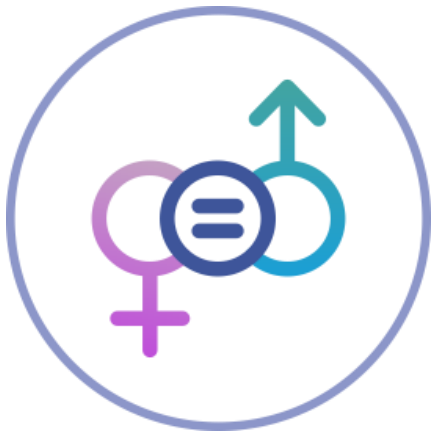




II Plan de Igualdad



CTN

CENTRO
TECNOLÓGICO
NAVAL Y DEL MAR



Agosto 2026

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

Contenidos

Antecedentes	3
1. Agentes implicados	4
2. Fases del proyecto	7
FASE 1 - Compromiso de la organización	8
FASE 2 - Comisión negociadora de Igualdad	10
FASE 3 - Diagnóstico	11
3.1. Dirección	11
Diagnóstico de materias (art.7.1 RD 901/200)	14
3.3. Trabajadoras / es	26
FASE 4 - Plan de Igualdad	34
4.1. Evaluación Plan de Igualdad anterior	34
4.2. Resultados del diagnóstico	35
4.3. Resultados de la auditoría salarial	39
4.4. Objetivos cuantitativos y cualitativos	43
4.5. Seguimiento, evaluación y revisión periódica	60
4.6. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad	61
4.7. Calendario	63
4.8. Procedimiento de modificación	65

ANTECEDENTES

Según la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un **Plan de Igualdad** es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación y que tiene como objetivo, alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral eliminando la discriminación por razón de sexo dentro de la organización (artículo 46).

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.

Tienen obligación de elaborar e implantar un plan de igualdad las empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras, siendo su duración máxima de 4 años desde su registro en la plataforma de Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON).

Una vez transcurrido este periodo, la organización tiene la obligación de negociar un nuevo plan y registrarlo nuevamente en la plataforma REGCON.

Centro Tecnológico Naval y del Mar, obtuvo la resolución aprobatoria de su Plan de Igualdad en noviembre de 2022, por lo que este nuevo Plan, se ha negociado y elaborado dentro de los plazos establecidos por Ley.

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

El presente Plan de Igualdad contiene entre otros:

Diagnóstico de la situación	Análisis previo para detectar desigualdades entre mujeres y hombres: plantilla, selección, promoción, retribuciones, conciliación, acoso, derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género, etc.
Objetivos	Definición de metas generales y específicas para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades.
Medidas y acciones	Estrategias concretas para corregir desigualdades (formación, revisión de salarios, conciliación, protocolos de acoso, etc.).
Calendario de aplicación	Plazos y fases de ejecución del plan. El Plan tendrá una vigencia de 4 años.
Responsables	Designación de la Comisión de Igualdad o personas encargadas de coordinar y supervisar la implantación.
Seguimiento y evaluación	Sistema de control y evaluación periódica de resultados. Indicadores de cumplimiento y revisión de medidas.

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

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.

Gerencia	Voluntad e impulso	La voluntad de la Gerencia y la aprobación de los objetivos de igualdad es imprescindible para el desarrollo de la experiencia.
Departamento de RRHH	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa	RR.HH. necesita integrar el programa en los procesos habituales de la empresa y que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.
Representación legal de los trabajadores	- Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses - Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas	Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso. La representación legal de trabajadores y trabajadoras forma parte de la Comisión de Igualdad creada en la propia empresa que inicia y ejecuta un Plan de Igualdad. En Centro Tecnológico Naval y del Mar, existe RLPT en el centro situado en las Islas Canarias.
Comisión negociadora de igualdad	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)	Son órganos paritarios, formados por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. 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 (1 mujer y 1 hombre).
Plantilla	Propuestas, participación...	Es el principal agente implicado en el programa. <u>Es el colectivo destinatario.</u>
Personas expertas -personal interno/consultoras-	Asistencia técnica	Formación, asesoramiento y apoyo

Comunicación	• Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres	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.
Organismos de igualdad	• Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento	Impulso y asesoramiento.

Firmado por:

 5E34A60AEB7649F...

Firmado por
 TORREJON
 RODRIGUEZ JESUS
 DANIEL -

2. FASES DEL PROYECTO

Las **características** del Plan son:

- **Carácter integral:** Abarca todas las áreas de la gestión laboral: selección, contratación, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral y prevención del acoso.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Enfoque de igualdad real y efectiva:** No se limita a la igualdad formal (mismo trato en la ley), sino que busca igualdad de oportunidades en la práctica.
- **Carácter preventivo y correctivo:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporalidad definida:** Tiene una vigencia limitada (4 años en este caso) y debe revisarse o renovarse periódicamente

1. Compromiso de la organización		▪ Decisión ▪ Comunicación ▪ Definición del equipo de trabajo
2. Comisión negociadora de Igualdad		▪ Creación del equipo de trabajo
3. Diagnóstico		▪ Planificación ▪ Recogida de información ▪ Análisis y presentación de propuestas
4. Plan de Igualdad		PROGRAMACIÓN ▪ Elaboración del Plan de Igualdad ▪ Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)
		IMPLANTACIÓN ▪ Ejecución de las acciones previstas ▪ Seguimiento y control
		EVALUACIÓN ▪ Análisis de los resultados obtenidos ▪ Recomendaciones de mejora.
Medidas Transversales (1-4)	Comunicación	▪ 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
	Formación	▪ Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género.
	Seguimiento	▪ Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan

Firmado por:


5E34A60AEB7649F...

7

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

Fase 1. Compromiso de la organización

La Dirección de **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 de **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

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 su II 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 II 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 24 de abril de 2026

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Noelia Ortega Ortega

Directora Centro Tecnológico Naval y del Mar

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

Fase 2. Comisión Negociadora de Igualdad

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR. se reunieron el pasado 13 de abril de 2026 (ver acta de constitución de la mesa) representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores.

En esta reunión, se constituyó la Comisión negociadora del II Plan de Igualdad de la Asociación, cuyas funciones están detalladas en el acta desarrollada ese día. En general, la Comisión será responsable de la correcta aplicación de las medidas y acciones del Plan de Igualdad y la coordinación, proposición e impulso de acciones y medidas en materia de Igualdad.

Se delega en Noelia Ortega Ortega como persona encargada de la subida de la documentación a la plataforma REGCON.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD		
	CARGO	NOMBRE Y APELLIDOS
POR LA PARTE EMPRESARIAL	Técnico de Personal y Administración	Noelia Rascón Llorca
POR LA PARTE SOCIAL	Técnico en Acuicultura	Jesús Daniel Torrejón Rodríguez

Ver acta constitución de la Comisión de Igualdad

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

Fase 3. Diagnóstico

3.1. Dirección

Aspectos cualitativos

Datos generales

Denominación Social	CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR
Forma Jurídica	ASOCIACIÓN
Dirección fiscal	CARRETERA EL ESTRECHO – LOBOSILLO KM2 C.P. 30320 FUENTE ÁLAMO (MURCIA)
CIF	G30772438
Teléfono	968 197 521
E-Mail	info@ctnaval.com
Página Web	www.ctnaval.com
CNAE	7219 - Otra investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas
Convenios de aplicación	Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia – 30001245011981 (convenio más representativo) Convenio Nacional de Acuicultura - 99016365012007 Convenio para la Industria siderometalurgia de Cantabria- 39000905011981 Convenio para el personal laboral de las empresas del sector de siderometalurgia de Pontevedra- 3600115501198
Ámbito personal	Será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.
Ámbito territorial	El Plan de Igualdad es de aplicación para todos los centros de CTN en España, cuyas localizaciones son: MURCIA – SEDE PRINCIPAL - CARRETERA EL ESTRECHO – LOBOSILLO KM2 C.P. 30320 FUENTE ÁLAMO (MURCIA) - CARRETERA LA AZOHÍA S/N 30860 PUERTO DE MAZARRÓN CANARIAS (SANTA CRUZ DE TENERIFE) - CALLE LA FAROLA DEL MAR 22. DARSENA PESQUERA 38180 SANTA CRUZ DE TENERIFE CANTABRIA (SANTANDER) - AV. DE SEVERIANO BALLESTEROS, 16, CP 39004 SANTANDER, CANTABRIA PONTEVEDRA (VIGO) - SUBIDA RADIO FARO, 50-52, CP 36390 VIGO, PONTEVEDRA - INSTITUTO DE INVESTIGACIONES MARIÑAS CSIC C/ RUA EDUARDO CABELLO, 6 CP 36208 VIGO PONTEVEDRA En el supuesto de que la empresa proceda a la apertura de nuevos centros de trabajo, el presente plan no será de aplicación automática a los mismos, debiendo negociarse y acordarse, en su caso, un nuevo plan de igualdad, o la extensión del presente.
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.

