

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. PRESENTACIÓN CIDETEC.....	2
3. MARCO LEGAL.....	2
4. ACTUACIONES INICIALES.....	3
5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	4
6. OBJETIVOS Y ACCIONES DE MEJORA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	10

Elaborado por:	Aprobado por:
<b>Juan Carlos Morla</b> Director de Personas y Operaciones	<b>Javier Rodríguez</b> Director General

## 1. INTRODUCCIÓN

El II Plan de Igualdad de CIDETEC responde al firme compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre géneros. Este Plan de Igualdad es el resultado de la evaluación del segundo plan que se elaboró debido a la aprobada RD-Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, y tiene en cuenta los nuevos requisitos del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Previa a la negociación del Plan se ha realizado: a) por un lado, la revisión y evaluación de las medidas y acciones contenidas en el anterior Plan de Igualdad; b) por otro, el diagnóstico de la situación actual de CIDETEC de acuerdo al RD 901/2020; c) así como las aportaciones realizadas a través de la encuesta realizada al personal de CIDETEC.

## 2. PRESENTACIÓN CIDETEC

CIDETEC es una organización privada de investigación aplicada fundada en 1997 que tiene como objeto la aportación de valor a las empresas mediante la captación, generación y transferencia de conocimiento tecnológico. Ubicado en la sede de Donostia-San Sebastián del Parque Científico Tecnológico de Gipuzkoa y con instalaciones también en el Polo de Movilidad de Eskuzaitzeta Gipuzkoa y MUBIL, CIDETEC integra a centros de referencia internacional en Almacenamiento de Energía e Ingeniería de Superficies.

- Almacenamiento de Energía

CIDETEC Energy Storage es un centro especialista en la generación de nuevas tecnologías de baterías y su transferencia a la industria. El centro tiene capacidad para desarrollar productos y procesos completos y ofrece servicios de validación de materiales, fabricación piloto, ingeniería de packs y ensayo y análisis post-mortem de baterías.

- Ingeniería de Superficies

CIDETEC Surface Engineering es un centro referente en la ingeniería de superficies y eje de un polo de innovación especializado en el desarrollo de estas tecnologías, proporcionando soluciones para las superficies a lo largo de toda la cadena de valor dirigidas a los sectores de automoción, aeroespacial, generación de energía, entre otros.

Cada uno de estos centros cuenta con su propia sede e instalaciones dotadas de equipamiento de primer nivel, entre los que destacan una planta piloto para la fabricación integral de baterías, instalaciones específicas para el testeo de baterías de primer nivel europeo (ubicadas en MUBIL), equipamiento para sintetizar, caracterizar y procesar polímeros y composites avanzados, laboratorios completamente equipados para el estudio, caracterización y tratamiento de superficies.

Asimismo, entre los datos principales relacionados con el personal de CIDETEC cabe destacar que el **55%** de la plantilla actual son mujeres, frente al **45%** de los hombres.

## 3. MARCO LEGAL

El Plan de Igualdad es una medida que nace de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, donde en su artículo 45 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Con esta finalidad, las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Por lo tanto, este marco legal es un instrumento estratégico que sitúa la política de igualdad en el punto de mira de la actividad empresarial, donde el objetivo de estos planes es garantizar la igualdad hombres/mujeres, mediante medidas concretas. Por eso, el contenido de un Plan de Igualdad incluye los objetivos que se persiguen y las estrategias y acciones que deben conducir a los mismos.

Tras el desarrollo de las normativas realizadas por 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, sobre el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007 se ha producido una ampliación generalizada en la obligación de implantación de un Plan de Igualdad a las empresas con más de 50 trabajadores dentro de un periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019.

Asimismo, el 14 de octubre de 2020 se publicaron dos Reales Decretos de especial importancia en materia de igualdad, que vienen a regular y desarrollar aspectos no tratados en el Real Decreto-Ley 6/2019, del 1 de marzo. De ahí la presente actualización tanto del Diagnóstico que precede al presente Plan como de este último propiamente. Por un lado, el 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, tiene por objeto llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como lo relativo al registro e inscripción de los mismos. Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, complementa lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y desarrolla la exigencia contenida en este último de incluir una auditoría salarial.

