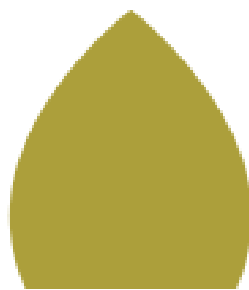
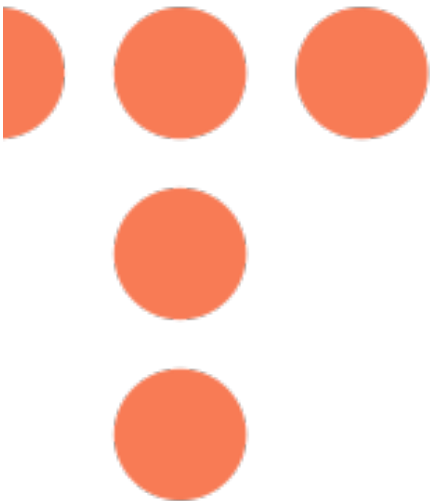




Technological Centre

Política de Igualdad 2022 – 2025 Fundación Centro Tecnológico de Investigación Multisectorial

Junio 2022



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DEFINICIONES	4
3. CONTEXTUALIZACIÓN Y DIAGNÓSTICO INICIAL.....	5
4. OBJETIVOS DEL CENTRO EN MATERIA DE IGUALDAD	9
5. MEDIDAS ESPECÍFICAS	9
6. SEGUIMIENTO Y MONITORIZACIÓN	13
7. FORMACIÓN INTERNA Y CONTINUADA.....	14
8. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PLAN.....	14
ANEXO I: INDICADORES PARA MONITORIZACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL POLÍTICA DE IGUALDAD	15



1. INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de seguir avanzando en el compromiso de la Fundación Centro Tecnológico de Investigación Multisectorial (en adelante, CETIM), de cara a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y promover la adopción de medidas concretas que eviten cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos sexos, nace su Política de igualdad para el periodo 2022-2025.

El objetivo principal de esta Política de Igualdad es pues, fomentar la participación igualitaria entre las trabajadoras y trabajadores en todos los ámbitos de la entidad. De igual manera, es preciso continuar garantizando las mismas oportunidades de ingreso, formación y desarrollo profesional de las empleadas y empleados de la organización, así como las condiciones de trabajo, promoción, retribución, la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y la salud laboral, entre otras.

Habida cuenta las características de CETIM, así como las perspectivas de evolución del volumen de trabajo y el aumento previsible de contratación, el presente Política de Igualdad trata de establecer medidas para alcanzar los siguientes objetivos en los años venideros:

- Continuar manteniendo una representación equilibrada femenina en la plantilla de la entidad.
- Continuar garantizando las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional de todas las trabajadoras y trabajadores de CETIM.
- Regular las condiciones de salud y seguridad en el desarrollo de la actividad profesional del Centro.
- Prevención de los riesgos laborales con perspectiva de género, así como la elaboración del protocolo de actuación en caso de contravención de los derechos humanos y supuestos de acoso en el ámbito laboral.

De cara al desarrollo del presente Política de Igualdad se ha tenido en consideración lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la metodología a seguir para su elaboración y el contenido; dotándolo de las siguientes características:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla de la entidad.
- Elimina cualquier discriminación futura por razón de género.
- Es una Política dinámica y abierta a modificaciones, en atención a las circunstancias y necesidades que puedan surgir en la entidad.
- Incorpora la perspectiva de género en la gestión de las políticas de la organización.

2. DEFINICIONES

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad, la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, se asumen como propias de la organización las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de noviembre, así como otras de carácter normativo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones del trabajo.

Así, en atención a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones del 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.

Discriminación directa e indirecta.

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación 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.

Acoso sexual y acoso por razón de género.

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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 considerarán en todo caso discriminatorios 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.

3. CONTEXTUALIZACIÓN Y DIAGNÓSTICO INICIAL

La Fundación Centro Tecnológico de Investigación Multisectorial, de aquí en adelante CETIM, es una fundación privada sin ánimo de lucro constituida en el año 2011 y declarada Fundación de Interés Gallego por la Xunta de Galicia en el 2013. CETIM cuenta con un Patronato compuesto por un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario y un Vocal como órgano principal de gobierno y toma de decisiones; aunque éste delega la toma de decisiones diaria a la Dirección General del Centro, cargo que ostenta actualmente el Presidente del Patronato.

