



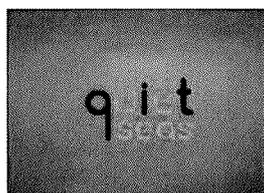
Plan de Igualdad



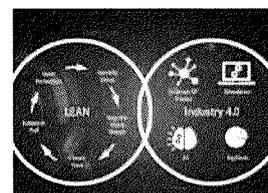
centro
tecnológico
naval y del mar

DIGI
SAFE
CAGE

DIGI SAFE CAGE



QUIETSEAS



SMARTLEAN



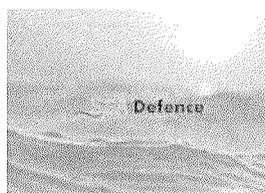
SmartPorts



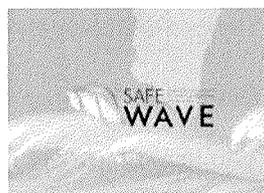
SmartBoat



RODE



SeaDefence



SafeWave

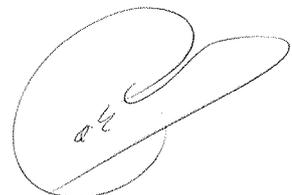
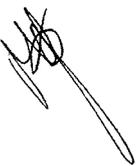


DIGICIRC

Septiembre 2022

Contenidos

Antecedentes	3
1. Agentes implicados	4
2. Fases del proyecto	6
FASE 1 - Compromiso de la organización	7
FASE 2 - Comisión negociadora de Igualdad	9
FASE 3 - Diagnóstico	10
3.1. Dirección	10
Diagnóstico de materias (art.7.1 RD 901/200)	18
3.2. Trabajadoras / es	34
FASE 4 - Plan de Igualdad	47
4.1. Resultados del diagnóstico	47
4.2. Resultados de la auditoría salarial	51
4.3. Objetivos generales	59
4.4. Objetivos cuantitativos	60
4.5. Seguimiento, evaluación y revisión periódica	75
4.6. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad	76
4.7. Calendario	78
4.8. Procedimiento de modificación	80



ANTECEDENTES

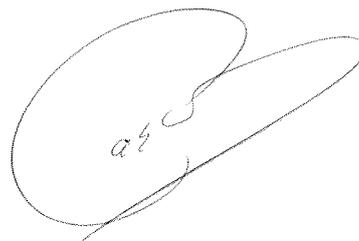
Según Art. 46 Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad **fijarán los 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**.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las **materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**.

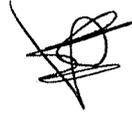
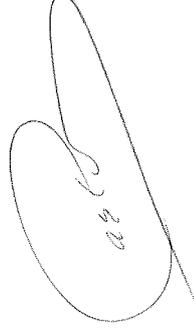
3. Los planes de igualdad **incluirán la totalidad de una empresa**, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.



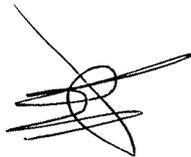
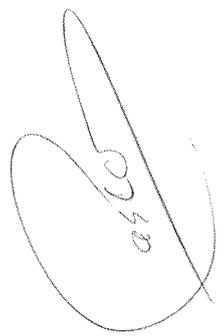
1. AGENTES IMPLICADOS

Han participado en la redacción del siguiente Plan, los siguientes estamentos de la organización, estableciéndose para cada uno de ellos las responsabilidades generales.

Alta Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad e impulso 	<p>La voluntad de la Alta Dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad es imprescindible para el desarrollo de la experiencia.</p>
Sindicatos más representativos	<ul style="list-style-type: none"> • Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses • Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas 	<p>Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso. Los sindicatos más representativos han formado parte de la Comisión de Igualdad creada en la propia empresa que inicia y ejecuta un Plan de Igualdad.</p>
Comisión negociadora de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla) 	<p>Son órganos paritarios, formados por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Debe estar compuesto de mujeres y hombres. Además, es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión y que estén ubicados en diferentes departamentos, no sólo en RRHH. En este caso está formado por 2 personas. Lo conforman un representante sindical y un representante de la empresa (50% de mujeres y 50% de hombres).</p>
Plantilla	<ul style="list-style-type: none"> • Propuestas, participación... 	<p>Es el principal agente implicado en el programa. <u>Es el colectivo destinatario.</u></p>
Personas expertas -personal interno/consultoras-	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia técnica 	<p>Formación, asesoramiento y apoyo</p>

<p>Comunicación</p> <p>Organismos de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres 	<p>La imagen adquiere un valor destacado. El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta, tanto interna como externamente, contribuirá al avance y buen funcionamiento del programa. Esta tarea recaerá directamente en la empresa.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Propuestas, asesoramiento, acompañamiento, difusión, seguimiento 	<p>impulso, apoyo, formación, sensibilización,</p> <p>Impulso y asesoramiento.</p>

2. FASES DEL PROYECTO

Las **características** del Plan son:

- **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

1. Compromiso de la organización		<ul style="list-style-type: none"> • Decisión • Comunicación • Definición del equipo de trabajo
	2. Comisión negociadora de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del equipo de trabajo
	3. Diagnóstico (Dirección y trabajadoras y trabajadores)	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Recogida de información • Análisis y presentación de propuestas
	4. Plan de Igualdad	<p>PROGRAMACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del Plan de Igualdad • Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)
Medidas Transversales (1-4)	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de las acciones previstas • Seguimiento y control
	Formación	<p>EVALUACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los resultados obtenidos • Recomendaciones de mejora.
	Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación, información y sensibilización a todas las partes interesadas de empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas • Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género. • Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan

Fase 1. Compromiso de la organización

La Dirección del **CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; así como el Real Decreto Ley 06/2019, 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y el artículo 45.1 de la LOIEMH *“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 representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”*:

Nuestros principios, tienen como objetivo formalizar el marco ético en el que todos los colaboradores del **CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR** debemos ejercer nuestra actividad diaria, y que todos debemos conocer y asumir, independientemente del puesto que ocupemos en la empresa, y aplicarlos de forma reflexiva, con sentido común y buen juicio, mencionando en el marco de la Política de Mujeres y Hombres, el respecto a la diversidad, contribuir a un entorno de trabajo sano y seguro, fomentar el diálogo social y rechazar cualquier forma de acoso o discriminación.

Conseguir la igualdad real supone, no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, entre otras, en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral y protección de las víctimas de violencia de género. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se

 7

proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con el fin 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; **CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR**, llevará a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad como instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de la calidad de vida y del aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad, se realiza un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa con el fin de detectar la presencia de posibles discriminaciones y desigualdades.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la LOI, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad, a través de la comisión negociadora de igualdad que se constituye para tal fin.

En Fuente Álamo, a 5 de septiembre de 2022

Noelia Ortega Ortega

Directora Centro Tecnológico Naval y del Mar



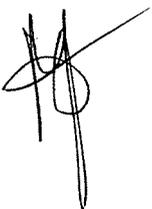
Fase 2. Comisión Negociadora de Igualdad

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del **CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR** se reunieron el pasado 15 de septiembre de 2022 los representantes de la empresa y las personas designadas por los sindicatos más representativos del sector abajo indicados.

La Comisión será responsable de la correcta aplicación de las medidas y acciones del Plan de Igualdad. La Comisión Negociadora tendrá entre sus funciones la coordinación, proposición e impulso de acciones y medidas en materia de Igualdad. La Directora de la empresa, Noelia Ortega Ortega (titular del certificado digital) será la persona en la que se delega para la subida de la documentación a REGCON.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	
CARGO	NOMBRE Y APELLIDOS
Director Técnico	Pablo Ruíz Molina
CC.OO	María José Blázquez Vidal

Ver acta constitución de la Comisión de Igualdad



Fase 3. Diagnóstico

3.1. Dirección

Aspectos cualitativos

A. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

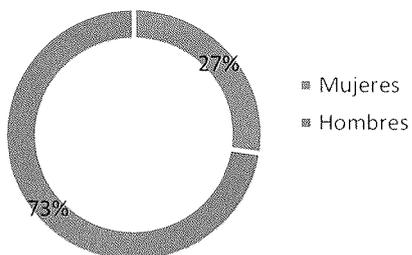
Datos generales

Denominación Social	CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR
Forma Jurídica	ASOCIACIÓN
Direcciones	MURCIA – SEDE PRINCIPAL (49 TRABAJADORAS/ES) CARRETERA EL ESTRECHO – LOBOSILLO KM2 C.P. 30320 FUENTE ÁLAMO (MURCIA) CARRETERA LA AZOHÍA S/N 30860 PUERTO DE MAZARRÓN SANTA CRUZ DE TENERIFE (12 TRABAJADORAS/ES) CALLE LA FAROLA DEL MAR 22. DARSENA PESQUERA 38180 SANTA CRUZ DE TENERIFE
CIF	G30772438
Teléfono	968 197 521
Fax	No posee
E-Mail	info@ctnaval.com
Página Web	www.ctnaval.com
CNAE	0912 - Servicios forestales, pesca y acuicultura 0936 – Investigación científica y técnica
Convenio de aplicación	Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia – 30001245011981 (convenio más representativo)
Ámbito personal	Será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.
Ámbito territorial	La empresa opera a nivel nacional en las provincias de Murcia, Vigo, Santander y Santa Cruz de Tenerife.
Ámbito temporal	El Plan tendrá una vigencia de 4 años a partir de la firma del acta de finalización del mismo, según lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Tabla 1: Desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombre	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	17	28%	45	72%	61

Relación Mujeres Vs Hombres



El Centro Tecnológico Naval y del Mar es una organización masculinizada.

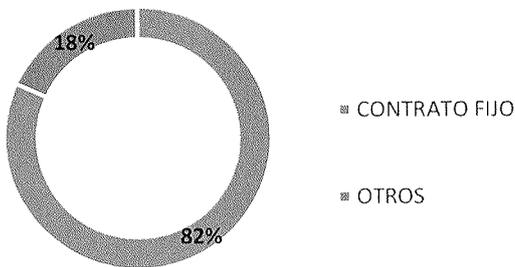
Tabla 1.1: Desagregada por sexo / por provincias (a 31-12-2021)

	Mujeres	% del total provincia	Hombre	% del total provincia	Total
Murcia	17	35%	32	65%	49
Santa Cruz de Tenerife	0	0%	12	100%	12
TOTAL	17		44		61

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo (a 31-12-2021)

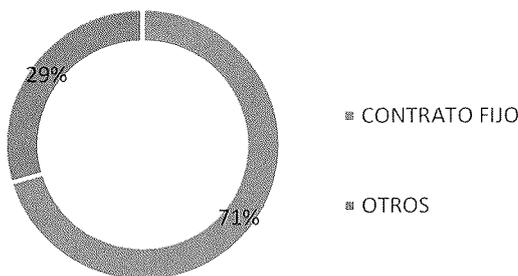
	Mujeres	% del total de mujeres	Hombre	% del total de hombres	Total
Plantilla con contrato fijo	12	70%	36	82%	48

Relación de hombres con contrato fijo



El porcentaje de hombres con contrato fijo es del 82 %

Relación de mujeres con contrato fijo



El porcentaje de mujeres con contrato fijo es del 70 %

Tabla 3: Distribución de la plantilla por tipo de contrato GENERAL (31-12-2021)

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO					
TIPO DE CONTRATO	Mujeres	% del total de mujeres	Hombres	% del total de hombres	TOTAL
Indefinido	12	70%	36	3%	48
Temporal	2	28%	5	72%	7
Sustitución	0	0%	1	100%	1
Becario	3	60%	2	40%	5
TOTAL	17		42		61

Tabla 3.1: Distribución de la plantilla por tipo de contrato MURCIA (31-12-2021)

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO					
	MUJERES	% respecto al total de la categoría	HOMBRES	% respecto al total de la categoría	TOTAL
Temporal	2	28%	5	72%	7
Indefinido	12	32%	25	68%	37
Becario	3	60%	2	40%	5
TOTAL	17		32		49

Tabla 3.2: Distribución de la plantilla por tipo de contrato SANTA CRUZ DE TENERIFE (31-12-2021)

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO					
	MUJERES	% respecto al total de la categoría	HOMBRES	% respecto al total de la categoría	TOTAL
Indefinido minusválido	0	0%	1	100%	1
Indefinido	0	0%	10	100%	10
Sustitución	0	0%	1	100%	1
TOTAL	0		12		12

Tabla 4: Distribución de la plantilla por edades

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES					
Bandas de edades	Mujeres	% del total grupo	Hombres	% del total grupo	Total
Menos de 20 años	0	0%	0	0%	0
20-29 años	7	35%	13	65%	20
30-45 años	8	25%	23	75%	31
46 años y más	2	20%	8	80%	10
TOTAL	17		44		61