#### 4. ACTUACIONES INICIALES

En primer lugar, como parte del arranque oficial de las actuaciones iniciales de CIDETEC en relación al cumplimiento del marco legal del registro de un Plan de Igualdad, a fecha de diciembre del 2019 se obtiene un documento aprobado por la Dirección General del centro como “Garantía del compromiso de la Dirección del Plan de Igualdad” (ver Anexo I). En él, se comprometía con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres que trabajan en CIDETEC.

Por otro lado, en octubre 2025 se constituye la nueva Comisión de Igualdad de CIDETEC, apoyada por una formación específica que capacita a los asistentes en base al marco legal aplicable. Cabe mencionar antes de nada que CIDETEC no dispone de Comité de Empresa, por lo que se regula por el Estatuto de los Trabajadores; y sobre él, la organización dispone de un documento que regula las condiciones laborales y mejoras sobre el Estatuto, donde se amplían algunos de los derechos para todos los empleados de CIDETEC.

La citada Comisión por tanto ha sido conformada mediante la participación de personas voluntarias de manera paritaria entre mujeres y hombres, categorías profesionales (Dirección y trabajadores), y el peso de los centros en materia de personas siendo los participantes: Juan Carlos Morla, Haritz Macicior, Elixabete Ayerbe, Eva García, Juan Antonio Alduncín, Álvaro Doñoro, Iker Alecha, Elena Iruin, Iñigo Aróstegui, Oihane Garrido, Natalia Gutiérrez, Natividad Díaz y David Vélez que participa en calidad de observador. En representación del sindicato ELA, participa Oscar Moro. Estas personas se encargarán, entre otros asuntos, de: velar por el principio de igualdad de oportunidades en la empresa; aprobar el diagnóstico de situación de la organización; realizar y debatir propuestas de mejora; desarrollar las medidas oportunas como el Plan de Igualdad; y realizar el seguimiento del Plan de Igualdad una vez constituido y aprobado.

Asimismo, tal y como se ha mencionado anteriormente, CIDETEC ya estaba focalizada hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por mucho antes de la constitución oficial de la Comisión de Igualdad fueron aplicadas de manera generalizada y sistemática, multitud de medidas alineadas con este objetivo. Por ello, cabe destacar las siguientes:

- Flexibilidad horaria: a pesar de que ya se habían realizado distintos esfuerzos en materia de flexibilidad horaria en CIDETEC, en 2021 se reforzó esta medida con la posibilidad para todo el personal de entrada

libre entre las 7:00h y 9:00h y salida entre 15:30h y 17:30h. Constatando a día de hoy la buena acogida de esta medida por parte de las personas de CIDETEC, facilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- Reducción de jornada para el cuidado de personas dependientes: Según legislación vigente, se tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En CIDETEC, se amplía dicho derecho, disminuyendo el límite inferior, ofreciendo la posibilidad de disfrutar de jornada equivalente a la resultante de una jornada anual de horario diario de siete horas. Dicha medida es utilizada por un amplio nº de personas en CIDETEC.
- Facilidad de conciliación: CIDETEC ya había implantado la posibilidad para las personas que tienen hijos a su cargo de reducir el tiempo de descanso para la comida a 30 minutos (en vez de los 60 minutos estipulados para toda la plantilla). Sin embargo, esta medida se amplió al resto del personal en el 2019 como parte de la flexibilidad horaria.
- Protocolo de acoso: CIDETEC contaba ya con un protocolo de resolución de conflictos con anterioridad a la constitución de la Comisión de Igualdad, documento que se vio actualizado a raíz de las respuestas obtenidas en la última encuesta realizada sobre riesgos psicosociales. Y en septiembre de 2025 se elaboró el Procedimiento de Prevención y actuación frente al acoso sexual por razón de sexo, orientación, identidad sexual y expresión de género cumpliendo con el marco legal aplicable de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Teletrabajo: CIDETEC ya ofrecía la posibilidad de disfrutar de Teletrabajo en casuísticas justificadas como el periodo final del embarazo, pero como consecuencia de la situación generada durante la pandemia del Covid-19 y tras la finalización del estado de emergencia sanitaria se generalizó su uso posibilitando la realización de esta modalidad en diferentes situaciones establecidas concretas recogidas en una instrucción específica.
- Formación sobre liderazgo: De forma continua se realizan formaciones sobre liderazgo, gestión de equipos y gestión de personas encaminadas a que tanto los hombres como las mujeres se formen en estas disciplinas con el objetivo de posibilitar el ascenso a puestos de responsabilidad a las mujeres en igualdad de condiciones.
- Proyecto Inspira STEAM: A finales del 2019 se firmó un acuerdo de compromiso de apoyo al proyecto Inspira STEAM, donde el objetivo es concienciar a la sociedad y promover el acceso de las jóvenes a todo tipo de formaciones y profesiones. A fecha de redacción de este Plan de Igualdad sigue vigente el acuerdo con el Proyecto Inspira STEAM.
- Proyecto EMAKUMEAK ZIENTZIA: Desde 2023 que firmamos un acuerdo con la entidad, todos los años tenemos participación activa en diferentes actividades para animar sobre todo a las niñas de que estudien temas relacionados con la ciencia.
- Lanzamiento de proyecto Carreras Profesionales: a finales de este 2021 se lanzó al proyecto interno de definición de planes de desarrollo de carreras profesionales lo cual aportará a CIDETEC, entre otros muchos beneficios, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en puestos de igual valor. Consecuencia de este proyecto, en la actualidad se ha definido una metodología de evaluación del desempeño asociada a un subproceso del Sistema de Gestión de CIDETEC, que está a la espera de implantarse a través de herramientas TIC.