Entre los fines de CETIM está la ejecución de actividades de investigación y desarrollo, la promoción de la innovación tecnológica dentro de los distintos sectores económicos y especialmente la generación de conocimiento tecnológico y su aplicación para el desarrollo y fortalecimiento de la capacidad competitiva de las empresas, así como contribuir al fortalecimiento de la relación entre los organismos generadores de conocimiento y las empresas y proporcionar servicios de innovación empresarial; habiendo sido reconocida

En razón de sus finalidades, el Centro focaliza sus actividades en la investigación, el desarrollo tecnológico, la innovación y los servicios tecnológicos para las empresas (grandes empresas y PYMEs) las universidades, los centros de investigación, los centros tecnológicos y cualesquiera otras entidades que lleven a cabo actividades de investigación, desarrollo e innovación tecnológica; independientemente del sector en el que se encuentren las actividades de estos últimos; siendo por tanto CETIM, un centro de carácter multisectorial.

Destacar también que, en 2019, CETIM ha sido reconocido como Centro Tecnológico por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, en el marco del Real Decreto 2093/2008, de 19 de diciembre, regula los Centros Tecnológicos (CT) y los Centros de Apoyo a la Innovación Tecnológica (CAIT) de ámbito estatal y crea un registro público de carácter informativo y voluntario que puede ser consultado en el Directorio de centros tecnológicos y centros de apoyo a la innovación tecnológica.

CETIM se ubica en Culleredo, A Coruña, en el Parque Empresarial de Alvedro, donde cuenta con unas instalaciones de más de 2.000 m². Sus infraestructuras poseen espacios de oficinas (hasta 80 puestos de trabajo), 5 salas de reuniones y 8 laboratorios: Química, Bioprocesos, Microbiología, Electroquímica y Baterías, Industria Digital, Construcción, Polímeros y Cámaras Climáticas.

El centro articula sus actividades en I+D+i en tres Áreas de Conocimiento: Materiales Avanzados, ECO BIO Tecnologías e Industria Digital. Estas Áreas cuentan con el soporte de dos unidades de apoyo para la gestión de los proyectos de I+D+i, una de carácter nacional y otra europea e internacional. Así mismo, el centro cuenta con un Departamento de Administración, Finanzas y de RR.HH; y, otro de Desarrollo de Negocio.

Para la realización del diagnóstico inicial, se ha realizado un análisis de género sobre las siguientes materias:

- Análisis de la plantilla: Distribución por sexo, edad y nivel de estudios.
- Política de selección y contratación
- Formación y Desarrollo
- Responsabilidades familiares por número de hijos e hijas
- La prevención de riesgos laborales
- Accidentes de trabajo ocurridos, bajas temporales, IT, absentismo y permisos retribuidos
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- Comunicación y publicidad
- Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación de la Vida Personal y Familiar

Análisis de la plantilla: Distribución por sexo, edad, nivel de estudios y categoría profesional

El centro cuenta con un equipo de personas jóvenes, con una media de edad inferior a 40 años, altamente cualificado y multidisciplinar, que combina amplio conocimiento científico-técnico y experiencia empresarial, permitiendo abordar los diferentes retos tecnológicos en investigación e innovación existentes a nivel industrial.

Durante los últimos años, la entidad ha experimentado un importante crecimiento, llegando actualmente a emplear a 43 personas, de las cuales un 65% son mujeres, todas ellas tituladas.

En relación con la evolución del personal a lo largo de los últimos 6 años, si realizamos una comparativa entre el % de empleadas mujeres que presentaba el centro en el año 2015 y el actual; se muestra un incremento porcentual en el periodo, tal y como se refleja en la siguiente tabla:

RECURSOS HUMANOS	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
2015	6	6	12	50%
2021	28	15	43	65%

De los mismos datos se obtiene que el porcentaje de mujeres ha sido y sigue siendo superior al 50% - en 2021, el porcentaje de mujeres ha representado un 65% sobre el total de plantilla.

