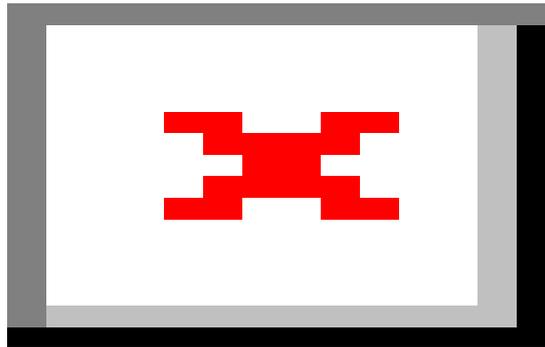


FUNDACION CENTRO TECNOLOGICO FORESTAL Y DE LA MADERA



PLAN DE IGUALDAD

Índice

- **Presentación.**

- **Introducción.**
- **Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.**
- **Ámbito personal, territorial y temporal.**
- **Informe del diagnóstico de situación de la empresa**
- **Resultados de la auditoría retributiva.**
- **Objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.**
- **Medidas de Igualdad.**
- **Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.**
- **Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad.**
- **Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.**

Presentación

Datos de la empresa

Datos generales:

Denominación social: FUNDACION CENTRO TECNOLOGICO FORESTAL Y DE LA MADERA

CIF/NIF: G74254467

CNAE: 7219, Otra investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas

Dirección: Bº Pumarabule S/n, 33936, Carbayin, (Principado De Asturias)

Teléfono: 984500000

Web: www.cetemas.es

Centros donde prestan servicio:

- **Carbayin (Principado De Asturias)**

Introducción

Marco legal

Los planes de igualdad en las empresas son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

ÁMBITO EUROPEO:

Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.

Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.

Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL:

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

AGENDA 2030.

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.

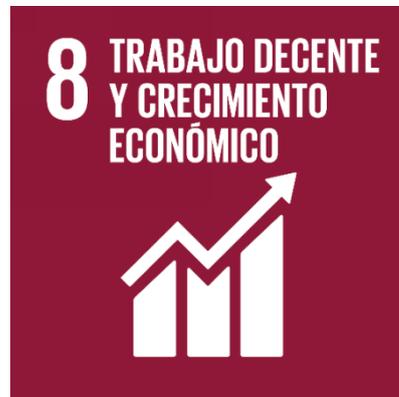


Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el Plan de Igualdad de Grupo Ático34, S.A se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.



Principios

El Plan de Igualdad de FUNDACION CENTRO TECNOLÓGICO FORESTAL Y DE LA MADERA, S.A se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa es:

Estratégico: articula un nuevo enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.

Práctico y realista: Práctico y realista: define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

Transversal: en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

Participativo: ha intervenido toda la empresa en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por la empresa, la representación legal de la plantilla y el personal de la empresa mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.

Vinculado con la mejora continua: es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

Flexible: está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

Transparente: garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todo el personal que trabaja en la empresa.

Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de FUNDACION CENTRO TECNOLOGICO FORESTAL Y DE LA MADERA y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por:

Por FUNDACION CENTRO TECNOLOGICO FORESTAL Y DE LA MADERA :

- Celia Martínez Alonso

Por la representación de las personas trabajadoras:

- Emma Fernández Alonso, secretaria de Mujer y políticas sociales UGT servicios públicos Asturias

Al inicio del proceso de negociación del Plan de Igualdad, las personas que componen la Comisión Negociadora, han recibido la correspondiente formación a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

En el proceso de elaboración y negociación del Plan de Igualdad ha participado en calidad de asesoramiento externo la Consultoría Grupo Atico34, especializada en la elaboración de Planes de Igualdad.

Ámbito personal, territorial y temporal.

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se produzcan incorporaciones a la empresa por subrogación las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los períodos de prestación de servicios.

La fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad será el 15/05/2024 finalizando el 14/05/2028.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación obligatoria en el único centro de trabajo que tiene la empresa ubicada Carbayin, Principado De Asturias.

Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

Para realizar el diagnóstico de situación en la empresa en materia de igualdad, se ha recogido y analizado detalladamente la información obtenida mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

Con este objetivo, el diagnóstico refiere información de las siguientes materias:

- a. Condiciones generales
- b. Proceso de selección, contratación
- c. Formación
- d. Promoción Profesional
- e. Clasificación profesional y auditoría retributiva
- f. Condiciones de trabajo
- g. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
- h. Infrarrepresentación femenina
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- j. Salud y género
- k. Violencia de género
- l. Comunicación e imagen

Características del análisis realizado:

Se ha extendido a todos los puestos de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

Se han incluido a todos los niveles jerárquicos de la empresa de su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

En el estudio realizado se ha recogido desagregada por sexo información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio.

Todos los datos en el informe de diagnóstico están desagregados por sexo e incluyen a toda la plantilla.

Objetivos del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que

se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del informe de diagnóstico y sus conclusiones, se han tenido en cuenta todas las relaciones laborales habidas en la empresa durante el periodo 01/01/2022 - 31/12/2022, incluyendo todos los contratos de duración determinada, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial y a todas las personas que hayan podido estar contratadas a jornada parcial.

