



PLAN DE IGUALDAD

Revisión	Fecha	Naturaleza del cambio	Responsables afectados
00	17/10/2022	Creación del documento	Todo el personal de la plantilla

ÍNDICE

1. Situación del sector
2. Comité de Igualdad
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Resultado del diagnóstico
5. Partes que conciertan el plan de igualdad
6. Objetivos del plan
7. Acciones anteriores
8. Acciones a implantar y sistema de evaluación
9. Seguimiento
10. Objetivos del seguimiento
11. Evaluación
12. Informes
13. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad
14. Anexos

1. SITUACIÓN DEL SECTOR

La Asociación Empresarial de Investigación Centro Tecnológico de la Construcción Región de Murcia (CTCON) es una asociación empresarial privada sin ánimo de lucro cuyo objeto fundamental es el desarrollo de cualquier actividad encaminada a hacer progresar la tecnología, la calidad, la competitividad y la expansión del sector de la construcción e industrias afines.

Desde nuestra creación en 2003, contribuimos al desarrollo tecnológico y a la competitividad del tejido empresarial de la Región de Murcia mediante el aprendizaje, especialización y posterior transferencia a los miembros de CTCON y a nuestros clientes de tecnologías relacionadas con nuestras Áreas de Conocimiento.

Nuestro cometido principal es el desarrollo de Proyectos de I+D+i, aunque para el completo desarrollo del sector realizamos Servicios Tecnológicos Avanzados, servicios de Formación Especializada y servicios de Difusión y Vigilancia Tecnológica

2. COMITÉ DE IGUALDAD

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de CTCON se constituye una Comité de Igualdad tal y como se estipula en su reglamento de creación y funcionamiento.

Dicha Comité de Igualdad debe ser paritaria entre la representación de las personas trabajadoras y la representación de la empresa, representativa de los departamentos y categorías de la empresa y paritaria entre hombres y mujeres.

Las personas que forman parte del Comité de Igualdad son:

- Antonio Trigueros Romero (Representante de la Dirección)
- Miriam Hernández Pérez
- Rafael Núñez Moreno como asesor externo

Algunas de las funciones a desempeñar por parte de la Comité de Igualdad son las siguientes:

- Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración de los documentos (diagnóstico, análisis, definición de medidas o acciones, aplicación/ejecución, seguimiento y evaluación).
- Diagnóstico: facilitar, junto con la dirección, la persona responsable de la realización del plan y la representación legal, cualquiera de los datos necesarios disgregados por sexo para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, a desarrollar en las siguientes áreas de intervención:
- Una vez realizado el diagnóstico de la situación y diseñado el plan de igualdad, la comisión será la encargada de velar para que se lleven a cabo las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- La comisión de igualdad será también la encargada de la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las acciones contempladas en dicho plan.

La constitución de la comisión queda plasmada en el documento oficial firmado por todas las personas miembros.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

I. Ámbito territorial:

El Plan de Igualdad de CTCON es de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Igualmente, es de aplicación en el centro de trabajo que CTCON gestiona en dicho territorio durante la vigencia del presente texto.

II. Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas trabajadoras de la empresa.

III. Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos del plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de tres años (2023-2025), a contar desde su firma. Concluido dicho plazo, se deberá realizar una evaluación final y programar la elaboración del próximo plan.

4. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

Total plantilla 2019:		Total plantilla 2020:		Total plantilla 2021:	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
6	4	9	7	10	6

Los datos en CTCON de los últimos tres años en cuanto a empleo femenino son los siguientes:

En el diagnóstico realizado en la empresa, se han analizado aspectos referentes a:

- **Organización de la empresa. Puestos de responsabilidad**

En el Centro Tecnológico de acuerdo a las funciones y responsabilidades definidas los siguientes niveles:

NIVEL	PUESTO	H	M
1	DIRECTOR-GERENTE	1	
2	RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN		1
2	TÉCNICO DE PROYECTOS SENIOR	3	
3	TÉCNICO DE PROYECTOS JUNIOR	2	5
3	RESPONSABLE DE LABORATORIO	1	
3	TÉCNICO ANALISTA	1	
3	TÉCNICO DE LABORATORIO	1	
4	PERSONAL DE LABORATORIO	1	
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1
		10	7

- **Retribución por puesto de trabajo y género**

En función de los niveles descritos anteriormente obtenemos los siguientes datos:

Nivel 1: Dirección

Es una persona de género masculino, no hay comparativa

Nivel 2: Técnicos de proyectos Senior/R. Administración

Los dos Técnicos de proyectos senior son de género masculino y la R. de Administración femenina por lo que no se puede hacer comparativa del mismo puesto de trabajo, si comparamos el global del nivel 2:

	Diferencia Salarial	
Hombres	3	
Mujeres	1	-2%

Existe una diferencia salarial del 2%, considerándola dentro de los rangos normales, ´ más teniendo en cuenta que se trata de puestos de trabajo diferentes.

