Responsable Igualdad.</i> <i>Plazo: durante toda la</i>

propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa.	opiniones trasladadas a la persona responsable y sugerencias aceptadas.	<i>vigencia del plan.</i>
Mantener la difusión de la existencia de esta persona responsable de Igualdad.	Nombre de la persona designada difundido en los canales oportunos y en qué medios.	Responsable Comunicación. <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades de CTM en los medios de comunicación interna.	Verificar su difusión en todos los centros y en qué medios.	Responsable de Igualdad. <i>Plazo: un mes después de la firma del nuevo plan.</i>
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Empresas informadas.	Responsable de Selección y Administración. <i>Plazo: un año después de la firma del nuevo plan.</i>
Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por los trabajadores/as.		
Medidas/Acciones	Medidas/Acciones	Responsable y plazo
Informar a la plantilla sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización.	Trabajadores/as informadas y a través de qué medios.	Responsable de Igualdad. <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Facilitar el acceso a esos medios de comunicación.	Medios accesibles a los y las trabajadoras.	Responsable de Comunicación. <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>

VIOLENCIA DE GÉNERO		
Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.		
Medidas/Acciones	Medidas/Acciones	Responsable y plazo
Realizar un protocolo específico en violencia de género.	Protocolo realizado.	<i>Responsable Igualdad.</i> <i>Plazo: Revisión anual de Protocolo contra el acoso.</i>
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género.	Difusión por los medios habituales de la empresa. Número de impactos comunicativos.	<i>Responsable de Igualdad.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal situación.	Número de solicitudes concedidas sobre el total concedidas.	<i>Responsable de Selección.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, fundaciones, etc. para dar acceso a las mujeres víctimas de violencia de géneros a nuestros procesos de reclutamiento.	Colaboraciones establecidas.	<i>Responsable Igualdad.</i> <i>Plazo: durante toda la vigencia del plan.</i>



EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

En esta fase se realizará un análisis crítico del proceso en su conjunto, previamente se hará una revisión 3 meses antes de su finalización del Plan, cuyos objetivos principales serán:

- ✚ Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- ✚ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- ✚ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- ✚ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Desarrollo de actuaciones:

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan. Son:

¿Qué se ha hecho?	→	Evaluación de resultado
¿Cómo se ha hecho?	→	Evaluación de proceso
¿Qué se ha conseguido?	→	Evaluación de Impacto

Cada uno de estos ejes aporta información específica de valoración del proceso completo de la implantación del Plan de igualdad en la empresa.

Evaluación de resultado:

- ✚ Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- ✚ Grado de consecución de los resultados esperados.
- ✚ Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso:

- ✚ Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- ✚ Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- ✚ Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- ✚ Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- ✚ Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

Evaluación de impacto:

- ✚ Cambios en la cultura empresarial: actitudes de dirección y de la plantilla.
- ✚ Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Por último, se redactará un informe de evaluación a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Se articulará entorno a las evaluaciones de resultados, de proceso y de impacto.

El informe de evaluación aunará información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones...

«La primera igualdad es la equidad»

Víctor Hugo

Fecha aprobación I Plan de Igualdad en CTM

11 de enero de 2024