Respecto a la distribución por nivel de titulación y sexo del personal actual (año 2021), se obtiene lo siguiente:

RECURSOS HUMANOS	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Doctores	11	5	16	69%
Titulados Superiores (Licenciatura, Ingeniería, Grado, Master)	12	7	19	63%
Titulados Medios (Ingeniería técnica, Diplomatura)	1	1	2	50%
Titulados FP o Equivalente	4	2	6	67%
TOTAL	28	15	43	
%	65%	35%		

Atendiendo al organigrama de la entidad, las mujeres siguen ocupando actualmente una posición relevante en puestos de dirección intermedia y alta dirección. En 2021, en mandos intermedios, las mujeres han representado el 83% (5 mujeres y 1 hombre – mandos intermedios CETIM), y en la Dirección de la entidad representaron un 50% (1 hombre y 1 mujer – Dirección CETIM).

Política de selección y contratación

Desde su nacimiento en el año 2011, CETIM ha promovido la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en el seno de la organización, realizando la selección del personal de acuerdo con criterios relacionados con la formación, experiencia y adaptabilidad al puesto de trabajo de los candidatos sin tener en cuenta criterios de género ni elementos que puedan suponer una barrera para las mujeres. Prueba de ello es el porcentaje total de mujeres, tanto en el total de la entidad como entre las personas que componen todos los niveles formativos.

Formación y Desarrollo

CETIM potencia el trabajo en equipo que permite a sus empleados desarrollar un continuo aprendizaje de cara a optimizar su carrera profesional, fomentando la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Para ello, el Centro cuenta actualmente con una plantilla comprometida con los valores de la entidad.

Así mismo, CETIM promueve la asistencia a congresos y cursos relacionados con las investigaciones realizadas en el Centro. En todo caso, la autorización para la asistencia se realiza en base a un análisis de la aportación a nivel de formación hacia la persona asistente, sin realizarse ningún tipo de discriminación por sexo o edad.

Responsabilidades familiares de la plantilla por número de hijos e hijas

Como se ha indicado anteriormente, la plantilla actual de la entidad está compuesta por un número elevado de personas con una franja de edad comprendida entre los 30 y 40 años. Por ello, durante los últimos años

se ha experimentado un incremento en los permisos por maternidad y paternidad del centro, que podría incrementarse aún más en los próximos años.

Actualmente, tres empleadas que cuente con hijos a cargo se encuentran en situación de reducción de jornada por dicho hecho.

Asimismo, en casos especiales relacionados con el cuidado de familiares entre otros, CETIM autoriza a sus trabajadores a optar por la modalidad de teletrabajo de forma puntual.

La prevención de riesgos laborales

Actualmente el protocolo de prevención de riesgos laborales en un protocolo estándar que está supervisado por una Sociedad de prevención; siguiendo sus indicaciones ante la existencia de casos de Embarazo y Maternidad y abriendo en tal caso un procedimiento específico en el caso de que se considere que el trabajo pueda ocasionar un riesgo para la madre o el feto.

Accidentes de trabajo ocurridos, bajas temporales, IT y absentismo

Durante el último año no se han producido accidentes de trabajo ni bajas temporales de larga duración. Los índices de absentismo son prácticamente nulos.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

CETIM no cuenta actualmente con ningún protocolo específico de actuación para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, estando el mismo en desarrollo. En todo caso, la Dirección del Centro no ha tenido constancia durante los últimos años de ninguna conducta por parte de sus empleados que pueda ser considerada como acoso sexual o por razón de sexo.

Comunicación y publicidad

CETIM centraliza ordenación, preparación y ejecución parcial de las actividades de difusión sobre las actividades realizadas por el centro desde su Departamento de Desarrollo de Negocio. Así mismo, el centro subcontrata a una agencia de comunicación la ejecución de actuaciones específicas de difusión como pueden ser la gestión de las publicaciones en prensa escrita y especializada; la participación del Centro en programas de radio y televisión; la elaboración y modificación de la página web y la entidad corporativa del centro o la generación de newsletters periódicas. En todas sus acciones de comunicación, el Centro promueve la igualdad entre mujeres y hombres, actuando de acuerdo a su Política de Igualdad.

Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación de la Vida Personal y Familiar

Actualmente la jornada laboral de CETIM a jornada completa es de 40 horas semanales, con un número máximo de 1.800 horas de trabajo anual. Durante los últimos años el centro ha apostado por flexibilizar los horarios de entrada y salida de su personal para que los trabajadores puedan adecuarlos a sus circunstancias

personales. Así, el Centro cuenta con jornada intensiva (de 8h a 15h) durante los meses de verano y los viernes de invierno de forma alterna.

En relación al teletrabajo durante 2021 se ha establecido para los niveles de responsabilidad 1 día semanal, y para el resto de personal la posibilidad de realizar teletrabajo tras análisis y aprobación.

Como se ha indicado anteriormente, el Centro autoriza la realización de jornadas de teletrabajo de forma puntual, cuando las necesidades personales y familiares del trabajador justifiquen dicha necesidad.

4. OBJETIVOS DEL CENTRO EN MATERIA DE IGUALDAD

Una vez realizada la fase de diagnóstico inicial, CETIM ha identificado una serie de objetivos encaminados a continuar haciendo efectivo el principio de igualdad y no discriminación que se detallan a continuación:

- 01.** Garantizar el cumplimiento del Política de Igualdad y su adaptabilidad futura a través de la dotación de recursos, procedimientos y órganos encargados de la implementación y seguimiento de esta Política.lan.
- 02.** Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección garantizando la objetividad.
- 03.** Facilitar la conciliación de la vida personal, profesional y laboral.
- 04.** Introducir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales.
- 05.** Difundir tanto interna como externamente una cultura comprometida con la igualdad.
- 06.** Garantizar la promoción en la entidad y la retribución salarial en función de circunstancias objetivas evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y/o género.
- 07.** Elaborar e implementar un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y/o género.

5. MEDIDAS ESPECÍFICAS

Con el fin de alcanzar los objetivos descritos en el apartado anterior se han diseñado una serie de medidas específicas que se presentan a continuación. Para cada una de ellas se ha identificado un plazo máximo de implementación, una figura responsable y unos indicadores de seguimiento y monitorización.

O1. Garantizar el cumplimiento del Política de Igualdad y su adaptabilidad futura.

ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
Constitución de un Comité de Igualdad	3 meses	Responsable RRHH	Documento de constitución de un Comité de Igualdad

O2. Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección garantizando la objetividad.

ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
Revisión de las webs de los proveedores de servicios de selección evitando continuar la relación contractual con aquellos que utilicen lenguaje sexista	1 año	Responsable RRHH	Listado de webs revisadas
Publicación de las ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características objetivas del Centro sin utilizar lenguaje sexista	Inmediata	Responsable RRHH	Número de ofertas publicadas sin utilizar lenguaje sexista
Basar los procesos de selección en criterios objetivos relacionados únicamente con los conocimientos y habilidades necesarios, evitando formular cuestiones personales en las entrevistas, que lleven aparejadas connotaciones sexistas	Inmediata	Responsable de RRHH Responsables Áreas	
Concienciar a Responsables de las distintas Áreas y Departamentos de la utilización de lenguaje no sexista en la formulación de las cuestiones a realizar en las entrevistas a los candidatos	1 año	Responsable de RRHH Dirección Ejecutiva	Formación a responsables de selección en materia de igual de género en los procesos de selección
Procurar mantener un equilibrio paritario de la plantilla entre hombres y mujeres	Anual	Dirección General y Ejecutiva Responsable RRHH	Análisis de datos del total de trabajadores por segmento y categoría

03. Facilitar la conciliación de la vida personal, profesional y laboral.

ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
Actualizar el catálogo de permisos y medidas de conciliación existentes, así como su difusión entre la plantilla de la entidad	Anual	Comisión de Igualdad Responsable RRHH	Medidas de conciliación existentes
Analizar el establecimiento de un día de teletrabajo para el personal de la plantilla que pueda ejercerlo por sus tareas y actividades	Anual	Comisión de Igualdad Responsable RRHH	Medidas de teletrabajo existentes
Procurar que las convocatorias a las reuniones de trabajo, así como la duración de las mismas, no se extienda más allá de la jornada laboral ordinaria	Inmediata	Dirección General Dirección Ejecutiva Responsables Áreas	Reuniones convocadas fuera de la jornada laboral ordinaria

