



CETMAR
CENTRO TECNOLÓGICO DEL MAR

PLAN DE IGUALDAD DE SITUACIÓN DESDE UNA PERPECTIVA DE GÉNERO

Centro Tecnológico del Mar

Fecha elaboración
12/02/2022

Comisión Negociadora Plan Igualdad
Asesor externo: Isonor Quality, SL

Índice de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	2
Carta de Compromiso de Dirección con las políticas establecidas en el Plan de Igualdad.....	3
2. METODOLOGÍA.....	4
3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	10
4. PLAN DE IGUALDAD	11
MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA.	11
EJE 1: SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	12
EJE 2: FORMACIÓN.....	14
EJE 3: CONDICIONES DE TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	16
EJE 4: CONCILIACIÓN.....	19
EJE 5 PREVENCIÓN DEL ACOSO	20
EJE 6: COMUNICACIÓN.....	23
COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD.	25
SISTEMA DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.	26

1. INTRODUCCIÓN

La Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres), tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual sea su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, se creó el Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que incide de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Posteriormente se han publicado los desarrollos reglamentarios acerca el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso a través de los 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 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

En este sentido, Centro Tecnológico del Mar - Fundación CETMAR (en adelante CETMAR) tiene como objetivo diseñar y elaborar un Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la fundación, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

Con la elaboración y posterior implantación del Plan de Igualdad, CETMAR persigue mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal del personal, su calidad de vida y la salud laboral.

Este principio de igualdad de trato de mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y las derivadas de su maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

CETMAR en la actualidad aún está en situación de implantación voluntaria de plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ya que aún no tiene el deber de elaborar un plan de igualdad dado que cuenta con un personal inferior a 50 personas trabajadoras. Por todo ello pone de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante la firma del máximo órgano de representación de la fundación de la voluntad de adoptar un plan de igualdad acordado con la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras.

Este proyecto se inspira en un principio básico: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, es decir, la forma en la que las personas con las mismas posibilidades, aptitudes y calificación, pueden desempeñar su labor sin que sus condiciones personales, como sexo, edad, etc. suponga un obstáculo.

Carta de Compromiso de Dirección con las políticas establecidas en el Plan de Igualdad

En Vigo, a 23 de febrero de 2022

Centro Tecnológico del Mar- Fundación CETMAR

El Centro Tecnológico del Mar – Fundación CETMAR declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.



Centro Tecnológico del Mar
Fundación CETMAR
Paloma Rueda Crespo
14/02/2022

D./Dña. Paloma Rueda Crespo

Directora Gerente

2. METODOLOGÍA

Metodología y herramientas utilizadas

La Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres), tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual sea su circunstancia.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se realizó un exhaustivo análisis de la situación real de CETMAR, en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la Fundación, llegándose a una diagnosis clara y real de la situación actual.

Este Plan presenta datos un diagnóstico con datos cuantitativos y cualitativos, compilados a través de una serie de mecanismos de recogida de información, análisis y consulta participativa a la plantilla, en lo que a igualdad efectiva de mujeres y hombres se refiere. La información obtenida es comparada con el convenio colectivo por el que se rige la fundación, así como restante normativa laboral de aplicación.

La diagnosis sobre la igualdad de oportunidades es una herramienta que permite analizar la realidad de una fundación en relación a la igualdad de oportunidades, identificando la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres, que dificultan una optimización de todos los recursos humanos en igualdad de condiciones.

La diagnosis proporciona información, conocimiento de esa realidad y elementos que permiten intervenir para reducir los desequilibrios, desigualdades o discriminaciones que puedan existir en la estructura organizativa, con el fin de promover un cambio en la cultura de la fundación, que integre la igualdad de oportunidades como un elemento de calidad.

Las herramientas utilizadas para la elaboración del diagnóstico de situación de CETMAR en materia de género se traducen en la realización de diversas reuniones de carácter formativo para la toma de datos de la situación real de la fundación así como el pase de un cuestionarios sobre políticas de gestión fundacional a la persona responsable de recursos humanos de la fundación, un cuestionario específico para la gerencia, así como otra encuesta a la totalidad de la plantilla, llegándose a una diagnosis clara y real de la situación actual.

En Anexo I recogido al final del presente Plan se presentan los modelos de encuesta realizados, cuyo resumen de resultados se recoge en el presente documento.