Se ha desagregado a la plantilla por sexo reflejando por cada persona trabajadora su fecha de nacimiento, nivel de estudios, situación familiar, número de hijos/as, si tiene o no discapacidad, fecha de contratación, fecha de baja laboral (en su caso) y motivo de dicha baja, fecha de antigüedad, % de jornada trabajada, % de reducción de jornada (en su caso) y motivo de reducción, tipo de contrato de trabajo, convenio colectivo de aplicación, categoría grupo o nivel en función al convenio, grupo de cotización a la seguridad social, centro de trabajo en el que presta sus servicios, área o departamento de la empresa al que pertenece, puesto de trabajo que ocupa, permisos retribuidos disfrutados (en su caso) y motivo de los mismos, salario base percibido así como cantidades percibidas en conceptos salariales y extrasalariales.

En cuanto a las retribuciones percibidas, se ha obtenido la media y la mediana de lo realmente percibido en concepto de salario base, complemento salarial y extrasalarial en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Además, se han obtenido datos sobre la plantilla, clasificando a la misma en tres niveles: Dirección, mando intermedio, plantilla.

Contexto y características generales de la entidad

a. Condiciones generales

El diagnóstico de situación de igualdad es el análisis que permite contextualizar el estado de la empresa en la materia que nos ocupa y, de este modo, elaborar las medidas necesarias para dar cumplimiento a la normativa vigente. Para ello se necesita del estudio de cada uno de los factores, aspectos y áreas que integran la empresa.

Plantilla por sexo

El total de la plantilla de Fundación Centro Tecnológico Forestal y de la Madera, la componen 29 personas de las cuales el 62% son mujeres y el 38% hombres. Nos encontramos ante una plantilla feminizada en base a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo¹, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Sexo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
TOTAL GENERAL	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64

Plantilla por tramo de edades

En cuanto a la concentración de la plantilla por edad habría que señalar, en una primera instancia, el hecho de que la edad media de mujeres se sitúa en los 37 años y de los hombres en los 38 años, lo que indica que nos encontramos ante una plantilla joven para ambos sexos.

Si analizamos la plantilla por rango de edades, encontramos que el rango con mayor porcentaje de personas es el comprendido entre los 30 a los 39 años, con un 38% del total. Seguido del rango de edades entre 20 y 29 años, con un 28% del total.

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
20 - 29	4	44%	22%	5	56%	45%	9	31%	-12%	0,8
30 - 39	8	89%	44%	1	11%	9%	9	31%	78%	8
40 - 49	4	67%	22%	2	33%	18%	6	21%	34%	2
50 - 59	2	50%	11%	2	50%	18%	4	14%	0%	1
>= 60	0	0%	0%	1	100%	9%	1	3%	-100%	0
TOTAL GENERAL:	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64

Edad media mujeres: 38 años.

Edad media hombres: 39 años.

Edad media total: 38 años.

Plantilla por tipo de contrato

Analizando las variables relativas a las características de la plantilla en función de sus rasgos a nivel organizativo, el tipo de contrato es uno de los factores clave para el diagnóstico que nos ocupa.

La tabla que aparece a continuación muestra que un 79% de la plantilla tiene la modalidad contractual “100-Contrato indefinido a tiempo completo”, distribuido en 61% mujeres y 39% hombres. El 21% restante de la plantilla se distribuye entre las modalidades contractuales “189 “401”, “402”, “404”, “410”, “510” y “520” con un 3% del total cada uno de ellos.

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO –	14	61%	78%	9	39%	82%	23	79%	22%	1,56

¹ Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

ORDINARIO										
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	1	100%	6%	0	0%	0%	1	3%	100%	0
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	0	0%	0%	1	100%	9%	1	3%	- 100%	0
PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACION	0	0%	0%	1	100%	9%	1	3%	- 100%	0
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD410	1	100%	6%	0	0%	0%	1	3%	100%	0
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD	1	100%	6%	0	0%	0%	1	3%	100%	0
DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – PRÁCTICAS	1	100%	6%	0	0%	0%	1	3%	100%	0
TOTAL GENERAL:	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64

Plantilla por tipo de jornada

El 93% de la plantilla desarrolla su jornada a tiempo completo, siendo un 59% mujeres y un 41% hombres, mientras que el 7% restante desarrolla su jornada a tiempo parcial, de las cuales un 100% son mujeres.

Tipo de jornada	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Tiempo completo	16	59%	89%	11	41%	100%	27	93%	18%	1,45
Tiempo parcial	2	100%	11%	0	0%	0%	2	7%	100%	0
TOTAL GENERAL:	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64

Plantilla por antigüedad

La antigüedad es un factor clave para medir, desde una perspectiva de género, el recorrido o perdurabilidad de mujeres y hombres en la empresa. En este sentido, el 38% de la plantilla tiene una antigüedad de entre 10 y 15 años, existiendo para este rango una distribución de 64% de mujeres y 36% de hombres, esto es una B.G. del 28% a favor de las mujeres.

Antigüedad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
1 - 5	6	55%	33%	5	45%	45%	11	38%	10%	1,2
6 - 10	3	60%	17%	2	40%	18%	5	17%	20%	1,5
10 - 15	8	67%	44%	4	33%	36%	12	41%	34%	2
>=16	1	100%	6%	0	0%	0%	1	3%	100%	0
TOTAL GENERAL:	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64

Plantilla por centros de trabajo

El 100% de la plantilla presta sus servicios en el centro de Carbayin.

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Carbayin	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64
TOTAL GENERAL:	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64

Plantilla por áreas

Dentro de Fundación Centro Tecnológico Forestal y de la Madera existen 3 áreas, las cuales se distribuyen en: Tecnología de la madera, con un 55% del total de la plantilla; Gestión forestal, con un 38% del total de la plantilla y Dirección y administración, con un 7% del total de la plantilla.