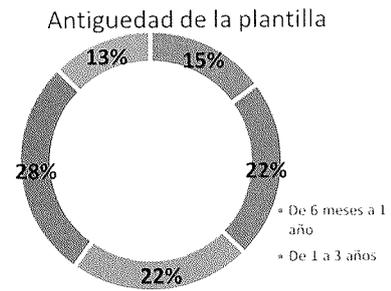
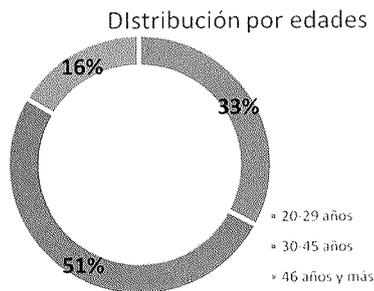


Tabla 4.1 Distribución de la plantilla por edades Murcia

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES					
Bandas de edades	Mujeres	% respecto al total de la categoría	Hombres	% respecto al total de la categoría	Total
Menos de 20 años	0	0%	0	0%	0
20-29 años	7	41%	10	59%	17
30-45 años	8	33%	16	67%	24
46 años y más	2	25%	6	75%	8
TOTAL	17		32		49

Tabla 4.2 Distribución de la plantilla por edades SANTA CRUZ DE TENERIFE

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES					
Bandas de edades	Mujeres	% respecto al total de la categoría	Hombres	% respecto al total de la categoría	Total
Menos de 20 años	0	0%	0	0%	0
20-29 años	0	0%	3	100%	3
30-45 años	0	0%	7	100%	7
46 años y más	0	0%	2	100%	2
TOTAL	0		12		12




Tabla 5: Distribución de la plantilla por antigüedad

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD					
Antigüedad	Mujeres	% del total grupo	Hombres	% del total grupo	TOTAL
De 0 a 6 meses	9	29%	12	71%	21
De 6 meses a 1 año	0	0%	6	100%	6
De 1 a 3 años	3	33%	6	67%	9
De 3 a 5 años	1	11%	8	89%	9
De 6 a 10 años	2	18%	9	82%	11
Más de 10 años	2	40%	3	60%	5
TOTAL	17		44		61




B. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Movimientos de personal

Tabla 6: Incorporaciones 2021 por puesto y centro de trabajo

INCORPORACIONES 2021			
HOMBRE	MUJER	PUESTO DE TRABAJO	CENTRO DE TRABAJO
2	0	ENCARGADO	MURCIA
9	5	OFICIAL DE PRIMERA	MURCIA
1	0	PERSONAL ACUICULTOR	MURCIA
1	0	RESPONSABLE DE PROYECTO	MURCIA
3	0	TECNICO INVESTIGADOR	MURCIA
2	2	TITULADO GRADO MEDIO	MURCIA
1	1	TITULADO SUPERIOR	MURCIA
1	0	VIGILANTE	MURCIA
0	1	TECNICO COMUNICACIÓN	MURCIA
7	0	PERSONAL ACUICULTOR	SANTA CRUZ DE TENERIFE
2	0	OFICIAL DE 1ª	SANTA CRUZ DE TENERIFE
1	0	ENCARGADO	SANTA CRUZ DE TENERIFE
0	0		SANTANDER
0	0		VIGO

Tabla 8: Bajas 2021 por puesto y centro de trabajo

BAJAS 2021			
HOMBRE	MUJER	PUESTO DE TRABAJO	CENTRO DE TRABAJO
1	0	AUXILIAR LABORATORIO	MURCIA
4	2	OFICIAL DE PRIMERA	MURCIA
1	0	PERSONAL ACUICULTOR	MURCIA
1	1	RESPONSABLE DE PROYECTO	MURCIA
4	1	TECNICO INVESTIGADOR	MURCIA
1	2	TITULADO GRADO MEDIO	MURCIA
1	2	TITULADO SUPERIOR	MURCIA
1	0	PEÓN	MURCIA
0	1	TECNICO COMUNICACIÓN	MURCIA
0	0		SANTA CRUZ DE TENERIFE
0	0		SANTANDER
0	0		VIGO

Tabla 8.1: Tipología bajas (todas han sido en la provincia de Murcia)

BAJAS 2021			
Descripción bajas	Mujeres	Hombres	Total
Despido	1	1	2
Cese voluntario	2	4	6
Excedencia	0	1	1
Terminación de contrato	6	8	14
TOTAL	9	14	23

Tabla 9: Permisos 2021

PERMISOS 2021			
Descripción permisos	Mujeres	Hombres	Total
Paternidad	0	1	1
TOTAL	0	1	1




DIAGNÓSTICO DE MATERIAS (art. 7.1 RD 901/2020)

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.1.- La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:

CRITERIOS	Si	No
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH	x	
Criterios de cada departamento	x	
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.		x
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado		x

No existe un departamento de RR.HH como tal.

Debe atenderse al principio de igualdad de elegir a la persona del sexo infrarrepresentado (a igualdad de méritos)

1.2.- Las personas encargadas de realizar la selección son:

PERSONAS ENCARGADAS	Si	No
Personal directivo	x	
Equipo de recursos humanos		x
Responsables de los departamentos	x	
Equipo externo a la empresa		x

Las selecciones se realizan internamente sin la existencia de un departamento de RR.HH

1.3.- Con respecto a las personas encargadas de la selección:

PERSONAS ENCARGADAS	Si	No
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto		x
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres		x

Las selecciones deben realizarse con un equipo mixto y formado en igualdad (está prevista su formación antes de la finalización de este año)




1.4.- Con respecto a las entrevistas y otras pruebas selección (formularios, test, etc):

PRUEBA	Si	No
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres	x	
En las pruebas de selección (test, formularios, entrevistas, pruebas de conocimiento etc.) se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata	x	

Se evitan preguntas sexistas y preguntas que valoren de forma diferente a hombres y mujeres que optan a un mismo puesto de trabajo (¿Eres independiente en tu trabajo?', '¿Te gustan los retos?' o '¿Prefieres que sean otros los que fijen tus prioridades?...)

1.5.- En términos generales

CUESTIONES	Si	No
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	x	
Llegan más currículos de mujeres que de hombres		x
Llegan un número similar de currículos de mujeres que de hombres		x
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección		x
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección		x
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	x	
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		x
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		x
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	x	

1.6.- ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)?	Si	x						
	No							
➤ En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Puesto</th> <th>Razones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mantenimiento biológico IEO</td> <td>Personal subrogado</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Puesto	Razones	Mantenimiento biológico IEO	Personal subrogado		
Puesto	Razones							
Mantenimiento biológico IEO	Personal subrogado							
<p>CTN adquirió una subcontrata, que es el "IEO" dónde se presta el servicio de mantenimiento bilógico, el personal existente estaba masculinizado y, además tenían mucha antigüedad, CTN adquiere dicha subcontrata y por ello el personal subrogado de CTN está masculinizado, recalcar que en la sede de Fuente Álamo existe un equipo mixto.</p>								




2. FORMACIÓN

2.1.- ¿Existe en la empresa un Plan de Formación en la empresa?

Si	
No	x

2.2.-Con respecto a la formación impartida

CUESTIONES	Si	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional		x
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres		x
La totalidad de representantes de trabajadoras/es ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres		x
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir	x	
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada	x	
En la impartición de la formación se pide a la empresa que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos		x
¿Cualquier persona puede solicitar asistencia a cualquier curso del Plan de Formación?	x	
En la formación impartida, ¿existe algún módulo de igualdad?		x
¿La formación es de carácter obligatorio?		x

Toda formación realizada en la empresa debe contener módulos relacionados con igualdad

2.3.- Formación último año

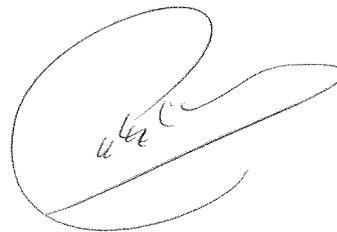
Denominación Cursos	Duración	Mujeres	Hombres	Centro de trabajo	¿Horario laboral? s/n
Webinar Europamedia	90 min	1		Sede Fuente Álamo	si
Máster in Digital Chief Managemant	2021-actualmente	1		Sede Fuente Álamo	no
PE Taller de Negociación	9 horas	1		Sede Fuente Álamo	si
Investigación sobre Biodiversidad costera y Gestión Ambiental Portuaria: Retos y oportunidades en el entorno de Cartagena			1	Sede Fuente Álamo	
TOTAL		3	1		

Los cursos de formación que disfrutaron algunas trabajadoras/es en 2021 fueron por iniciativa propia, ya que fueron ellos quienes los buscaron.

Tras la formación recibida las trabajadoras/es no promocionaron, recalcar que los cursos realizados en 2021 no tenían esa finalidad.

El criterio que se sigue para decidir que personas pueden acceder a un curso de formación en caso de que haya mucha demanda, es el de la adecuación del perfil al curso formativo.

En el caso del Máster in Digital Chief Management la mayoría se realiza por la mañana, aunque en horario de tarde se realizan algunas tutorías, de ahí que en un porcentaje pequeño el curso se realiza fuera del horario laboral.



3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

3.1.- Con respecto a la promoción de la plantilla

CUESTIONES	Si	No
Existe un procedimiento o metodología para la evaluación o la promoción de la plantilla	x	
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional	x	
Cuando hay una posible promoción interna, se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción	x	
En caso de que todas las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción		x
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación del personal sea mixto	x	
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres	x	
En la descripción de los perfiles profesionales solo se tienen en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo	x	

Debe atenderse al principio de igualdad de intentar promocionar a la persona del sexo infrarrepresentado (a igualdad de méritos)
 A la hora de promocionar se atiende a criterios de experiencia y desempeño

PROMOCIONES 2021				
HOMBRE	MUJER	PUESTO DE TRABAJO ORIGEN	PUESTO PROMOCIONADO	CENTRO DE TRABAJO
	1	Auxiliar de laboratorio	Técnico investigador	Fuente Álamo
1		Auxiliar de laboratorio	Técnico investigador	Fuente Álamo

En estos casos las promociones se han atendido únicamente a criterios de experiencia

4. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL

4.1.- ¿Qué tipo de servicios al trabajador dispone la empresa?

▪ Guardería en la empresa	
▪ Subvenciones económicas para guardería	
▪ Servicio para el cuidado de personas dependientes	
▪ Jornadas reducidas	X
▪ Flexibilidad de horarios	X
▪ Jornada coincidente con el horario escolar	
▪ Teletrabajo	X
▪ Trabajo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)	
▪ Ampliación del permiso de maternidad o paternidad	
▪ Otros. ¿Cuáles	

*Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por ley

Realizar una breve descripción de los mecanismos utilizados en la empresa

La jornada reducida consiste en la reducción de la jornada laboral de las trabajadoras/es, es decir, se reduce el número de horas trabajadas al día. A petición de las trabajadoras actualmente en CTN hay cuatro mujeres que tienen jornada reducida, durante 2021 solamente una mujer solicitó reducción de jornada y disfrutó de ella.

JORNADAS REDUCIDAS 2021					
H	M	SOLICITADO	CONCEDIDO	MOTIVO DE SOLICITUD	CENTRO DE TRABAJO
	1	Reducción de 1759 a 1671 horas año	1671 h/año	Conciliación familiar.	Fuente Álamo

La flexibilidad horaria en CTN consiste en que las trabajadoras/es disponen de 15 minutos de flexibilidad para la entrada y/o salida. No se debe solicitar, cada trabajador lo gestiona de forma autónoma, por ejemplo, si por cualquier motivo un trabajador necesita salir 15 minutos antes del trabajo, puede entrar 15 minutos antes y así salir 15 minutos antes o viceversa.

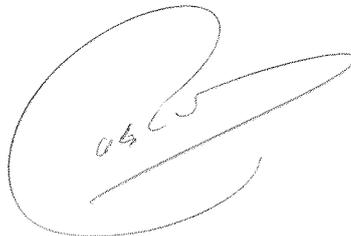
4.2.- ¿Quiénes utilizan más esas medidas?	Mujeres	X
	Hombres	
➤ ¿Cuáles considera que son las razones?		
Conciliación familiar		

4.3.- ¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?	Mujeres	X
	Hombres	
➤ ¿Cuáles considera que son las razones? Cuidado de hijos		

Conciliación familiar	
➤	En el caso de que sean más las trabajadoras, ¿se ha establecido alguna medida para tratar de cambiar esa situación?
No se ha establecido ninguna medida al respecto	

4.4.-Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?	Si	
	No	X
➤ En caso afirmativo, razone en qué sentido.		
La jornada reducida no afectaría para la promoción de las trabajadoras/es, ya que en CTN el perfil de un trabajador motivado es esencial, los recursos humanos son considerados como talentos, y, algunos perfiles de CTN disfrutaban de jornada reducida, privarlos de futuras promociones no sería motivacional para dichas trabajadoras/es.		