Glosario

- **Acción positiva:** estrategias y pautas de actuación que procuran y permiten incidir y corregir las discriminaciones resultantes de prácticas sociales establecidas históricamente, con el objetivo de establecer la igualdad de oportunidades. Tienen tres características básicas
 - Son medidas compensatorias (compensar la discriminación histórica).
 - Están acotadas en el tiempo (mientras no se establece la situación de equilibrio)
 - Se dirigen a cambiar actitudes y a llevar a la práctica la igualdad.
- **Acoso por razón de Sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función Del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un efecto intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **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.
- **Análisis de género:** Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les asignó.
- **Evaluación Del impacto en función Del género:** Examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar se afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.
- **Ayuda familiar:** la Encuesta de Población Activa (EPA) defínela como personas que trabajan sin remuneración reglamentaria en la fundación de un familiar con el que convive y del cual dependen". ES un trabajo que realizan mayoritariamente las mujeres, en tanto cónyuges de quien posee la explotación familiar.
- **Barreras invisibles:** Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.
- **Coeducación:** conjunto de estrategias aplicadas al ámbito educativo y presentadas desde la perspectiva de género que procuran la igualdad en la consideración de las contribuciones e intereses de mujeres y hombres, en todos los contenidos y actividades escolares.
- **Conciliación del trabajo y la vida familiar:** Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y las mujeres a combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.
- **Contrato a tiempo parcial:** aquel en virtud del cual la persona trabajado-rana presta sus servicios durante uno determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77% de la jornada de tiempo completo, establecida en el convenio de aplicación, o de la jornada común máxima a la legal.
- **Datos desglosados por sexo:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.
- **Democracia paritaria:** sistema de organización política de la sociedad en la que mujeres y hombres tienen una representación equilibrada en los órganos de decisión y de poder (entre el 40 y el 60%)
- **Diferencia de retribución entre hombres y mujeres:** Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

- **Discriminación directa:** situación que se produce cuando se trata con menos consideración a una persona en función de su sexo
- **Discriminación indirecta:** situación que se produce cuando una actuación aparentemente imparcial tiene diferentes consecuencias para hombres y para mujeres.
- **Diversificación de opciones profesionales:** concepto que agrupo un conjunto de estrategias e intervenciones que, desde la orientación a la inserción en el empleo, favorece decisiones que no estén condicionadas por los roles de género tanto en mujeres como en hombres
- **División del trabajo:** La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada cómo en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les asignaron.
- **Empleo:** actividad profesional con un valor monetario en el comprado de trabajo.
- **Encuesta de población activa:** es una encuesta que realiza el Instituto Nacional de Estadística, trimestralmente, que categoriza la situación de la población frente al empleo.
- **Equidad entre hombres y mujeres:** Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- **Estereotipos de género:** conjunto de ideas y creencias sobre un determinado grupo humano, que, sin basarse en criterios objetivos, atribuyen a todos los componentes del grupo, determinadas capacidades y actitudes. En el caso de los estereotipos de género representan creencias sobre capacidades y actitudes de mujeres y hombres. Por ejemplo, creyera que las mujeres son más sentimentales y que los hombres son más racionales, por lo que ellas están más capacitadas para el cuidado y ellos para la ciencia.
- **Formación profesional continua:** es la que realizan las personas que están ocupadas para facilitar su desarrollo profesional y su adecuación a las transformaciones productivas.
- **Formación profesional ocupacional:** formación dirigida a la inserción en el empleo. Está diseñada por las administraciones públicas con responsabilidades en temas de empleo en coordinación con las organizaciones empresariales.
- **Formación reglada:** la que establece el sistema público de enseñanza, nacional o autonómico, incluyendo tanto la educación obligatoria como la no obligatoria.
- **Igualdad de género:** significa que mujeres y hombres pueden participar y tienen lo mismo poder y la misma consideración social para tomar decisiones tanto en el ámbito público como en el privado
- **Igualdad de oportunidades:** principio teórico que permite poner en marcha estrategias prácticas para corregir las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres y llegar a la igualdad real.
- **Igualdad formal:** es la dictaminada por las diferentes legislaciones de los organismos públicos en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Defienden que todos los seres humanos son libres para desarrollar sus potencialidades y tomar decisiones, sin verse limitados por la imposición de los roles de género, se valora y se potencia por igual las aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres.
- **Igualdad real:** situación de equilibrio en las relaciones entre hombres y mujeres según la cual tienen las mismas posibilidades para compartir el trabajo, el poder, la toma de decisiones y las responsabilidades familiares, valorando igualmente sus capacidades, necesidades y contribuciones como ciudadanas y ciudadanos.
- **Igualdad:** concepto desarrollado a partir del siglo XVIII, con el ideario del movimiento ilustrado, que remarca la capacidad de autonomía y los derechos igualitarios de la ciudadanía.