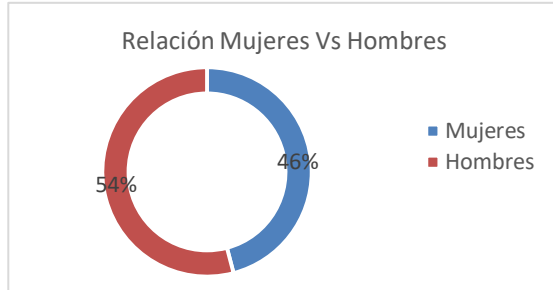
Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

Tabla 1: Desagregada por sexo (a 31-12-2025)

	Mujeres	%	Hombre	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	45	46%	53	54%	98



CTN es una organización con una distribución equilibrada entre mujeres y hombres.

Tabla 1.1: Desagregada por sexo / por provincias (a 31-12-2025)

	Mujeres	Hombre	Total
Murcia	32	32	64
Santa Cruz de Tenerife	3	15	18
Santander	5	3	8
Vigo	5	3	8
TOTAL	45	53	98

Tabla 2: Distribución de la plantilla por tipo de contrato - GENERAL

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO					
TIPO DE CONTRATO	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Indefinido	40	48%	43	52%	83
Temporal	4	31%	9	69%	13
Sustitución	1	50%	1	50%	2
TOTAL	45		53		98

Tabla 2.1: Distribución de la plantilla por tipo de contrato - MURCIA

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO					
TIPO DE CONTRATO	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Indefinido	32	52%	29	48%	61
Temporal	1	50%	1	50%	2
Sustitución	0	0%	1	100%	1
TOTAL	31		32		64

Tabla 2.3: Distribución de la plantilla por tipo de contrato – SANTA CRUZ DE TENERIFE

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO					
TIPO DE CONTRATO	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Indefinido	0	0%	10	100%	10
Temporal	2	29%	5	71%	7
Sustitución	1	100%	0	0%	1
TOTAL	3		15		18

Tabla 2.4: Distribución de la plantilla por tipo de contrato – SANTANDER

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO					
TIPO DE CONTRATO	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Indefinido	5	71%	2	29%	7
Temporal	0	0%	1	100%	1
Sustitución	0	0%	0	0%	0
TOTAL	5		3		8

Tabla 2.5: Distribución de la plantilla por tipo de contrato – VIGO

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO					
TIPO DE CONTRATO	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Indefinido	3	60%	2	40%	5
Temporal	1	67%	2	33%	3
Sustitución	0	0%	0	0%	0
TOTAL	5		3		8

Tabla 3: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	% del total de mujeres	Hombre	% del total de hombres	Total
Plantilla con contrato fijo o indefinido	40	89%	43	81%	83

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

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

Selección y contratación

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 5 que “el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (...) se garantizará (...) en el acceso al empleo”. Esto implica que en los procesos de selección, contratación y promoción profesional debe respetarse la igualdad de trato, y no puede haber discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Tras el diagnóstico realizado en la organización se ha extraído la siguiente información relevante para la elaboración del Plan de Igualdad.

- Las incorporaciones se producen conforme las necesidades de las áreas, atendiendo a los criterios estos. Son los responsables de departamento los que finalmente aprueba la incorporación de las personas junto con Gerencia (en algunos casos). No hay participación de empresas externas a la hora de la contratación de las personas.
- Las preguntas utilizadas a la hora de la contratación son similares para mujeres como para hombres, excluyéndose preguntas de tipo personal y confidencial.
- Llegan un número similar de currículos tanto de mujeres como de hombres, haciendo uso de ellos para las futuras contrataciones.
- Tanto mujeres como hombres superan el proceso selectivo con la misma facilidad.
- Las vacantes se publican en la web, donde los candidatos envían sus currículos. Estos no se almacenan en ninguna base de datos, solo se utilizan en la vacante en curso.
- Una vez preseleccionados se realizan entrevistas (personales, telefónicas u on-line) donde existe un cuestionario estandarizado básico, donde se omiten preguntas de carácter personal.

Formación

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 5 que “el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (...) se garantizará (...) la accesibilidad a las actividades formativas que se desarrollen en la organización o que las personas trabajadoras puedan demandar”. Esto implica que, en la formación impartida, debe respetarse la igualdad de trato, y no puede haber discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Tras el diagnóstico realizado en la organización se ha extraído la siguiente información relevante para la elaboración del Plan de Igualdad.

- La organización expresa que existe una planificación formativa que intenta asegurar las mismas horas de formación para toda la plantilla.
- La plantilla no ha recibido formación en el último año en relación a la prevención del acoso, violencia sexual y sensibilización LGTBI.
- Todos miembros de la comisión de negociación del plan no tienen formación en materia de igualdad.
- La formación se realiza dentro de la jornada laboral. En caso de que la formación se planifique en el tiempo libre de algún trabajador, la organización compensa con horas retribuidas u horas de libre disposición.

Formaciones 2025:

Centros de trabajo	Mujeres	Hombre	Total
Murcia	23	16	39
Canarias	0	6	6
Santander	4	2	6
Vigo	1	1	2
Total	28	25	53

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

Promoción

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 5 que “el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (...) se garantizará (...) la accesibilidad a la promoción profesional, en aquellos procesos que puedan llevarse a cabo en la empresa en este ámbito”. Esto implica que, en los procesos selectivos, debe respetarse la igualdad de trato, y no puede haber discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Tras el diagnóstico realizado en la organización se ha extraído la siguiente información relevante para la elaboración del Plan de Igualdad.

- No se ha establecido ningún canal para la comunicación de las posibles vacantes a promocionar.
- No existe un procedimiento descrito para abordar los posibles procesos de promoción que puedan llevarse a cabo en la organización, ni criterios objetivos y transparentes para este supuesto.

Centro de trabajo	Puesto origen	Puesto promocionado	H	M
Murcia	Rble. Proyectos economía azul	Rble. de la Oficina de Proyecto	1	0
	Técnico marketing y eventos	Rble. Alianzas y Eventos Estratégicos	1	0
	Técnico senior en desarrollo multiplataforma	Rble. de desarrollo de tecnologías multiplataforma	1	0
	Técnico senior backend	Rble. De Aplicaciones	1	0
	Técnico senior en ciencia de datos	Rble. De IA	1	0
	Técnico de operaciones y mejora continua	Rble. De IA productiva	0	1
	Vigilante	Técnico de Acuicultura	0	1
	Técnico de Acuicultura	Encargado de Planta	0	1
Canarias	Técnico de Acuicultura	Encargado de Planta	1	0
TOTAL			6	3

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

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como una medida para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En su artículo 14, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la adaptación de su jornada laboral para facilitar la conciliación, sin que ello afecte negativamente a su carrera profesional. Además, se fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, y de cuidado de trato, y no puede haber discriminación directa o indirecta por razón de sexo (se ha realizado cartelería para tal efecto).

Tras el diagnóstico realizado en la organización se ha extraído la siguiente información relevante para la elaboración del Plan de Igualdad.

Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad (incluye flexibilidad horaria).

- Existencia de flexibilidad horaria personalizada.
- Posibilidad de trabajo a distancia (en la sede de Fuente Álamo)

Criterios y canales de información utilizados para informar a la plantilla sobre estas medidas.

- El personal trabajador recibe comunicaciones principalmente vía correo electrónico, WhatsApp y en los paneles dispuestos en las sedes.

Existencia de puestos de trabajo a distancia y medidas para evitar la perpetuación de roles de género.

- Todo el personal de Fuente Álamo puede adoptar, en mayor o menor medida la posibilidad de teletrabajo.

Garantía del derecho a la desconexión digital.

- El derecho a la desconexión digital es una normativa vigente en España que busca garantizar el descanso, la intimidad personal y familiar, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. Este derecho se aplica a todos los sectores laborales. Solo en determinados puestos donde existen las jornadas laborales a turnos y nocturnidad, dificultan la implementación del derecho a la desconexión digital en la organización.

Regulación de permisos retribuidos para facilitar la conciliación.

- Las personas trabajadoras disfrutan de los permisos retribuidos según la Ley del Estatuto de los trabajadores y los convenios en vigor en la organización.

En 2025 se han producido:

	EXCEDENCIAS		CONCILIACIÓN FAMILIAR		FLEXIBILIDAD HORARIA	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
FUENTE ÁLAMO	0	2	0	0	0	3
MAZARRÓN	1	0	0	0	0	0
CANARIAS	0	0	0	0	0	0
SANTANDER	0	0	1	1	0	0
VIGO	1	0	0	0	0	0

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

Retribuciones

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoce la igualdad retributiva entre mujeres y hombres como un derecho fundamental (artículo 28). Además, establece que la organización debe garantizar que no existan discriminaciones salariales por razón de sexo.

Tras el diagnóstico realizado en la organización se ha extraído la siguiente información relevante para la elaboración del Plan de Igualdad.