4.5.- ¿Existe una bolsa horaria o días personales de libre disposición?	Si	X
	No	
➤ En caso afirmativo, razone en qué sentido.		
Existen 5-6 días de libre disposición además de las vacaciones fijadas por la empresa.		

5. RETRIBUCIONES**5.1.- Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios.**

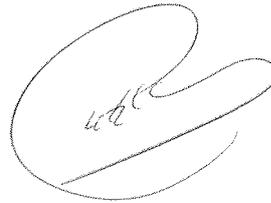
En CTN se está desarrollando actualmente los incentivos, basados en el cumplimiento de los objetivos fijados en algunos miembros, tales como responsables tecnológicos, directores, y técnico de I+D.

5.2.- ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?

El criterio utilizado es de carácter cuantitativo y está relacionado con el grado de cumplimiento de los indicadores establecidos.

5.3.- ¿Considera que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres?

Si	
No	X



6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

6.1.- ¿Se ha realizado algún protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo?	Si	x
	No	

6.2.- ¿Sabrías que hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable	Si	
	No	x

6.3.- Además de lo anterior, ¿se ha puesto en marcha alguna otra medida concreta contra el acoso laboral?	Si	
	No	x

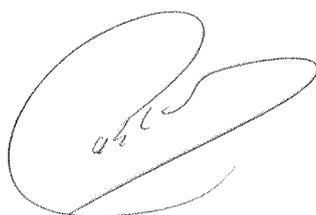
Paralelamente a la redacción del Plan de Igualdad, se ha elaborado el protocolo de acoso.




7. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

7.1.- ¿Se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres víctimas de violencia de género?	Si	
	No	x

7.2.- ¿Existe algún programa de sensibilización o formación en este sentido?	Si	
	No	x



8. COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

8.1.- Indique cuáles son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa:

▪ Reuniones	X
▪ Presentaciones a la plantilla	X
▪ Correo electrónico	X
▪ Tablón de anuncios	
▪ Panel electrónico en ascensores	
▪ Mensajes en nómina mensual	
▪ Cuestionarios de obtención de información	
▪ Manuales	
▪ Publicaciones	X
▪ Periódico o revista interna	
▪ Buzón de sugerencias	
▪ Intranet	X

Todo el mundo dispone de un equipo informático para poder acceder tanto al correo como a la intranet.

8.2.- ¿Se ha definido acciones de sensibilización en materia de igualdad?

Si	
No	x

8.3.- ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Si	x
No	

➤ Indique los criterios que justifican la respuesta anterior.

Lo consideramos así porque la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para nosotros es algo intrínseco, tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades dentro de CTN.

8.4.- ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?

Si	x
No	

➤ En caso afirmativo

a) Indicar cuáles

INFORMALES: reuniones, encuentros.

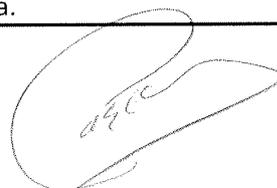
FORMALES: Comité de dirección, Proyecto propuesta mejoras interno, mails masivos, encuestas de la voz del empleado mediante consultoría externa.

b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla?

A menudo	x
Rara vez	
Nunca	

¿A qué cree que se debe la respuesta anterior (b)?

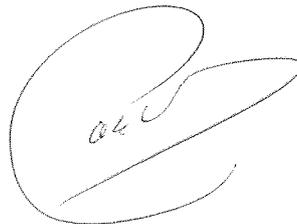
Porque por ejemplo tenemos reuniones semanales, encuentros con bastante frecuencia... Dentro de la cultura de CTN uno de los pilares fundamentales son los "talentos", es decir, las personas, y se busca siempre dar voz a la plantilla.

9. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

9.1.- ¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres?	Si	
	No	X
¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?	Si	
	No	X

9.2.- ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:		
a) personas con discapacidad	Si	
	No	x
b) Personas inmigrantes	Si	
	No	x
c) Jóvenes	Si	
	No	x
d) Mujeres víctimas de violencia de género	Si	
	No	x
e) Otros	Si	
	No	x

10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

10.1.- Distribución de plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Distribución de plantilla por departamentos y nivel jerárquico												
DEPARTAMENTO	Dirección General		Director as/es		Mandos Intermedios		Personal Técnico		Personal Administrativo		Personal no Cualificado	
Nº de Empleados	M	0	M	1	M	0	M	15	M	1	M	0
	H	0	H	0	H	0	H	43	H	1	H	0
TOTAL		0		1		0		58		2		0
TOTAL %	0%		1.8%		0%		95%		3.2%		0%	

El 95% de la plantilla es personal técnico.

10.2.- Distribución de la plantilla por categorías profesionales

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES					
Denominación de categorías	Mujeres	% respecto a la categoría	Hombres	% respecto a la categoría	TOTAL
1. AUXILIAR LABORATORIO	0	0%	3	100%	3
2. AUXILIAR MANTENIMIENTO	0	0%	1	100%	1
3. DIPLOMADO EMPRESARIALES	1	100%	0	0%	1
4. ING. ARQUIT. LICENC.	5	38%	8	61%	13
5. OFICIAL 1ª MANT	5	19%	21	81%	26
6. TITULADO GRADO MEDIO	2	66%	1	34%	3
7. TITULADO GRADO SUPERIOR	4	36%	7	64%	11
8. VIGILANTE	0	0%	3	100%	3
TOTAL	17		44		61

11. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

11.1.- Infrarrepresentación femenina total y por categorías

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES				
Denominación de categorías	Mujeres	% respecto a la categoría	Hombres	EXISTE INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA (<40%)
1. AUXILIAR LABORATORIO	0	0%	3	SI
2. AUXILIAR MANTENIMIENTO	0	0%	1	NO
3. DIPLOMADO EMPRESARIALES	1	100%	0	NO
4. ING. ARQUIT. LICENC.	5	38%	8	SI
5. OFICIAL 1ª MANT	5	19%	21	SI
6. TITULADO GRADO MEDIO	2	66%	1	NO
7. TITULADO GRADO SUPERIOR	4	36%	7	SI
8. VIGILANTE	0	0%	3	NO
TOTAL	22		45	




12. CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA AUDITORÍA SALARIAL

12.1.- Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	0	0%	3	100%	3
De 20 a 35 horas	6	20%	24	80%	30
De 36 a 39 horas	1	17%	5	83%	6
40 horas	10	45%	12	54%	22
TOTAL	17		44		61

12.2.- Distribución de la plantilla por turnos de trabajo.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TURNOS DE TRABAJO					
Turnos	Mujeres	% del total mujeres	Hombres	% del total hombres	Total
1. CONTINUO	12	70%	15	34%	27
2. MAÑANA – TARDES	0	0%	4	9%	4
3. ROTATIVOS	5	30%	25	56%	30
TOTAL	17		44		61

MAZARRÓN:

- Mañana: 06:00/13:00, 07:00/15, 09:00/16:00
- Tarde: 16:00/23:00, 15:00/22:30

MURCIA:

- Mañana: 08:00/15:00
- Tarde: 16:00/18:3

SANTANDER:

- Mañana: 07:00 / 15:00, 7:30 / 14:30, 09:00 / 13:00
- Tarde: 17:30 / 09:30

VIGO:

- 08:00, 15:00.

CANARIAS:

- Mañana: 07:30 / 13:30, 08:00 / 14:30
- Tarde: 15:00 / 22:30

FUENTE ÁLAMO:

- JORNADA INTENSIVA: L-V 8:00 A 15:00
- JORNADA PARTIDA: L-J 8:00 A 14:30 y 15:00 a 17:00 VIERNES 8:00 A 15:00

Handwritten signatures and initials, including a signature that appears to be 'H' and another that appears to be '2403'.

3.2. Trabajadoras/es

El cuestionario que se presenta a continuación se ha cumplimentado en las instalaciones de la empresa de manera totalmente anónima. Se muestra el cuestionario utilizado:

CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA DEL CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR				
Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que dará pie a un Plan de Igualdad para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras.				
Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Le agradecemos su colaboración y le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas.				
Fecha de realización:			Mujer <input type="checkbox"/>	Hombre <input type="checkbox"/>
Responsabilidades familiares				
Nº hijos/as	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 o más <input type="checkbox"/>
Nº hijos/as con discapacidad	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 o más <input type="checkbox"/>
Personas dependientes a su cargo (no hijos)	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 o más <input type="checkbox"/>
Considera usted que en esta empresa:			Si	No
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?				
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?				
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?				
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?				
¿Tiene la percepción de que cobra menos que su compañero/a?				
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?				
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?				
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?				
¿Es necesario un Plan de Igualdad?				
Enumere sus sugerencias con relación a:				
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?				
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?				
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?				
Otras sugerencias				

Los resultados obtenidos para cada una de las preguntas han sido los siguientes:

CUESTIONARIOS RECIBIDOS: 40 (lo que representa un 65% del total de la plantilla)

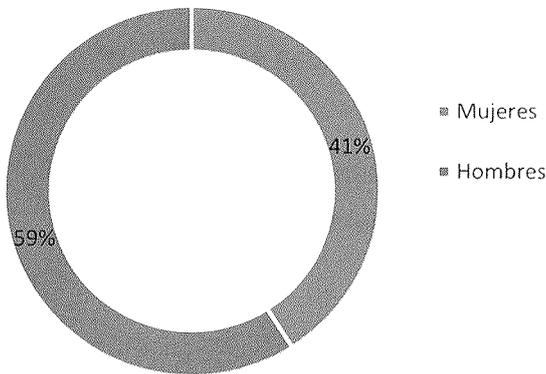
CUESTIONARIOS RECIBIDOS MUJERES:16 CUESTIONARIOS RECIBIDOS HOMBRES 24

Preguntas de control

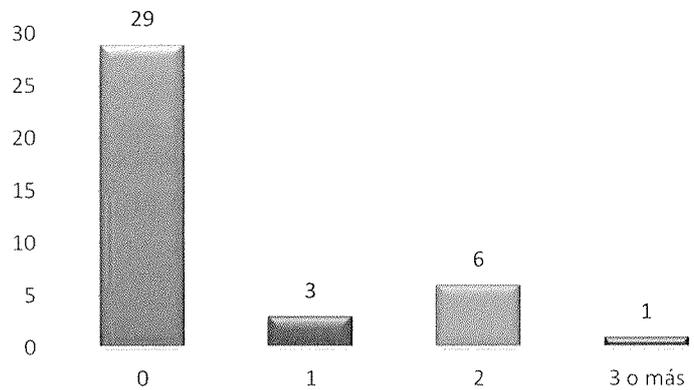
1.- ¿Es usted hombre o mujer?