Áreas	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Dirección y administración	1	50%	6%	1	50%	9%	2	7%	0%	1
Gestión forestal	5	45%	28%	6	55%	55%	11	38%	-10%	0,83
Tecnología de la madera	12	75%	67%	4	25%	36%	16	55%	50%	3
TOTAL GENERAL:	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64

Plantilla por departamentos

En la empresa existen 4 departamentos, divididos en:

- Administración, compuesto por un 3% de total de la plantilla, y siendo a su vez integrado sólo por una mujer.
- Dirección, compuesto por un 3% de total de la plantilla, y siendo a su vez integrado sólo por un hombre.
- Gestión forestal, compuesto por un 38% de total de la plantilla y distribuido en 45% mujeres y 55% hombres.
- Tecnología de la madera, compuesto por un 55% del total de la plantilla y distribuido en 75% mujeres y 25% hombres.

Departamento	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Administración	1	100%	6%	0	0%	0%	1	3%	100%	0
Dirección	0	0%	0%	1	100%	9%	1	3%	-100%	0
Gestión forestal	5	45%	28%	6	55%	55%	11	38%	-10%	0,83
Tecnología de la madera	12	75%	67%	4	25%	36%	16	55%	50%	3
TOTAL GENERAL:	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64

Plantilla por puesto de trabajo

Ampliando el análisis, nos encontramos con los 8 puestos de trabajo que integran a Fundación Centro Tecnológico Forestal y de la Madera. Se observa que 4 de los puestos están ocupados por una sola persona, puesto que solamente el trabajador o la trabajadora realiza esa actividad. El mayor número de la plantilla se concentra en el puesto de Técnico/a, ocupado por un 38 % del total de la plantilla. Por otro lado, el 21% de la plantilla se concentra en el puesto de Investigador/a, seguido por el puesto de Tecnólogo/a, compuesto por el 14% de la plantilla.

Puesto de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Administración	1	100%	6%	0	0%	0%	1	3%	100%	0
Auxiliar técnico/a	3	75%	17%	1	25%	9%	4	14%	50%	3
Carpintería	0	0%	0%	1	100%	9%	1	3%	-100%	0
Dirección	0	0%	0%	1	100%	9%	1	3%	-100%	0
Doctorando	0	0%	0%	1	100%	9%	1	3%	-100%	0
Investigador/a	5	83%	28%	1	17%	9%	6	21%	66%	5
Técnico/a	7	64%	39%	4	36%	36%	11	38%	28%	1,75
Tecnólogo/a	2	50%	11%	2	50%	18%	4	14%	0%	1
TOTAL GENERAL:	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64

Plantilla por nivel de responsabilidad

Los niveles de responsabilidad en la empresa quedan divididos en 3: Mandos Intermedios, con un 17% del total de la plantilla (se concentran 4 mujeres y 1 hombre). Dirección, al que pertenece el 3% de las personas trabajadoras (se concentra en 1 hombre), y, Resto Personal con un 79% del total de la platilla (siendo 14 mujeres y 9 hombres).

Nivel de responsabilidad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
MANDOS INTERMEDIOS	4	80%	22%	1	20%	9%	5	17%	60%	4
RESTO PERSONAL	14	61%	78%	9	39%	82%	23	79%	22%	1,56
DIRECCION	0	0%	0%	1	100%	9%	1	3%	-100%	0
TOTAL GENERAL:	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64

b. Proceso de selección y contratación

En este apartado se abordan los procesos y procedimientos relativos a la selección de personal y su contratación con el objetivo de identificar los aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden desembocar en desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres durante el periodo de referencia, el cual se extiende desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

La contratación se realizará siempre mediante convocatoria pública, empleando los recursos disponibles para su correcta publicidad, la página Web de la Fundación, así como cualesquiera otros que pueda ampliar el conocimiento de la convocatoria de cada contratación.

Será responsabilidad de la Dirección Científica de la Fundación proponer contratos con cargo a proyectos y de naturaleza no indefinida que sean de nueva creación o vacantes de proyectos disponibles. La contratación será negociada individualmente con cada candidato en función de su valía y con arreglo a la normativa laboral vigente en cada momento. En el proceso de contratación participarán necesariamente los líderes de los proyectos implicados en el desarrollo de los proyectos afectados por las nuevas contrataciones. Será responsabilidad de la Comisión Ejecutiva y/o Patronato de la Fundación proponer los contratos estructurales y/o indefinidos. Será responsabilidad del Patronato de la Fundación proponer la Comisión Ejecutiva, Dirección Científica y Gerente de la Fundación.

La empresa realiza reclutamiento de candidaturas a través publicaciones de anuncios tanto en la página web como en redes sociales, adicionalmente también se anuncian las vacantes en los servicios de empleo público.

El método más común para el reclutamiento de personal es a través de una entrevista personal sobre el CV de la persona candidata, siendo previamente evaluado por la comisión creada al efecto de la vacante.

Para solicitar la incorporación de nuevo personal, puede hacerlo cualquier persona que detecte la necesidad así como Los investigadores que solicitan proyectos y necesitan apoyo a los mismos con nuevo personal.

Los perfiles requeridos son definidos entre dirección y el investigador del cual dependa el proyecto al que se va a realizar la nueva incorporación.