04. Introducir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales.

ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
Elaborar por escrito un protocolo de actuación existente en caso de embarazo, parto reciente o lactancia	Inmediato	Responsable PRL	Protocolo elaborado
Sensibilizar a la plantilla desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales en materia de igualdad de género otorgando formación sobre los riesgos laborales específicos de las mujeres.	1 año		Formación específica
Realizar una campaña de sensibilización de las mujeres de cara a informar al Centro lo antes posible sobre una posibilidad de existencia de un embarazo, de cara a establecer las medidas de prevención oportunas	1 año	Responsable PRL Responsable RRHH	Campaña realizada
Evaluación específica de las actividades desarrolladas por la trabajadora embarazada con el objetivo de asegurar de idoneidad del puesto	Inmediata	Responsable PRL Responsable de RRHH	Evaluaciones realizadas

05. Difundir tanto interna como externamente una cultura comprometida con la igualdad

ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
Realizar una campaña de sensibilización de toda la plantilla en el uso del lenguaje no sexista	1 año	Comité de Igualdad Responsable RRHH	Campaña realizada
Corregir el lenguaje e imágenes utilizadas en las comunicaciones internas y externas que puedan llevar aparejadas connotaciones sexistas	1 año	Responsable Desarrollo Negocio Responsable RRHH	Actos de comunicación externa e interna sin lenguaje sexista
Informar sobre la aprobación del presente Política de igualdad en la web corporativa de la entidad	1 año	Responsable Desarrollo Negocio	Política de igual publicado en la web corporativa

06. Garantizar la promoción en la entidad y la retribución salarial en función de circunstancias objetivas evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y/o género.

ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
Evaluar anualmente la distribución de la retribución anual segregada por categorías, intervalos salariales y género	Anual	Responsable RRHH Dirección	Análisis anual Dirección CETIM

07. Elaborar e implementar un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y/o género.

ACCIÓN	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR
Elaboración de un protocolo específico para la prevención y actuación sobre prácticas que puedan ser consideradas como acoso sexual	1 año	Comité de Igualdad Dirección	Protocolo de prevención y respuesta al acoso sexual aprobado
Puesta en marcha de las herramientas necesarias para la implantación del Protocolo de prevención y actuación sobre prácticas que puedan ser consideradas como acoso sexual o por razón de sexo	18 meses	Responsable RRHH Dirección	Protocolo de prevención y respuesta al acoso sexual implementado
Difundir entre la plantilla el protocolo de prevención y actuación sobre prácticas que puedan ser consideradas como acoso sexual o por razón de sexo	1 año	Comité de Igualdad; Responsable RRHH Dirección	Protocolo de prevención y respuesta al acoso sexual distribuido a la plantilla

6. SEGUIMIENTO Y MONITORIZACIÓN

Para contribuir a la implementación adecuada de esta Política de Igualdad se contempla la creación de órganos y procedimientos que permitan realizar, por un lado, un adecuado seguimiento de la correcta implementación de las medidas específicas, y por otro, la monitorización de los datos del diagnóstico de la entidad, para poder evaluar el impacto de dichas medidas en la consecución de los objetivos marcados.

Seguimiento de la implementación del Política de Igualdad

La Dirección General del Centro constituirá un Comité de Igualdad, el cual estará compuesto por los siguientes miembros:

- Dirección general del Centro: Presidente/a.
- Dirección ejecutiva del Centro: Vicepresidente/a.
- Responsable del Área Legal del Centro: Secretario/a.
- Responsable del Área de RR HH del Centro: Vocal.