2.- Número de hijas/os

Relación Mujeres Vs Hombres



Número de hijas / os

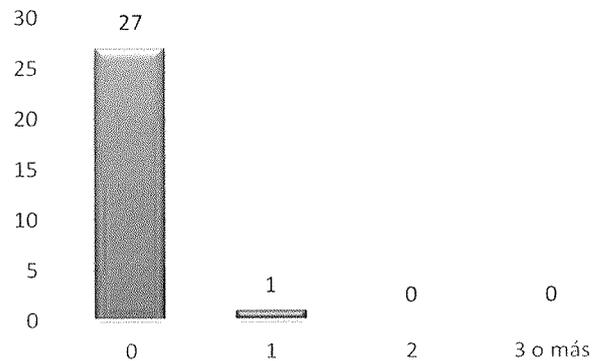
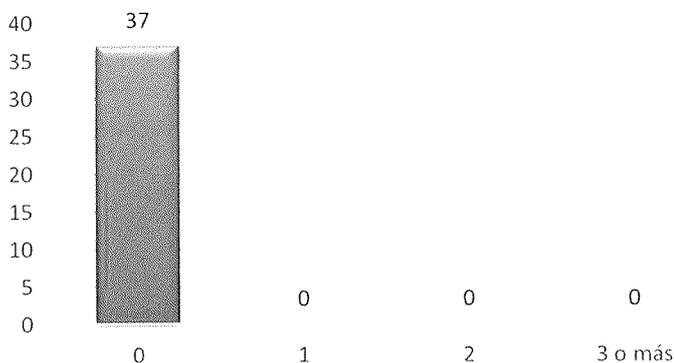


3.- Número de hijas /os con discapacidad

4.- Personas dependientes a su cargo (no hijas/os)

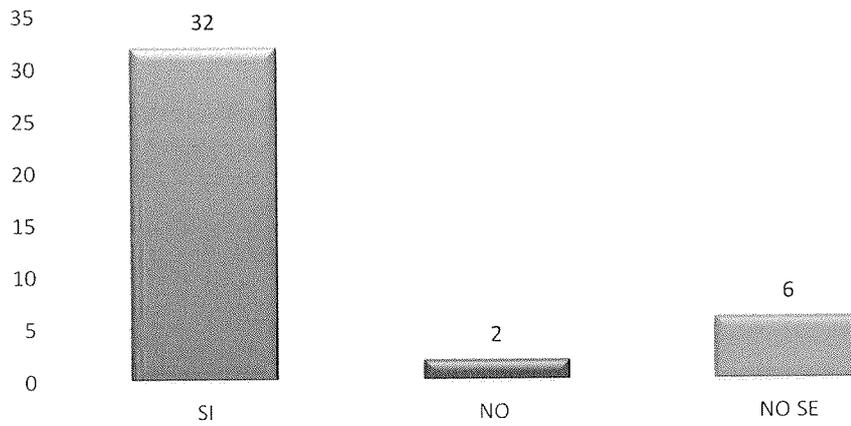
Número de hijas / os con discapacidad

Personas dependientes a su cargo (no hijas/os)



1.- ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

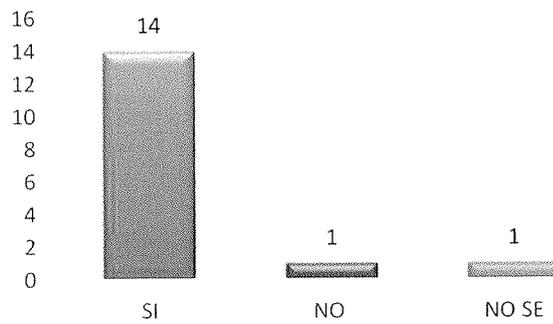
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres?



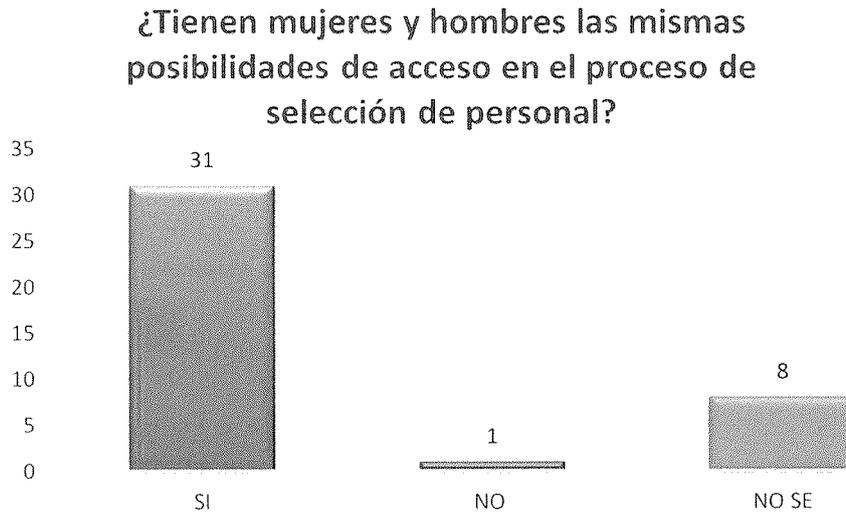
Un 80% de las personas encuestadas considera que en la empresa se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respuesta en mujeres: El 87% de las mujeres considera que en la empresa se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres?

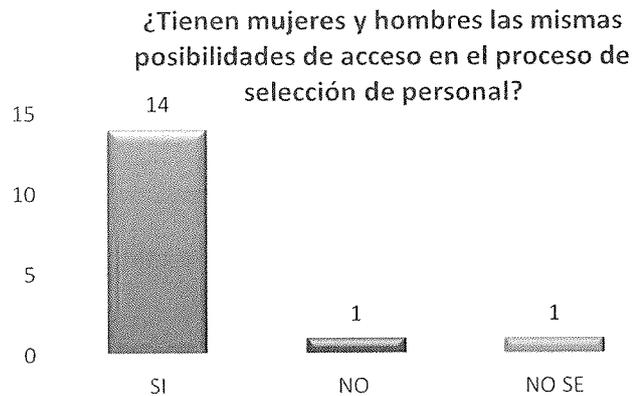


2.- ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?



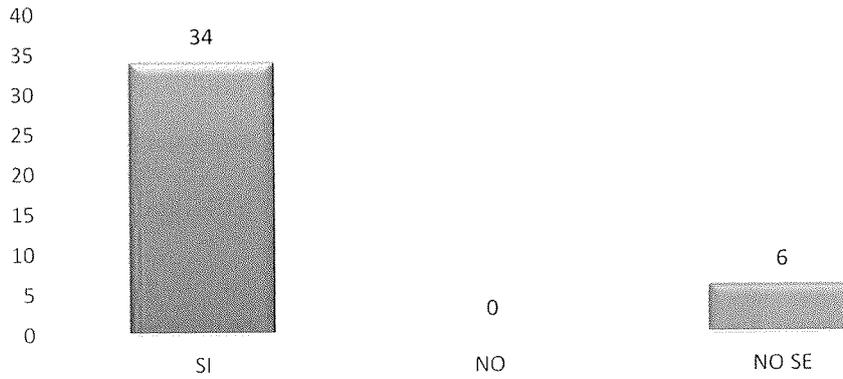
Un 78% considera que en la empresa ser hombre o mujer no concede más posibilidades de acceder a un puesto de trabajo a través de la selección de personal.

Respuesta en mujeres: El 87% de las mujeres considera que en la empresa ser hombre o mujer no concede más posibilidades de acceder a un puesto de trabajo a través de la selección de personal



3.- ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?

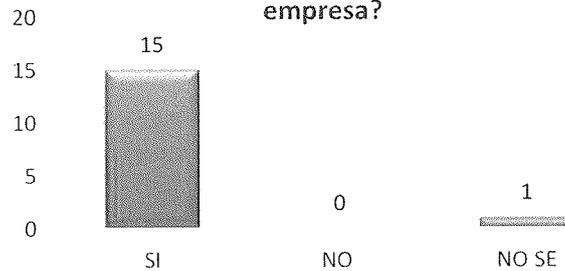
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?



34 de las 40 personas encuestadas (un 85%) considera que los hombres y las mujeres acceden por igual a la formación ofrecida por la empresa.

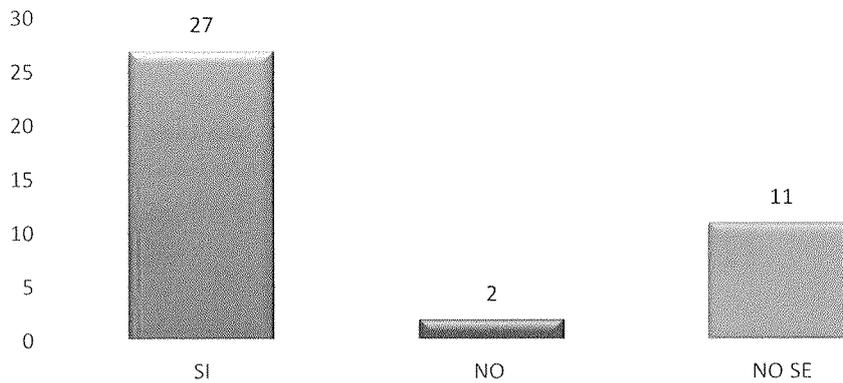
Respuesta en mujeres: El 94% de las mujeres considera que los hombres y las mujeres acceden por igual a la formación ofrecida por la empresa

¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?



4.- ¿Promocionan trabajadores y trabajadoras por igual?

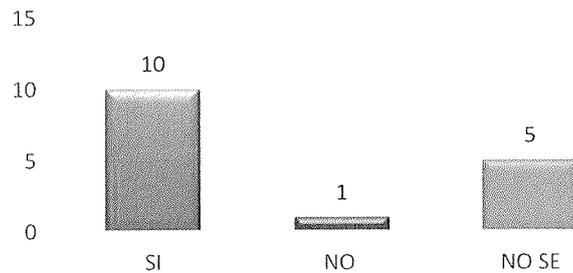
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?



Un 68% de las trabajadoras/es encuestadas manifiesta que no existen diferencias entre la promoción de mujeres y hombres dentro de la organización.

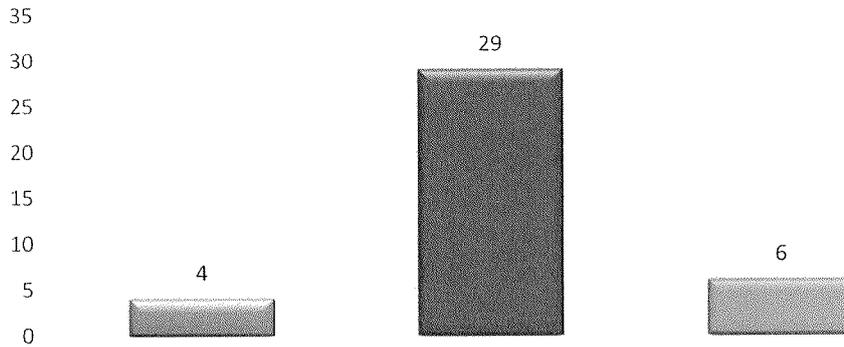
Respuesta en mujeres: El 62% de las mujeres considera que no existen diferencias entre la promoción de mujeres y hombres dentro de la organización

¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?



5.- ¿Cobra menos que su compañero/a?

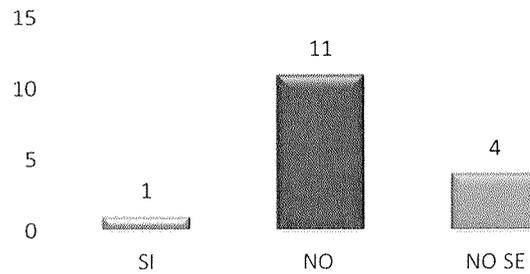
¿Cobra menos que su compañero/a?



Un 73 % de las trabajadoras/es encuestadas tiene la percepción de no cobrar menos que su compañera/o.

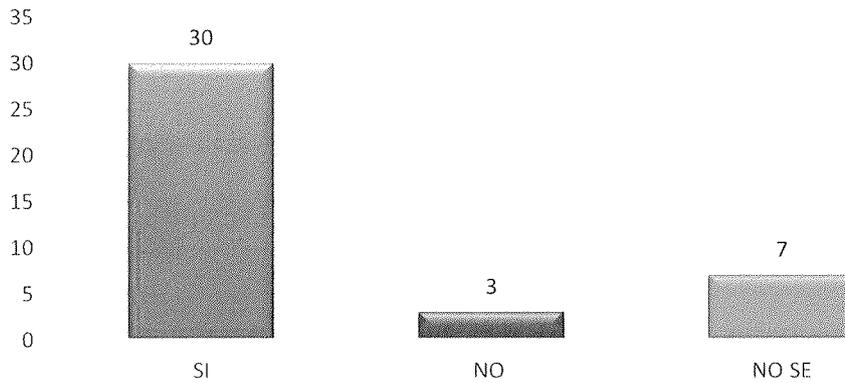
Respuesta en mujeres: El 69% de las mujeres encuestadas tiene la percepción de no cobrar menos que su compañera.

¿Cobra menos que su compañero/a?



6.- ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

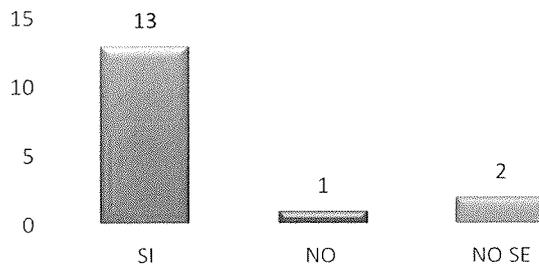
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?