Para cada fase del proceso, se crea una comisión para cada caso en la que participan mínimo, Dirección, RRHH y el coordinador del grupo de trabajo donde se integre el contrato, siendo cada comisión quien tiene la última decisión sobre las incorporaciones.

Las características que se buscan en los candidatos son: Formación, actitud, capacidad de trabajo en equipo y adaptación a tipologías muy distintas de trabajo muy distintas a lo largo del tiempo.

c. Formación

En la empresa existe un Plan de formación, cuyo contenido es diseñado por Dirección, en base a las necesidades del centro y las inquietudes mostradas por la plantilla de forma abierta y transparente. Se definen unos objetivos iniciales, un plan de formación, pero esta continuamente abierto en función de la incorporación de propuestas del personal a través de una continua comunicación y se van realizando según se requiera; compensando esfuerzos de formación por área de trabajo, en función del interés, financiación disponible, etc.

Los cursos que se suelen impartir son: Especialización técnica, Desarrollo de carrera, Formación genérica (Idiomas, informática) y Transversal (habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.)

A la hora de difundir las ofertas de formación, al ser un centro pequeño, las acciones de formación se ofertan de forma personalizada aunque todas están disponibles para el conjunto de la plantilla.

La asistencia a los cursos de formación se da de manera equitativa por hombres y mujeres, ya que la participación se da en función de las necesidades personales dentro de cada equipo de trabajo

La formación es generalmente de carácter voluntario y se realiza tanto en el lugar de trabajo y como fuera del mismo.

Se realiza de forma on-line en la mayoría de las ocasiones y se suelen impartir dentro de la jornada laboral.

El trabajador tendrá derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación.

d. Promoción profesional

En la empresa no existe un sistema de promoción interno como tal ya que no hay posibilidad real de hacer algo de este tipo en un centro pequeño y no hay una metodología definida. A lo largo de los años se han recalificado algunas personas por disponibilidad y por méritos propios, pero no hay definidos requisitos plazos, etc. Siendo las personas encargadas de ello Dirección y Recursos Humanos.

Para el ascenso o promoción de los trabajadores se requerirá con carácter único la capacidad de los mismos, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo y la decisión será consensuada entre los responsables Recursos Humanos y la Dirección Científica.

A la hora de recalificar al personal, se tienen en cuenta criterios basados en méritos propios y aporte de resultados en los grupos de trabajo, así como la capacidad de trabajar en equipo y el grado de implicación en el cumplimiento de los objetivos Fundacionales del Centro Tecnológico.

e. Clasificación profesional y auditoría retributiva

Clasificación profesional. Convenios

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa se encuentran bajo el mismo convenio: Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

Convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64

TOTAL GENERAL:	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64
----------------	----	-----	------	----	-----	------	----	------	-----	------

Categoría profesional según el convenio

Categoría prof. convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
1	7	70%	39%	3	30%	27%	10	34%	40%	2,33
2	2	40%	11%	3	60%	27%	5	17%	-20%	0,67
3	6	60%	33%	4	40%	36%	10	34%	20%	1,5
4	3	75%	17%	1	25%	9%	4	14%	50%	3
TOTAL GENERAL:	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64

A la hora de decidir aumentos salariales se deben cumplir las obligaciones establecidas por el convenio colectivo así como existir una disponibilidad financiera para llevar a cabo los aumentos.

f. Condiciones de trabajo

Plantilla por tipo de horario

Horario	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
CONTINUO	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64
TOTAL GENERAL:	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64

El horario de trabajo se distribuye en:

- Parte fija del horario: 9:00 a 14:00.
- Resto de las horas hasta completar la jornada se podrán realizar en horario de 7:30 a 18:00 hasta completar la jornada de 40 horas semanales en cómputo mensual.
- En la jornada de verano el horario será de 8:00 a 15:00, siendo la jornada de 35 horas semanales, de junio a septiembre ambos inclusive.

Se establece «Teletrabajo» con un tope de jornada laboral semanal en esta modalidad de un 20%, para trabajadores que estén desempeñando trabajos que se puedan realizar bajo esta modalidad, que tengan y estén dispuestos a aportar los medios materiales propios.

g. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

Plantilla por responsabilidades familiares

Responsabilidades familiares	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Sin Hijos/as	8	47%	44%	9	53%	82%	17	59%	-6%	0,89
0 - 3 años	2	50%	11%	2	50%	18%	4	14%	0%	1
4 - 12 años	6	86%	33%	1	14%	9%	7	24%	72%	6
13 - 18 años	3	100%	17%	0	0%	0%	3	10%	100%	0
TOTAL GENERAL:	19	61%	100%	12	39%	100%	31	100%	22%	1,58

En la empresa se dispone de mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como jornadas reducidas, flexibilidad de horarios, teletrabajo.

Se observa que son las mujeres quienes hacen más uso en la empresa de los permisos, debido a que la plantilla está conformada mayoritariamente por mujeres.

La Fundación basa su organización interna en la llamada flexibilización interna o funcional, producto de la aplicación de modernas técnicas de organización productiva y la introducción de nuevas tecnologías, para lo cual se promoverá la polivalencia o polifuncionalidad del trabajador de la Fundación. Para ello los trabajadores de la Fundación deben ser estimulados para participar y decidir, y suficientemente capacitados y formados para agregar valor e incrementar la productividad. Si fuese necesario por la tipología de proyectos a realizar también se recurriría a la flexibilidad externa representada por la subcontratación, contratos por tiempo determinado o a medio tiempo, etc.