Nivel 3. Técnico de Proyectos Junior, Responsable Laboratorio, Técnico Analista y Técnico de Laboratorio.

En el único puesto de trabajo que nos encontramos personal tanto masculino como femenino es en el de Técnico Junior de Proyectos, si analizamos primero este puesto en concreto nos encontramos:

Diferencia Salarial	
Hombres	4
Mujeres	4 2%

Nos encontramos una diferencia a favor de las mujeres de 2% considerándolo dentro de los rangos aceptables.

El resto de puestos de trabajo son masculinos, si analizamos el global del nivel 3 nos encontramos:

Diferencia Salarial	
Hombres	7
Mujeres	4 -0,3%

En este nivel la igualdad de salario es casi total, existe una diferencia de 0,3%

Nivel 4: Personal Laboratorio/Auxiliar Administrativo

En este nivel las funciones y responsabilidades no son comparables, aún así nos encontramos con los siguientes datos:

Diferencia Salarial	
Hombres	1
Mujeres	1 9%

La diferencia es de un 9% a favor de la mujer, aunque como hemos comentado las funciones y responsabilidades no son comparables.

- **Aspectos formativos**

La siguiente tabla muestra los datos formativos de los tres últimos años:

Año	Horas de formación	Trabajadores formados	Total (h/trabaj.)
2019	471,5	1	2,23
2020	266,5	12	2,23
2021	1142,50	6	4,03

- **Aspectos de acceso a ofertas de trabajo y promoción interna**

En relación a las ofertas de trabajo se realizan de manera no discriminatoria por sexo, y se intenta potenciar la presencia de mujeres dentro de la plantilla, ante igualdad de méritos y de cualificación.

Los datos cuantitativos son:

NUEVAS INCORPORACIONES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS		
	Hombre	Mujer
2015	0	1
2016	0	0
2017	1	1
2018	0	0
2019	0	1
2020	3	3
2021	1	0

- Conciliación familiar

Utilización de medidas en 2020	Hombre	Mujer
Permiso maternidad		
Permiso paternidad	1	
Permiso lactancia		
reducción jornada por cuidado menores		
reducción jornada por cuidado personas dependientes		
flexibilidad horaria		
otras (si existen)		

Utilización de medidas en 2021	Hombre	Mujer
Permiso maternidad		1
Permiso paternidad		
Permiso lactancia		
reducción jornada por cuidado menores		
reducción jornada por cuidado personas dependientes		
flexibilidad horaria		
otras (si existen)		

La empresa también cuenta con un Plan de Conciliación, en el que se reflejan las medidas que se adoptan desde Recursos Humanos, para procurar facilitar la compatibilidad de la vida profesional y persona.

- Comunicación

La estrategia de comunicación interna es clara, se emplea el correo electrónico, tras haber obtenido el consentimiento de los titulares para poder comunicarnos a través del mismo. También nos servimos de los tablones de anuncios como recordatorio, todo ello de forma regular. Las comunicaciones masivas van dirigidas a la totalidad de las personas trabajadoras de CTCÓN, no se toleran las discriminaciones de ningún tipo.

- Representatividad

En aras a alcanzar el objetivo propuesto, se creó el Comité de Igualdad para la proposición de acciones encaminadas a su consecución.

- Salud Laboral

En las evaluaciones de riesgo que anualmente emite el Servicio de Prevención Ajeno, se tienen en cuenta las especiales circunstancias que pudieren concurrir en caso de que el puesto sea ocupado por una mujer trabajadora y se contemplan los riesgos en caso de embarazo.

También se tienen en cuenta en dicha planificación, las circunstancias personales que concurren en la persona trabajadora con vistas a adaptar el trabajo a la persona.

- Prevención de acoso sexual y discriminación

En CTCON existen los medios necesarios para la prevención y la denuncia del acoso y la discriminación. Existen dos documentos que lo reflejan:

- El Código Ético de la empresa: en el que se reflejan los principios básicos de CTCON.
- El Canal de Denuncias, Política Antidiscriminación y Protocolo Antiacoso: en este documento se recoge el procedimiento a seguir para la interposición de denuncias ante conductas que transgredan los principios de la empresa y que vulneren los derechos de las personas trabajadoras. A través de este procedimiento se pueden denunciar situaciones personas o ajenas. Así mismo, se incluye la política antidiscriminación y el protocolo contra el acoso. Las conductas que constituyan una transgresión de los principios mencionados serán susceptibles de sanción.

Este Diagnóstico se ha desarrollado con la participación del Comité de Igualdad para su elaboración y posterior seguimiento.