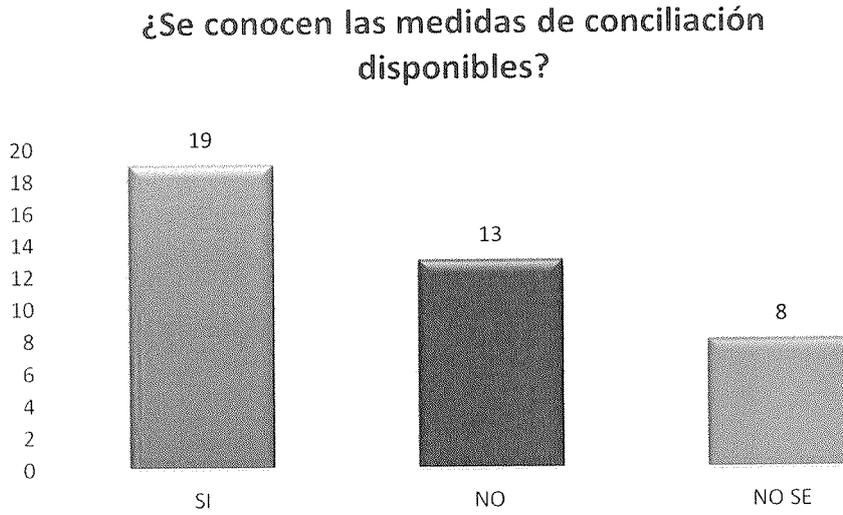
Un 75% de las trabajadoras/es encuestadas manifiesta que se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Respuesta en mujeres: El 81% de las mujeres encuestadas manifiesta que se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

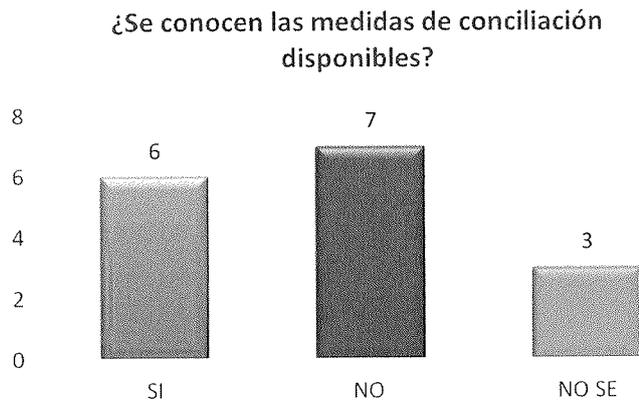


7.- ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?



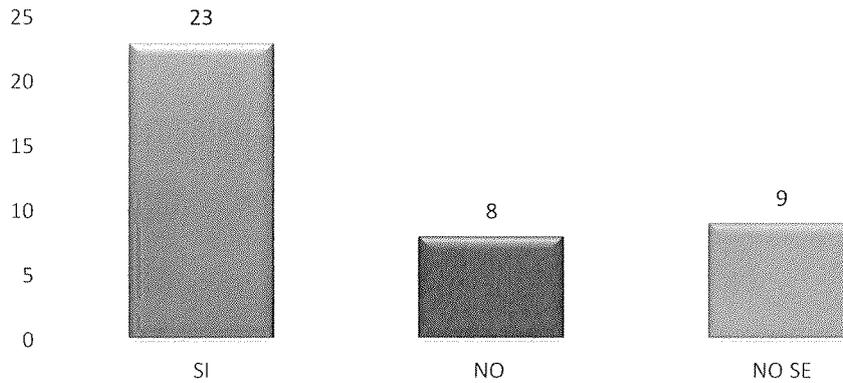
El 32% de los trabajadores/as encuestados expresa no conocer las medidas de conciliación disponibles.

Respuesta en mujeres: El 44% de las mujeres encuestadas expresa no conocer las medidas de conciliación disponibles.



8.- ¿Sabría que hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

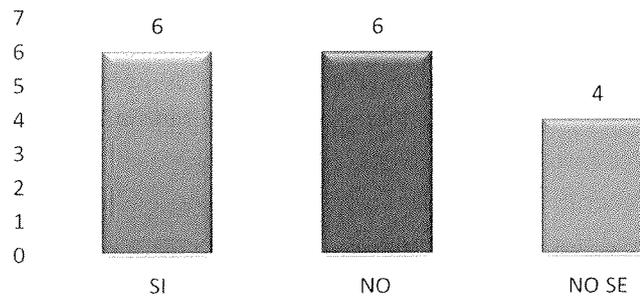
¿Sabría que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?



El 57% de los encuestados manifiesta saber que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo.

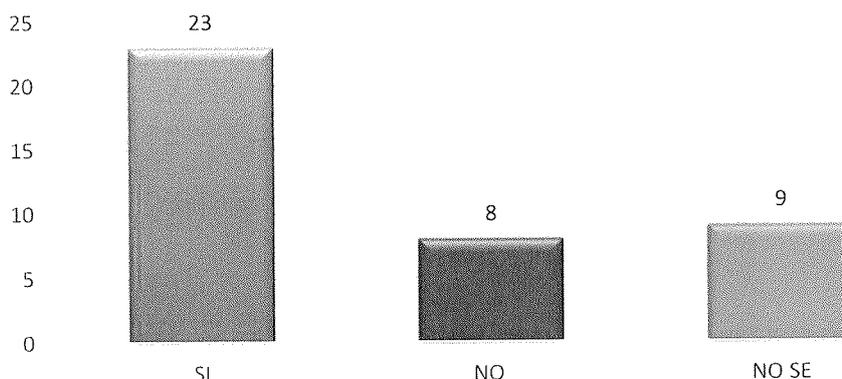
Respuesta en mujeres: Solo el 38% de las mujeres encuestadas manifiesta saber que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo.

¿Sabría que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?



9.- ¿Es necesario un Plan de Igualdad?

¿Es necesario un Plan de Igualdad?



La percepción por parte de los trabajadores/as encuestados respecto a la necesidad de un Plan de Igualdad en la empresa está repartida en los siguientes porcentajes. Un 57% expresa la necesidad, un 23% expresa su indecisión y un 20% expresa que no es necesario su elaboración.

10.- Comentarios recibidos

¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?

- Un punto de información para cualquier persona que necesite conocer sobre este Plan.
- En la empresa no se aprecia desigualdad de género ni en cuanto a la cantidad de hombres y mujeres contratados, ni en cuanto a las responsabilidades que tienen, ni en cuanto a los cargos que ostentan (3).
- En general las medidas existen y las necesidades están cubiertas, pero falta documentarlo.
- Establecer un responsable al que dirigirse en caso de identificación de alguna irregularidad en el ámbito de la igualdad y el respeto entre compañeros. Protocolo de actuación en caso de acoso sexual. ¿Qué debo hacer? ¿A quién debo dirigirme? (4).
- Poner en conocimiento de todo el personal de la disponibilidad y características de las medidas de conciliación disponibles (4).
- Formación (2).
- Condiciones y transparencia salariales (2).
- Igualdad de contratación por sexo.
- Plan de Carrera
- Promoción.

- Clasificación profesional.
- Condiciones del puesto de trabajo.
- Si bien es cierto que hay diversidad entre mujeres y hombres en la empresa, en el apartado técnico, el número de hombres es mayor, mientras que, en el apartado de gestión, el número de mujeres es mayor. Balancear las dos partes de la empresa sería una buena mejora.
- Más igualdad a la hora de valorar a los trabajadores/as con y sin hijos. Ejemplo: para echar horas de más cuando sea necesario.
- Adaptación de la jornada de trabajo a la conciliación de la vida familiar.
- Permitir la reducción de jornada para la conciliación familiar que no se ha dado a los empleados, pero a las empleadas sí.
- Más contratación femenina.
- Atención al edadismo y multiculturalidad.

¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

- La transparencia en los salarios (2).
- Currículums sin foto ni nombre, para contratar sólo atendiendo a las aptitudes personales, independientemente del sexo, raza, etc (2).
- En la empresa se da oportunidades a la persona adecuada en función de su capacidad, no en función de su género. Se podría proponer que, para asegurar la igualdad de oportunidades, se considere al menos a un hombre y a una mujer en todas las ocasiones.
- Diseñar un plan de carrera para cada trabajador/a.
- Fomentar determinada formación en aquel género menos implicado en ciertas áreas/departamentos con perfiles, en su mayoría, de un solo sexo (2).
- Especificar las medidas de conciliación que ofrece la empresa.
- Establecer un plan de condiciones mínimas en el puesto de trabajo (sillas, mesas, iluminación, etc.)
- Quizá priorizar la búsqueda de talento técnico en mujeres, aunque de por sí, encontrar talento técnico ahora mismo es difícil, independientemente del sexo.
- Al menos, algunas que garanticen que la igualdad de oportunidades se mantenga a lo largo del tiempo en caso de que ya exista plena igualdad.
- Adaptación de la jornada.
- Permitir la reducción de jornada para la conciliación familiar que no se ha dado a los empleados, pero a las empleadas sí.




¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?

- Implicando a todo el personal (7).

- Poniéndolo en conocimiento de tod@s para que todo el mundo ponga de su parte (3).
- Estableciendo un responsable del plan, que pueda hacer un seguimiento y una valoración de su éxito durante el desarrollo del mismo.
- La colaboración activa entre hombres y mujeres en la empresa tendría que ser indispensable para llevar a cabo el plan.
- Con recursos externos o internos dedicados a RRHH exclusivamente.
- Ampliación, mejora o renovación con nuevas ideas.
- Revisión y realización de un seguimiento y auditoría (3).
- Con el apoyo de un profesional experto en igualdad de género y derecho laboral (2).
- Teniendo presentes los objetivos de cada medida que se adopte.
- Incluyendo un procedimiento interno para considerar sugerencias de igualdad.
- Con una comunicación directa y no a través de E-mails.
- A través de promoción

Otras sugerencias

- Que las respuestas sean graduadas en más de una elección binaria (por ejemplo, una escala del 0 al 10).
- Aunque no se haya dado el caso en la empresa, el Plan de Igualdad debe incluir un plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo por si se diera la situación en un futuro.
- Que estos formularios fueran algo más que un trámite intrascendente para cumplir un currículo de empresa.




Fase 4. Plan de Igualdad

4.1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR se encuentra dentro de unos parámetros básicos en lo referente a mecanismos regulados sobre temas de igualdad, por lo que en general hay multitud de aspectos fácilmente mejorables, sobre todo en lo relativo a la información de la plantilla

CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR es una organización ligeramente masculinizada, este hecho se acentúa en la categoría oficial 1ª mantenimiento, donde se observa la desigualdad más importante respecto a la ocupación de la mujer frente a la del hombre. Será objetivo prioritario, concienciar a la empresa de que debe incluir en sus políticas una serie de medidas para apostar por la igualdad entre mujeres y hombres, e introduciendo el derecho a la no discriminación.

Con respecto a las respuestas de la plantilla, cabe destacar la sensación entre esta de dudas respecto a varios aspectos, como puede ser la percepción de existir desigualdades salariales, conciliación, promoción o el anteriormente citado protocolo de acoso. Cabe destacar los numerosos comentarios recibidos y que dan fe de la inquietud por parte de la plantilla en estos asuntos, y que deben ser analizados en profundidad, muchos de esos comentarios darán lugar a objetivos y medidas concretas.

Este Plan se establece con la finalidad de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como principio informador de todos los procesos y políticas de Recursos Humanos dentro de la compañía, encaminado a alcanzar de forma progresiva una presencia equilibrada de la mujer dentro de los distintos grupos y niveles profesionales, en los términos que legalmente se establezcan en cada momento, además de otros aspectos.

Previamente se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación donde se recoge información relativa a la igualdad de oportunidades en la organización, así como datos que puedan revelar la existencia de discriminaciones y/o desigualdades injustificadas entre mujeres y hombres en la empresa, cosa que finalmente no ha sucedido.

A la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos generales de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha arrojado peores resultados. En general y según los resultados del diagnóstico, debe trabajarse en campañas de información a los trabajadores/as en diferentes temas relacionados con la igualdad de género.

Con la documentación aportada por el CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR y una vez analizadas las respuestas de trabajadores/as y la propia organización, estamos en disposición de presentar una serie de acciones concretas, encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una mejora efectiva entre los trabajadores/as de la organización.

En relación a las encuestas recibidas por los trabajadores/as, la participación ha sido del 65%, un porcentaje razonable, pero que debemos intentar mejorar en futuros estudios.

Con el propósito de que sea una herramienta que continúe en el tiempo y que pueda ser velada, se ha constituido una comisión o comité negociador para el seguimiento del Plan.

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo fundamental de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre los trabajadores/as del CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR y para ello es esencial la sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.