- **Indicadores:** hecho o conjunto de hechos observables que permiten deducir la presencia o ausencia de un fenómeno relevante. Son datos significativos de una situación que facilitan la medición de la misma y el conocimiento de su evolución.
- **Indicadores de género:** hechos observables que dan cuenta de la situación y posición de hombres y mujeres. Permiten conocer y seguir la evolución de las intervenciones que se realizan para equilibrar la situación entre ambos.
- **Mainstreaming de género (Transversalidad):** el Grupo de Especialistas en Mainstreaming de la Comisión Europea defínelo como la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.
- **Nuevas tecnologías:** Nuevas tecnologías: la tecnología es el conjunto de conocimientos, instrumentos y procedimientos usados para producir un artefacto o artilugio. ES una respuesta al deseo de modificar las situaciones penosas que se viven, de mejorar la calidad de vida o transformar el medio natural para hacerlo más habitable. La expresión nuevas tecnologías se aplica a los avances tecnológicos que están causando un mayor impacto en las transformaciones de la sociedad actual: informática, comunicación audiovisual y telecomunicaciones basadas en el uso de satélites y fibra óptica.
- **Nuevos yacimientos de empleo:** se trata de un enfoque que relaciona las nuevas necesidades que la población necesita satisfacer (derivadas de la evolución de las motivaciones, intereses, actitudes de la sociedad) con la creación de empleo. El documento a partir del cual se empezó a hablar del tema es el Libro Blanco para el Crecimiento, la Competitividad y el Empleo, elaborado por la Comisión Europea en 1993. Se organiza en cuatro ámbitos:
 - **Servicios de cercanías o servicios a la vida diaria:** a domicilio, atención a la infancia, nuevas tecnologías de la información y la comunicación, ayuda a jóvenes con dificultades...
 - **Servicios de mejora de la calidad de vida:** alojamiento, seguridad, transportes colectivos locales, revalorización de espacios urbanos, comercio de cercanías, gestión de energía.
 - **Servicios de ocio:** turismo, audiovisual, valorización de patrimonio cultural, desarrollo cultural local, deporte.
 - **Servicios ambientales:** gestión de residuos, gestión del agua, protección y mantenimiento de zonas naturales, reglamentación y control de la contaminación.
- **Perspectiva de género:** sistema de análisis de la realidad surgido del pensamiento feminista, que incorpora la variable del género para analizar y realizar propuestas de cambio social, para lograr la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- **Población activa:** personas de 16 y más años que durante la semana de referencia manifiesta estar en disposición de estar empleadas, tenga o no empleo.
- **Población inactiva:** personas de 16 o más años que no están para paradas ni ocupadas. Se clasifica en personas que se ocupan del hogar sin remuneración, estudiantes, personas jubiladas o retiradas, personas que perciben una pensión distinta a la jubilación, personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, personas incapacitadas para trabajar.
- **Población ocupada:** personas de 16 o más años que durante la semana de referencia de la encuesta tienen un empleo por cuenta ajena o realizan una actividad por cuenta propia.
- **Población parada:** personas de 16 o más años que durante la semana de referencia estuvieron sin empleo, en busca de empleo o disponibles para incorporarse a un empleo. Se divide en las personas que buscan el primer empleo y las personas que trabajaron anteriormente.
- **Roles de género:** comprende las expectativas y normas que una sociedad establece sobre cómo debe ser, actuar y sentir una persona en función de que sea hombre o mujer, prefigurando, así, una posición en la estructura social y presentando unas funciones que se atribuyen y que son asumidas diferencialmente por mujeres y hombres.