La Dirección de la empresa tiene claro el objetivo, para lograrlo, ha establecido una Política de Igualdad y con la finalidad de fomentar la Igualdad y hacer que la misma sea real y efectiva.

Los aspectos a mejorar son:

- Empleabilidad de la mujer en el sector.
- Promoción interna para disponer de mayor presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad
- Gestión de los aspectos relacionado con la comunicación en igualdad dentro de CTCON y a las partes interesadas.

Los aspectos a destacar son:

- Compromiso de la Dirección y objetivo claro
- Igualdad Salarial por puestos de trabajo
- Conciliación familiar

5. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Existe un compromiso de la Dirección para la igualdad real y efectiva y este plan será de aplicación a todas las personas trabajadoras de CTCON, así como a sus colaboradores.

6. OBJETIVOS DEL PLAN

a) Objetivos a largo plazo

- 1- Desarrollo de la promoción interna e impulsar la formación.
- 2- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- 3- Cambios en la imagen de la empresa.
- 4- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- 5- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

b) Objetivos a corto plazo (concretos y coherentes con los generales).

- Promocionar la promoción de las empleadas a puestos de mayor responsabilidad.
- Desarrollo de un Plan de Comunicación de aspectos de Igualdad en el CTCON.

7. ACCIONES ANTERIORES

Al ser el primer plan de igualdad formalmente definido por la empresa, no hay acciones de un plan previo, aunque la empresa ha desarrollado acciones en los últimos años:

- Política de conciliación y flexibilidad
- Política de prevención, denuncia y persecución situaciones de acoso
- Política retributiva igualitaria basada en el Convenio

8. ACCIONES A IMPLANTAR Y SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se han establecido cuatro planes de acción (anexo 1) donde se describen:

- Objetivos/metás.
- Acciones a realizar.
- Responsables y participantes.
- Plazos.
- Recursos.
- Indicadores de seguimiento.

El Comité de Igualdad de CTCON realizará seguimiento periódico de las acciones, analizando si se han realizado o no las previstas, así como el análisis de los indicadores de cada una de las acciones.

Con respecto a los procesos a definir e implantar, se evaluará el grado de sistematización de los mismos.

Además, se realizará un seguimiento cualitativo del impacto de las acciones con respecto a los cambios de valoración de la plantilla con respecto a la igualdad, cambios de cultura y cambios de imagen de la empresa.

9. SEGUIMIENTO

El seguimiento es el proceso que comprende el análisis continuado de información en materia de igualdad desarrollados en la empresa, para: verificar lo que se ha realizado, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto; y detectar posibles problemas y mejoras.

Debe quedar recogido documentalmente, mediante informe expreso, ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará anualmente, durante la vigencia del Plan de Igualdad. Todo ello, sin perjuicio de que la Comité de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este informe

La metodología de seguimiento será:

- 1) Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas, así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
- 2) Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.
- 3) Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento por la Comité de Igualdad, se difunde al resto de personal.

10. OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con el seguimiento del Plan de Igualdad, son:

- Analizar el proceso de implementación, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Comprobar los resultados para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan de Igualdad para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.

11. EVALUACIÓN

La evaluación final es la fase que da cierre al Plan de Igualdad. Permite conocer los resultados globales que se han obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba tres perspectivas:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Esta evaluación final debe quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la Comité de Igualdad y se realizará, en el momento en que concluya la vigencia del Plan de Igualdad. Todo ello, sin perjuicio de que la Comité de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

La evaluación valorará la eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan de Igualdad.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

12. INFORMES

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

1. Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados. Se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.
2. Informe de Evaluación. Contempla los resultados del análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.
3. Plan de mejora. Permite:
 - Detectar las necesidades y causas que las generan.
 - Definir las acciones de mejora a aplicar.
 - Establecer prioridades de acción y su calendarización.
 - Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
 - Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un II Plan de Igualdad de CTCON

4. Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por el Comité de Igualdad será difundido al resto de personal.

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD

a) Forma, temporalización y personas encargadas

El procedimiento de modificación se realizará según lo negociado por la Comité de Igualdad siendo esta misma la responsable del procedimiento. Puede hacerse uso del mismo en cualquier momento y cuando sea necesario durante la vigencia del Plan de Igualdad.

b) Objetivos

El objetivo es crear el proceso a seguir, bien si se realizan modificación, o bien si hay que solventar posibles discrepancias, siendo el procedimiento el mismo para ambos casos.

c) Metodología

1. Detectar modificaciones o posibles discrepancias. Se realiza una sesión extraordinaria de la Comisión de Igualdad donde se expongan los asuntos a tratar.
2. Realizar los ajustes oportunos. Adecuarse en mayor grado a las necesidades detectadas y a los recursos que se puedan emplear para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

Firmado:



ctcon
Centro Tecnológico de la
Construcción

Antonio Trigueros Romero
Director CTCON