

Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la  
Región de Murcia (CETEM)

## Plan de Igualdad 2022-2026

**CETEM**

## Tabla de contenido

|  |    |
|--|----|
| Introducción.....  | 3  |
| Presentación CETEM.....  | 3  |
| Marco jurídico.....  | 5  |
| Objetivos del plan de igualdad.....  | 6  |
| Objetivos generales.....   | 6  |
| Objetivos específicos.....   | 6  |
| Características principales del Plan de Igualdad.....  | 7  |
| Metodología y herramientas utilizadas.....   | 7  |
| Indicadores de seguimiento y evaluación.....   | 9  |
| Medidas para la igualdad.....  | 10 |
| Proceso de selección.....  | 10 |
| Formación y promoción profesional.....   | 11 |
| Condiciones laborales.....   | 13 |
| Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....  | 14 |
| Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....   | 15 |
| Cultura y comunicación.....  | 16 |
| Anexos.....  | 18 |
| Anexo I. Carta de compromiso de Dirección con las políticas establecidas<br>en el Plan de Igualdad.....  | 18 |
| Anexo II: Garantía del compromiso por la igualdad y Comisión de<br>seguimiento del Plan de Igualdad..... | 19 |
| Anexo III. Cronograma.....   | 20 |
| Anexo IV. Flexibilidad horaria.....  | 21 |



# Introducción.

## Presentación CETEM

El Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) es una asociación privada sin ánimo de lucro asentada en el municipio de Yecla, donde se concentra uno de los clústeres de mueble más importantes de España.

Sus más de 20 años de existencia y logros en materia de innovación y desarrollo tecnológico para las empresas del sector, convierten a CETEM en el principal referente empresarial de este importante sector y motor económico de la Región de Murcia.

CETEM tiene como principal objetivo realizar y promover actividades de investigación, desarrollo e innovación, así como servicios y proyectos de ámbito tecnológico e innovador con el objeto de mejorar, favorecer e incentivar el desarrollo y la mejora continua de las empresas del sector de la madera, mueble y afines. Aunque la estrategia de desarrollo de este centro tecnológico se centra en el sector del hábitat, desde hace más de una década CETEM presta servicios a cualquier sector industrial.

Su creación en 1994 fue promovida por el Instituto de Fomento de la Región de Murcia (INFO), la Asociación Regional de Empresarios de la Madera (AREMA), el Instituto Tecnológico del Mueble (AIDIMA), el Excmo. Ayuntamiento de Yecla, la Consejería de Industria y Turismo, el Ministerio de Industria y Energía, y la Comunidad Europea.

CETEM está inscrito en el registro de Centros de Innovación y Tecnología (CIT) con el número 83 y consta con una Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI) con el número 165.

En cuanto a los recursos humanos, el centro cuenta en la actualidad con 45 profesionales que conforma la plantilla, avalados por su formación académica y compuesta por 4 doctores, 19 ingenieros, licenciados o másteres, nueve ingenieros técnicos, diplomados o grados y cinco FP de grado superior, con formación en ramas tan diversas como Ingeniería Industrial, Ingeniería de Telecomunicación, Ingeniería Química, Ingeniería o Grado en Diseño Industrial, máster en Robótica, máster en Biotecnología, Economía, Psicología, Traducción e Interpretación, Biblioteconomía, Sistemas Audiovisuales, Periodismo e Historia del Arte.

### MISIÓN

- 1.- Desarrollar y gestionar actividades, servicios y proyectos de ámbito tecnológico e innovador.
- 2.- Potenciar acciones de innovación en gestión.
- 3.- Acelerar la transferencia de tecnología y conocimientos, propia y externa.

### VISIÓN

Ser un centro tecnológico sostenible a nivel económico, social y medioambiental, que cuente con las alianzas estratégicas necesarias con organizaciones para el desarrollo de su misión, y enfocado a ser:

- 1.- Centro Internacional de Excelencia como proveedor de conocimiento y



tecnología.

2.- Líder en conocimientos tecnológicos relacionados con el sector del mueble.

3.- Estar conformado por un equipo técnico altamente cualificado y motivado que transmita un alto nivel de satisfacción entre sus asociados, clientes y colaboradores.

#### LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

- Tecnología de procesos
- Ingeniería de producto
- Materiales, adhesión y polímeros
- Electrónica y domótica
- Robótica

Con datos de enero de 2022, la plantilla está compuesta por 45 personas, un 49% de mujeres y un 51% de hombre, mientras que el Comité de Igualdad de CETEM está compuesto por un 50% de hombres y un 50% de mujeres.