## 5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Con el objetivo de conocer la situación real de CIDETEC en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, anualmente se realiza un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de CIDETEC. De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se construyen las respuestas para, a través de las

acciones recogidas en el Plan, poner solución o mejorar las cuestiones que detecte el diagnóstico que deban ser mejoradas.

Se han analizado en este diagnóstico las siguientes áreas:

1. Procesos de selección y contratación
2. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas
3. Condiciones de trabajo
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
5. Infrarrepresentación femenina
6. Prevención del Acoso Sexual, por razón de sexo y género.

Los datos para la elaboración del diagnóstico, así como la encuesta y los datos de auditoría salarial fueron recogidos durante los años 2024 y 2025 teniendo en cuenta datos de la anualidad anterior, donde han participado tanto el área de Personas de CIDETEC como la de Operaciones como apoyo desde la perspectiva de control interno.

#### PRINCIPALES DATOS CUANTITATIVOS- POR GÉNERO

Tras el diagnóstico realizado con los datos del ejercicio 2024, CIDETEC obtiene unos resultados altamente positivos en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres y se puede concluir que en términos generales no existen patrones por los cuales se discrimine repetidamente en ninguno de los parámetros donde se ha realizado la medición.

La primera conclusión es que el 55% de la plantilla son mujeres y el 45% hombres, dato que habrá que tener en cuenta a la hora de analizar el resto de los indicadores por género para aclarar el sesgo hacia el mayor número de mujeres y la tendencia por tanto en la mayoría de los indicadores donde la diferencia es apreciable. En cuanto a la distribución por centro, cabe destacar que en el caso del Centro de Nanomedicina (hasta noviembre de 2025 ha existido este centro integrado en la actualidad en el centro de Ingeniería de Superficies) un 80% son mujeres frente al % 20% de hombres, en cambio, en Almacenamiento de Energía el 47% son mujeres frente al 53% que son hombres. Esto se debe a las candidaturas recibidas para el perfil de puestos que es requerido para cada centro, pero se nota un cambio de tendencia aumentando el indicador de mujeres.

En cuanto a la edad media por centros, es similar para ambos, siendo la Unidad de Estrategia Corporativa la que encabeza la edad media de hombres con 47 años y mujeres con 42 años.

En cuanto a la antigüedad por centro, se puede observar que la Estrategia Corporativa es donde se encuentra mayor nivel de antigüedad, hecho que tiene coherencia si se tiene en cuenta que la mayor parte de las personas que formaron CIDETEC en sus inicios continúan actualmente en la empresa.

Siguiendo con la misma variable de antigüedad, pero incluyendo el filtro por categoría profesional, se obtiene el dato de que la de Investigador Junior es aquella donde menor antigüedad encontramos, ya que la rotación es mayor que en otras categorías y además muchas de las personas de este nivel han ido ascendiendo a otras categorías (p.ej.: Senior, Principal).

