

PROGRAMA 1. LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 1.1. Garantizar que en la política de CIE NORMA la gestión de la igualdad de mujeres y hombres se incluye como criterio estratégico.

OE 1.1.	Garantizando en la política de CIE NORMA la gestión de la igualdad de mujeres y hombres como criterio estratégico	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO						
		% de documentos estratégicos que llevan incluidos objetivos de igualdad. Personas y cargos que forman la Comisión de Igualdad Actas de cada sesión de la Comisión de Igualdad. Reconocimiento de Emakunde conseguido. Bases de datos pertinentes con variable sexo						
		LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
		1.1.1. Garantizar que la política de Igualdad de CIE NORMA esté transversalizada en la estrategia de la empresa y en todas las políticas corporativas con el fin asegurar el desarrollo e implantación de este principio básico	1.1.1.1. Incorporar objetivos específicos de igualdad en el. Plan de gestión, aportaciones a plan estratégico de grupo).	Dirección	X			
			1.1.1.2. Realizar aportaciones de cara a incluir objetivos de igualdad en el plan estratégico del grupo.					
	1.1.1.3. Trasladar a todas las personas de la plantilla los objetivos específicos marcados por CIE NORMA en el plan de gestión		Dirección	X				
	1.1.1.4. Incorporar el plan de igualdad en la documentación que se entrega a las personas que se incorporan a CIE NORMA y recogerlo así en el Documento de acogida de personal.		Dirección	X				
	1.1.2. Dar continuidad a la Comisión de Igualdad, dotándola de plan de trabajo y presupuesto para su ejecución	1.1.2.1. Dar continuidad a la Comisión de Igualdad en la que estén representadas la Dirección y la representación sindical, dotándola de funciones y un plan de trabajo.	Dirección	X				
		1.1.2.2. Elaborar y poner en marcha un plan de trabajo anual de la Comisión de Igualdad con el objetivo de afianzar dicha estructura de cara a la implementación del Plan.	Comisión igualdad	X				
		1.1.2.3. Mantener un cuadro de mando con indicadores de igualdad para realizar un seguimiento y evaluación de grado	Comisión igualdad	X	X	X	X	

		de avance de los objetivos del plan					
1.1.3. Conseguir los premios y distintivos de igualdad otorgados por las Administraciones públicas.	1.1.3.1. Conseguir el reconocimiento como entidad colaboradora con la igualdad de oportunidades otorgado por Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer	Comisión igualdad		X			
1.1.4. Continuar haciendo extensible la incorporación de la variable sexo de forma sistematizada en toda la recogida, análisis y emisión de datos que se realice desde CIE NORMA	1.1.4.1. Incluir la variable sexo de manera sistemática en todos los sistemas/programas informáticos de recogida de datos laborales cuando sea pertinente.	Dirección		X			
	1.1.4.2. Trasladar la variable sexo a todas las fichas, cuestionarios o documentos de recogida de información.	Dirección		X			
Medios/recursos necesarios	Personal de la organización						

PROGRAMA 2. COMUNICACIÓN INCLUSIVA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 2.1. Utilizar una comunicación inclusiva con las mujeres para visibilizarlas

OE 2.1	Utilizar una comunicación inclusiva con las mujeres para visibilizarlas	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
		Porcentaje de documentos con lenguaje inclusivo, según muestreo aleatorio de documentos. Guía elaborada Contenidos de igualdad y Plan difundidos					
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
	2.1.1. Sistematizar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje, de las imágenes y de los contenidos en todos los materiales publicados desde CIE NORMA, tanto a nivel interno como externo	2.1.1.1. Identificar los documentos, página web, folletos informativos, protocolos, etc en los que es necesario incluir un uso no sexista del lenguaje e imágenes.	Todas las áreas		X		
		2.1.1.2. Elaborar una guía didáctica de lenguaje para la incorporación de una comunicación inclusiva en todos los canales, soportes y medios que la organización utiliza, tanto para la comunicación interna como para relacionarse con otras entidades (públicas y privadas).	Todas las áreas			X	
	2.1.2. Trabajar con la plantilla de cara a conseguir su sensibilización real en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres impulsando de este modo su mayor implicación con el tema	2.1.2.1. Difundir entre la plantilla los contenidos del Plan de igualdad.	Comisión igualdad	X			
		2.1.2.2. Mantener informada a la plantilla sobre las actuaciones que se pondrán en marcha en el contexto del Plan de Igualdad, el proceso de implantación y los resultados que se van obteniendo.			X	X	X
Medios/recursos necesarios		Personal de la organización.					