- **Sectores de actividad económica:** la actividad económica productiva se organiza en tres grades sectores:
 - **Primario:** actividades relacionadas con la extracción de materiales de la naturaleza: agricultura, pesca, silvicultura, minería.
 - **Secundario:** actividades relacionadas con la transformación de la materia prima extraída de la naturaleza: industria textil, agroalimentaria, metalúrgica, automoción.
 - **Terciario:** producción de servicios destinados a cubrir las necesidades de las personas y de los otros sectores: educación, sanidad, servicios a las empresas
- **Segregación horizontal:** Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.
- **Segregación profesional:** concepto que se aplica a la concentración de las mujeres y hombres en un conjunto de ocupaciones diferente según sexo. En el caso de las mujeres son ocupaciones que tienen entre sí la característica común de prolongar el rol de género al ámbito profesional. Explicaría la existencia de profesiones altamente feminizadas como enfermería, administración, limpieza... comparativamente, los hombres se distribuyen en un número más amplio de profesiones y tienen más opciones para elegir. También existen profesiones altamente masculinizadas como todas las relacionadas con la construcción, la automoción, la minería o el ejército.
- **Segregación vertical:** Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.
- **Sexo:** son las características físicas que marcan la diferencia biológica entre machos y hembras segundo su papel potencial en la reproducción.
- **Socialización de género:** proceso por lo que las personas aprenden y interiorizan, a lo largo de su vida, los valores, expectativas y roles que tienen que desempeñar y aquellos que deben rechazar, en base al género. En nuestro contexto, esencialmente, se educa a las mujeres para desarrollarse en el ámbito doméstico y a los hombres para desarrollarse en el ámbito público.
- **Tasa de actividad:** ratio entre población activa y población de 16 y más años por 100.
- **Tasa de ocupación:** ratio entre ocupados y población de 16 y más años por 100.
- **Tasa de paro:** ratio entre personas paradas y activas por 100.
- **Trabajo:** actividad que realizan los seres humanos para producir diferentes bienes y servicios con el fin de cubrir sus necesidades. Se realiza en la esfera productiva o remunerada y en la reproductiva de manera no remunerada.
- **Género:** es el sistema integrado de comportamientos aprendidos por socialización, contruidos históricamente de forma dinámica, que organizan las pautas por las que deben regirse las relaciones sociales entre mujeres y hombres, las respectivas posiciones, funciones y espacios que corresponden a cada uno, por encima de características como la edad, la clase social, el nivel socioeconómico y cultural.

Período de referencia de los datos analizados

Se exponen a continuación los indicadores que se estudiaron bajo los criterios de género, edad y nivel dentro de la compañía en la diagnosis del periodo 01/01/2020 – 06/08/2021, así como las conclusiones a las que se llegaron, las cuáles fueron presentadas a la Comisión de Igualdad durante las reuniones de negociación.

Fecha de recogida de la información

Los datos recogidos en la diagnosis fueron recabados en las diferentes sesiones durante el periodo 01/01/2020 – 06/08/2021.

Fecha de realización del Plan

El diagnóstico fue realizado el 06/08/2021.

La fecha de firma del Plan es el 23/02/2022

Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración

La entidad jurídica encargada del asesoramiento y realización del análisis de datos correspondientes al diagnóstico de situación desde perspectiva de géneros de CETMAR ha sido la entidad consultora externa ISONOR QUALITY, S.L.

Asesoría a la Comisión de igualdad

Se ha contado con la participación, como asesoras de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo. Dichas personas son consultores/as pertenecientes a la entidad ISONOR QUALITY, S.L. integrado por personas con formación como agentes de igualdad, así como dilatada formación y experiencia profesional en el ámbito de igualdad de oportunidades.

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Principales problemas y dificultades detectadas

La Fundación no observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía. Se observa que existen puestos o departamentos en la compañía que están especialmente feminizados.

Ámbitos prioritarios de actuación

- Debido al análisis expuesto anteriormente, en CETMAR la estructura organizacional está compuesta mayoritariamente por personal de sexo femenino. Por eso, una de las mejoras reseñables será identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la entidad.
- Propuesta de revisión de Plan anual de formación en el que se incluyan, entre otros contenidos, formación específica en sensibilización en igualdad de género. Asimismo se proponen la formación en materia de igualdad para todo el personal, y también para las personas que participan en los procesos de formación.
- Se proponen el difundir entre los medios de comunicación de publicaciones de la Fundación, temas que hagan referencia a la igualdad de oportunidades.
- Además, se proponen la elaboración e implantación de un Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral. Dicho procedimiento de actuación será público y se difundirá a todos los integrantes de la compañía.
- Propuesta de integración de la dimensión de género en el contenido de los programas de la investigación y la innovación.