El desarrollo de planes específicos de igualdad en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente Plan de Igualdad del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera (CETEM)

## Marco jurídico.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en CETEM se considera una prioridad, siendo un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma.

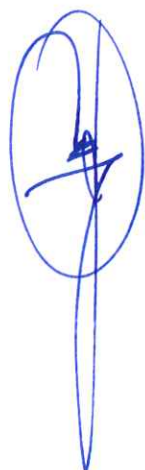
El presente Plan de Igualdad se rige por la *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el *Real Decreto-Ley 6/2019*, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según lo dispuesto en la *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (art. 46), el Plan de Igualdad se define como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, al objeto de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y de eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos planes fijarán los objetivos concretos 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

Asimismo, el artículo 45 de dicha ley establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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/as representantes legales de las personas trabajadoras.

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, incorporó cambios muy significativos en la *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: en primer lugar, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad.

A posteriori, 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que establece la obligación del registro retributivo desgranando por sexo los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva, a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo.



## Objetivos del plan de igualdad

Con la elaboración del presente Plan de Igualdad se pretende principalmente:

### Objetivos generales.

- Garantizar la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el centro
- Integrar la perspectiva de género de manera transversal en la cultura de la organización
- Garantizar la ausencia de discriminación procesos de selección de personal

### Objetivos específicos.

- Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Sensibilizar y formar a la plantilla en materia igualdad de género
- Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo.
- Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a la formación
- Impulsar medidas de conciliación de la vida personal y laboral más allá de la reducción de jornada, tanto en hombres como en mujeres.
- Mantener la representatividad equilibrada entre mujeres y hombres en la estructura profesional.

# Características principales del Plan de Igualdad

## Metodología y herramientas utilizadas

Para asegurar un adecuado diseño y una correcta implantación del Plan de Igualdad en CTME, se han seguido y se realizarán las siguientes Fases:

### Fase de Análisis y Diagnóstico.

Para analizar la situación de CETEM en cuanto a igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado las siguientes actividades:

- **Recopilación y análisis de información cuantitativa.** Selección de datos cuantitativos del año 2022 respecto a los siguientes aspectos diferenciados por sexo:
  - Características de la plantilla.
  - Representación legal.
  - Acceso a la empresa.
  - Condiciones de trabajo y conciliación.
  - Responsabilidades familiares.
  - Desarrollo de carrera y formación.
  - Remuneración.
  - Abandono de la empresa.
- **Recopilación y análisis de información cualitativa.** Recopilación de información cualitativa sobre la transmisión de oportunidades de mejora y áreas de actuación prioritarias.
- Análisis y **debate** por parte de Dirección y la Comisión de Igualdad de la información cuantitativa y cualitativa con el objetivo de **diseñar el Plan**

### Fase de diseño del Plan.

Dentro de la fase de diseño del Plan de Igualdad se han realizado diferentes propuestas de medidas del Plan de Igualdad en base a los objetivos definidos, además de realizar un debate y toma de decisiones relacionadas con los diferentes puntos de implantación del Plan.

### Fase de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan.

Consistente en la puesta en marcha de las acciones contempladas en el Plan por parte de las personas responsables asignadas a cada acción, así como la realización de las medidas oportunas que, coordinadas por la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, garanticen un adecuado seguimiento de

resultados, establecimiento de las acciones correctivas si procede y justificación de su impacto en la empresa.

## PARTES QUE HAN INTERVENIDO EN EL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad se suscribe tanto por la Dirección del centro, como por la Comisión de igualdad, que han conocido y analizado de forma conjunta el diagnóstico de género realizado y aprobado mediante el presente Plan de Igualdad.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación para toda la plantilla del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera (CETEM). Adicionalmente, el Plan de Igualdad se aplicará a todas las nuevas incorporaciones de plantilla que tengan lugar durante su vigencia.

## FECHA DE REALIZACIÓN DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 5 años, correspondiente al periodo de 2022-2026, con la finalidad de cumplir con los objetivos y las medidas planteadas



## Indicadores de seguimiento y evaluación

Con el objetivo de hacer seguimiento del cumplimiento de la planificación, valorar la evolución de indicadores y resultados, proponer modificaciones o revisiones al Plan, CETEM cuenta con la Comisión de Igualdad, que cuenta con un rol relevante en el impulso de la implantación del Plan de Igualdad en CETEM y de las acciones formativas y de sensibilización en la plantilla.