- Los salarios se ajustan a los convenios en vigor.
- Existen unos incentivos que vienen reflejados en nómina como complemento salarial.
- Dentro de estos, existen complementos como la retribución voluntaria, complemento absorbible, plus de responsabilidad y otros.
- La distribución de retribuciones por sexo y categoría la encontraremos en la auditoria salarial.

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como conductas que afectan a la dignidad de las personas y crean un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (artículo 7 y 48).

Establece que organizaciones, tienen la obligación de prevenir y corregir cualquier forma de acoso, garantizando medidas efectivas de protección a las víctimas y obliga a los empleadores a incluir procedimientos internos de denuncia, y protocolos de actuación claros para atender estas situaciones.

Tras el diagnóstico realizado en la organización se ha extraído la siguiente información relevante para la elaboración del Plan de Igualdad.

- La organización dispone de un protocolo de prevención contra el acoso laboral, que incluye:
 - Acoso sexual.
 - Acoso por razón de sexo.
- La organización difunde anualmente, entre la plantilla la existencia de este protocolo, a través de correo electrónico, donde se indica la existencia del protocolo y donde dirigirse en caso de consulta o presentación de denuncia.
- Los responsables del protocolo tienen la formación mínima requerida para afrontar las denuncias que se puedan llevar a cabo en la organización en este sentido.

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoce la protección especial de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Establece que estas mujeres tienen derecho a medidas que les permitan compatibilizar su situación personal con la actividad laboral, como:

- Permisos retribuidos o reducciones de jornada para atender procedimientos judiciales o administrativos relacionados con la violencia de género.
- Adaptación de horarios o traslado de centro de trabajo si ello contribuye a su seguridad o bienestar.

Tras el diagnóstico realizado en la organización se ha extraído la siguiente información relevante para la elaboración del Plan de Igualdad.

- Estas medidas están implantadas en la organización, aunque no han sido solicitadas hasta el momento.
- No se conoce ningún caso en la organización de mujeres víctimas de violencia de género.
- Se ha distribuido cartelería para prevenir la violencia de género.
- Se ha participado en campañas específicas como el día internacional contra la violencia de género (25 de noviembre) con cartelería específica.

Firmado por:


5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

Comunicación, información y sensibilización

El R.D. 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece que los planes de igualdad en las empresas deben incluir acciones de comunicación, información y sensibilización. Los planes deben contemplar medios y canales efectivos de difusión:

Tras el diagnóstico realizado en la organización se ha extraído la siguiente información relevante para la elaboración del Plan de Igualdad.

Circulares internas, boletines o intranet corporativa. Campañas de sensibilización periódicas y formación específica

- La difusión en la organización se realiza a través de cartelería y correo electrónico preferentemente.
- Existe página web, donde se puede consultar el Plan de Igualdad completo.

Sesiones de capacitación sobre igualdad, diversidad y prevención de acoso

- Se ha formado al personal responsable en materia de igualdad y prevención del acoso.
- La totalidad de la plantilla no ha recibido formación en materia de prevención del acoso y violencia sexual.

Imagen interna y externa de la organización

- La imagen que se difunde no está vinculada ni a mujer ni a hombres.
- La organización considera que tanto que el lenguaje utilizado en las comunicaciones internas y externas obedece a un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

Ayudas, bonificaciones y política social

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco general de ayudas y políticas sociales para fomentar la igualdad, incluyendo incentivos a empresas, subvenciones y programas de conciliación.

El R.D. 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, concreta cómo estas medidas pueden integrarse en los planes de igualdad, asegurando que haya beneficios tangibles (bonificaciones, permisos, adaptaciones) y que estas acciones sean evaluadas y efectivas para reducir desigualdades en el entorno laboral.

Tras el diagnóstico realizado en la organización se ha extraído la siguiente información relevante para la elaboración del Plan de Igualdad.

- No se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres (garantía social, víctimas de género, etc).
- No existen en la empresa programas de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:
 - Inmigrantes (aunque gran parte del colectivo es inmigrante, no existe ningún protocolo de inserción hacia ellos).
 - Jóvenes (en campañas de verano aumenta la contratación).
 - Personas con discapacidad (la empresa cumple con el cupo de discapacitados y colabora con empresas que trabajan con personas con discapacidad).
 - Mujeres víctimas de violencia de género.
 - Otros.

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

Clasificación profesional

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que la igualdad entre mujeres y hombres debe aplicarse en todos los aspectos de la relación laboral, incluyendo la clasificación profesional (artículos 24 y 28).

El R.D. 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece que estos deben incluir un diagnóstico sobre clasificación profesional: Se debe analizar si la clasificación de puestos y categorías profesionales favorece desigualdades de género.

Tras el diagnóstico realizado en la organización se ha extraído la siguiente información relevante para la elaboración del Plan de Igualdad.

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	3	M	35	M	4	M	2
	H	0	H	0	H	3	H	47	H	1	H	2
TOTAL	0		1		6		82		5		4	
TOTAL %	0%		1%		6%		84%		5%		4%	

El 84% de la plantilla es personal técnico.

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

Infrarrepresentación femenina

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, promueve la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida laboral y social, incluyendo cargos directivos y puestos de responsabilidad (artículos 11 y 15).

El R.D. 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, exige que se incluya un diagnóstico sobre la infrarrepresentación femenina: Se debe analizar la proporción de mujeres y hombres en cada nivel profesional, áreas funcionales y puestos directivos.

Tras el diagnóstico realizado en la organización se ha extraído la siguiente información relevante para la elaboración del Plan de Igualdad.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES				
Denominación de categorías	Mujeres	% respecto a la categoría	Hombres	EXISTE INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA (<40%)
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	100%	0	NO
AUXILIAR LABORATORIO	3	60%	2	NO
ENCARGADO	3	50%	3	NO
ESPECIALISTA FIJO	1	100%	0	NO
INGENIERO ARQUITECTO LIC.	16	44%	20	NO
JEFE 2ª ADMINISTRACIÓN	1	100%	0	NO
JEFE ADMINISTRACIÓN	1	50%	1	NO
OFICIAL 1ª	15	40%	22	NO
OFICIAL 2ª	0	0%	2	SI
PERSONAL TÉCNICO A	0	0%	1	NO
TECNICO ORGANIZACIÓN 2	1	100%	0	NO
TITULADO GRADO MEDIO	0	0%	1	NO
TITULADO GRADO SUPERIOR	0	0%	1	NO
VIGILANTE	2	50%	2	NO
TOTAL	45		53	

**No se ha considerado que haya infrarrepresentación, en aquellas categorías donde solo hay una persona.*

3.3. 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 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 al II Plan de Igualdad para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras.			
Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del II 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.			
Género	Mujer ☐	Hombre ☐	No binario ☐
Considera usted que en esta empresa:		Si	No
¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en la empresa por razón de sexo?			
¿En un proceso selectivo, tienen todas las personas las mismas posibilidades de acceso a la organización, sea cual sea su género?			
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?			
¿Ha realizado formación en las siguientes materias?			
• Acoso laboral			
• Violencia sexual			
• Sensibilización en igualdad			
¿Crees que la retribución en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?			
¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?			
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral? *Conciliación: equilibrio adecuado entre obligaciones laborales, actividades familiares y tareas personales			
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?			
Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.			
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?			
¿La empresa te ha informado de los resultados de planes de igualdad anteriores?			

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

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

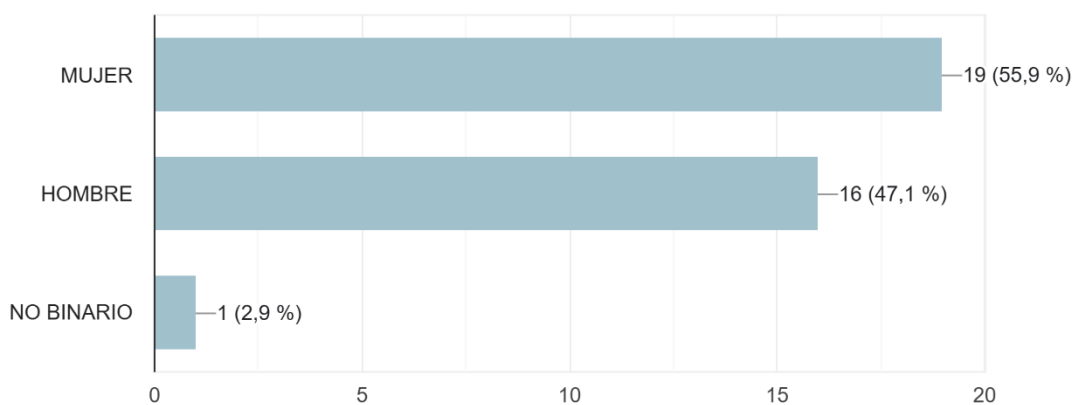
CUESTIONARIOS RECIBIDOS: 34

Preguntas de control

1.- ¿Es usted hombre, mujer o de género no binario?

Género

34 respuestas



Firmado por:


5E34A60AEB7649F...