Como consecuencia de esta organización no se contemplan las horas extraordinarias y en consecuencia se establece como incentivo fijo en la Fundación las “Jornadas de libre disposición” ligados a la flexibilidad laboral y disponibilidad horaria con 6 días anuales o parte proporcional para toda la plantilla de la Fundación. Dichos días se disfrutan previa solicitud y autorización por parte del responsable y no son acumulables a vacaciones.

Se establece en la Fundación un sistema de «Teletrabajo» con un tope de jornada laboral semanal en esta modalidad de un 20%, para trabajadores que estén desempeñando trabajos que se puedan realizar bajo esta modalidad, que tengan y estén dispuestos a aportar los medios materiales propios y cumpliendo las condiciones más abajo descritas. La modalidad de Teletrabajo persigue mejorar las condiciones de conciliación familiar y aumentar al mismo tiempo la flexibilidad laboral ya existente para el desempeño de las funciones de los trabajadores de la Fundación.

Se establece un Plan de retribución flexible para destinar parte del salario anual a la obtención de una serie de productos y/o servicios cuyo detalle se menciona a continuación. Para todo trabajador con hijos de 0 a 3 años se establece el “EDUCA INFANTIL VIRTUAL” para el abono de la guardería.

La Fundación también tiene establecida la siguiente medida sobre prestaciones por enfermedad o accidente laboral, desde el primer día de la correspondiente baja, inclusive, se complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social de la incapacidad temporal (IT) por enfermedad o accidente de trabajo hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja. Este complemento se podrá prorrogar, con un límite de seis meses más, cuando el organismo competente reconozca expresamente la situación de prórroga de la prestación económica de la incapacidad temporal, por presumirse que durante la prórroga el trabajador puede ser dado de alta médica por curación.

h. Infrarrepresentación femenina

Plantilla por departamento

La mayor parte de la plantilla se encuentra en el departamento de Tecnología de la madera (55%), el resto se ocupa de la gestión forestal (38%) y el resto son el departamento de Administración (3%) y Dirección otro 3%.

Departamento	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Administración	1	100%	6%	0	0%	0%	1	3%	100%	0
Dirección	0	0%	0%	1	100%	9%	1	3%	-100%	0
Gestión forestal	5	45%	28%	6	55%	55%	11	38%	-10%	0,83
Tecnología de la madera	12	75%	67%	4	25%	36%	16	55%	50%	3
TOTAL GENERAL:	18	62%	100%	11	38%	100%	29	100%	24%	1,64

i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No se ha producido ningún caso de acoso sexual y por razón de sexo en la plantilla trabajadora.

j. Salud laboral con perspectiva de género

En cuanto a estudios para detectar necesidades relativas a riesgos y salud laboral, no se dan especiales necesidades salvo manejo de EPIS en determinadas operaciones puntuales del trabajo diario.

La empresa comunica que el Plan de prevención de riesgos laborales esta realizado con perspectiva de género.

k. Violencia de género

No existe protocolo contra la violencia de género alguno en la empresa.

l. Comunicación e imagen

Por parte de la empresa, se usan canales internos para la comunicación con la plantilla, como reuniones y correo electrónico.

Dentro de la empresa se considera que la imagen, tanto externa como interna de la misma, transmite lo valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ya que al margen del director (hombre) la gran mayoría de puestos de responsabilidad (coordinación grupos de trabajo, servicios, etc.) están liderados por mujeres.

La empresa cuenta con canal de comunicación de la plantilla directamente con dirección, en reuniones de coordinación o reuniones generales con toda la plantilla, que es usado de manera muy frecuente.

Conclusiones del diagnóstico

Tras el análisis del diagnóstico de la situación de la empresa Fundación Centro Tecnológico Forestal y de la Madera, durante el ejercicio comprendido entre el 01/01/2022 y 31/12/2022 podemos concluir que es una empresa feminizada.

Nos encontramos con una plantilla joven (37 años de media) y con una antigüedad de más de 16 años en algunos casos.

Las modalidades contractuales en la plantilla son de carácter indefinido en un 79% de los casos frente al 18% de carácter temporal.

Por lo que a distribución según puestos de trabajo, encontramos que existen mujeres en todos los puestos a excepción de Carpintería, Dirección y Doctorando.

Por lo que a incorporaciones y finalizaciones en la empresa durante 2022, observamos un total de 7 nuevas incorporaciones, siendo 4 de ellas mujeres. Asimismo, se dieron 4 finalizaciones, las cuales analizadas por

motivos encontramos que el 40% fueron por Fin de Contrato temporal, el 40% por motivo de Baja voluntaria y otro 20% por Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Resultados de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva realizada tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad, es decir, desde 15/05/2024 hasta 14/05/2028.

Para la realización de la presente Auditoría Retributiva se ha realizado el siguiente proceso:

Recogida de información

En la fase de recogida de información se han utilizado los datos obtenidos de:

- Diagnóstico de igualdad
- Información del registro retributivo.
- Política salarial.
- Convenio colectivo.
- Clasificación profesional de la empresa.
- Criterios de valoración de personal.
- Distribución por responsabilidades de la plantilla.

Toda la información facilitada ha servido para configurar la situación de partida, en cuanto a perfil de las personas que trabajan en la empresa.

Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo ha estado orientada a identificar puestos de igual valor a partir de estos elementos:

1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- a. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

- c. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Cumplen los siguientes criterios:

- Carácter común. Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa.
- Variabilidad. Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel
- Relevancia. Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.
- Gradualidad. Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

De esta forma se han podido establecer qué puestos de trabajo, independientemente de dedicarse a tareas de diferente naturaleza dentro de la organización, aportan el mismo valor.

La herramienta utilizada para la valoración de puestos da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a la herramienta utilizada cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La herramienta utilizada cumple las siguientes características:

- a. Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.
- b. Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- c. Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
- d. Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- e. Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
- f. Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
 - Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.

- Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.
 - Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas.
- g. Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

A continuación, se expone el resultado obtenido tras la valoración de los puestos de trabajo existentes en FUNDACION CENTRO TECNOLÓGICO FORESTAL Y DE LA MADERA y la escala/agrupación en la que quedaría encuadrado cada puesto. El análisis detallado de la valoración de cada puesto se refleja en el Informe VPT de FUNDACION CENTRO TECNOLÓGICO FORESTAL Y DE LA MADERA:

Puesto de trabajo	Puntos	Escala/Agrupación
DIRECCION	746	9
ADMINISTRACION	681	8
INVESTIGADOR/A	674	8
TECNOLOGO/A	533	6
DOCTORANDO	411	5
TECNICO/A	373	4
CARPINTERIA	298	3
AUXILIAR TECNICO/A	261	3

Además, en la siguiente tabla, se muestra la distribución de los puestos de trabajos por sexo:

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Categorización
DIRECCION	0	1	Masculinizado
ADMINISTRACION	1	0	Feminizado
INVESTIGADOR/A	5	1	Feminizado
TECNOLOGO/A	2	2	Equiparado
DOCTORANDO	0	1	Masculinizado
TECNICO/A	7	4	Feminizado
CARPINTERIA	0	1	Masculinizado
AUXILIAR TECNICO/A	3	1	Feminizado

Retribuciones

Determinados los puestos de igual valor, a partir del salario efectivamente cobrado se ha contabilizado:

- Salario base
- Cada complemento salarial
- Cada retribución extrasalarial

Y se ha procedido a la equiparación de retribuciones para hacerlas comparables, es decir, se han anualizado aquellas retribuciones que no han coincidido con el año completo, calculando lo que la persona hubiese cobrado si hubiese estado contratada todo el año y se han normalizado en los casos en que la persona trabajadora no tenía contrato a jornada completa, realizando la proyección de la retribución percibida en el caso de haber disfrutado de jornada completa.

Cálculos realizados

La información obtenida se ha tratado, calculando de cada concepto de análisis (salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales) el promedio, la mediana y la brecha retributiva.

Promedio

En un sentido amplio, el promedio retributivo nos indica el término medio en el que se encuentra la retribución de la empresa.

A la hora de analizar el promedio hay que tener en cuenta que en su cálculo se toman en consideración los valores extremos, por lo que, si hay personas que cobran mucho más que la mayoría de la plantilla, nos puede dar un promedio superior a lo que percibe la plantilla y viceversa, si hay personas con ingresos muy inferiores a la tónica general nos puede dar un resultado de retribución que está por debajo del salario habitual del personal de la empresa.

Mediana

En todo caso, para evitar problemas como el que acabamos de mencionar, se recurre a completar con el análisis de la mediana que es el valor que se ubica en el punto medio.

Así, la mediana siempre estará en el centro, obviando los valores extremos que nos pueden desvirtuar la media obtenida.

La mediana junto con la media es un estadístico muy ilustrativo de una distribución. Al contrario que la media que puede estar desplazada hacia un lado o a otro, según la distribución, la mediana siempre se sitúa en el centro de esta.

Brecha retributiva de género

La brecha retributiva de género se define como la diferencia entre la retribución media percibida por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral.

Dicho de otro modo, se refiere a lo que una mujer gana de media en comparación con el hombre. Para que esta medición sea válida se deben comparar las retribuciones entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.

Sin embargo, también entran en juego otros factores que pueden incidir en esta brecha, por ejemplo la menor ocupación por parte de las mujeres de puestos directivos, y el mayor porcentaje que trabajan en empleos de baja cualificación.

Análisis de datos

A partir de los datos obtenidos se procede al análisis de los mismos identificando las brechas retributivas y justificando las razones por las que se producen, en aquellos casos en las que son superiores al 25%. En todo caso, hay que dejar constancia que al analizar las retribuciones equiparadas de la plantilla según la clasificación profesional de la empresa y según la valoración de puestos no hay ninguna escala ni grupo profesional que supere el 25% que marca la legislación vigente.

Plan de acción

Objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de igualdad

- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- Mejorar el acceso de la plantilla al Plan de Formación de la empresa.
- Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incorporar formación específica en materia de igualdad para toda la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa en los puestos en los que está subrepresentada.
- Mantener una política salarial transparente y que promueva igualdad salarial.
- Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Fomentar la salud física y mental del personal atendiendo a las particularidades de cada sexo y a su actividad en la empresa.
- Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

Medidas de igualdad

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

1. Proceso de selección y contratación
2. Formación
3. Clasificación de una valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género
4. Condiciones de trabajo
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
6. Violencia de género y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
7. Comunicación y lenguaje no sexista

Proceso de selección y contratación

Objetivo:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado.