Principales conclusiones para cada una las áreas de intervención

MATERIA ANALIZADA	PRINCIPALES CONCLUSIONES
Proceso de selección y contratación	<p>No existe un área de RRHH en la organización que realice los procesos selectivos, las contrataciones son realizadas desde dirección y los responsables de los departamentos. El equipo que realiza las selecciones ni es mixto ni tiene formación en igualdad.</p> <p>La organización está ligeramente masculinizada por lo que uno de los principales esfuerzos debe ir dirigido a la implantación de políticas globales que favorezcan la inserción de las mujeres en aquellos puestos de trabajo en los que estén infrarrepresentados.</p>
Formación	<p>La organización expresa no poseer un plan de formación anual, aunque se acredita que las mujeres han participado en más acciones formativas que los hombres en el último año.</p> <p>La mayoría de la plantilla no ha recibido formación en el ámbito de la igualdad. Sería recomendable que la formación que se realice, sea del ámbito que sea, incluya un módulo de igualdad.</p>
Promoción profesional	<p>Referente a la promoción, la organización expresa tener un procedimiento objetivo y transparente referente a la promoción y cauces para informar de las posibles vacantes. Por otra parte, no se tiene en cuenta el pertenecer al sexo infrarrepresentado a la hora de promocionar. La plantilla expresa tener dudas respecto a la igualdad en los procesos de promoción.</p>
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	<p>La organización se mueve dentro de unos parámetros básicos dentro de esta materia, ofreciendo los servicios marcados por la legislación actual (jornada reducida, flexibilidad horaria, teletrabajo...). Los resultados de las encuestas de satisfacción, sobre las medidas de conciliación obligan a la organización a informar sobre cuales son estas medidas exactamente.</p>
Retribuciones	<p>La organización dispone de unos incentivos que vienen descritos en la nómina de los trabajadores/as como complemento salarial (está previsto la incorporación de un incentivo de cumplimiento de objetivos).</p>
Prevención del acoso	<p>La organización dispone de protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p>

sexual y por razón de sexo	Este protocolo describe la metodología adoptada por la organización para prevenir o erradicar los posibles casos de acoso que puedan darse en ella y está aprobado por la Comisión negociadora. Además, incluye medidas preventivas y correctivas que pueden hacerse extensivas al acoso laboral. Se hace indispensable su inmediata puesta en marcha
Derechos laborales de las víctimas de género	No existe ninguna medida en la organización a este respecto.
Comunicación, información y sensibilización	Existen varios cauces de comunicación con la plantilla, pero estos no se han utilizado para sensibilizar en materia de igualdad, por lo que se recomienda utilizar estos canales para difundir mensajes positivos y constructivos relacionados con la igualdad de género. Se hace imprescindible reforzar los canales de comunicación ya existentes con la plantilla para lograr una comunicación fluida y efectiva
Ayudas bonificaciones y política Social	La organización expresa no conocer las ayudas actuales para la contratación de mujeres. Con respecto al programa de inserción de colectivos, se recomienda su elaboración y puesta en marcha.
Clasificación profesional	La conclusión más destacada en este aspecto es que el género femenino está infrarrepresentado principalmente en la categoría oficial 1ª mantenimiento, la organización se ha marcado el objetivo de incluir criterios que favorezcan la contratación femenina en esta y otras categorías.
Infrarrepresentación femenina	La plantilla del CTN es una plantilla ligeramente masculinizada. Deberá promoverse y favorecerse la contratación femenina en todas las categorías donde esté infrarrepresentada (y viceversa).
Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial	Los trabajadores/as en sus respuestas expresan estar contentos con sus puestos de trabajo. Por otro lado, las condiciones de trabajo del personal son las óptimas. Respecto a las retribuciones a continuación se detalla los resultados de la auditoría retributiva. La auditoría se ha desarrollado a partir del registro retributivo de 2021.

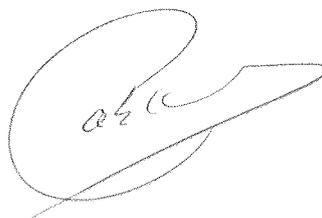
4.2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA SALARIAL

Art. 28.2 Estatuto de los Trabajadores: " El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo del CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, permite definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. La presente auditoría retributiva tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad del que forma parte (4 años), a no ser que existan cambios sustanciales en la organización que obliguen a redefinirlo en un período más corto.

La información contenida en este apartado está desagregada por sexo y por categoría profesional, recopila información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones retributivas de todo el personal de la organización.



Una vez analizados los datos del registro retributivo, se ha procedido a la realización de la auditoría retributiva en el CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR. Esta auditoría tendrá la vigencia determinada anteriormente para el Plan de Igualdad (4 años).

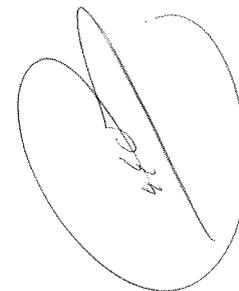
Los resultados de la auditoría retributiva se muestran a continuación.

Fecha de realización 24/08/2022

Transparencia retributiva hombre-mujer (art. 3 RD 902/2020)

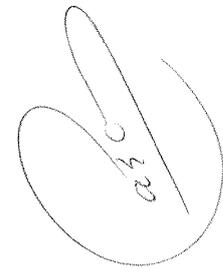
CATEGORIA	CUMPLE SI/NO		COMPLEMENTOS SALARIALES PROMEDIO	CUMPLE SI/NO		CUMPLE SI/NO
	▲	SI SIN DATOS		▲	SI SIN DATOS	
AUXILIAR LABORATORIO	0.09%	SI	SALARIO BASE PROMEDIO	30.36%	NO	
AUXILIAR MANTENIMIENTO	N/C	SIN DATOS		N/C	SIN DATOS	
DIPLOMADO EMPRESARIALES	N/C	SIN DATOS		N/C	SIN DATOS	
ING. ARQUIT. LICENC.	-0.87%	SI		43.72%	NO	
OFICIAL 1ª MANT	0.20%	SI		-43.41%	NO	
TITULADO GRADO MEDIO	0.03%	SI		62.58%	NO	
TITULADO GRADO SUPERIOR	-0.01%	SI		-88.15%	NO	
VIGILANTE	N/C	SIN DATOS		N/C	SIN DATOS	

N/C NO CALCULADA: DATOS DE UN SOLO SEXO

La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor (art. 4 RD 902/2020)

CATEGORIA	CUMPLE SI/NO		COMPLEMENTOS SALARIALES HOMOGENEOS	CUMPLE SI/NO		CUMPLE SI/NO
	▲	SI		▲	NO	
AUXILIAR LABORATORIO	0%	SI	SALARIO BASE HOMOGENEOS	>100%	NO	
AUXILIAR MANTENIMIENTO	N/C	SIN DATOS		N/C	SIN DATOS	
DIPLOMADO EMPRESARIALES	N/C	SIN DATOS		N/C	SIN DATOS	
ING. ARQUIT. LICENC.	19.9%	SI		>100%	NO	
OFICIAL 1ª MANT	0%	SI		>100%	NO	
TITULADO GRADO MEDIO	0%	SI		>100%	NO	
TITULADO GRADO SUPERIOR	0%	SI		>100%	NO	
VIGILANTE	0%	SI		>100%	NO	

N/C NO CALCULADA: DATOS DE UNA SOLA PERSONA

Entendemos por complementos salariales a aquellas sumas de dinero que justamente complementan o bien, se suman al salario base para conformar la retribución salarial final que la persona percibe cada mes.

Los complementos extrasalariales hacen referencia a aquellos pagos que hace la empresa al trabajador pero que no tienen relación directa con el trabajo desarrollado como profesional.

El CTN tiene establecidos los siguientes conceptos retributivos:

- INCENTIVOS

Los trabajadores se asignan a proyectos, cada uno con su diferente presupuesto, por lo que este complemento es variable. Solo lo ha disfrutado 1 trabajador en el año 2021.

- ANTIGÜEDAD MENSUAL

Han disfrutado de este concepto 6 trabajadores con una oscilación de entre 461.23€ a 2046.65€.

- COMPLEMENTO ABSORBIBLE

Han disfrutado de este concepto 51 trabajadores.

- LIQUIDACIÓN VACACIONES

Disfrutado por 5 trabajadores.

- PAGA MES NAVIDAD / VERANO

Disfrutado por 59 personas

- PLUS CONVENIO MENSUAL

Disfrutado por 31 personas

- PLUS DISPONIBILIDAD

Disfrutado por 1 trabajador

- PLUS FESTIVOS

Disfrutado por 13 trabajadores.

- PLUS NOCTURNIDAD

Disfrutado por 4 trabajador

- GASTOS DE LOCOMOCION (KILOMETRAJE)

Los gastos de locomoción son cantidades, abonadas por el CTN cuando los trabajadores utilizan su vehículo propio para acceder a los diferentes proyectos asignados. Han disfrutado de este concepto 17 trabajadores.

- DIETAS VARIABLES



En el mismo sentido que los gastos de locomoción, las dietas son cantidades, abonadas por el CTN con el objeto de compensar los gastos ocasionados a la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral. Disfrutadas por 4 trabajadores.

- INDEMNIZACIÓN CON RENTA

Han disfrutado de este concepto 2 trabajadores.

- ANTIGÜEDAD SIN RENTA

Han disfrutado de este concepto 2 trabajadores.

- INDEMNIZACIÓN FIN DE CONTRATO

Han disfrutado de este concepto 5 trabajadores.

- SALARIO BASE

Han disfrutado de este concepto 29 trabajadores.

- SALARIO MENSUAL

Han disfrutado de este concepto 31 trabajadores.

- VACACIONES

Han disfrutado de este concepto 5 trabajadores.

El CTN no ha proporcionado una información detallada para prácticamente ninguno de los conceptos retributivos que aplican en la organización ni sus criterios de adjudicación (salvo en escasas excepciones).

En cualquier caso, hay que tener en cuenta que hasta la fecha se han aplicado los convenios colectivos provinciales que se van a unificar próximamente en el convenio de acuicultura nacional, lo que reducirá las distorsiones.



Respecto a la valoración de puestos de trabajo, el CTN ha realizado la descripción de los siguientes puestos de trabajo:

Director de I+D

Director Técnico

Responsable de administración

Responsable de oficina de proyectos

Responsable de operaciones

Responsable de vigilancia tecnológica

Responsable sectorial en mejora y digitalización de procesos

Responsable sectorial en sostenibilidad en medio marino

Responsable tecnológico en monitorización y modelación

Responsable tecnológico en desarrollo web

Responsable tecnológico en ciencia de datos

Técnico senior en desarrollo Full Stack

Técnico senior, responsable LHA

Técnico senior de análisis y modelización

Técnico senior en acuicultura

Técnico senior en medio marino

Encargado de planta de cultivos marinos

Técnico de proyectos

Técnico de vigilancia tecnológica

Auxiliar administrativo

Técnico en mejora y digitalización de procesos

Técnico junior en inteligencia artificial

Técnico junior en mantenimiento de cultivos marinos

Técnico junior – aplicación a la industria naval

Técnico junior en Back end

Técnico junior en Full Stack



Las 25 fichas de puestos de trabajo incluyen:

- Descripción del puesto de trabajo
- Ubicación en el organigrama
- Obligaciones del puesto
- Especificaciones del puesto
 - o **3.7 banda salarial**
- Plan de carrera

Según lo descrito en los R.D 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y el R.D 902/2020 de igualdad retributiva:

- El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

En el registro retributivo aparecen 8 categoría denominadas “puestos de igual valor”, sin embargo, se han descrito 25 fichas, cada una de ellas para un puesto de trabajo determinado. Se debe por tanto hacer cuadrar esta información, añadiendo en cada una de las fichas a que puesto de igual valor se refiere aplicando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Por todo lo anteriormente comentado, no puede descartarse la existencia de brecha salarial.

CTN deberá priorizar como medidas:

- La descripción detallada de cada uno de los conceptos y los criterios por los cuales las trabajadoras/es disfrutan de ellos (OBJETIVO 6.1)
- Realizar una correcta valoración de los puestos de trabajo (OBJETIVO 2.1)



Comentarios:

- Respecto a la transparencia retributiva hombre-mujer, podemos extraer las siguientes conclusiones.
 - ✓ No existen diferencias significativas en el salario base promedio en ninguna de las categorías donde es posible la comparativa.
 - ✓ Existen diferencias significativas en los complementos salariales promedio en todas las categorías capataces donde es posible la comparativa (auxiliar laboratorio, ingeniero arquitecto licenciado, oficial 1ª mantenimiento, titulado grado medio y titulado grado superior)

- Respecto a la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor observamos.
 - ✓ No existen diferencias significativas en el salario base en ninguna de las categorías donde es posible la comparativa.
 - ✓ Existen diferencias significativas en los complementos salariales en todas las categorías capataces donde es posible la comparativa (auxiliar laboratorio, ingeniero arquitecto licenciado, oficial 1ª mantenimiento, titulado grado medio, titulado grado superior y vigilante).