PROGRAMA 3. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 3.1. Trabajar para alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de CIE NORMA y en todos los niveles de responsabilidad.

OE 3.1	Trabajar para alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de CIE NORMA y en todos los niveles de responsabilidad.	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
		Evolución de la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo.					
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
	3.1.1. Garantizar que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa e indirecta.	3.1.1.1. Revisar los procesos desde una perspectiva de género, estableciendo sistemas objetivos de selección de personal y contratación.	Responsable personas				X
		3.1.1.2. Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.	Responsable personas			X	
		3.1.1.3. Trasladar a Escuela de Armería, u otros ciclos formativos, el compromiso de CIE NORMA con la incorporación de mujeres a puestos tradicionalmente mas masculinizados.					
	3.1.2. Impulsar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio o segregación ocupacional.	3.1.2.1. Incluir cláusulas de acción positiva en los distintos puestos de la empresa, para que, en idénticas condiciones de idoneidad, el desempate lo decida la pertenencia al sexo subrepresentado.	Responsable personas			X	
Medios/recursos necesarios		Personal de la organización					

PROGRAMA 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 4.1. Trabajar para alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de responsabilidad de CIE NORMA

OE 4.1	Trabajar para alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de responsabilidad de CIE NORMA	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
		Evolución de la presencia de mujeres en todas las categorías					
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
	4.1.1. Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías en las que se encuentren subrepresentadas	4.1.1.1. Incluir de forma sistemática en las denominaciones de las categorías contenidas en el convenio su forma femenina.	Responsable personas		X		
		4.1.1.3. Establecer sistemas objetivos de promoción profesional	Responsable personas		X		
		4.1.1.4. Incluir cláusulas de acción positiva en las distintas categorías de la empresa, para que, en idénticas condiciones de idoneidad, el desempate lo decida la pertenencia al sexo subrepresentado	Responsable personas			X	
4.1.2. Seguir garantizando iguales posibilidades de formación a mujeres y hombres a través de la realización de una oferta formativa adecuada y para todos los perfiles profesionales	4.1.2.1. Continuación de la labor de impulso de la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de sexo.	Responsable personas		X			
Medios/recursos necesarios		Personal organización					

PROGRAMA 5. POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 5.1. Garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor

OE 5.1	Garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO						
		Evolución anual del dato de brecha salarial. Número de solicitudes de consulta del registro salarial.						
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024	
	5.1.1. Potenciar una política retributiva igualitaria	5.1.1.1. Realizar registro retributivo y mantenerlo actualizado de forma anual. Este registro deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.	Responsable personas	X				
		5.1.1.2. Realizar evaluación de puestos de trabajo teniendo en cuenta la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.	Responsable personas	X				
5.1.1.3. Realizar auditoría salarial, atendiendo a la sección 2 del Real Decreto 902/2020		Responsable personas	X					
Medios/recursos necesarios		Personal organización						

PROGRAMA 6. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 6.1. Garantizar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y profesional

OE 6.1	Garantizar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y profesional	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO						
		Porcentaje de personas que se acogen a medidas de conciliación, según sexo respecto a las que podrían hacerlo Número de acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad.						
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024	
	6.1.1. Realizar seguimiento a la solicitud de medidas de conciliación.	6.1.1.2. Realizar un análisis personal de las solicitudes de conciliación realizadas por las personas de la plantilla.	Responsable personas		X			
	6.1.2. Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente de mujeres.	6.1.2.1. Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.	Comisión igualdad		X			
Medios/recursos necesarios		Personal organización Presupuesto						

PROGRAMA 7. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 7.1. Tener en cuenta las necesidades tanto de mujeres como de hombres en el ámbito de la salud laboral

OE 7.1	Tener en cuenta las necesidades tanto de mujeres como de hombres en el ámbito de la salud laboral	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
		Número de casos de acoso sexual y por razón de sexo denunciados y resoluciones tomadas. Número de acciones de sensibilización y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo realizadas y personas de la plantilla participantes.					
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
	7.1.1 Incluir las necesidades específicas de las mujeres en la política de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud	7.1.1.1. Analizar si existen diferencias entre mujeres y hombres en los riesgos asociados a cada puesto de trabajo y, en su caso, tomar las medidas necesarias en los protocolos existentes.	Responsable prevención			X	
		7.1.1.2. Continuar realizando análisis de sangre específicos en función del sexo (ferritina para las mujeres y TSA para hombres).	Responsable prevención			X	
	7.1.2 Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo.	7.1.2.1. Nombrar una asesoría confidencial que gestione los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Comisión de igualdad	X			
		7.1.2.2. Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, recordando los medios de denuncia disponibles y la protección de las partes	Comisión igualdad		X	X	X
		7.1.2.3. Proporcionar formación en identificación y tratamiento de casos de acoso a las personas encargadas de aplicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo existente	Comisión de igualdad		X		
	Medios/recursos necesarios		Personal de la organización Presupuesto				

PROGRAMA 8. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 8.1. Capacitar al personal de CIE NORMA para realizar una gestión de su trabajo que respete la igualdad de mujeres y hombres.