Estas y otras mejoras serán evaluadas de manera detallada en el momento de fijar los objetivos a conseguir con la Implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivos generales

- Favorecer la incorporación y acceso a la Fundación del sexo que se encuentre infrarrepresentado.
- Promover e incrementar la conciliación de la vida laboral y familiar del conjunto de la plantilla.
- Potenciar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de la Fundación
- Concienciar, informar y formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades, Corresponsabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso
- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la Fundación y la conciliación de su vida personal y profesional.

4. PLAN DE IGUALDAD

A partir del diagnóstico de situación, y analizada la situación actual, pueden sacarse diversas conclusiones y propuestas de mejora, orientadas a favorecer la integración de políticas de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de CETMAR.

En CETMAR, el análisis expuesto anteriormente muestra que la estructura organizacional está compuesta mayoritariamente por personal de sexo **femenino**.

Se propone tomar medidas en torno a los siguientes ejes:

- Eje Selección y Procesos de contratación.
- Eje Formación.
- Eje Condiciones de trabajo y clasificación profesional
- Eje Conciliación
- Eje Comunicación.
- Eje Prevención y Actuación frente al acoso.

MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA.

A continuación, se describen las distintas acciones y/o medidas que integran el I Plan de Igualdad las cuales están estructuradas por Ejes, y contienen:

- Los objetivos,
- La descripción y procedimiento,
- Personas a las que se dirige,
- Personas responsables de la medida,
- Medios materiales y recursos previstos para su desarrollo,
- Indicadores de Seguimiento, y
- Cronograma previsto para su ejecución.

EJE 1: SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.
MEDIDA 1.1 ADAPTACIÓN PROCEDIMIENTOS DE ACOGIDA DE LA EMPRESA: INCLUIR INFORMACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA, E INFORMACIÓN RELATIVA AL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO (MEDIDAS PREVENTIVAS (*medida prioritaria*))

OBJETIVOS	Difundir la Igualdad de Oportunidades en la Empresa, e integrarla en los documentos internos de la Empresa															
DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	Y	- Redacción información de medidas en Igualdad así como en materia de acoso - Integración de la información en los documentos de acogida de la empresa.														
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de la empresa y nuevas candidaturas															
PERSONAS RESPONSABLES	Secretario General															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones de trabajo Equipamiento informático Horas de personal de plantilla															
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	- Procedimiento acogida con la documentación nueva integrada														
CRONOGRAMA	2022				2023				2024				2025			
	1 t	2 t	3 t	4 t	1 t	2 t	3 t	4 t	1 t	2 t	3 t	4 t	1 t	2 t	3 t	4 t

MEDIDA 1.2 MEDIDA DE GARANTÍA ERRADICACIÓN DEL SESGO POR RAZÓN DE SEXO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

OBJETIVOS	- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso a la empresa. - Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	Redactar un manual con el procedimiento, fases e instrumentos de selección de cada uno de los puestos de trabajo, que también recoja el sistema de puntuación de cada una de las fases del proceso, cuáles son eliminatorias; y las personas que intervienen en cada fase. Se comunicará el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, la oferta prioritaria al personal de empresa, el uso de un lenguaje inclusivo, y cuántos otros aspectos más resulten necesarios para garantizar la transparencia, objetividad y ausencia de sesgos de género a lo largo de los procesos de selección. Se creará una herramienta para medir el grado de satisfacción de los candidatos con el proceso selectivo.
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de la empresa y nuevas candidaturas
PERSONAS RESPONSABLES	Secretario General
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones de trabajo Equipamiento informático Horas de personal de plantilla
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE - Número de trabajadores/as de la empresa incorporados/as a la empresa desagregado por sexo y categoría profesional. - Grado de satisfacción de las personas participantes en el proceso selectivo con las herramientas utilizadas. - Grado de satisfacción del personal de CETMAR a cargo de solicitar nuevos perfiles profesionales con el manual.
CRONOGRAMA	2022 2023 2024 2025
	1 t 2 t 3 t 4 t 1 t 2 t 3 t 4 t 1 t 2 t 3 t 4 t 1 t 2 t 3 t 4 t