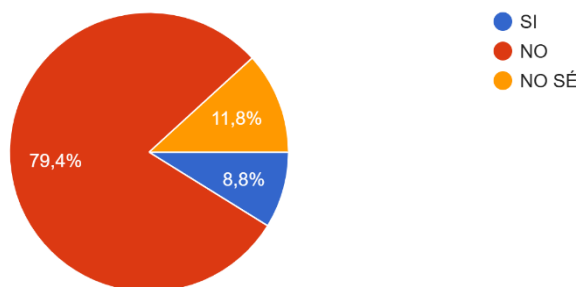
Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

Cuestiones sobre igualdad

1.- ¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en la empresa por razón de sexo?

1.- ¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en la empresa por razón de sexo?

34 respuestas

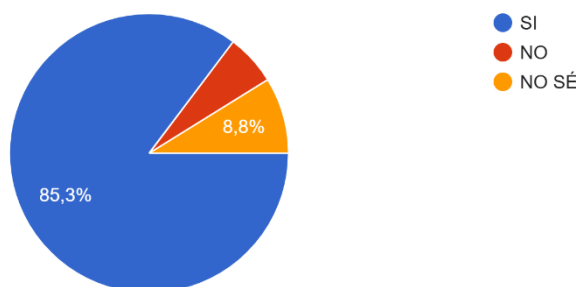


El 79% consideran no haberse sentido discriminadas o discriminados en la empresa por razón de sexo.

2.- ¿En un proceso selectivo, tienen todas las personas las mismas posibilidades de acceso a la organización, sea cual sea su género?

2.- ¿En un proceso selectivo, tienen todas las personas las mismas posibilidades de acceso a la organización, sea cual sea su género?

34 respuestas



El 85% considera que en la empresa ser hombre o mujer no concede más posibilidades de acceder a un puesto de trabajo.

Firmado por:

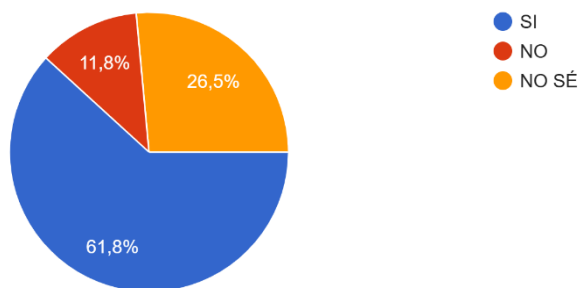
5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

3.- ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

3.- ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

34 respuestas



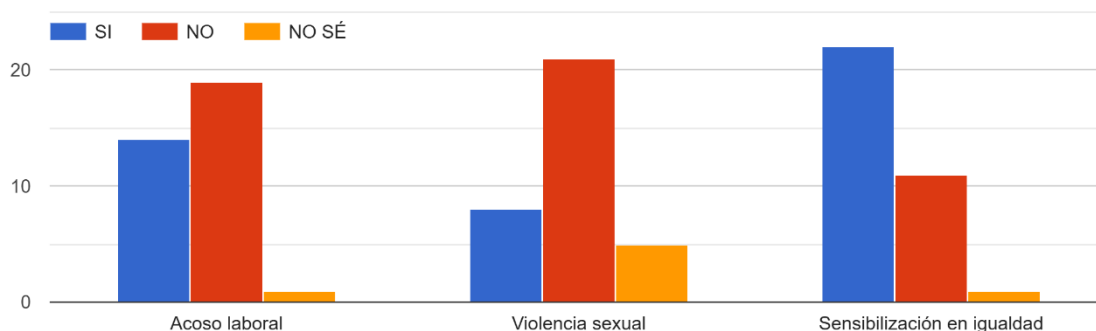
Casi el 40% de la plantilla encuestada, considera que los hombres y las mujeres no promocionan por igual, o no están seguros.

4.- ¿Has recibido formación en prevención del acoso laboral?

5.- ¿Has recibido formación en prevención de las violencias sexuales?

6.- ¿Has recibido formación en materia de igualdad?

4.- ¿Ha realizado formación en las siguientes materias?



Un 56% de los trabajadores encuestados manifiesta no haber recibido formación en materia de prevención del acoso laboral.

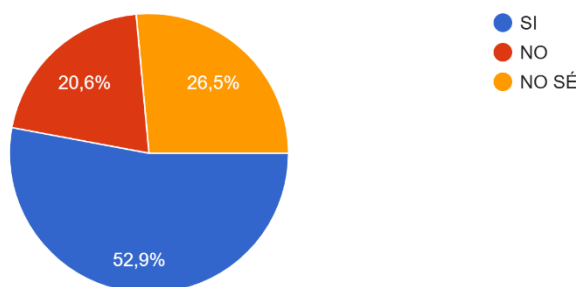
Un 62% de los trabajadores que han contestado esta pregunta, manifiesta no haber recibido formación en materia de prevención de las violencias sexuales.

Un 65% de los trabajadores que han contestado esta pregunta, manifiesta haber recibido formación en materia de igualdad.

7.- ¿Crees que la retribución en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?

5.- ¿Crees que la retribución en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?

34 respuestas



Casi un 50 % de los trabajadores encuestados no tienen una percepción clara de que las retribuciones atiendan a criterios de igualdad entre mujeres y hombres.

Firmado por:

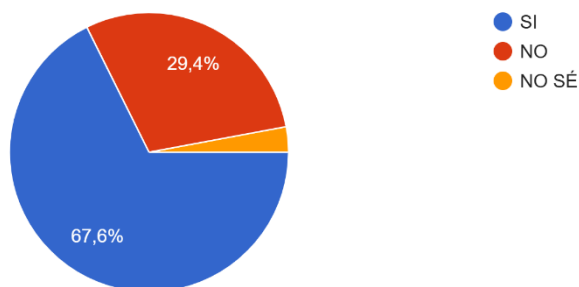

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

8.- ¿Tiene dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?

6.- ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?

34 respuestas

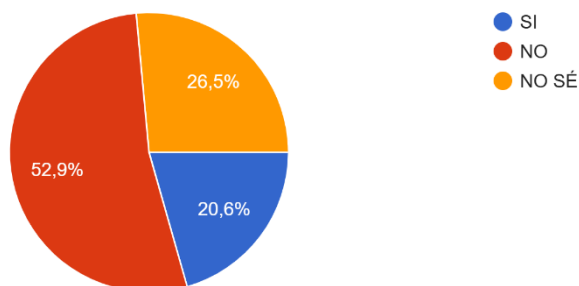


Un 67% de los trabajadores encuestados manifiesta tener dificultades para compatibilizar trabajo, responsabilidades sociales y aficiones personales.

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

7.- ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral? *Conciliación: equilibrio adecuado entre obligaciones laborales, actividades familiares y tareas personales

34 respuestas

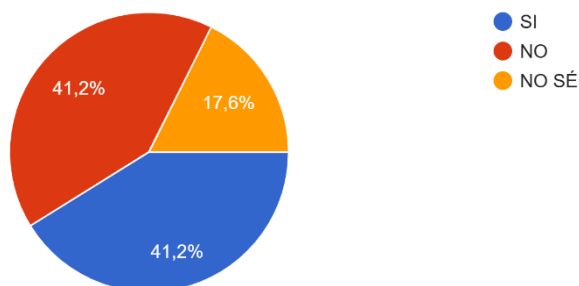


Casi un 80% de los trabajadores encuestados expresa que en la organización no se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral o no están seguros.

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

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

34 respuestas

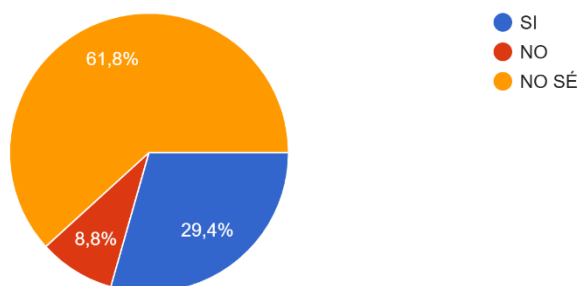


El 58% de los trabajadores encuestados expresa no conocer las medidas de conciliación disponibles o no estar seguro de conocerlas.

11.- ¿Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación, ¿tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo que el resto?