La Comisión de seguimiento se reunirá tres veces al año para analizar la evolución del Plan y conocer el seguimiento de las medidas propuestas, teniendo en cuenta principalmente, los indicadores de seguimiento.

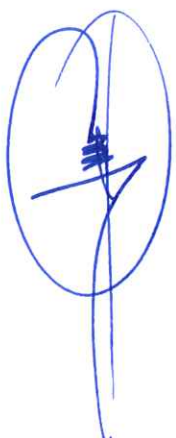
Las funciones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Realizar evaluaciones periódicas que permitan verificar la adecuada implantación del plan.
- Evaluar las diferentes acciones implementadas.
- Elaborar anualmente un informe donde se manifiesten los avances logrados en función a los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad

La Comisión de Igualdad también es la encargada de desarrollar las herramientas y medidas necesarias para recoger y analizar la información para evaluar el Plan de Igualdad. Se realizarán, al menos, dos evaluaciones de la eficacia de las medidas, una intermedia a los dos años y una final a la finalización de la vigencia del plan.

Las funciones de evaluación por parte de la Comisión de Igualdad serán las siguientes:

- Valorar el desarrollo del Plan determinando el correcto cumplimiento de los objetivos y las medidas estipuladas
- Identificar nuevas necesidades en materia de igualdad y proponer acciones para llevarlas a cabo.



## Medidas para la igualdad

A continuación, se describen las diferentes medidas que se integran en el Plan de Igualdad, las cuales están enmarcadas dentro de seis ejes principales:

- Proceso de selección
- Formación y promoción profesional
- Condiciones laborales
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Cultura y comunicación

### Proceso de selección.

|  |  |
|--|--|
| <b>Medida 1.</b> Revisar los procesos de selección con perspectiva de género |  |
| Objetivo   | Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos de selección llevados a cabo en CETEM  |
| Descripción y procedimiento de la medida                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uso de criterios objetivos en el proceso de selección.</li> <li>▪ Igualdad de trato y oportunidades en la fase de selección y contratación</li> <li>▪ Descripción de los requisitos del puesto de trabajo ajustados a las necesidades reales.</li> <li>▪ Pruebas de selección imparciales.</li> </ul> |
| Grupo destinatario   | Personas participantes en el proceso de selección  |
| Responsables   | RRHH.  |
| Periodo de ejecución   | 2022   |
| Seguimiento y evaluación   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ofertas de empleo publicadas</li> <li>▪ Procesos de selección realizados</li> <li>▪ N° de trabajadores incorporados en la empresa desagregado por sexo y categoría profesional</li> <li>▪ Grado de satisfacción de las personas participantes en el proceso de selección</li> </ul>                   |



|   |   |
|---|---|
| <b>Medida 2.</b> Adaptación del proceso de acogida; Incluir información sobre el Plan de Igualdad |   |
| Objetivo  | Dar a conocer a las nuevas incorporaciones de la organización, los objetivos y medidas del Plan de Igualdad de CETEM  |
| Descripción y procedimiento de la medida  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Redactar un documento corporativo con los objetivos y medidas del Plan de Igualdad</li> <li>▪ Incluir la información en materia de igualdad en la jornada de acogida del personal de nueva incorporación</li> <li>▪ Incorporación del protocolo de acoso sexual y violencia de género</li> </ul> |
| Grupo destinatario  | Personal de nueva incorporación   |
| Responsables  | RRHH.   |
| Periodo de ejecución  | 2022  |
| Seguimiento y evaluación  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actualización del documento informativo de la jornada de acogida</li> </ul>  |

## Formación y promoción profesional.

|  |  |
|--|--|
| <b>Medida 3.</b> Formación interna en igualdad para los integrantes de la Comisión de Igualdad |  |
| Objetivo   | Formación de las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad en políticas de igualdad, así como reparto de roles y responsabilidades.   |
| Descripción y procedimiento de la medida   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formación en políticas de igualdad y acciones de seguimiento.</li> <li>▪ Reparto de responsabilidades para los/as integrantes de la Comisión de Igualdad relacionadas con la ejecución y seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad.</li> </ul> |
| Grupo destinatario   | Comisión de Igualdad   |
| Responsables   | Dirección  |
| Periodo de ejecución   | 2022   |
| Seguimiento y evaluación   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de jornadas formativas realizadas</li> <li>▪ Cuestionario sobre la formación recibida</li> </ul>   |