Objetivos concretos:

- Revisar los complementos de las categorías auxiliar laboratorio, ingeniero arquitecto licenciado, oficial 1ª mantenimiento, titulado grado medio, titulado grado superior y vigilante (o justificar los valores).
- Correcta valoración de los puestos de trabajo

4.3. OBJETIVOS GENERALES

En base a los resultados obtenidos en la fase diagnóstico proponemos como objetivos generales las siguientes cuestiones. Estas consideraciones deberían comenzar a abordarse a corto plazo.

- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes departamentos de la empresa.
 - El equipo encargado de las selecciones deber ser mixto y formado en igualdad.
 - Los responsables de departamento (o mandos intermedios) pueden intervenir en los procesos de selección, sobre todo en la fase de detección de necesidades de contratación.
 - Promover la contratación femenina en todas las categorías donde esté infrarrepresentada, a través de políticas globales.

- Sensibilización a toda la plantilla en igualdad.
 - Sensibilización paulatina de la plantilla, empezando por Dirección y mandos intermedios.

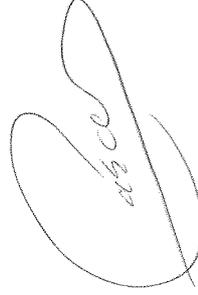
- Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
 - Seguimiento del protocolo de acoso implantado en la organización.



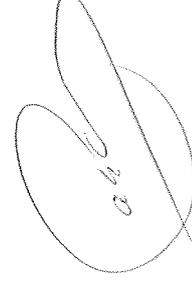
4.4. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

A continuación, se listan los objetivos cuantitativos propuestos por área de intervención y una ficha individual para su programación

ÁREAS DE INTERVENCIÓN	CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES	OBJETIVO CUANTITATIVO
RESPONSABLE IGUALDAD / SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN / INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA-MASCULINA	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	<p>1.1.- CONTAR CON LA FIGURA DE UNA PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.</p> <p>1.2.- AUMENTAR EN UN 5% ANUAL LA CONTRATACIÓN FEMENINA EN TODAS LAS CATEGORÍAS DONDE ESTÉ INFRARREPRESENTADA (AUXILIAR LABORATORIO, OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO Y TITULADA GRADO MEDIO)</p> <p>1.3.- REVISAR DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LOS PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADOS EN LA SELECCIÓN PARA GARANTIZAR UNA REAL Y EFECTIVA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES</p>
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	2.1.- REVISAR LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
FORMACIÓN	Formar a toda la plantilla en igualdad.	<p>3.1.- SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES A LA COSMOSIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD Y MANDOS INTERMEDIOS PARA GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD Y LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SELECCIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, ACCESO A LA INFORMACIÓN, ETC.</p> <p>3.2.- GARANTIZAR EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES/AS Y LAS TRABAJADORAS EN CADA CENTRO, A TODA LA FORMACIÓN QUE IMPARTE LA EMPRESA.</p>
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para promocionar.	4.1.- GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PROMOCIÓN Y ASCENSO, EN BASE A CRITERIOS OBJETIVOS, CUANTIFICABLES, PÚBLICOS Y TRANSPARENTES.
EJERCICIO CORRESPONSABLE	Adaptar la jornada de trabajo, en la	5.1.- FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD

(VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL)	ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	
CONDICIONES DE TRABAJO / RETRIBUCIONES	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	6.1.- ANALIZAR Y JUSTIFICAR LOS COMPLEMENTOS SALARIALES EN EL 100% DE LAS CATEGORÍAS
PREVENCIÓN ACOSO	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.	7.1.- SEGUIMIENTO ANUAL DEL PROTOCOLO DE ACOSO YA IMPLANTADO EN LA ORGANIZACIÓN
DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.	8.1.- ASEGURAR QUE EL 100% DE LA PLANTILLA ESTÉ SENSIBILIZADA SOBRE DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	9.1.- ASEGURAR LA SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL 100% DE LA PLANTILLA
AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL	Garantizar la organización conozca las ayudas existentes en materia de contratación femenina y que la plantilla sepa la existencia de ayudas para colectivos especiales.	10.1.- ASEGURAR QUE EL 100% DE LA PLANTILLA ESTÉ INFORMADA LOS PROTOCOLOS DE INSERCIÓN EXISTENTES EN LA ASOCIACIÓN

Fichas individuales para cada uno de los objetivos específicos propuestos

FICHA OBJETIVO Nº 1.1			
CONTAR CON LA FIGURA DE UNA PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA			
ÁREA: RESPONSABLE DE IGUALDAD / SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN / INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA-MASCULINA			
MEDIDAS			
- Designar a una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa con formación específica en la materia.			
	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
Fecha	Octubre 2022	Diciembre 2022	
Finalidad			
Presencia de persona responsable de velar por la igualdad dentro de la organización.			
Mecanismos de seguimiento y evaluación			
Indicadores			
- Identificación de responsable y suplente.			
Personal a quien va dirigida la acción			
A toda la organización			
Personal responsable			
Dirección - responsables			
Personal participante (nº)			
Sin determinar			
Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
No son necesarios			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
En la próxima revisión del Plan de Igualdad			
Comentarios			
Hasta la fecha no existe esa figura en la organización.			




FICHA OBJETIVO Nº 1.2

AUMENTAR EN UN 5% ANUAL LA CONTRATACIÓN FEMENINA EN TODAS LAS CATEGORÍAS DONDE ESTÉ INFRARREPRESENTADA (AUXILIAR LABORATORIO, ING, ARQUITECTO, OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO Y TITULADA GRADO SUPERIOR)

ÁREA: RESPONSABLE DE IGUALDAD / SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN / INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA-MASCULINA

MEDIDAS

- Modificación/ Creación del procedimiento de gestión de personal con criterios que favorezcan la contratación del sexo infrarrepresentado.
- Utilizar el lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
- Establecer currículum ciego que favorezca la igualdad en los procesos de selección
- Establecer guion de entrevista estandarizada con lenguaje no sexista, con epígrafe donde se recoja que la candidatura será atendida en base a principios de igualdad.
- Medición de indicadores relacionados (ej: nº de candidaturas presentadas, % de contratación femenina en los puestos con infrarrepresentación, ...).

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
Fecha	Octubre 2022	Marzo 2026	

Finalidad

Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Indicadores

- Comprobación de existencia de criterios
- Nº de candidaturas presentadas, % de contratación femenina en los puestos con infrarrepresentación

Personal a quien va dirigida la acción

A mujeres y hombres que accedan a nuevos puestos de trabajo

Personal responsable

Dirección-Responsables

Personal participante (nº)

Sin determinar

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

No son necesarios

Mecanismos de difusión. Comunicación

En la próxima revisión del Plan de Igualdad

Comentarios

Hasta la fecha no se ha documentado ningún criterio al respecto




FICHA OBJETIVO Nº 1.3

REVISAR DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LOS PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADOS EN LA SELECCIÓN PARA GARANTIZAR UNA REAL Y EFECTIVA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

ÁREA: RESPONSABLE DE IGUALDAD / SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN / INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA-MASCULINA

MEDIDAS

- Elaborar el procedimiento de selección y los canales de comunicación de ofertas con perspectiva de género

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
Fecha	Octubre 2022	Octubre 2023	

Finalidad

Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades

**Mecanismos de seguimiento y evaluación
Indicadores**

- Nº procesos selectivos.
- % de mujeres y hombres que participan
- % de mujeres y hombres que superan los procesos selectivos

Personal a quien va dirigida la acción

A futuros nuevos trabajadores/as

Personal responsable

Dirección-Responsables

Personal participante (nº)

Sin determinar

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

No son necesarios

Mecanismos de difusión. Comunicación

En la próxima revisión del Plan de Igualdad

Comentarios

Hasta la fecha no existe una política de procesos selectivos en la organización




FICHA OBJETIVO Nº 2.1

REVISAR LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÁREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS

- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.
- Establecer una valoración de puestos a partir del registro retributivo y las fichas de descripción de puestos existentes.
- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
Fecha	Octubre 2022	Octubre 2023	

Finalidad

Sistemas de clasificación libres de género (neutros)

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Indicadores

- Denominación de puestos libres de género

Personal a quien va dirigida la acción

A todo el personal

Personal responsable

Dirección-Responsables

Personal participante (nº)

Por determinar

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

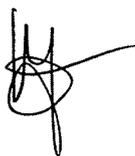
No son necesarios

Mecanismos de difusión. Comunicación

En la próxima revisión del Plan de Igualdad

Comentarios

Hasta la fecha no se han tenido en cuenta estos criterios para evitar el sesgo en las categorías profesionales.




FICHA OBJETIVO Nº 3.1

SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES A LA COSMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD Y MANDOS INTERMEDIOS PARA GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD Y LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SELECCIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, ACCESO A LA INFORMACIÓN, ETC.

ÁREA: FORMACIÓN

MEDIDAS

- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.
- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación y en la formación destinada a reciclaje (si la hubiera).
- Revisar en la comisión de seguimiento y, modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
Fecha	Octubre 2022	Octubre 2023	

Finalidad

Promover y difundir las acciones relacionadas con la igualdad en todos los estamentos de la organización

**Mecanismos de seguimiento y evaluación
Indicadores**

- % de personal clave formado en igualdad
- % personal formado en igualdad

Personal a quien va dirigida la acción

A todas las personas de la organización

Personal responsable

Dirección

Personal participante (nº)

Por determinar

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

No son necesarios

Mecanismos de difusión. Comunicación

Tablón de anuncios u otro medio que se determine

Comentarios

La organización expresa no haber realizado acciones de sensibilización en materia de igualdad.



FICHA OBJETIVO Nº 3.2

GARANTIZAR EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN CADA CENTRO, A TODA LA FORMACIÓN QUE IMPARTE LA EMPRESA

ÁREA: FORMACIÓN

MEDIDAS

- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares personales. En caso contrario se establecerán medidas de compensación
- Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
Fecha	Septiembre 2022	Marzo 2026	

Finalidad

Promover y difundir las acciones relacionadas con la igualdad en todos los estamentos de la organización

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Indicadores

- % formación realizada dentro de la jornada laboral
- % de participación de mujeres en la formación

Personal a quien va dirigida la acción

A todas las personas de la organización

Personal responsable

Dirección

Personal participante (nº)

Por determinar

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

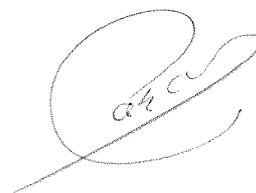
No son necesarios

Mecanismos de difusión. Comunicación

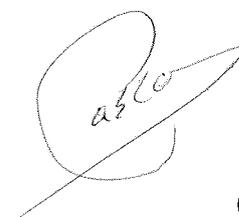
Tablón de anuncios u otro medio que se determine

Comentarios

La organización expresa no haber realizado acciones de sensibilización en materia de igualdad.

FICHA OBJETIVO Nº 4.1			
GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PROMOCIÓN Y ASCENSO, EN BASE A CRITERIOS OBJETIVOS, CUANTIFICABLES, PÚBLICOS Y TRANSPARENTES			
ÁREA: FORMACIÓN			
MEDIDAS			
<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puesto de coordinación / mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial y reducida. - Elaboración de procedimiento de promoción, con criterios objetivos 			
	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
Fecha	Octubre 2022	Octubre 2023	
Finalidad			
Otorgar las mismas oportunidades de promoción tanto a mujeres como a hombres, independientemente de su contrato.			
Mecanismos de seguimiento y evaluación			
Indicadores			
<ul style="list-style-type: none"> - % de promociones de personas con jornadas diferentes a la completa. - Estadísticas de promociones desagregadas por sexo 			
Personal a quien va dirigida la acción			
A todas las personas de la organización			
Personal responsable			
Dirección			
Personal participante (nº)			
Personal de la organización			
Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
No son necesarios			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
El procedimiento de promoción será comunicado a todos los trabajadores/as por los cauces disponibles			
Comentarios			
No existe en la organización ninguna metodología de promoción ni evaluación de esta si se diera el caso.			

FICHA OBJETIVO Nº 5.1

FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD

ÁREA: EJERCICIO CORRESPONSABLE (VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL) / FORMACIÓN

MEDIDAS

- Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes parentales.
- Difundir legislación y medidas adoptadas.
- Aplicar la concreción horaria negociada

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
Fecha	Octubre 2022	Marzo 2026	

Finalidad

Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Indicadores

- Solicitudes de acompañamiento al parto y exámenes parentales.
- % de solicitudes admitidas

Personal a quien va dirigida la acción

A todas las personas de la organización

Personal responsable

Dirección

Personal participante (nº)

Todo el personal

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

No son necesarios

Mecanismos de difusión. Comunicación

Tablón de anuncios u otro medio que se determine

Comentarios

La organización propone una mejora respecto al convenio en vigor




FICHA OBJETIVO Nº 6.1

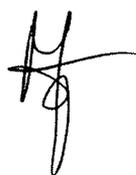
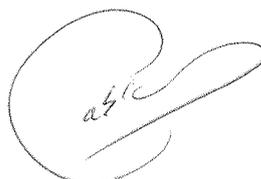
ANALIZAR Y JUSTIFICAR LOS COMPLEMENTOS SALARIALES EN EL 100% DE LAS CATEGORÍAS

ÁREA: RETRIBUCIONES

MEDIDAS

- Descripción de conceptos
- Adopción / revisión de criterios de adjudicación
- Análisis de las desviaciones.
- Revisión, si procede, de los salarios bases de todos los trabajadores/as de esta categoría.
- Revisión periódica del equilibrio por sexo en esta categoría.