9.- Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

34 respuestas



Más de un 70% de los encuestados manifiesta que acogerse a medidas de conciliación resta oportunidades de promoción y desarrollo en la organización o no está seguro

Firmado por:

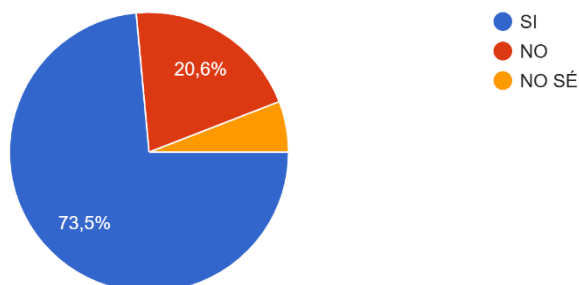
5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

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

10.- ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

34 respuestas

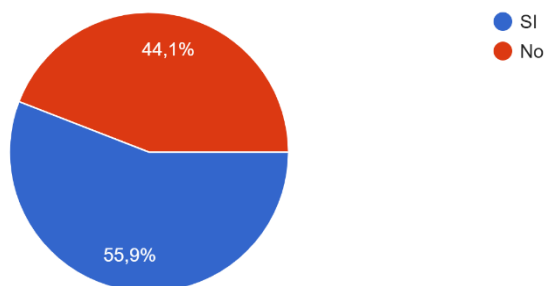


El 73% de las personas encuestas, manifiesta saber que hacer y a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo.

13.- ¿La empresa te ha informado de los resultados de planes de igualdad anteriores?

11.- ¿La empresa te ha informado de los resultados de planes de igualdad anteriores?

34 respuestas



El 44% de las personas encuestas, manifiesta no haber sido informado de resultados de planes de igualdad anteriores, o no está seguro.

Fase 4. Plan de Igualdad

4.1 Evaluación Plan Igualdad anterior

CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR elaboró y registró su I Plan de Igualdad de oportunidades por un periodo de 4 años, extendiéndose su vigencia desde 2022 hasta el tercer trimestre del 2026, siendo aplicable a la totalidad de las personas trabajadoras de dicha organización, las cuales desarrollan su actividad en 4 provincias diferentes.

En general, se han acometido acciones dentro de todos los objetivos previstos en el Plan anterior cumpliendo la empresa con sus obligaciones en cuanto a la evaluación final del I Plan de igualdad, siendo esta positiva. Cabe destacar como propuestas de mejora para el II Plan de Igualdad:

- Comunicación de resultados del I Plan de Igualdad de la organización.
- Contar con la plantilla y realizar continuamente medidas de difusión por los canales establecidos.
- Formar a la totalidad de la plantilla en materia de igualdad y en resto de materias legales.
- Contar con la participación íntegra de la comisión de igualdad para realizar el seguimiento del II Plan de Igualdad, así como realizar reuniones de seguimiento como mínimo anuales.
- Continuar trabajando en la proyección de la igualdad en el seno de la entidad y hacia el exterior.
- Seguir trabajando en aquellas acciones, que por diferentes motivos no se han podido abordar a lo largo del I Plan de Igualdad, e incorporar nuevas medidas en función de las necesidades de la organización y la nueva normativa.
- Dar visibilidad a las acciones acometidas, poniendo en valor la mejora de la organización en materia de igualdad de oportunidades.

Firmado por:


5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

4.2 Resultados del diagnóstico

CENTRO TECNOLÓGICO NAVAL Y DEL MAR ha mantenido una progresión positiva y constante en materia de igualdad, en los últimos 4 años. Ya desde la implantación del I Plan de Igualdad, la organización demostraba no tener situaciones de desigualdad importantes, sin tener demasiados mecanismos regulados en esta materia. Se trata de una plantilla equilibrada, en cuanto al sexo del personal trabajador.

Con respecto a las encuestas de trabajadores, se observan varias áreas mejorables, donde destacan los procesos de promoción, conciliación, comunicación en materia de igualdad y formación, lo que generará objetivos y medidas concretas.

No se observa apenas, puestos ni categorías profesionales donde exista infrarrepresentación de ninguno de los dos sexos.

Con respecto a la auditoria retributiva habrá que prestar especial atención a las diferencias que aparecen en lo referente a los complementos salariales en algunas categorías.

Asegurar la igualdad de oportunidades en una organización con centros repartidos por distintas comunidades autónomas en España presenta retos bastante concretos que conviene abordar de forma estructurada.

Uno de los principales obstáculos es la diversidad normativa y administrativa. Aunque existe un marco estatal común —como el impulsado por el Ministerio de Igualdad o leyes como la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres— cada comunidad autónoma puede tener desarrollos propios, programas específicos o distintos niveles de exigencia. Esto puede generar desigualdades en la aplicación real de medidas si no se unifica el criterio desde la empresa.

También influye la heterogeneidad cultural y social. Las percepciones sobre igualdad, conciliación o diversidad pueden variar entre territorios, lo que afecta tanto a la implementación como a la aceptación de políticas internas. Una medida que funciona bien en una comunidad puede encontrar resistencia o menor impacto en otra.

Este plan permite identificar y corregir posibles desigualdades en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones laborales, fomentando un entorno de trabajo más justo, inclusivo y respetuoso. Además, contribuye a mejorar el clima laboral y la productividad, al tiempo que refuerza el compromiso social y la responsabilidad corporativa de la empresa frente a la comunidad y las administraciones públicas. En definitiva, el Plan de Igualdad constituye una herramienta estratégica para promover la equidad, prevenir la discriminación y avanzar hacia una gestión más sostenible y humana.

Previamente se ha realizado un 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 organización, 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 sensibilización a los trabajadores en diferentes temas, que mejoren los conocimientos que estos tienen sobre las políticas adoptadas por la organización. En este caso y por la naturaleza de la empresa, se ha optado por cartelería en paneles instalados en todas las instalaciones existentes y el uso de correo electrónico

Con la documentación aportada por **CTN** y una vez analizadas las respuestas de trabajadores 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 las mujeres y los hombres de la organización.

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 hombres y mujeres en **CTN** 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	Las labores de contratación y selección de personal se realizan directamente a través de los responsables de las áreas y en algunos casos gerencia. No existe procedimiento de gestión de Recursos Humanos que incluya criterios que favorezcan la contratación masculina y femenina en las categorías donde estos sexos se encuentren por debajo del 40%. En igualdad de condiciones de idoneidad se debería de optar por elegir a la persona del sexo menos representado.
Formación	Se ha acreditado formación a la plantilla en el último año. Debe ampliarse la formación en materia de igualdad a toda la plantilla (violencia sexual, acoso y sensibilización en igualdad).
Promoción profesional	Referente a la promoción, la organización expresa no tener un procedimiento descrito, ni se han establecido criterios que favorezcan la promoción del sexo infrarrepresentado (en caso de igualdad de méritos).
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	La organización se mueve dentro de unos parámetros adecuados dentro de esta materia, ofreciendo servicios básicos establecidos por ley.
Retribuciones	La organización dispone de unos incentivos que vienen descritos en la nómina de los trabajadores como complemento salarial. Las retribuciones se ajustan a los convenios en vigor. En algunas de las categorías donde existe presencia femenina y masculina existen algunas diferencias significativas en lo referente a los complementos salariales (ver página 40). Esto no significa que haya un desequilibrio salarial, pero habrá que analizar los resultados.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	CTN ha elaborado e implantado su protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo (además de otros como el acoso moral). Este protocolo describe la metodología adoptada por la organización para prevenir o erradicar los posibles casos de acoso que puedan darse en ella. Anualmente se realizan seguimientos para asegurar que toda la plantilla

	es conocedora, tanto del propio protocolo como de las personas a las que acudir en caso de denuncia.
Derechos laborales de las víctimas de género	No existe ningún protocolo formal de actuación en caso víctimas de género, lo que se ha generado un objetivo concreto para la adopción de medidas para este colectivo.
Comunicación, información y sensibilización	El correo electrónico es el canal más utilizado para comunicarse con la plantilla en esta materia. De manera presencial y muy esporádicamente, los responsables del Plan, informan a las personas trabajadoras interesadas. También se comunican mediante aplicación WhatsApp y cartelería
Ayudas bonificaciones y política Social	No se expresa de manera tácita si existen ayudas para los trabajadores de la organización, y mucho menos los cauces para su difusión.
Clasificación profesional	En el registro retributivo aparecen 14 categorías profesionales. La denominación de estas categorías es no inclusiva o androcentrista, por lo que deberían revisarse.
Infrarrepresentación femenina	En general la plantilla de CTN es una plantilla equilibrada. Deberá favorecerse la contratación femenina en aquellas categorías donde exista infrarrepresentación femenina (oficial de 2ª) y viceversa.
Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial	Los trabajadores 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 2025 . Desde el punto de vista de la seguridad laboral, habrá que atender a criterios de perspectiva de género.

4.3 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 salarial tiene como objetivo principal garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la empresa, asegurando que a trabajos de igual valor correspondan las mismas condiciones económicas, sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo. A través de este proceso se analizan las políticas salariales y los distintos componentes de la retribución —salario base, complementos, incentivos, entre otros— con el fin de identificar posibles brechas o desequilibrios salariales. Asimismo, la auditoría permite detectar las causas de dichas diferencias, proponer medidas correctoras y preventivas y establecer mecanismos de seguimiento que garanticen la transparencia y la equidad retributiva a lo largo del tiempo. De esta manera, se refuerza el compromiso de la empresa con la igualdad efectiva y la justicia salarial.

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.