|  |   |
|--|---|
| <b>Medida 4.</b> Formación en materia de igualdad para toda la plantilla |   |
| Objetivo   | Dar a conocer a todo el personal los contenidos, objetivos, medidas de ejecución e indicadores de |



|  |  |
|--|--|
|  | impacto del Plan de Igualdad de CETEM  |
| Descripción y procedimiento de la medida | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación del Plan de Igualdad a cada persona de la plantilla</li> <li>▪ Publicación del Plan de Igualdad en la página web de CETEM, así como en los documentos internos del centro</li> </ul> |
| Grupo destinatario                       | Toda la plantilla  |
| Responsables                             | Comisión de igualdad<br>Dirección  |
| Periodo de ejecución                     | 2022   |
| Seguimiento y evaluación                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de acciones formativas realizadas</li> <li>▪ Listado de personas que han recibido la formación</li> <li>▪ Cuestionario sobre la formación recibida</li> </ul>                              |

**Medida 5.** Igualdad en el acceso a la formación

|  |   |
|--|---|
| Objetivo                                 | Creación de un sistema de recogida de datos en el que se recoja el acceso y tipo de formación que realiza la plantilla.   |
| Descripción y procedimiento de la medida | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocer el tipo de formación realizada por cada persona y si se corresponde con las necesidades del puesto</li> <li>▪ Procurar que la formación sea en horario compatible con la conciliación</li> </ul> |
| Grupo destinatario                       | Toda la plantilla   |
| Responsables                             | Comisión de igualdad<br>Dirección<br>RRHH   |
| Periodo de ejecución                     | 2022  |
| Seguimiento y evaluación                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de acciones formativas realizadas por sexos</li> <li>▪ Listado de personas que han recibido la formación</li> </ul>   |

**Medida 6.** Igualdad en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

|  |   |
|--|---|
| Objetivo                                 | Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional dentro de CETEM   |
| Descripción y procedimiento de la medida | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboración de una ficha descriptiva del procedimiento de promoción.</li> <li>▪ Seguimiento de la evolución de las promociones de la plantilla para comprobar si se está alcanzando el objetivo de equilibrar los</li> </ul> |



|                          |  |
|--------------------------|--|
|                          | puestos y niveles entre hombres y mujeres  |
| Grupo destinatario       | Toda la plantilla  |
| Responsables             | Comisión de igualdad<br>Dirección<br>RRHH  |
| Periodo de ejecución     | 2022   |
| Seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informe de seguimiento</li> <li>▪ Ficha descriptiva del procedimiento de promoción</li> <li>▪ Nº de promociones anuales diferenciadas por sexo</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
| <b>Medida 7.</b> Transparencia en los puestos vacantes |   |
| Objetivo   | Potenciar la comunicación de las vacantes internas, garantizando así que todo el personal pueda conocer y presentar su candidatura, priorizando la cobertura interna frente a la contratación externa.                        |
| Descripción y procedimiento de la medida               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación transparente de posiciones vacantes internas</li> <li>▪ Publicación en boletines internos</li> <li>▪ Información en correos electrónicos privados o internos</li> </ul> |
| Grupo destinatario                                     | Toda la plantilla   |
| Responsables   | Dirección<br>RRHH   |
| Periodo de ejecución                                   | 2022  |
| Seguimiento y evaluación                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de candidatos internos presentadas a las vacantes internas segregadas por sexo</li> </ul>   |

## Condiciones laborales

|  |  |
|--|--|
| <b>Medida 8.</b> Garantizar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres |  |
| Objetivo   | Garantizar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres que cuentan con las mismas responsabilidades y tareas.   |
| Descripción y procedimiento de la medida                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Garantizar el derecho a la igualdad de retribución salarial entre personas con las mismas responsabilidades</li> <li>▪ Revisar la retribución bajo factores directos e indirectos de discriminación.</li> </ul> |
| Grupo destinatario   | Toda la plantilla  |