En la distribución de género por categorías profesionales destaca el dato de que, a mayor responsabilidad jerárquica, menor es el número de mujeres. No obstante, la Dirección de CIDETEC por su parte está tranquila ya que se considera que esto no se debe a un patrón establecido, sino que se facilita igualdad de condiciones

para todos, con las mismas oportunidades y posibilidades de conciliación para todos, independientemente del género. Siguiendo con la distribución de perfiles por género y centro, se puede observar la misma tendencia.

Durante el último año se han incorporado 51 personas, de las cuales 25 han sido hombres y 26 mujeres. De las personas trabajadoras en CIDETEC, independiente mente del género todas las personas tienen contrato indefinido

En lo que a las titulaciones se refiere, cabe mencionar que el 22% de la plantilla total de mujeres tiene el título de doctoras frente al 15% de hombres.

En cuanto a jornadas Laborales, en CIDETEC trabajan en jornada completa el 45% de mujeres y 42% de hombres, mientras que en jornada reducida trabajan el 11% mujeres frente al 2% de hombres.

Por último, es reseñable comentar que CIDETEC, por ser parte de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación, debe cumplir requisitos de obligado cumplimiento, lo que imposibilita promocionar a las personas a diferentes categorías en los supuestos en los que, por ejemplo, no cumplen requisitos de titulación. A pesar de ello, en los últimos 4 años se ha promocionado a 18 mujeres y 8 hombres, lo que evidencia un proceso de promoción basado en la igualdad de oportunidades.

### 1-Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Los criterios y canales de información y/o comunicación de los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional, etc. se recogen desde el proceso P8 Personas perteneciente al Sistema de Gestión Integrado de CIDETEC.

En el último año se han realizado 51 incorporaciones, 25 hombres (con edades entre los 25 y los 43 años) y 26 mujeres (con edades entre los 23 y los 48 años), de las cuales 2 mujeres se han incorporado a las categorías de mayor responsabilidad frente a 1 hombre. Durante el 2024 dejaron CIDETEC 45 personas, 15 hombres (con edades entre los 21 y los 41 años) y 30 mujeres (con edades entre los 22 y los 49 años), siendo 2 bajas en el género femenino por excedencia, 16 bajas por baja voluntaria y 9 bajas del género masculino por la misma razón. 4 mujeres y 4 hombres que no superaron el periodo de prueba, y 7 mujeres fueron despedidas de manera objetiva mientras que 2 hombres lo fueron por la misma razón. De las bajas registradas, 44 estaban relacionadas con contratos indefinidos y 1 con temporales.

Analizando la categoría del personal que deja CIDETEC, tenemos 1 investigador principal, 1 investigador senior, 24 investigadores junior, 3 administrativos y 14 técnicos de laboratorio. Tal y como se ha comentado anteriormente, la categoría "Investigador junior" es la que mayor rotación tiene.

### 2- Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

El método de valoración de los puestos de trabajo llevado a cabo en CIDETEC se basa en clasificar a las personas con similares funciones y/o responsabilidades relativas a cada puesto de trabajo en una misma categoría profesional. De este modo, se obtienen las siguientes categorías sobre las cuales se ha realizado la medición de las diferencias retributivas:

- G1
- G2
- G3
- G4
- Técnico de Laboratorio
- Administrativo Junior
- Administrativo Senior y Responsable

- Dirección y Business Development Manager

Cabe destacar la excepcionalidad de algunos casos en algunas categorías, donde se da la particularidad de que existen personas que desempeñan tareas y responsabilidades asociadas a una categoría superior y que, por lo tanto, su salario va acorde a ello. Es decir, la retribución es superior al resto de personas de la categoría donde se encuentra. Sin embargo, por criterios marcados por la RVCTI, a estas personas no se les puede promocionar a la categoría superior porque no cumplen ciertos requisitos de titulación, como por ejemplo no poseer el título de doctor. Es por ello por lo que CIDETEC no puede evitar estas casuísticas y sigue clasificando al personal en base a puestos de igual valor, si bien cabe decir que estas situaciones excepcionales no repercuten en diferencias sustanciales sistémicas a nivel de sistema retributivo.