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

Una vez analizados los datos del registro retributivo, se ha procedido a la realización de la auditoría retributiva en **CTN**. 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 30/03/2026

Transparencia retributiva hombre-mujer (art. 3 RD 902/2020)						
CATEGORIA	SALARIO BASE PROMEDIO	▲	CUMPLE SI/NO	COMPLEMENTOS SALARIALES PROMEDIO	▲	CUMPLE SI/NO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		N/C	SIN DATOS		N/C	SIN DATOS
AUXILIAR LABORATORIO		0%	SI		0.8%	SI
ENCARGADO		-7,7%	SI		34.7%	NO
ESPECIALISTA FIJO		N/C	SIN DATOS		N/C	SIN DATOS
INGENIERO ARQUITECTO LIC.		0%	SI		13.5%	SI
JEFE 2ª ADMINISTRACIÓN		N/C	SIN DATOS		N/C	SIN DATOS
JEFE ADMINISTRACIÓN		0%	SI		14.4%	SI
OFICIAL 1ª		1,4%	SI		-29.8%	NO
OFICIAL 2ª		N/C	SIN DATOS		N/C	SIN DATOS
PERSONAL TÉCNICO A		N/C	SIN DATOS		N/C	SIN DATOS
TECNICO ORGANIZACIÓN 2		N/C	SIN DATOS		N/C	SIN DATOS
TITULADO GRADO MEDIO		N/C	SIN DATOS		N/C	SIN DATOS
TITULADO GRADO SUPERIOR		N/C	SIN DATOS		N/C	SIN DATOS
VIGILANTE		0,6%	SI		13.5%	SI

N/C NO CALCULADA: DATOS DE UN SOLO SEXO

Salario base promedio

- En ninguna de las categorías existe diferencia significativa entre los salarios promedio retribuidos a mujeres y hombres (>24%)

Complementos salariales equiparados promedio

- En la categoría de ENCARGADO existe una desviación superior a lo permitido (>24%) en favor del hombre, lo que debe generar un objetivo para analizar esta diferencia.
- En la categoría OFICIAL DE 1ª existe una desviación superior a lo permitido (>24%) en favor de la mujer, lo que debe generar un objetivo para analizar esta diferencia.

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

HALLAZGOS DE AUDITORÍA	SI	NO
¿Se ha informado a la empresa de la realización de la presente auditoría retributiva?		
¿La empresa ha colaborado en la realización de esta auditoría?		
¿Ha existido compromiso de la Dirección de la Empresa?		
¿La empresa ha facilitado los datos que se le han solicitado?		
¿Dirección ha estado de acuerdo en las conclusiones y medidas adoptadas?		
¿Se han establecido plazos para desarrollar las medidas adoptadas?		
¿Se llevarán a cabo en los plazos establecidos?		
¿Se han incluido estas acciones en el Plan de Igualdad de la empresa?		
¿La política retributiva actual es adecuada?		
¿Se cumple el principio de igual retribución por trabajo de igual valor?		

4.4 Objetivos cuantitativos y cualitativos

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

AREAS DE INTERVENCIÓN	CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES	OBJETIVO CUANTITATIVO
RESPONSABLE DE IGUALDAD/ SELECCIÓN	Presencia de persona responsable de velar por la igualdad dentro de la organización. Garantizar una igualdad efectiva de trato y oportunidades en los procesos selectivos.	1.1.- CONTAR CON LA FIGURA DE UNA PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA. 1.2.- REVISAR DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, EL 100% DE LOS PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL PARA GARANTIZAR UNA REAL Y EFECTIVA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.
CONTRATACIÓN	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la asociación.	2.1.- GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA CONTRATACIÓN DEL 100% DE LA PLANTILLA
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	3.1.- REVISAR EL 100% DE LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
FORMACIÓN	Formación continua a toda la plantilla en igualdad.	4.1.- SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES AL 100% DE LA PLANTILLA. 4.2.- GARANTIZAR EL ACCESO DEL 100% DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A TODA LA FORMACIÓN QUE IMPARTE LA EMPRESA.
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para promocionar.	5.1.- GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES AL 100% MUJERES Y HOMBRES EN LA PROMOCIÓN Y ASCENSO, EN BASE A CRITERIOS OBJETIVOS, CUANTIFICABLES, PÚBLICOS Y TRANSPARENTES.
CONDICIONES DE TRABAJO / RETRIBUCIONES	Garantizar condiciones de trabajo dignas incorporando la perspectiva de género	6.1.- INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD LABORAL, ATENDIENDO

		ESPECIALMENTE A LOS RIESGOS ASOCIADOS AL EMBARAZO Y A LA LACTANCIA.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	7.1.- GARANTIZAR EL EJERCICIO CORRESPONSABLE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN, INFORMANDO DE ELLOS Y HACIÉNDOSE ACCESIBLES AL 100% LA PLANTILLA. 7.2.- MEJORAR LAS MEDIDAS LEGALES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LA PLANTILLA.
PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la asociación.	8.1.- PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO ENTRE EL 100% DE LA PLANTILLA.
DERECHOS LABORALES DE LAS VICTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.	9.1.- APLICAR LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE AL 100% DE LAS TRABAJADORAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.
COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Garantizar que la imagen y comunicación de la asociación son inclusivas y no sexistas.	10.1.- ASEGURAR QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA PROMUEVA UNA IMAGEN IGUALITARIA ENTRE EL 100% DE LA PLANTILLA. 10.2.- ESTABLECER CANALES DE INFORMACIÓN PERMANENTES SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.

Fichas individuales para cada uno de los objetivos específicos propuestos

FICHA OBJETIVO Nº 1.1		AREA: RESPONSABLE DE IGUALDAD	
OBJETIVO CONTAR CON LA FIGURA DE UNA PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA		MEDIDAS Se designa a una persona (y suplente) de la organización con el fin de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa con formación específica en la materia	
Fecha	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
	Julio 2026	Septiembre 2026	
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			
Prioridad (baja, media o alta) – Plazo de consecución de la acción - Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
Prioridad: ALTA , plazo de consecución JULIO 2026 , medios y recursos: NO EXISTE			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
En la próxima acta de revisión del Plan de Igualdad			
Comentarios			
Hasta la fecha no existe esa figura en la organización.			

FICHA OBJETIVO Nº 1.2		ÁREA: RESPONSABLE DE IGUALDAD / SELECCIÓN	
OBJETIVO REVISAR DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, EL 100% DE LOS PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL PARA GARANTIZAR UNA REAL Y EFECTIVA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.		MEDIDAS - Acción 1-Desagregar por sexo los currículos recibidos para cada oferta de empleo. - Acción 2- Elaborar tanto un cuestionario estandarizado para las entrevistas de los procesos selectivos como un modelo de oferta de empleo que se ajuste a criterios legales y de igualdad.	
Fecha	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
	Julio 2026	Enero 2030	
Finalidad			
Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades			
Mecanismos de seguimiento y evaluación			
Indicadores			
- Nº incorporaciones. - % 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			
Personal responsable			
Dirección-Responsables			
Personal participante (nº)			
Sin determinar			
Prioridad (baja, media o alta) – Plazo de consecución de la acción - Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
Acción 1- Prioridad: BAJA , plazo de consecución ENTRE 2026-2030 , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Acción 2- Prioridad: MEDIA , plazo de consecución ENTRE 2026-2027 , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
En cada de revisión del Plan de Igualdad			
Comentarios			
Hasta la fecha no existe un seguimiento de los procesos selectivos en la organización.			

FICHA OBJETIVO Nº 2.1		ÁREA: CONTRATACIÓN	
OBJETIVO GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA CONTRATACIÓN DEL 100% DE LA PLANTILLA		MEDIDAS - Acción 1- Facilitar anualmente a la comisión de seguimiento la información de la distribución de la plantilla según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada. - Acción 2- En función de los datos anuales, trabajar en la medida de lo posible para subsanar las deficiencias en cuanto a infrarrepresentación de uno u otro sexo.	
Fecha	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
	Julio 2026	Enero 2030	
Finalidad			
Aumentar la presencia del sexo menos representado en las distintas áreas de actividad y puestos de la empresa.			
Mecanismos de seguimiento y evaluación			
Indicadores			
- Nº de puestos a cubrir - Nº de puestos cubiertos por mujeres (por puesto en los que esta infrarrepresentada)			
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			
Prioridad (baja, media o alta) – Plazo de consecución de la acción - Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
Acción 1-Prioridad: MEDIA , plazo de consecución ENTRE 2026-2030 , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Acción 2-Prioridad: MEDIA , plazo de consecución ANUALMENTE , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
En la próxima revisión del Plan de Igualdad			
Comentarios			
Hasta la fecha no se han tenido en cuenta esta información.			