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Responsables             | Dirección   |
| Periodo de ejecución     | 2022  |
| Seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de personas con mismo puesto con distinta retribución</li> <li>▪ Análisis de retribución media</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
| <b>Medida 9.</b> Realización periódica de una auditoría salarial |   |
| Objetivo   | Realización de manera periódica una auditoría salarial para confirmar que existe igualdad retributiva entre la plantilla de CETEM   |
| Descripción y procedimiento de la medida                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicación Periódica de auditorías salariales</li> <li>▪ Analizar potenciales desigualdades salariales entre los diferentes departamentos en función del sexo</li> </ul> |
| Grupo destinatario   | Toda la plantilla   |
| Responsables   | Dirección   |
| Periodo de ejecución   | 2022  |
| Seguimiento y evaluación   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informe de auditoría</li> </ul>  |

## Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

|   |   |
|---|---|
| <b>Medida 10.</b> Reforzar la visibilidad interna de las medidas existentes de conciliación |   |
| Objetivo  | Visibilizar y garantizar y el conocimiento por parte de la plantilla de las medidas existentes en CETEM relativas a la conciliación   |
| Descripción y procedimiento de la medida  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acciones de difusión interna periódica de las medidas existentes</li> <li>▪ Información de las medidas de conciliación a toda persona de nueva contratación</li> </ul> |
| Grupo destinatario  | Toda la plantilla   |
| Responsables  | Dirección   |
| Periodo de ejecución  | 2022  |
| Seguimiento y evaluación  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documentación gráfica actualizada con las medidas de conciliación</li> <li>▪ Canales de comunicación interno para difundir las medidas</li> </ul>                      |

|  |  |
|--|--|
| <b>Medida 11.</b> Registro de medidas laborales que favorezcan la conciliación |  |
| Objetivo   | Creación de un registro de medidas para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad las personas que componen la plantilla.  |
| Descripción y procedimiento de la medida                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Medidas de flexibilidad laboral para favorecer la conciliación de la vida privada y profesional</li> <li>▪ Medias para fomentar el trabajo híbrido combinando el trabajo presencial y remoto.</li> <li>▪ Jornada continua en durante los meses de verano</li> </ul> |
| Grupo destinatario   | Toda la plantilla  |
| Responsables   | Dirección  |
| Periodo de ejecución   | 2022   |
| Seguimiento y evaluación   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de personal diferenciado por sexo que se acoge a las medidas opcionales</li> </ul>   |

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

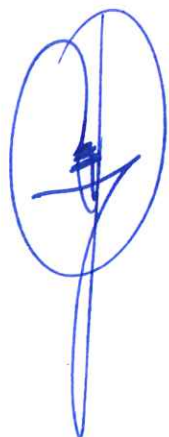
|  |  |
|--|--|
| <b>Medida 12.</b> Realización y difusión de un protocolo antiacoso |  |
| Objetivo   | Realización y difusión de un protocolo antiacoso para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo   |
| Descripción y procedimiento de la medida                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Garantizar que la plantilla de CETEM se encuentre en un entorno de trabajo seguro y libre de actuaciones de acoso</li> <li>▪ Incorporar medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo</li> <li>▪ Comunicación a todo el personal de las medidas a adoptar ante situaciones de violencia de género, incluido el acoso sexual.</li> </ul> |
| Grupo destinatario   | Toda la plantilla  |
| Responsables   | Comisión de igualdad<br>Dirección  |
| Periodo de ejecución   | 2022   |
| Seguimiento y evaluación   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Protocolo elaborado</li> <li>▪ Medios de difusión del protocolo</li> <li>▪ Contabilizar casos de acoso detectados</li> <li>▪ Contabilizar casos resueltos</li> </ul>  |

|   |  |
|---|--|
| <b>Medida 13.</b> Formación en prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo |  |
| Objetivo  | Formación a la plantilla de CETEM en materia de violencia de género, acoso sexual y/o por razón de sexo  |
| Descripción y procedimiento de la medida  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incluir materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo dentro del material formativo de Prevención de Riesgos Laborales</li> </ul> |
| Grupo destinatario  | Toda la plantilla  |
| Responsables  | Comisión de igualdad<br>Dirección  |
| Periodo de ejecución  | 2022   |
| Seguimiento y evaluación  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acciones formativas realizadas</li> <li>▪ Participantes de las acciones formativas</li> </ul>   |

