

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR

2022-2026

## ÍNDICE

1. Introducción
2. Características de la entidad
3. Compromiso
4. Diagnóstico y conclusiones
5. Objetivos del Plan.
6. Cronograma acciones.
7. Seguimiento y evaluación.
8. Anexos

### 1. Introducción

El Plan de Igualdad es un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, etc.). El objetivo General es fortalecer el compromiso de FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el funcionamiento interno los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.

El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la firma de un compromiso interno por parte de la FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR en el que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política empresarial. La idea de este Plan de Igualdad es establecer los objetivos necesarios para promover la igualdad de género en la plantilla y evitar posibles discriminaciones por razón de género. Con el objetivo de que las medidas sean consensuadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores, se acuerda nombrar a un representante legal de los trabajadores. El representante actuará como encargado de diseño, elaboración, seguimiento y vigilancia del Plan de Igualdad. El Plan contiene unas medidas concretas y objetivos definidos realizados para evitar posibles discriminaciones, así como el plazo de ejecución previsto. La empresa pondrá a disposición del Plan todos los medios económicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo las acciones de este. El Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR.

### 2. Parte suscriptora. Características de la entidad

FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR, compuesta por 7 empleados, fue creada con el fin de buscar nuevas líneas de actuación conjuntas en materia técnica y tecnológica que mejoren la competitividad de los astilleros españoles. Fue creada en el año 2002 en la Comunidad Autónoma de Madrid, y sus objetivos principales son:

- Elaborar proyectos de Investigación, Desarrollo e Innovación, tanto a nivel nacional como europeo.
- Apoyar a los astilleros y de las empresas del sector marítimo en la aplicación de nuevas tecnologías: industria 4.0, computación en la nube, Big Data, robotización, inteligencia artificial, con nuevos modelos de negocio, diseñando buques y artefactos inteligentes, energéticamente eficientes, conectados y no contaminantes que modernizarán el transporte marítimo.

- Analizar nuevas tecnologías emergentes y su aplicación dentro del sector marítimo.
- Potenciar todas aquellas actuaciones que puedan redundar en una mejora competitiva de los astilleros y de las empresas del sector marítimo a través de un aumento de la eficiencia de su actividad industrial.
- Apoyo a las empresas del sector marítimo en la búsqueda de ayudas e instrumentos financieros para la materialización de los proyectos de I+D+i.

Así mismo, la Fundación C.T. Soermar colabora activamente en el ámbito académico a través de la Cátedra Soermar-UPM, desarrollando jornadas técnicas, potenciando la colaboración entre universidad y empresa a través de programas de becas, premios, webinar, etc.

En el ámbito específico del I+D+i de la Industria Naval, los Astilleros Privados han autorizado a Soermar para que ostente su representación e interlocución en defensa de sus intereses, colaborando activamente con las administraciones públicas europeas, nacionales y autonómicas.

Además, es un centro reconocido por el Registro de Fundaciones, con el número 767 y CIF G-83233205.

NOMBRE DE LA ENTIDAD	FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR
DOMICILIO SOCIAL	Paseo de la Castellana 143, 2ºD
CIF	G-83233205
ÁMBITO ACTUACIÓN ESTATUTOS	Autonómico (Madrid)
REPRESENTANTE LEGAL DE LA ASOCIACIÓN	Eva María Novoa Rojas
REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES	Anny Vargas Rondo
ACTIVIDAD/SECTOR	Sector naval / marítimo
PERÍODO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	2022-2026
EVALUACIÓN	Anualmente
OTROS DATOS	ES EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR

### 3. Diagnóstico y conclusiones

FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR es una entidad, sin ánimo de lucro, cuya misión es buscar nuevas líneas de actuación conjuntas en materia técnica y tecnológica que mejoren la competitividad de los astilleros españoles. En FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR trabajamos por el respeto como vía de convivencia y enriquecimiento, y trabajamos por la igualdad de oportunidades y erradicación de acciones discriminatorias por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A continuación, y basándonos en lo expuesto, se puede concluir:

- La plantilla de FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR está formada por 4 hombres y 3 mujeres representando las mujeres un 43% del total de la plantilla y los hombres un 57% .
- En las ofertas de empleo únicamente se hace referencia a un perfil profesional, sin usar un lenguaje sexista y las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres. El área de recursos humanos intenta ser equitativo con la contratación de nuevos empleados mujeres.
- No hay desinformación en el área del tiempo de trabajo/ la conciliación. Nuestros trabajadores han solicitado en algún momento una conciliación laboral y creemos que tienen la suficiente información sobre ello.
- FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR ha proporcionado formación indistintamente a su plantilla facilitando que esta fuese en horario laboral.
- FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR se acoge al convenio del sector y establece las tablas salariales para las distintas categorías profesionales, así como los complementos salariales establecidos en el convenio dependiendo de la categoría profesional. No hay retribuciones pactadas. Se puede realizar un análisis anualmente sobre la política retributiva a fin de asegurar el principio de igualdad retributiva.
- No se observa en nuestra página web ni en nuestras comunicaciones internas y externas un lenguaje sexista, pero se va a analizar en profundidad si en nuestras comunicaciones se usa un lenguaje inclusivo. Entre los principios de la FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR está el compromiso por la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Conclusiones generales:

- FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR siempre ha apostado por el cumplimiento de la legislación vigente.
- No se ha observado ningún tipo de discriminación por razón de género.
- FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR apuesta por la conciliación de la vida familiar y laboral, promoviendo una flexibilidad horaria.
- Se promoverá buscar un mayor equilibrio entre la distribución porcentual de mujeres y hombres.
- Existe un desconocimiento acerca de las formas de actuación y de los recursos de ahí la necesidad de implantar un Plan de Igualdad que refleje todos estos aspectos.

#### 4. Objetivos del Plan

##### Área de Empleo

- Contar con una política de reclutamiento y selección coherente, y que garantice el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Analizar las ofertas de empleo publicadas interna y externamente y verificar que no contienen un lenguaje sexista.
- Ofertar los puestos de trabajo vacantes nombrándolos en masculino y en femenino .
- La página web de la organización debe contener como principio básico y transversal el compromiso de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

##### Área de Conciliación

- Flexibilidad horaria.

- Formar a trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que las trabajadoras se sientan parte implicada en estas medidas.
- No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones.

#### Área de formación

- Asegurar que la oferta formativa de FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR llegue a toda la plantilla.
- Introducir módulos formativos en Igualdad de Oportunidades en los cursos de FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR.

#### Área condiciones salariales

- Valoración objetiva de los puestos de trabajo.
- Revisión de los complementos salariales.
- Análisis de la política retributiva de la organización y si se detectase que existe alguna irregularidad se introducirán medidas correctoras.

#### Acoso por razón de sexo

- Elaborar un Protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.
- Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo.
- Eliminar aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores.

#### Área salud laboral

- Fomentar la buena salud psicológica ofertando terapias de grupos e individuales para los trabajadores de la plantilla de FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR.
- Garantizar el estado de las mujeres en estado de gestación facilitando su cambio de puesto de trabajo en el caso de ser posible o la tramitación de baja cuando fuese necesario.

### 5. Cronograma de acciones

Todos los objetivos descritos para cada área en el punto anterior serán llevados a cabo de manera transversal en durante todos el período de implantación del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR.

Objetivos	Octubre-diciembre 2022	Enero-diciembre 2023	Enero-diciembre 2024	Enero-diciembre 2025	Enero-diciembre 2026
Área de Empleo	X	X	X	X	X
Área de Conciliación	X	X	X	X	X
Área de formación	X	X	X	X	X

Área condiciones salariales	X	X	X	X	X
Acoso por razón de sexo	X	X	X	X	X
Área salud laboral	X	X	X	X	X

## 6. Seguimiento y evaluación

El seguimiento consiste en comprobar, durante todo el desarrollo del Plan, la consecución de los objetivos propuestos y el grado de desarrollo de las medidas, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones. La evaluación permite comprobar los resultados, logros e impacto de las prácticas desarrolladas. El objetivo del seguimiento que va a realizar FUNDACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO SOERMAR es comprobar el grado de consecución de los resultados obtenidos de la ejecución del Plan e identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el cumplimiento adquirido. La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento de la evaluación y el desarrollo de esta serán llevados a cabo por el representante legal de los trabajadores contando con el apoyo de la Dirección. Tanto la evaluación como el seguimiento se realizarán de manera periódica. Serán de carácter informativo, apoyando la transparencia de la información que proporcione y permitiendo conocer el proceso de desarrollo del Plan. Una de las áreas más importantes de la evaluación y el seguimiento es la elaboración de herramientas específicas con indicadores tanto cuantitativos, como cualitativos.

Se pondrán a disposición del Plan todos los medios necesarios, tanto económicos, materiales como humanos para conseguir los objetivos establecidos.

A continuación, se adjuntan las fichas que se utilizarán para el registro de las acciones y, en consecuencia, su posterior evaluación y seguimiento:

FICHA DE ACCIONES PLAN DE IGUALDAD

Ficha de Medida	
Área de actuación	
Medida	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implementación	
Responsable	
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	

*Fuente: Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. Enero 2021*

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Personal/ Departamento responsable			
Fecha implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	1 Pendiente	1 En ejecución	1 Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implementación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Fuente: Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. Enero 2021