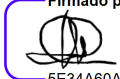
FICHA OBJETIVO Nº 3.1		ÁREA: CLASIFICACION PROFESIONAL	
OBJETIVO REVISAR EL 100% DE LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		MEDIDAS Acción 1 -Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.	
Fecha	Inicio Julio 2026	Finalización* Enero 2030	*Si estuviera prevista
Finalidad Sistemas de clasificación libres de género			
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) Sin determinar			
Prioridad (baja, media o alta) – Plazo de consecución de la acción - Medios y materiales previstos para la realización de la acción Acción 1-Prioridad: BAJA , plazo de consecución ENTRE 2027-2029 , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
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.			

Firmado por:

 5E34A60AEB7649F...

Firmado por
 TORREJON
 RODRIGUEZ JESUS
 DANIEL -

FICHA OBJETIVO Nº 4.1		ÁREA: FORMACIÓN	
OBJETIVO SENSIBILIZAR Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES AL 100% DE LA PLANTILLA.		MEDIDAS - Acción 1 -Formar en IGUALDAD al 100% de la plantilla, informando sobre resultados de anteriores planes. - Acción 2 -Formación en VIOLENCIA SEXUAL y PREVENCIÓN DEL ACOSO.	
Fecha	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
	Julio 2026	Enero 2030	
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 formado en igualdad % personal formado en otras materias relacionadas			
Personal a quien va dirigida la acción			
A todas las personas de la organización			
Personal responsable			
Dirección			
Personal participante (nº)			
Por determinar			
Prioridad (baja, media o alta) – Plazo de consecución de la acción - Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
Acción 1-Prioridad: ALTA , plazo de consecución ENTRE 2026-2027 , medios y recursos: CREDITOS FUNDAE Y EMPRESA EXTERNA			
Acción 2-Prioridad: MEDIA , plazo de consecución ENTRE 2027-2030 , medios y recursos: CREDITOS FUNDAE Y EMPRESA EXTERNA			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
Tablón de anuncios u otro medio que se determine			
Comentarios			
La plantilla expresa no haber recibido en su totalidad formación en esas materias			

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

FICHA OBJETIVO Nº 4.2		ÁREA: FORMACIÓN	
OBJETIVO GARANTIZAR EL ACCESO DEL 100% DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A TODA LA FORMACIÓN QUE IMPARTE LA EMPRESA		MEDIDAS - Acción 1 – Asegurar la desconexión digital y cumplimiento normativo. - Acción 2 -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, grupo profesional que lo recibo y número de horas.	
Fecha	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
	Julio 2026	Enero 2030	
Finalidad			
Promover y difundir las acciones relacionadas con la igualdad en todos los estamentos de la organización			
Mecanismos de seguimiento y evaluación			
Indicadores			
- % Personas sujetas a desconexión digital - % de participación de plantilla en la formación, desagregado por centros de trabajo y sexos			
Personal a quien va dirigida la acción			
A todas las personas de la organización			
Personal responsable			
Dirección			
Personal participante (nº)			
Por determinar			
Prioridad (baja, media o alta) – Plazo de consecución de la acción - Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
Acción 1-Prioridad: ALTA , plazo de consecución ANUALMENTE , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Acción 2-Prioridad: ALTA , plazo de consecución ANUALMENTE , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
Tablón de anuncios u otro medio que se determine			
Comentarios			
La organización expresa no haber realizado acciones en este sentido			

FICHA OBJETIVO Nº 5.1		ÁREA: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES AL 100% MUJERES Y HOMBRES EN LA PROMOCIÓN Y ASCENSO, EN BASE A CRITERIOS OBJETIVOS, CUANTIFICABLES, PÚBLICOS Y TRANSPARENTES.		MEDIDAS - Acción 1 -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 y estableciendo criterios claros y transparentes. - Acción 2 -Establecer criterios objetivos que permitan unas promociones transparentes, incluyendo alguno sobre infrarrepresentación o igualdad de oportunidades. - Acción 3 -Establecer un canal para comunicar las promociones.	
Fecha	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
	Julio 2026	Enero 2030	
Finalidad			
Otorgar las mismas oportunidades de promoción tanto a mujeres como a hombres, independientemente de su contrato.			
Mecanismos de seguimiento y evaluación			
Indicadores			
% 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			
Prioridad (baja, media o alta) – Plazo de consecución de la acción - Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
Acción 2-Prioridad: ALTA , plazo de consecución ANUALMENTE , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL ÁREA			
Acción 1-Prioridad: ALTA , plazo de consecución 2026 , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL ÁREA			
Acción 3-Prioridad: ALTA , plazo de consecución 2026 , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL ÁREA			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
El procedimiento de promoción será comunicado a todos los trabajadores por los cauces disponibles			
Comentarios			
No existe en la organización ninguna metodología de promoción ni su evaluación, si se diera el caso.			

FICHA OBJETIVO Nº 6.1		ÁREA: CONDICIONES DE TRABAJO - RETRIBUCIONES	
OBJETIVO INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD LABORAL, ATENDIENDO ESPECIALMENTE A LOS RIESGOS ASOCIADOS AL EMBARAZO Y A LA LACTANCIA.		MEDIDAS - Acción 1 -Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría - Acción 2 -Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural. - Acción 3 -Revisión de complementos salariales en las categorías donde conviven hombres y mujeres.	
Fecha	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
	Julio 2026	Enero 2030	
Finalidad			
Incorporar la perspectiva de género en las políticas de la empresa			
Mecanismos de seguimiento y evaluación			
Indicadores			
- Auditoría retributiva periódica			
Personal a quien va dirigida la acción			
A todas las personas de la organización			
Personal responsable			
Dirección -			
Personal participante (nº)			
Personal de la organización			
Prioridad (baja, media o alta) – Plazo de consecución de la acción - Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
Acción 1-Prioridad: ALTA , plazo de consecución ANUALMENTE , medios y recursos: SERVICIO PREVENCIÓN			
Acción 2-Prioridad: ALTA , plazo de consecución ANUALMENTE , medios y recursos: SERVICIO PREVENCIÓN			
Acción 3-Prioridad: MEDIA , plazo de consecución 2026-2030 , medios y recursos: SERVICIO DE ASESORÍA			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
Los que establezca la organización			
Comentarios			
Se han detectado desviaciones en la auditoría retributiva que habrá que revisar.			

FICHA OBJETIVO Nº 7.1		ÁREA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
OBJETIVO GARANTIZAR EL EJERCICIO CORRESPONSABLE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN, INFORMANDO DE ELLOS Y HACIÉNDOSE ACCESIBLES AL 100% LA PLANTILLA.		MEDIDAS Acción 1 - Comunicar las medidas de conciliación disponibles en la organización a la totalidad de la plantilla, teniendo en cuenta que pueden haber diferencias en los centros de trabajo debido a normativas regionales	
Fecha	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
	Julio 2026	Enero 2030	
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			
- Existencia de medidas en el cauce que se determine - Indicadores generales sobre las acciones a emprender			
Personal a quien va dirigida la acción			
A todas las personas de la organización			
Personal responsable			
Dirección			
Personal participante (nº)			
Por determinar			
Prioridad (baja, media o alta) – Plazo de consecución de la acción - Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
Acción 1-Prioridad: ALTA , plazo de consecución ANUALMENTE , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
Tablón de anuncios u otro medio que se determine			
Comentarios			
Siempre es positivo comunicar a los trabajadores las diferentes opciones que ofrece la empresa en materia de conciliación.			

FICHA OBJETIVO Nº 7.2	ÁREA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO MEJORAR LAS MEDIDAS LEGALES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LA PLANTILLA	MEDIDAS - Acción 1 - Se pondrá un buzón de sugerencias on-line, específico relacionado con igualdad, a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales. - Acción 2 – Conceder permisos retribuidos de hasta 8 horas/año para las personas trabajadoras con tratamiento de técnicas de reproducción asistida. A partir de estas horas se considerará recuperable y no retribuido. - Acción 3 – Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y para el caso de que sea pareja de la mujer que asiste a dichas técnicas. - Acción 4 – Establecer un permiso no retribuido de 16 horas anuales para madres o padres (tutores/as) durante el periodo de adaptación de los centros educativos en el primer año del segundo ciclo de educación infantil. La empresa facilitará dicha flexibilidad, siempre y cuando, se haya solicitado con la máxima antelación que sea posible, se aportará la correspondiente justificación. - Acción 5 – Desarrollar e implantar un protocolo sobre el derecho a la desconexión digital, con directrices claras sobre horarios de comunicación, uso del correo electrónico y herramientas de trabajo dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación.		
Fecha	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
	Julio 2026	Enero 2030	
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			
- Canal creado y estudio realizado - Nº de veces que se ha solicitado y aplicado el permiso por sexo - Documento de protocolo elaborado			
Personal a quien va dirigida la acción			
A todas las personas de la organización			
Personal responsable			
Dirección			
Prioridad (baja, media o alta) – Plazo de consecución de la acción - Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
Acción 1-Prioridad: ALTA , plazo de consecución ANUALMENTE , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Acción 2-Prioridad: ALTA , plazo de consecución ANUALMENTE , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Acción 3-Prioridad: ALTA , plazo de consecución ANUALMENTE , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Acción 4-Prioridad: ALTA , plazo de consecución ANUALMENTE , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Acción 5-Prioridad: ALTA , plazo de consecución 2026 , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
Tablón de anuncios u otro medio que se determine			