## Cultura y comunicación

|  |  |
|--|--|
| <b>Medida 14.</b> Implantación de un protocolo de comunicación inclusiva |  |
| Objetivo   | Elaboración e implantación de un protocolo de comunicación inclusiva y no sexista  |
| Descripción y procedimiento de la medida                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisar la comunicación realizada en CETEM desde diferentes medios (página web, comunicación interna y externa, científico-técnica, divulgativa, vídeos, eventos, etc.) y realizar mejoras para que la comunicación sea inclusiva.</li> <li>▪ Proyectar una imagen no sexista</li> <li>▪ Incluir materia de igualdad en el Plan de Comunicación de CETEM</li> </ul> |
| Grupo destinatario   | Toda la plantilla  |
| Responsables   | Responsable de comunicación  |
| Periodo de ejecución   | 2022   |
| Seguimiento y evaluación   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisión del documento del Plan de Comunicación</li> <li>▪ Comunicaciones internas y externas</li> </ul>  |

|   |  |
|---|--|
| <b>Medida 15.</b> Sistema de aportaciones a las medidas de igualdad |  |
| Objetivo  | Desarrollo de un sistema de aportaciones que permita recoger sugerencias o ideas relacionadas con el plan de igualdad del centro |





|  |   |
|--|---|
| Descripción y procedimiento de la medida | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Facilitar y promocionar la participación de la plantilla en el Plan de Igualdad de CETEM</li><li>▪ Comunicación directa por parte del Comité de Igualdad con todo el personal del centro</li><li>▪ Informar a la plantilla de la existencia del sistema de propuestas</li></ul> |
| Grupo destinatario                       | Toda la plantilla   |
| Responsables                             | Comisión de igualdad  |
| Periodo de ejecución                     | 2022  |
| Seguimiento y evaluación                 | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número de aportaciones recibidas</li><li>▪ Número de acciones ejecutadas a partir de las aportaciones recibidas</li></ul>   |



## Anexos.

### Anexo I. Carta de compromiso de Dirección con las políticas establecidas en el Plan de Igualdad

En Yecla, a 21 de marzo de 2022.

CENTRO TECNOLÓGICO DEL MUEBLE Y LA MADERA DE LA REGIÓN DE MURCIA (CETEM)

José Francisco Puche Forte, como Director del CENTRO TECNOLÓGICO DEL MUEBLE Y LA MADERA (CETEM), confirma su compromiso para establecer y desarrollar todas las políticas que integran el presente plan de igualdad y trato, así como todas aquellas acciones para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar de manera directa o indirectamente por razón de género. De la misma forma, me comprometo a impulsar y fomentar aquellas medidas que sean necesarias para conseguir la igualdad real a todos los niveles 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. Además, me comprometo a tomar las acciones necesarias para que lo anterior sea una realidad en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad CETEM, 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.

Respecto a la comunicación, tanto con nuestros asociados como con el personal de CETEM, me comprometo a informar de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de CETEM 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.

Firma

C.I.F. G-30434245  
Perales s/n. 30510 Yecla (Murcia)  
Tel. 968 76 20 48  
www.cetem.es

## Anexo II: Garantía del compromiso por la igualdad y Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

La Dirección y las personas trabajadoras designan a sus representantes en la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, habiendo sido nombradas para el ejercicio de estas funciones las personas que se detallarán en la correspondiente acta de nombramiento.

Además, la Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

### COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

- Velar porque en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
  - Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
  - Proponer, examinar y debatir las medidas futuras que se incluyan en el plan de igualdad para su posterior negociación.
  - Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
  - Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
- PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES MANTENIDAS por la Comisión

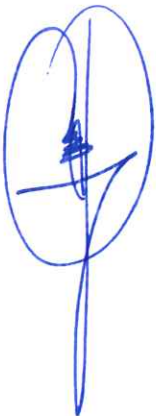
### ACUERDOS

Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

### ACTAS

Se levantarán actas de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

YECLA, 21 DE MARZO DE 2022.