El análisis no ha detectado indicios de discriminación retributiva directa o indirecta. Las diferencias existentes en determinadas categorías se encuentran **justificadas objetivamente y no alcanzan el umbral del 25 %** establecido en la normativa para exigir una explicación formal. Cabe mencionar que se ha sido necesario realizado ciertas agrupaciones ya que en caso contrario se obtendría una identificación directa de las personas concretas y su retribución vulnerando la legislación RGPD.

CIDETEC a finales del año 2024 disponía en plantilla de: 19 administrativos junior mujeres y 9 hombres; 40 técnicos de laboratorio mujeres y 19 hombres; 51 investigadores junior mujeres y 50 hombres; 19 investigadores senior mujeres y 14 hombres; 8 investigadores principales mujeres y 9 hombres; 9 responsables y administrativos senior mujeres y 6 hombres; y 4 directoras y desarrolladoras de negocio mujeres y 10 hombres.

### 3- Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo se regulan a través del documento "Regulación de las condiciones laborales del personal de CIDETEC" que describe las mejoras disponibles sobre el Estatuto de los trabajadores. La información relativa a los salarios ha sido aportada a través de la auditoría salarial

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

En términos de jornadas laborales, a pesar de que a nivel de datos obtenidos se concluye que las mujeres disfrutan en mayor medida del derecho de la reducción de jornada, hay que destacar que en CIDETEC se facilitan los mismos derechos de conciliación tanto para hombres como mujeres tal y como se detalla en el apartado de actuaciones iniciales.

En cuanto a permisos y licencias en 2024 se han registrado 1952 horas por maternidad, 389 horas por paternidad, 1380,25 horas por enfermedad durante el embarazo, 10.097 horas por enfermedad común y 0 horas por accidente laboral. Los datos disponibles desagregados no muestran diferencias relevantes entre los centros.

Profundizando en los casos de reducciones en el último año, entre las 30 mujeres solicitantes las mismas se distribuyen a partes iguales entre técnicos de laboratorio, personal investigador y estrategia corporativa; y entre los hombres los solicitantes corresponden a 3 investigadores y 1 técnico de laboratorio. En cuanto a los motivos por los cuales se han solicitado las reducciones, en CIDETEC el 100% lo realiza por conciliación familiar. Asimismo, la mayoría de las reducciones las han solicitado personal con una antigüedad superior a 10 años, donde sólo 4 mujeres llevan menos de 10 años en la empresa.

### 5. Infrarrepresentación femenina

No se observa en CIDETEC infrarrepresentación femenina representando las mujeres el 55% del total de la plantilla. Tal y como se ha comentado en la distribución de género por categorías profesionales destaca el dato de que, a mayor responsabilidad jerárquica, menor es el número de mujeres.

CIDETEC ha analizado la distribución de las personas por categorías en el diagnóstico realizado, definiendo para ello 7 categorías, de las cuales, en administrativo junior, técnico de laboratorio, investigador junior y responsable y administrativo senior el número de mujeres es bastante superior al de hombres. Sin embargo, para investigador principal, y directores y desarrolladores de negocio, éstos tienen un pequeño porcentaje superior de hombres frente al de mujeres. Tal y como se ha comentado al inicio del diagnóstico, la Dirección de CIDETEC es consciente de que esta situación no se debe a un patrón establecido. Teniendo en cuenta las promociones realizadas en los últimos 4 años, se puede observar que las mismas han sido mayoritariamente de mujeres lo que permite confirmar que existe igualdad de oportunidades para ambos géneros.

#### 6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y género

CIDETEC tiene definido un protocolo de resolución de conflictos desde el 2025. Dicho protocolo tiene por objeto promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones.

En la encuesta relacionada con el Plan de Igualdad CIDETEC presenta un clima laboral positivo en igualdad y diversidad, con la mayoría de las personas percibiendo equidad en promoción, selección y trato diario. Sin embargo, las diferencias de género destacan, aunque con diferencias mínimas, que:

- Las mujeres son más conscientes de posibles sesgos de género y discriminación en algunos procesos.
- Los hombres muestran mayor percepción de riesgo profesional al acogerse a medidas de conciliación.
- Ambos géneros valoran positivamente la conciliación y la inclusión, aunque se identifican pequeñas áreas de mejora en comunicación y percepción de oportunidades.