Ficha de Medidas:

Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección de nuevas incorporaciones	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección de nuevas incorporaciones
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado
Descripción detallada de la medida	Dejar constancia de los medios por los que se captan nuevas personas trabajadoras equilibrando la contratación femenina y la masculina eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 15/05/2024 Fecha de fin: 14/05/2028
Responsable	Recursos Humanos
Recursos asociados	Registro de los procesos que se implementan Publicación en la página empleo web de la correspondiente oferta Proceso de acceso y selección de nuevos candidatos Ficha perfil y funciones de puesto
Indicadores de seguimiento	Nº de ofertas publicadas Nº de contrataciones

Disponer anualmente de datos desagregados de hombres y mujeres por cada departamento y/o áreas y categorías o puesto, para comprobar tendencia a equilibrio entre sexos	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Disponer anualmente de datos desagregados de hombres y mujeres por cada departamento y/o áreas y categorías o puesto, para comprobar tendencia a equilibrio entre sexos
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado
Descripción detallada de la medida	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 15/05/2024 Fecha de fin: 14/05/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	El propio listado, con el porcentaje de números de mujeres/hombres.

Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada, a través de los medios que utiliza la empresa	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada, a través de los medios que utiliza la empresa
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado
Descripción detallada de la medida	Hacer llegar a las personas trabajadoras de la empresa a tiempo parcial la información de las vacantes a tiempo completo a través de los medios utilizados por la empresa.
Personas destinatarias	

Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 15/05/2024 Fecha de fin: 14/05/2028
Responsable	Recursos Humanos
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación

Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado
Descripción detallada de la medida	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 15/05/2024 Fecha de fin: 14/05/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Análisis de un muestreo de las ofertas publicadas.

Formación

Objetivo:

Impartir formación en igualdad y superación de estereotipos de genero a la plantilla.

Ficha de Medidas:

Establecer un canal de comunicación efectivo con la plantilla para difundir el Plan anual de formación.	
Área de actuación	Formación
Medida	Establecer un canal de comunicación efectivo con la plantilla para difundir el Plan anual de formación.
Objetivos que persigue	Impartir formación en igualdad y superación de estereotipos de genero a la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Valorar e implantar un canal de comunicación efectivo entre la plantilla y la entidad para dar a conocer el plan anual de formación, y el compromiso de la entidad con la capacitación de la plantilla como estrategia para la evaluación de las competencias.
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/09/2024 Fecha de fin: 28/02/2025
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos	

asociados	
Indicadores de seguimiento	Numero de comunicaciones. Impacto de la comunicación en el aumento de participación de la plantilla en la formación.

Clasificación de una valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de genero

Objetivo:

Verificar que la clasificación profesional garantiza la igualdad de trato y oportunidades sin discriminaciones directas ni indirectas.

Ficha de Medidas:

Introducir en el Reglamento laboral de la Fundación CETEMAS, en la política retributiva que está establecida en la empresa (Regulación Laboral CETEMAS), la perspectiva de género.	
Área de actuación	Clasificación de una valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de genero
Medida	Introducir en el Reglamento laboral de la Fundación CETEMAS, en la política retributiva que está establecida en la empresa (Regulación Laboral CETEMAS), la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Verificar que la clasificación profesional garantiza la igualdad de trato y oportunidades sin discriminaciones directas ni indirectas
Descripción detallada de la medida	Se alineará la aportación del valor de cada puesto de trabajo con la retribución del mismo, sin que el sexo de las personas que lo ocupen incida sobre dicha retribución. El reglamento laboral de la Fundación CETEMAS, incluirá la perspectiva de género y estará a disposición de toda la plantilla, y se le entregará una copia del mismo a todas las personas de nueva incorporación. Los factores a analizar para determinar la política retributiva serán entre otros: el documento de regulación laboral CETEMAS, los convenios colectivos de aplicación, la ubicación de la Empresa, los diferentes puestos de trabajo, la situación económica de la Empresa, mercado laboral, etc. entre otros. Se tendrá en cuenta que las cantidades asignadas no afectan al sexo de las personas que ocupan los distintos puestos de trabajo.
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/09/2024 Fecha de fin: 28/02/2025
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Revisión del Manual de Regulación Laboral CETEMAS.

Realización del Registro Retributivo anual.	
Área de actuación	Clasificación de una valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de genero
Medida	Realización del Registro Retributivo anual.
Objetivos que persigue	Verificar que la clasificación profesional garantiza la igualdad de trato y oportunidades sin discriminaciones directas ni indirectas
Descripción detallada de la medida	Elaboración del registro retributivo anual acorde a la regulación contenida en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Teniendo en cuenta que el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de la empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o

	cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/06/2024 Fecha de fin: 30/09/2024
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Herramienta del Registro Retributivo del Ministerio de Igualdad.

Condiciones de trabajo

Objetivo:

Garantizar que las condiciones de contratación cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades.

Ficha de Medidas:

Asegurar que no existen diferencias en tipo de contratación, jornada, horas de trabajo entre mujeres y hombres en cada una de las categorías profesionales.	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Asegurar que no existen diferencias en tipo de contratación, jornada, horas de trabajo entre mujeres y hombres en cada una de las categorías profesionales.
Objetivos que persigue	Garantizar que las condiciones de contratación cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades
Descripción detallada de la medida	Revisar que no existan diferencias en el tipo de contratación, jornada y horas de trabajo entre las mujeres y hombres de categoría profesional.
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 15/05/2024 Fecha de fin: 14/05/2028
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Número de personas por tipo de contrato. Tipo de jornada y horas por cada grupo profesional.