### Anexo III. Cronograma

| Nº | MEDIDA   | 2022 |     |     | 2023 |     |     | 2024 |     |     | 2025 |     |     | 2026 |     |     |
|----|--|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|
|    |  | 1ºC  | 2ºC | 3ºC | 1ºC  | 2ºC | 3ºC | 1ºC  | 2ºC | 3ºC | 1ºC  | 2ºC | 3ºC | 1ºC  | 2ºC | 3ºC |
| 1  | Revisar los procesos de selección con perspectiva de género                      |      |     | ■   | ■    | ■   |     |      |     |     |      |     |     |      |     |     |
| 2  | Adaptación del proceso de acogida: Incluir información sobre el Plan de Igualdad |      |     |     | ■    |     |     |      |     |     |      |     |     |      |     |     |
| 3  | Formación interna en igualdad para los integrantes de la Comisión de Igualdad    |      |     | ■   | ■    |     |     |      |     |     |      |     |     |      |     |     |
| 4  | Formación en materia de igualdad para toda la plantilla                          |      |     |     |      | ■   |     |      |     |     |      |     |     |      |     |     |
| 5  | Igualdad en el acceso a la formación   |      |     | ■   |      |     |     |      |     |     |      |     |     |      |     |     |
| 6  | Igualdad en el proceso de promoción y desarrollo profesional                     |      |     | ■   |      |     |     |      |     |     |      |     |     |      |     |     |
| 7  | Transparencia en los puestos vacantes  |      |     | ■   |      |     |     |      |     |     |      |     |     |      |     |     |
| 8  | Garantizar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres                    |      |     |     | ■    |     |     |      |     |     |      |     |     |      |     |     |
| 9  | Realización periódica de una auditoría salarial                                  |      |     |     |      |     |     | ■    |     |     |      |     |     |      |     |     |
| 10 | Reforzar la visibilización interna de las medidas existentes de conciliación     |      |     |     | ■    |     |     |      |     |     |      |     |     |      |     |     |
| 11 | Registro de medidas laborales que favorezcan la conciliación                     |      |     | ■   |      |     |     |      |     |     |      |     |     |      |     |     |
| 12 | Realización y difusión de un protocolo antiacoso                                 |      |     | ■   |      |     |     |      |     |     |      |     |     |      |     |     |
| 13 | Formación en prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo                    |      |     | ■   |      |     |     |      |     |     |      |     |     |      |     |     |
| 14 | Implantación de un protocolo de comunicación inclusiva                           |      |     |     |      |     | ■   | ■    | ■   |     |      |     |     |      |     |     |
| 15 | Sistema de aportaciones a las medidas de Igualdad                                |      |     |     |      | ■   |     |      |     |     |      |     |     |      |     |     |

## Anexo IV. Flexibilidad horaria



### INFORME INTERNO

De: DIRECCION  
Para: CETEM  
Asunto: Flexibilidad horaria  
Fecha: 13 de julio de 2021

Con el objetivo de mejorar las condiciones de las personas que trabajamos en CETEM, vamos a poner en marcha unas medidas de flexibilidad horaria que revisaremos pasado un tiempo para comprobar los resultados. Si éstos no fueran satisfactorios volveríamos a la situación anterior a estos cambios.

- La flexibilidad horaria vendrá limitada en primer lugar por el puesto de trabajo que cada persona desempeña en CETEM y, a continuación, por las normas que se enumeran en los siguientes puntos.
- Cada mes habrá que completar un número de horas que vendrá determinado en el calendario laboral que se publica a final de año. En este calendario vendrán indicadas las horas teóricas diarias que servirán de referencia, tanto para calcular las horas mensuales a trabajar, como para descontar de las horas de vacaciones variables en el caso de solicitar días libres.
- Para este año 2021 utilizaremos el que tenemos vigente. A partir de 2022, aunque se publicará a final de año, como norma general se trabajarán 41 horas en horario de invierno (desde mitad de septiembre a mitad de junio) y 35 horas en horario de verano (desde mitad de junio a mitad de septiembre).
- El mínimo número de horas a trabajar en un día serán 4 horas, y estarán comprendidas desde las 9:00 hasta las 13:00 horas obligatoriamente, sin posibilidad de realizarlas en otro momento del día.
- En consecuencia, se podrá entrar desde las 7:00 a las 09:00 horas y la salida será siempre a partir de las 13:00 horas.
- El máximo número de horas a trabajar en un día serán 10 horas en invierno (entre las 7:00 y las 20:00) y 8 horas en verano (entre las 7:00 y las 18:00).
- La jornada máxima sin realizar una parada para comida (exige fichaje) será de 8 horas.
- El tiempo para la comida será de un mínimo de 30 minutos.
- Para jornadas de 5 horas o más se podrán parar 15 minutos sin que éstos se descuenten del horario de trabajo (no es necesario fichar).
- Para paradas superiores a 15 minutos será necesario fichar.
- Para jornadas de menos de 5 horas no está permitido realizar paradas sin fichar.

Estas medidas entrarán en vigor el 1 de junio de 2021.

CETEM  
CENTRO TECNOLÓGICO  
del Mueble y la Madera  
de la Región de Murcia  
D.E.P. 0-3344215  
José Fco. Puche Forta  
Director CETEM