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
Fecha	Octubre 2022	Octubre 2023	
Finalidad	Cumplir con la obligación transparencia retributiva hombre-mujer (art. 3 RD 902/2020)		
Mecanismos de seguimiento y evaluación			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Comprobación anual y grado de cumplimiento - Indicadores generales sobre las acciones a emprender 		
Personal a quien va dirigida la acción	Personal de la categoría		
Personal responsable	Dirección -		
Personal participante (nº)	Personal de la categoría		
Medios y materiales previstos para la realización de la acción	No están previstos		
Mecanismos de difusión. Comunicación	Individualmente en función de las acciones a llevar a cabo		
Comentarios	Se ha detectado en la auditoría retributiva una desviación por encima de lo aceptable.		

FICHA OBJETIVO Nº 7.1			
SEGUIMIENTO ANUAL DEL PROTOCOLO DE ACOSO YA IMPLANTADO EN LA ORGANIZACIÓN			
ÁREA: PREVENCIÓN ACOSO			
ACCIONES			
<ul style="list-style-type: none"> - Los responsables del protocolo presentarán a la comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo. - Establecer cauces para la difusión del protocolo de acoso. - Creación de correo electrónico y determinar que lo gestionará 			
	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
Fecha	Octubre 2022	Marzo 2026	
Finalidad			
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.			
Mecanismos de seguimiento y evaluación			
Indicadores			
- Existencia del seguimiento protocolo de prevención sobre acoso laboral			
Personal a quien va dirigida la acción			
A todas las personas de la organización			
Personal responsable			
Dirección			
Personal participante (nº)			
Por determinar			
Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
Personal especializado			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
Tablones y disponible en oficina para todo el personal			
Comentarios			
La organización dispone de Protocolo de Acoso, requisito legal según la Ley de Igualdad 3 de 2007, pero debe evidenciar un seguimiento periódico.			




FICHA OBJETIVO Nº 8.1

ASEGURAR QUE EL 100% DE LA PLANTILLA ESTÉ SENSIBILIZADA SOBRE DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA: DERECHOS LABORALES DE LAS VICTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ACCIONES

- Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género, por si se diera el caso.
- Informar a la plantilla, a través de comunicaciones internas, sobre derechos de las víctimas de la violencia de género.
- Facilitar la adaptación de la jornada laboral y flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Campaña 25 de noviembre, día internacional contra la violencia de género.

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
Fecha	Octubre 2022	Marzo 2026	

Finalidad

Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación
Indicadores**

- Existencia y difusión de documento de derechos de las víctimas de violencia de género.
- Indicadores generales sobre mujeres que sufren violencia de género y medidas llevadas a cabo por parte de la organización

Personal a quien va dirigida la acción

A todas las personas de la organización que lo necesiten

Personal responsable

Dirección - Administración

Personal participante (nº)

Por determinar

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

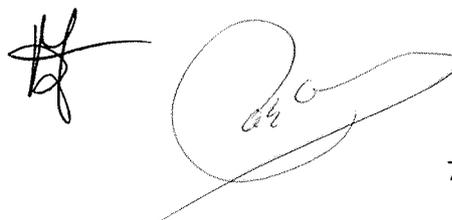
No son necesarios

Mecanismos de difusión. Comunicación

Tablones y disponible en oficina para todo el personal

Comentarios

La organización no dispone del citado documento.



FICHA OBJETIVO Nº 9.1

ASEGURAR LA SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL 100% DE LA PLANTILLA

ÁREA: COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

ACCIONES

- El Plan de igualdad será puesto a disposición de todas las trabajadoras/es en la intranet.
- Realización de reunión presencial o telemática con todo el personal, para informar de los aspectos relevantes del Plan.
- Difundir por los cauces que se determinen, las medidas adoptadas en materia de igualdad durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.
- Realizar campañas de difusión en materia de igualdad durante toda la vigencia del plan

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
Fecha	Octubre 2022	Marzo 2026	

Finalidad

Promover y difundir las acciones relacionadas con la igualdad en todos los estamentos de la organización

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Indicadores

- Comprobación en la próxima revisión del Plan de Igualdad
- Indicadores generales sobre las acciones a emprender
- Número de acciones acometidas

Personal a quien va dirigida la acción

A todas las personas de la organización

Personal responsable

Dirección

Personal participante (nº)

Por determinar

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

No son necesarios

Mecanismos de difusión. Comunicación

Tablón de anuncios u otro medio que se determine

Comentarios

La organización expresa no haber realizado acciones de sensibilización en materia de igualdad.

FICHA OBJETIVO Nº 10.1

ASEGURAR QUE EL 100% DE LA PLANTILLA ESTÉ INFORMADA LOS PROTOCOLOS DE INSERCIÓN EXISTENTES EN LA ASOCIACIÓN

ÁREA: COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

ACCIONES

- Elaborar un documento que recopile las ayudas para colectivos especiales tales como personas con discapacidad, inmigrantes y otros, por si se diera el caso.
- Informar a la plantilla, a través de comunicaciones internas, sobre estas ayudas.
- Facilitar la adaptación de la jornada laboral y flexibilidad horaria a las personas de colectivos especiales.

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
Fecha	Marzo 2022	Diciembre 2025	

Finalidad

Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la discriminación.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Indicadores

- Existencia y difusión de documento de ayudas para colectivos especiales.
- Indicadores generales sobre personas en la organización de colectivos especiales.

Personal a quien va dirigida la acción

A todas las personas de la organización

Personal responsable

Dirección

Personal participante (nº)

Todo el personal

Medios y materiales previstos para la realización de la acción

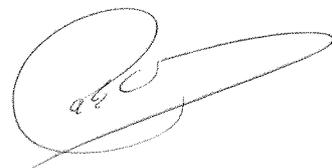
No son necesarios

Mecanismos de difusión. Comunicación

Tablón de anuncios u otro medio que se determine

Comentarios

La organización expresa no poseer ninguna medida que favorezca la inserción de personas de colectivos especiales.

4.5. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Se determina un plazo de vigencia de cuatro años a contar desde su firma. Tres meses antes de la finalización, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad. Anualmente se realizará una **revisión periódica** de los aspectos más importantes y que hayan supuesto alguna modificación en el diagnóstico inicial.

Es necesario realizar un **seguimiento** continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos. El seguimiento para el cumplimiento de las acciones previstas se llevará a cabo con **una periodicidad semestral**. En estos seguimientos será necesario llevar a cabo una **evaluación de los resultados** obtenidos por el Plan una vez finalizadas las acciones propuestas. La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

Además del seguimiento semestral establecido, será motivo de revisión, cuando acontezcan cualquiera de las circunstancias descritas en el artículo 9 del R.D. 901/2020 sobre regulación de planes de igualdad.

El presente Plan de Igualdad se entiende como un “documento vivo”, de manera que el seguimiento de este y su evaluación son elementos fundamentales, tanto para garantizar su cumplimiento como para flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda ir adaptando a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización y también en las sucesivas revisiones que se realicen. Las acciones propuestas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia en función de los recursos de la organización y sus objetivos y estrategias.



4.6. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

El seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad recae en Mará José Blázquez Vidal representando a la parte social y a Pablo Ruíz Molina como representante de la empresa. Así mismo podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento externo de una empresa cualificada, el responsable de igualdad próximamente designado y personal de la empresa (Carmen Garrido y Kelly Coello) en calidad de oyentes.

Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna

Funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad



- Ser informada periódicamente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización sobre Igualdad.
- Elaborar semestralmente un acta de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

La difusión del plan será lo más transparente posible, por ello en CTN se ha decidido que el Plan de Igualdad se ubicará en la intranet del centro, dentro de una carpeta de SharePoint a la cual tendrá acceso toda la plantilla, se enviará un correo electrónico al personal informándoles de la ubicación exacta. Además, se realizará una reunión presencial en la que las personas que no puedan acudir se conectarán vía online para informarles acerca de todo lo relevante del Plan de Igualdad como los objetivos marcados, las diferentes actuaciones para la consecución de tales objetivos, las ventajas, los derechos y demás aspectos.”

Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral. Las reuniones serán convocadas por el responsable del plan de igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días y podrán ser presenciales u online.



4.7. CALENDARIO

Planificación de los objetivos cuantitativos

OBJETIVOS PREVISTOS	Periodos										
	Año 2022		Año 2023		Año 2024		Año 2025		Año 2026		
	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	
1.1.- CONTAR CON LA FIGURA DE UNA PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA		I F								R	
1.2.-AUMENTAR EN UN 5% ANUAL LA CONTRATACIÓN FEMENINA EN TODAS LAS CATEGORÍAS DONDE ESTÉ INFRARREPRESENTADA (AUXILIAR LABORATORIO, OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO Y TITULADA GRADO MEDIO)		I	S	S	S	S	S	S	S	FR	
1.3.-REVISAR DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LOS PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADOS EN LA SELECCIÓN PARA GARANTIZAR UNA REAL Y EFECTIVA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES		I	S	F R							
2.1.- REVISAR LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		I	S	F R							
3.1.- SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES A LA COSMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD Y MANDOS INTERMEDIOS PARA GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD Y LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SELECCIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, ACCESO A LA INFORMACIÓN, ETC.		I	S	F R							NUEVO PLAN
3.2.- GARANTIZAR EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN CADA CENTRO, A TODA LA FORMACIÓN QUE IMPARTE LA EMPRESA.		I	S	S	S	S	S	S	S	FR	
4.1.- GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PROMOCIÓN Y ASCENSO, EN BASE A CRITERIOS OBJETIVOS, CUANTIFICABLES, PÚBLICOS Y TRANSPARENTES.		I	S	F R							
5.1.- FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD		I	S	S	S	S	S	S	S	FR	
6.1.- ANALIZAR Y JUSTIFICAR LOS COMPLEMENTOS SALARIALES EN EL 100% DE LAS CATEGORÍAS		I	S	F R							
7.1.- SEGUIMIENTO ANUAL DEL PROTOCOLO DE ACOSO YA IMPLANTADO		I	S	S	S	S	S	S	S	FR	




EN LA ORGANIZACIÓN										
8.1.- ASEGURAR QUE EL 100% DE LA PLANTILLA ESTÉ SENSIBILIZADA SOBRE DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		I	S	S	S	S	S	S	S	FR
9.1.- ASEGURAR LA SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL 100% DE LA PLANTILLA		I	S	S	S	S	S	S	S	FR
10.1.- ASEGURAR QUE EL 100% DE LA PLANTILLA ESTÉ INFORMADA LOS PROTOCOLOS DE INSERCIÓN EXISTENTES EN LA ASOCIACIÓN		I	S	S	S	S	S	S	S	FR

I – Inicio

S – Seguimiento

F – Finalizado

R – Comienzo de la revisión del Plan

4.8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Además de las revisiones periódicas establecidas en el presente Plan y descritas en el apartado 4.5, deberá modificarse, en todo caso, si concurren las siguientes circunstancias

- a) Cuando se produzca algún cambio normativo que afecta de manera importante a la organización.
- b) Modificaciones sustanciales de la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- c) Como consecuencia de una Inspección del organismo laboral.
- d) Como consecuencia de una resolución o denuncia relacionada con la discriminación por razón de sexo.
- e) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- f) Cualquier otra circunstancia descrita en el art. 9.2 del RD 9001/2001.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la comisión de seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas, quedando constancia en el acta correspondiente. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Firma:



María José Blázquez Vidal (CC.OO)

Firma:



Pablo Ruíz Molina

Tipo de Trámite: NUEVO ACUERDO

Convenio o Acuerdo: Centro Tecnológico Naval y del Mar

Ámbito Territorial: INTERPROVINCIAL SUPERIOR AL AUTONÓMICO

Autoridad Laboral: Autoridad Laboral ESTATAL

Fecha de Registro: 04/10/2022 11:38:05

Número de Registro: 011341

Ticket de Acceso: VM62VS45

Acuse de Recibo firmado.