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

Objetivo:

Asegurar que las medidas de conciliación cumplen con los principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Ficha de Medidas:

Incluir en el Reglamento laboral de la Fundación CETEMAS las medidas de conciliación existentes en la empresa a la plantilla	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Incluir en el Reglamento laboral de la Fundación CETEMAS las medidas de conciliación existentes en la empresa a la plantilla
Objetivos que persigue	Asegurar que las medidas de conciliación cumplen con los principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	El Reglamento laboral de la Fundación CETEMAS incluirá los derechos existentes en la empresa referente a la conciliación personal, laboral y familiar.
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/06/2024 Fecha de fin: 30/11/2024
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Medio de información empleado y acciones realizadas.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo:

Difundir el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.

Ficha de Medidas:

Difundir el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Difundir el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.
Objetivos que persigue	Difundir el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género y ciberacoso.
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/06/2024 Fecha de fin: 30/11/2024
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.

Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Protocolo de acoso.

Violencia de género

Objetivo:

Difundir el Protocolo de violencia de género

Ficha de Medidas:

Realización y difusión del Protocolo ante situaciones de violencia de género.	
Área de actuación	Violencia de género
Medida	Realización y difusión del Protocolo ante situaciones de violencia de género.
Objetivos que persigue	Realización y difusión del Protocolo de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/06/2024 Fecha de fin: 30/11/2024
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Protocolo sobre violencia de género

Comunicación y lenguaje no sexista

Objetivo:

Implementar una comunicación no sexista respecto al lenguaje e imágenes utilizadas por la empresa.

Ficha de Medidas:

Incluir el compromiso de entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Plan de comunicación.	
Área de actuación	Comunicación y lenguaje no sexista
Medida	Incluir el compromiso de entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Plan de comunicación.
Objetivos que persigue	Implementar una comunicación no sexista respecto al lenguaje e imágenes utilizadas por la empresa

Descripción detallada de la medida	Incluir en el plan de comunicación existente el compromiso de difundir interna y externamente el compromiso con la igualdad.
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 15/05/2024 Fecha de fin: 30/11/2024
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Plan de comunicación.

Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla de la empresa.	
Área de actuación	Comunicación y lenguaje no sexista
Medida	Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla de la empresa.
Objetivos que persigue	Implementar una comunicación no sexista respecto al lenguaje e imágenes utilizadas por la empresa
Descripción detallada de la medida	Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla través de los medios acordados en la Comisión de Igualdad. Envío del Plan de Igualdad a cada persona que se incorpore a la plantilla y a cada estudiante que realice prácticas en la organización.
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 15/05/2024 Fecha de fin: 30/11/2024
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Documento firmado (acuse de recibo) por cada persona ratificando que ha recibido el Plan de Igualdad.

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad

Área	Medidas	2024				2025				2026				2027				2028			
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T													
A. Proceso de selección y contratación	Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección de nuevas incorporaciones																				
	Disponer anualmente de datos desagregados de hombres y mujeres por cada departamento y/o áreas y categorías o puesto, para comprobar tendencia a equilibrio entre sexos																				

F. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Difundir el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género																							
G. Violencia de género	Realizar y Difundir el Protocolo de violencia de género a la plantilla trabajadora																							
H. Comunicación y lenguaje no sexista	Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla de la empresa Incluir el compromiso de entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Plan de comunicación																							

Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad

En el Plan de Igualdad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Una vez obtenida la correspondiente inscripción del Plan de Igualdad en REGCON, dentro del plazo de 1 mes se celebrará la oportuna reunión para constituir mediante acta la oportuna Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad así como para definir su régimen de funcionamiento interno.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad, ha acordado que la Comisión de seguimiento de FUNDACION CENTRO TECNOLOGICO FORESTAL Y DE LA MADERA estará formada por las siguientes personas:

Por FUNDACION CENTRO TECNOLOGICO FORESTAL Y DE LA MADERA :

Celia Martínez Alonso

Como asesores por parte de la empresa en todo caso podrían asistir:

Juan Majada Guijo

Paloma Barrero Rojo

Por la representación de las personas trabajadoras:

Emma Fernández Alonso, secretaria de Mujer y políticas sociales UGT servicios públicos Asturias

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

Calendario de reuniones.

En los dos primeros meses de cada periodo anual, se presentará a la Comisión de seguimiento:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

a los seis meses de cada periodo anual, realización de la reunión semestral, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión semestral puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el último trimestre del segundo periodo anual, se realizará una evaluación intermedia en la que se recojan los resultados de todo el proceso desde el inicio en del plan hasta seis meses antes de finalizar el plan. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del Tercer Plan de Igualdad de FUNDACION CENTRO TECNOLÓGICO FORESTAL Y DE LA MADERA Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de seguimiento recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

Quorum

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión de seguimiento se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

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

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados siguientes:
 - Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
 - El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad. No obstante, se realizará una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Resolución de conflictos

En el caso de discrepancia en la Comisión de seguimiento del Plan Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de FUNDACION CENTRO TECNOLOGICO FORESTAL Y DE LA MADERA sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

En Carbayín, a 15 de mayo del 2024

Por FUNDACION CENTRO TECNOLOGICO FORESTAL Y DE LA MADERA :

Celia Martínez Alonso

Por la representación de las personas trabajadoras:

Emma Fernández Alonso, secretaria de Mujer y políticas sociales UGT servicios públicos Asturias