En conjunto, los resultados sugieren que CIDETEC mantiene un entorno inclusivo, pero podría reforzar la transparencia y sensibilización de políticas de conciliación y prevención de sesgos para reducir las diferencias de percepción entre géneros.

### 6. OBJETIVOS Y ACCIONES DE MEJORA DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se resumen las acciones de mejora debatidas y aprobadas en la Comisión de Igualdad de CIDETEC con el objetivo de incluirlas como parte del Plan de Igualdad y realizar su seguimiento de cara a analizar su desempeño para mantener y/o mejorar la situación de igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.

#### 1. Procesos de selección y contratación

<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción			
<b>Acciones</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>	<b>Plazo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar los procedimientos utilizados en el proceso de selección y contratación para aplicar métodos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres basado en las competencias con perspectiva de género.</li> </ul>	JCM	Internos	12/2029
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de igualdad de oportunidades.</li> </ul>	JCM	Internos	12/2026
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Adecuar la Página web al lenguaje no sexista</u></li> </ul>	JCM	Internos	12/2026
<b>Indicadores</b>			

Instrucción de Selección de Personal, Pagina web actualizada, Datos de selección/candidaturas.

## 2. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor			
<b>Acciones</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>	<b>Plazo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar anualmente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres y proponer la corrección de las desviaciones que se pudieran detectar.</li> </ul>	JCM	Internos	ANUALMENTE
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de un Manual retributivo transparente adaptado a la legislación aplicable.</li> <li>Corregir las diferencias salariales por género, en caso de que existiesen.</li> </ul>	JCM	Internos	06/2026
<b>Indicadores</b>			
Análisis anual de retribuciones y existencia de desviaciones en retribuciones por género en puestos de igual valor. Documento Manual Retributivo, Datos auditoría salarial.			

## 3. Condiciones de trabajo

<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Seguir garantizando la promoción profesional en igualdad de oportunidades			
<b>Acciones</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>	<b>Plazo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir rutas de movilidad y criterios de promoción a través de las mismas.</li> </ul>	JCM	Internos	12/2027
<ul style="list-style-type: none"> <li>Informar al personal sobre la posibilidad de participar en procesos de promoción profesional.</li> </ul>	JCM	Internos	12/2027
<b>Indicadores</b>			
Nº comunicaciones sobre promoción profesional, Datos de promoción.			

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

<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla			
<b>Acciones</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>	<b>Plazo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Campaña de sensibilización masculina para acceder a las políticas de conciliación.</li> </ul>	JCM	Internos	12/2026
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rediseñar la encuesta de clima laboral incorporando pregunta específicas acerca de los motivos de no acceso a las políticas de conciliación.</li> </ul>	JCM	Internos	12/2027
<b>Indicadores</b>			
% peticionarios de reducción por género. Datos de clima laboral.			

## 5. Infrarrepresentación femenina

<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Mantener la dinámica actual de no infrarrepresentación femenina			
<b>Acciones</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>	<b>Plazo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener criterios no discriminatorios en la selección de personal.</li> </ul>	JCM	Internos	12/2029

<b>Indicadores</b>
% de mujeres en Cidetec por categorías/Total

## 6. Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo y género

<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten sobre ella			
<b>Acciones</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>	<b>Plazo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgar el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual al 100% del personal.</li> </ul>	JCM	Interno	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Píldora formativa asociada a la igualdad y a la prevención sobre el acoso por motivo de género y/ orientación sexual (acceso a toda la plantilla)</li> </ul>	JCM	Interno	06/2026
<b>Indicadores</b>			
Campañas realizadas, acceso a la formación INTRANET.			

## 7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Tal y como se ha descrito anteriormente, una de las funciones principales de la Comisión de Igualdad de CIDETEC es realizar el seguimiento del Plan y las medidas implantadas.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.

Se procederá a realizar revisiones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.

La revisión anual permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de CIDETEC a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran. La evaluación bienal cuestionará el alineamiento de las acciones con la realidad de CIDETEC pudiendo representar un ajuste de mayor calado.

La duración del mencionado Plan de Igualdad de CIDETEC se establece en un periodo máximo de 4 años. Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2029 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.