EJE 2: FORMACIÓN

MEDIDA.2.1 REALIZAR FORMACIÓN SENSIBILIZACIÓN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODA LA PLANTILLA																
OBJETIVOS	Formar, concienciar y sensibilizar sobre la importancia de la integración de la Igualdad de Oportunidades en la empresa como principio generador de competitividad empresarial y calidad en el empleo															
DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	Y Realización y planificación de talleres/píldoras de formación para toda la plantilla de la empresa, promoviendo los principios de igualdad de oportunidades.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	Comité de formación.															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Formadores/as especializados/as en la materia (subcontratación) Aula Formación, Equipamiento para la impartición, y materiales didácticos Comunicados internos Equipamiento informático Horas de personal de plantilla															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Número de píldoras de formación realizadas - Número de personas que han recibido las píldoras de formación desagregados por sexo, y categoría profesional.															
CRONOGRAMA	2022				2023				2024				2025			
	1t	2t	3T	4t	1t	2t	3T	4t	1t	2t	3T	4t	1t	2t	3T	4t

MEDIDA 2.2 REALIZAR FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO A LAS PERSONAS INVOLUCRADAS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL / PROMOCIÓN, ASÍ COMO PERSONAS QUE GESTIONAN Y DIRIGEN EQUIPOS DE TRABAJO, PARA EVITAR SESGOS DE GÉNERO.

OBJETIVOS	Formar, concienciar y sensibilizar sobre la importancia de la aplicación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión y dirección de equipos de trabajo, como elemento generador de competitividad empresarial y calidad en el empleo															
DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	Y Diseño programa formativo para personal que gestiona personas. Programación de Cursos de Formación a las personas implicadas en la dirección, gestión y coordinación de personas y equipos de trabajo.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de Mandos intermedios, Responsables y Dirección															
PERSONAS RESPONSABLES	Comité de formación.															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Formadores/as especializados/as en la materia (subcontratación) Aula Formación, Equipamiento para la impartición, y materiales didácticos Comunicados internos Equipamiento informático Horas de personal de plantilla para recibir la formación															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Número de cursos realizados - Número personas formados/as, desagregados por sexo y Grupo Profesional															
CRONOGRAMA	2022				2023				2024				2025			
	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t

EJE 3: CONDICIONES DE TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Medida 3.1 TRANSPARENCIA E IGUALDAD EN POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS	Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.															
DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	Realizar un análisis en profundidad de la estructura salarial que contemple el salario base y los diferentes complementos, comprobando los orígenes de las cuantías que integran los conceptos retributivos para garantizar la transparencia, de forma que pueda conocerse y comprobarse los criterios de retribución y su respeto a los principios del Plan de Igualdad. Tomar medidas para cumplir con la igualdad.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Todo el personal de plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	Secretario General RLT															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Horas de personal de plantilla para llevar a cabo el análisis. Equipamiento informático.															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- N° de personal para un mismo puesto (valoración puesto) que no recibe las mismas retribuciones / personal total mismo puesto. - Análisis de la retribución media de nueva incorporación (mujeres / hombres). - N° de diferencias entre personas en mismo puesto con distinta retribución.															
CRONOGRAMA	2022				2023				2024				2025			
	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3 t	4t

MEDIDA 3.2 ELABORACIÓN DEL CUADRO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE ACUERDO A LAS HERRAMIENTAS PUESTAS A DISPOSICIÓN EN EL MINISTERIO DE IGUALDAD

OBJETIVOS	Establecer el cuadro de Valoración de puestos de trabajo según las herramientas del Ministerio de Igualdad.															
DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	Revisión de los puestos de trabajo del diagnóstico. y Entrevistas al personal de plantilla: Definición de factores, niveles y ponderación Redacción y validación de las fichas de puestos de trabajo. Sistema de valoración de puestos de trabajo y retribuciones.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de la empresa															
PERSONAS RESPONSABLES	Secretario General Comisión Negociadora del Plan de Igualdad															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones de trabajo Base datos de personal y registro retributivo. Fichas de puesto de trabajo Equipamiento informático Horas de personal de plantilla															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Números de factores revisados y adaptados. - Manual de Valoración de puestos de trabajo.															
CRONOGRAMA	2022				2023				2024				2025			
	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t

Medida 3.4 REVISIÓN DEL CUESTIONARIO DE INFORMACIÓN A LA PLANTILLA DEL PLAN DE IGUALDAD																
OBJETIVOS	Realizar un cuestionario para el diagnóstico del Plan de Igualdad a medida de las características de la Fundación, que aporte la visión del personal de CETMAR en relación a la situación actual en materia de igualdad.															
DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	Y Elaboración de una encuesta a la plantilla, recogida y análisis de los resultados.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Todo el personal															
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión negociadora del Plan de Igualdad															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Horas de personal de plantilla para llevar a cabo el análisis. Equipamiento informático.															
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	- No de personas que responden a la encuesta con datos segregados por sexo.														
CRONOGRAMA	2022				2023				2024				2025			
	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3 t	4t

EJE 4: CONCILIACIÓN
MEDIDA 4.1 CREACIÓN DEL REGISTRO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ANUAL.