OE 8.1	Capacitar al personal de CIE NORMA para realizar una gestión de su trabajo que respete la igualdad de mujeres y hombres	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
		Porcentaje de la plantilla que ha recibido acciones de sensibilización. Porcentaje de la plantilla por categorías profesionales, sexo que ha recibido formación en igualdad y tipo de formación y número de horas de formación recibida. % de acciones formativas fuera de horario laboral.					
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
	8.1.1. Diseñar e impartir un plan de formación dirigido a personal de CIE NORMA para garantizar la no discriminación.	8.1.1.1. Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y mandos intermedios y, en segundo lugar, al resto del personal de la Empresa y/o administración, garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.	Responsable formación		X	X	X
		8.1.1.2. Garantizar que, en la medida de lo posible, la formación será impartida dentro del horario laboral.	Responsable formación			X	X
		8.1.1.3. Adaptar el horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada, en los casos en que sea factible.	Responsable formación			X	X
	8.1.2. Incluir en toda la formación de CIE NORMA la igualdad de oportunidades	8.1.2.1. Establecer un acceso prioritario de las trabajadoras de CIE NORMA a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo más masculinizadas.	Responsable formación		X		
	Medios/recursos necesarios		Personal organización Presupuesto				

PROGRAMA 9. RELACIÓN CON EL ENTORNO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 9.1. Convertir a CIE NORMA en organización tractora de la igualdad en su entorno, y en referente de excelencia en este ámbito.

OE 9.1	Convertir a CIE NORMA en organización tractora de la igualdad en su entorno, y en referente de excelencia en este ámbito.	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
		Número de contrataciones realizadas en las que sea tenido en cuenta cláusulas de igualdad. Número de actuaciones de difusión del compromiso de CIE NORMA con la igualdad realizadas. Buzón de sugerencias habilitado.					
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
	9.1.1. Incorporar actuaciones que persigan traccionar de la igualdad en empresas proveedoras y subcontratas.	9.1.1.1 Solicitar a las empresas proveedoras el cumplimiento con la normativa vigente en materia de igualdad.	Comisión de igualdad				X
	9.1.2. Difundir una imagen no sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.	9.1.2.1. Hacer público a través de todos los demás canales y medios de comunicación disponibles en la empresa el compromiso de esta con la igualdad de mujeres y hombres.	Comisión de igualdad		X	X	X
	9.1.2.4. Adapta el sistema de recogida de sugerencias existentes en la empresa al fomento de la igualdad.	Comisión de igualdad		X			
Medios/recursos necesarios		Personal de la organización					

PROGRAMA 10. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 10.1. Trabajar para eliminar la infrarrepresentación de mujeres en la empresa.

OE 10.1	Trabajar para eliminar la infrarrepresentación de mujeres en la empresa	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
		Porcentaje de mujeres en los diferentes órganos de participación de la empresa.					
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
	10.1.1. Aumentar la presencia de mujeres en los diferentes órganos de participación existentes en CIE NORMA.	10.1.1.1. Aumentar el número de mujeres en Comité de empresa.	Comité de empresa		X		
	Medios/recursos necesarios	Personal de la empresa					

PROGRAMA 11. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 11.1. Garantizar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

OE 11.1	Garantizar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
		Actuaciones puestas en marcha y resultados obtenidos					
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
	11.1.1. Difundir las medidas existentes orientadas a la asistencia y protección de las trabajadoras que sufren violencia de género, en el marco de lo establecido por La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y, en su caso, incorporarlas al pacto de empresa.	11.1.1.1. Recopilar y difundir entre la plantilla todos los derechos a los que las mujeres víctimas de violencia de género pueden acceder en su entorno laboral			X		
	11.1.2. Sensibilizar a la plantilla sobre violencia de género	11.1.2.1. Facilitar formación al personal de recursos humanos acerca de los derechos de las víctimas de violencia de género			X		
11.1.2.2. Realizar campañas de sensibilización sobre violencia de género coincidiendo con 25 de noviembre.				X			
Medios/recursos necesarios		Personal de la empresa				X	