Las principales funciones del Comité de igualdad serán las siguientes:

- Realizar un seguimiento de carácter semestral sobre el grado de implantación de las acciones del Plan
- Modificar, si procede, los plazos de ejecución de las acciones propuestas dentro del Política
- Identificar nuevas necesidades que puedan surgir en la entidad a fin de garantizar la igualdad de oportunidades e implantar nuevas medidas que garanticen la igualdad y no discriminación.
- Realizar propuestas de modificaciones del Política de Igualdad o nuevos Planes de igualdad futuros para su aprobación por parte del Patronato

El Comité de Igualdad se reunirá, al menos, dos veces al año (preferiblemente la primera reunión se celebrará en el mes de mayo y la segunda en el mes de noviembre), a fin de impulsar el presente Política de Igualdad, así como realizar el seguimiento y la evaluación de las medidas de este. Con carácter excepcional, a petición de cualquiera de los miembros del Comité de Igualdad, y previa aprobación de la Presidencia o Vicepresidencia del Comité, se podrá reunir cuantas veces resulte necesario.

Los miembros del Comité podrán delegar, excepcionalmente y previa aprobación de la Presidencia o Vicepresidencia del Comité de Igualdad, la asistencia a las reuniones del Comité en otro profesional de CETIM que dependa jerárquicamente o funcionalmente de ellos.

Los acuerdos del Comité se adoptarán por mayoría simple de los miembros presentes o representados en la reunión. En caso de empate por ausencia de alguno o algunos de sus miembros, la Presidencia del Comité de Igualdad ostentará el voto de calidad.

Monitorización de datos

La determinación del impacto de las medidas específicas en la consecución de los objetivos fijados requiere la monitorización de los datos relativos a las medidas, en función de los indicadores seleccionados. Para ello, el Comité de Igualdad elaborará una memoria anual, que recoja los datos de la entidad asociados a dichos indicadores, recogidos en el Anexo 1 de este plan, y la presentará al Patronato, junto con una propuesta de revisión del Plan, si fuese necesario, para mejorar el cumplimiento de los objetivos.

7. FORMACIÓN INTERNA Y CONTINUADA

Con el objetivo de mejorar el conocimiento y la concienciación de toda la plantilla de CETIM en las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades, se ha diseñado una estrategia de formación interna y continuada que incluirá al menos los siguientes elementos:

- Formación a los responsables sobre la igualdad de oportunidades y el uso de lenguaje y preguntas no sexistas en los procesos de selección.
- Formación a la plantilla en perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y riesgos laborales específicos de las mujeres.
- Sensibilización sobre la importancia de informar al centro lo antes posible sobre posibilidad de embarazo para tomar las medidas oportunas.
- Formación a la plantilla de la importancia del lenguaje no sexista.

8. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PLAN

La aplicación de las actuaciones recogidas en el Política de Igualdad de oportunidades de CETIM se extiende a toda la plantilla y tiene una vigencia de cuatro (4) años, entre 2022 y 2025. Esta Política podrá ser actualizada anualmente en caso de que se detecten necesidades de modificación derivadas del informe anual de monitorización.

Una vez alcanzado el plazo de vigencia y habiendo realizado los análisis necesarios sobre la efectividad de la Política de Igualdad, podrá ser prorrogada o modificada.

La presente Política de Igualdad ha sido aprobada en junio de 2022 por la Dirección de CETIM.

ANEXO I: INDICADORES PARA MONITORIZACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL POLÍTICA DE IGUALDAD

OBJETIVO	INDICADOR	MARCO TEMPORAL
O1	Documento de constitución	3 meses
O2	Listado de webs revisadas	1 año
	Número de ofertas publicadas sin utilizar lenguaje sexista	Inmediata
	Formación a responsables de selección en materia de igualdad de género en los procesos de selección	1 año
	Análisis de datos del total de trabajadores por segmento y categoría	Anual
O3	Medidas de conciliación existentes	Anual
	Análisis establecimiento teletrabajo	1 año
	Reuniones convocadas fuera de la jornada laboral ordinaria	Inmediata
O4	Protocolo elaborado	2 años
	Formación específica	1 año
	Campaña realizada	1 año
	Evaluaciones realizadas	Inmediata
O5	Campaña realizada	1 año
	Actos de comunicación externa e interna sin lenguaje sexista	1 año
	Política de igualdad publicada en la web corporativa	1 año
O6	Informe anual del Comité de Igualdad	Anual
O7	Protocolo de prevención y respuesta al acoso sexual aprobado	1 año
	Protocolo de prevención y respuesta al acoso sexual implementado	18 meses
	Protocolo de prevención y respuesta al acoso sexual distribuido a la plantilla	1 año