OBJETIVOS	- Crear un registro de Conciliación que permita extraer información sobre su nivel de utilización de dichas medidas.															
DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	Y Diseño del sistema de registro, que recoja la información de personas que se acogen a medidas de conciliación (reducción horario, teletrabajo, flexibilidad, permisos específicos) Análisis e informe anual de las medidas utilizadas															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de la empresa															
PERSONAS RESPONSABLES	Secretario General															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones de trabajo Equipamiento informático Horas de personal de plantilla															
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE - Registro de conciliación. - Porcentaje de personal, desagregado por sexo, puesto y grupo profesional, que se acoge a las medidas, según tipología de la medida.															
CRONOGRAMA	2022				2023				2024				2025			
	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3 t	4t

EJE 5 PREVENCIÓN DEL ACOSO
MEDIDA 5.1 - Elaboración de un Protocolo para la Prevención y procedimiento de actuación en casos de denuncia por acoso sexual, laboral, orientación sexual, identidad y/o expresión de género

OBJETIVOS	Establecer un procedimiento de actuación para el caso de que alguna persona trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso laboral pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y adopten las medidas pertinentes según el caso.															
DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	Y Elaboración del protocolo. Realización campaña informativa a toda la plantilla sobre el Protocolo de actuación de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	Secretaría General Comisión Seguimiento y Evaluación															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Asesoría externa Comunicados internos Equipamiento informático Horas de personal de plantilla															
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE - Nuevo Protocolo y difusión entre los trabajadores.															
CRONOGRAMA	2022				2023				2024				2025			
	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t

MEDIDA 5.2 REALIZAR PÍLDORAS FORMATIVASEN MATERIA DE ACOSO AL CONJUNTO DE LA PLANTILLA																
OBJETIVOS	Formar y sensibilizar al conjunto de la plantilla, en materia de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Difundir medidas preventivas															
DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	Y	- Realización y planificación de talleres/píldoras de formación para toda la plantilla de la empresa.														
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla de la empresa															
PERSONAS RESPONSABLES	Comité de formación															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	EL	Formadores/as especializados/as en la materia (subcontratación) Aula Formación, Equipamiento para la impartición, y materiales didácticos Comunicados internos Equipamiento informático Horas de personal de plantilla														
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	- Número de píldoras formativas realizadas - Número personas formadas, desagregado por sexo y Grupo Profesional														
CRONOGRAMA	2022				2023				2024				2025			
	1 t	2 t	3 t	4 t	1 t	2 t	3 t	4 t	1 t	2 t	3 t	4 t	1 t	2 t	3 t	4 t

MEDIDA 5.3 REALIZAR FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE ACOSO Y SU PREVENCIÓN A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN IGUALAD																
OBJETIVOS	Formar las personas responsables de Coordinar y realizar un seguimiento de la implantación y ejecución del Plan de Igualdad, en materia de Acoso y sus procedimientos.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	- Diseño estructura Taller formativo - Programación de la formación															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad															
PERSONAS RESPONSABLES	Comité de formación															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Formadores/as especializados/as en la materia (subcontratación) Aula Formación, Equipamiento para la impartición, y materiales didácticos Comunicados internos Equipamiento informático Horas de personal de plantilla															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- N° personas formadas desagregado por sexo, grupo profesional y puesto de trabajo															
CRONOGRAMA	2022				2023				2024				2025			
	1 t	2 t	3 t	4 t	1 t	2 t	3 t	4 t	1 t	2 t	3 t	4 t	1 t	2 t	3 t	4 t

EJE 6: COMUNICACIÓN.
MEDIDA 6.1 REVISIÓN DEL LENGUAJE EN DOCUMENTOS DE LA EMPRESA Y EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA PARA ADAPTACIÓN A UN USO NO SEXISTA E INCLUSIVO.

OBJETIVOS	Promover una Comunicación tanto interna como externa basada en los principios de igualdad integrando un lenguaje inclusivo y no sexista.															
DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	Y Revisión de documentos internos, actualizar y realizar las modificaciones pertinentes, en los casos que proceda, utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista..															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla, proveedores, colaboradores y clientes															
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables de área															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones de trabajo Equipamiento informático Documentos de la empresa y manuales Horas de personal de plantilla															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Número de documentos revisados y modificados - Número de nuevos documentos publicados según revisión de acuerdo al Plan.															
CRONOGRAMA	2022				2023				2024				2025			
	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t

MEDIDA 6.2 - PROMOCIONAR LAS VOCACIONES CIENTÍFICO – TECNOLÓGICAS DE LAS NIÑAS Y MUJERES																
OBJETIVOS	Promoción de las vocaciones científico – tecnológicas de las niñas y mujeres tanto a nivel regional como estatal, europeo e internacional. Atracción del talento femenino a las profesiones STEM.															
DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	Elaboración de propuestas dirigidas a escolares que visibilicen las contribuciones de las mujeres en las áreas relativas a la actividad de CETMAR. Y Visitas Formulación de actividades específicas en los proyectos para atraer a mujeres y niñas a vocaciones STEM.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	Secretaría General Técnico de comunicación Coordinadores de área															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Materiales de promoción STEM. Horas de personal de plantilla															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Número y tipo de materiales elaborados dirigidos a escolares. - Número de centros y escolares segregados por sexo que reciben los materiales. - Número de centros y escolares segregados por sexo alcanzados															
CRONOGRAMA	2022				2023				2024				2025			
	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t

COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, será la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del I Plan de Igualdad, que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa, desarrollando una cultura en la organización que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres.

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento del I Plan de Igualdad está compuesta por una persona en representación de la Empresa, y una persona de la Representación Legal de los/as trabajadores/as:

- Por la empresa, CENTRO TECNOLÓGICO DEL MAR – FUNDACIÓN CETMAR.
 - Paloma Rueda Crespo
- Por la Representación Legal de las personas trabajadoras de la empresa:
 - M. Florencia Arenaza Gomory (Confederación Intersindical Galega)

Son funciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del I Plan de Igualdad:

- Velar que en la Empresa se cumpla el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Proponer medidas de mejoras encaminadas al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades
- Difundir el compromiso adquirido, los resultados del diagnóstico y del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Negociar las propuestas de Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la Empresa y promover su implementación.
- Realizar el seguimiento, evaluación y control del Plan de Igualdad, de su implantación y de cuantas acciones se aprueben tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en la empresa

Dicha Comisión, realizará reuniones de evaluación y seguimiento del Plan:

- Reuniones ordinarias: La Comisión se reunirá con carácter semestral.
- Reuniones extraordinarias: Las reuniones se podrán convocar por cualquiera de las partes, cuando lo convoque o lo solicite un tercio del número total de personas miembros. En este último caso, la celebración de la reunión no podrá demorarse por más de quince días desde la fecha que fuera solicitada.

Se deberá realizar convocatoria de reunión con una antelación mínima de 7 días naturales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

De todas las reuniones celebradas se levantará acta de la misma.

SISTEMA DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.

El Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, se ocupará de:

- Realizar un seguimiento del desarrollo y cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de la Empresa, en el que se analizarán los hitos, incidencias, medidas correctoras y propuestas de mejora que se hayan podido establecer, así como del cronograma de ejecución y sus indicadores.
- Elaborar informes de seguimiento del Plan.

Las modificaciones, cambios y/o mejoras, que se decidan realizar en el Plan de Igualdad deberán estar claramente justificadas y motivadas. Además, deberán ser aprobadas por la mayoría de las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

El I Plan de Igualdad tendrá además un Sistema de Evaluación compuesto por una evaluación intermedia y una evaluación final. En las mismas, se analizarán:

- Los Resultados del Plan (cualitativos y cuantitativos): recogiendo el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, y el nivel de consecución de los objetivos esperados.
- Evaluación de Proceso e Impacto: recogiendo los cambios establecidos en acciones previstas y el nivel de desarrollo de las mismas; así como el análisis del impacto en el que se analizará, si los hubiera, reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres, y grado de conocimiento de la Igualdad de oportunidades en la Empresa.