FICHA OBJETIVO Nº 8.1		ÁREA: PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO ENTRE EL 100% DE LA PLANTILLA.		MEDIDAS - Acción 1 – Seguimiento periódico del protocolo de acoso. - Acción 2 -El departamento de RRHH presentará a la comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo. - Acción 3 – Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo	
Fecha	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
	Julio 2026	Enero 2030	
Finalidad			
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.			
Mecanismos de seguimiento y evaluación			
Indicadores			
- Existencia de seguimiento del protocolo de prevención sobre acoso laboral - Número de denuncias - Formación impartida y nº de personas formadas desagregadas por sexo			
Personal a quien va dirigida la acción			
A todas las personas de la organización			
Personal responsable			
Dirección			
Personal participante (nº)			
Por determinar			
Prioridad (baja, media o alta) – Plazo de consecución de la acción - Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
Acción 1-Prioridad: ALTA , plazo de consecución ANUAL , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Acción 2-Prioridad: ALTA , plazo de consecución ANUAL , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Acción 3-Prioridad: ALTA , plazo de consecución ANUAL , medios y recursos: SERVICIO DE FORMACIÓN			
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 realizar seguimientos y actualizaciones periódicas			

FICHA OBJETIVO Nº 9.1		ÁREA: DERECHOS LABORABLES DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO APLICAR LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE AL 100% DE LAS TRABAJADORAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	MEDIDAS - Acción 1 – Establecer un protocolo de actuación frente a las mujeres víctimas de violencia de género. - Acción 2 – Participación en campañas específicas y distribución de cartelería. - Acción 3 - Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo en el artículo 40.4 del ET hasta un año con reserva del puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. - Acción 4 – En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, se compensará a la trabajadora por un permiso retribuido de 7 días para buscar un nuevo domicilio. - Acción 5 – Informar a la comisión de seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados. - Acción 6 – Poner a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género una política de anticipos para que puedan afrontar un traslado de localidad. - Acción 7 – Transformar los contratos temporales en indefinidos para las personas víctimas de violencia de género, cuando acrediten tal circunstancia, como contempla la legislación vigente dentro de aplicación, en aras de garantizar al máximo su protección y evitar el desamparo que por violencia económica puedan estar padeciendo.		
	Fecha	Inicio Julio 2026	Finalización* Enero 2030
Finalidad			
Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.			
Mecanismos de seguimiento y evaluación			
Indicadores - Indicadores generales sobre mujeres que sufren violencia de género y medidas llevadas a cabo por parte de la organización - Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida desagregada por sexo - Acta de la comisión en la que se refleja la información - Política acordada - Nº de veces que se ha solicitado y nº de veces que se ha aceptado			
Personal a quien va dirigida la acción			
A todas las personas de la organización			
Dirección			
Personal participante (nº)			
Por determinar			
Prioridad (baja, media o alta) – Plazo de consecución de la acción - Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
Acción 1-Prioridad: ALTA , plazo de consecución EN CADA CASO , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Acción 2-Prioridad: ALTA , plazo de consecución ANUALMENTE , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Acción 3-Prioridad: ALTA , plazo de consecución EN CADA CASO , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Acción 4-Prioridad: ALTA , plazo de consecución EN CADA CASO , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Acción 5-Prioridad: ALTA , plazo de consecución EN CADA CASO , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Acción 6-Prioridad: ALTA , plazo de consecución EN CADA CASO , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			

Acción 7-Prioridad: ALTA , plazo de consecución EN CADA CASO , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA
Mecanismos de difusión. Comunicación
Sin determinar
Comentarios
No existen actualmente medidas especiales para las víctimas de violencia de género.

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -

FICHA OBJETIVO Nº 10.1		ÁREA: COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
OBJETIVO ASEGURAR QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA PROMUEVA UNA IMAGEN IGUALITARIA ENTRE EL 100% DE LA PLANTILLA.		MEDIDAS Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, y violencia sexual, instituyendo la sección de “igualdad de oportunidades” en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	
Fecha	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
	Julio 2026	Enero 2030	
Finalidad			
Sensibilizar y comunicar las medidas a adoptar a toda la plantilla			
Mecanismos de seguimiento y evaluación			
Indicadores			
- Indicadores generales sobre número de acciones desarrolladas en pro de la igualdad			
Personal a quien va dirigida la acción			
A todas las personas de la organización			
Personal responsable			
Dirección – Responsable de Igualdad			
Personal participante (nº)			
Por determinar			
Prioridad (baja, media o alta) – Plazo de consecución de la acción - Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
Acción 1-Prioridad: ALTA , plazo de consecución EN CADA CASO , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA / EXTERNO			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
Tablón de anuncios y cauces que determine la empresa			
Comentarios			
Los canales de comunicación establecidos por la empresa, no se han utilizado, hasta el momento, para difundir una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.			

FICHA OBJETIVO Nº 10.2		ÁREA: COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
OBJETIVO ESTABLECER CANALES DE INFORMACIÓN PERMANENTES SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.		MEDIDAS - Acción 1 - Introducir en el espacio habilitado en la página web, información sobre el desarrollo del Plan de Igualdad en vigor - Acción 2 - Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	
Fecha	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista
	Julio 2026	Enero 2030	
Finalidad			
Comunicar las medidas a adoptar a todas las partes interesadas, tanto internas como externas			
Mecanismos de seguimiento y evaluación			
Indicadores			
- Indicadores generales sobre número de acciones desarrolladas en pro de la igualdad			
Personal a quien va dirigida la acción			
A todas las partes interesadas			
Personal responsable			
Dirección – Responsable de Igualdad			
Personal participante (nº)			
Por determinar			
Prioridad (baja, media o alta) – Plazo de consecución de la acción - Medios y materiales previstos para la realización de la acción			
Acción 1-Prioridad: MEDIA , plazo de consecución 2026 - 2030 , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Acción 2-Prioridad: MEDIA , plazo de consecución 2026 - 2030 , medios y recursos: TIEMPO DEDICACIÓN PERSONAL DEL ÁREA			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
Tablón de anuncios y cauces que determine la empresa			
Comentarios			
Dinamizar el espacio sobre igualdad que existe en la web.			

4.5 Seguimiento, evaluación y revisión periódica

Se determina un plazo de vigencia de cuatro años a contar desde su firma. Seis 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 asociación 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 los actuales firmantes del plan, actuando por la parte social Jesús Daniel Torrejón Rodríguez (Sindicalistas de Base de Canarias) y por la parte empresarial actuará Noelia Rascón Llorca. Así mismo podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento externo de una empresa cualificada.

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 **anualmente** (como mínimo) 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.

Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se **reunirá** de forma ordinaria de forma **semestral**. Las reuniones serán convocadas por la presidenta de la comisión del plan de igualdad Noelia Rascón Llorca, 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 mediante el procedimiento habitual establecido en la organización con una antelación mínima de 7 días y podrán ser presenciales u online.

4.7 Calendario

Planificación de los objetivos cuantitativos

	Periodos									
	Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029		Año 2030	
OBJETIVOS PREVISTOS	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.- REVISAR DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, EL 100% DE LOS PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL PARA GARANTIZAR UNA REAL Y EFECTIVA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.		I	S	S	S	S	S	F		R
2.1.- GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA CONTRATACIÓN DEL 100% DE LA PLANTILLA		I	S	S	S	S	S	F		R
3.1.- REVISAR EL 100% DE LOS SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		I	S	S	S	S	S	F		R
4.1.- SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES AL 100% DE LA PLANTILLA,		I	S	S	S	S	S	F		R
4.2.- GARANTIZAR EL ACCESO DEL 100% TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS A TODA LA FORMACIÓN QUE IMPARTE LA EMPRESA.		I	S	S	S	S	S	F		R
5.1.- GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES AL 100% MUJERES Y HOMBRES EN LA PROMOCIÓN Y ASCENSO, EN BASE A CRITERIOS OBJETIVOS, CUANTIFICABLES, PÚBLICOS Y TRANSPARENTES.		I	S	S	S	S	S	F		R
6.1.- INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD LABORAL, ATENDIENDO ESPECIALMENTE A LOS RIESGOS ASOCIADOS AL EMBARAZO Y A LA LACTANCIA.		I	S	S	S	S	S	F		R
7.1.- GARANTIZAR EL EJERCICIO CORRESPONSABLE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN, INFORMANDO DE ELLOS Y HACIÉNDOSE ACCESIBLES AL 100% LA PLANTILLA.		I	S	S	S	S	S	F		R
7.2.- MEJORAR LAS MEDIDAS LEGALES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LA PLANTILLA		I	S	S	S	S	S	F		R

8.1.- PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO ENTRE EL 100% DE LA PLANTILLA.		I	S	S	S	S	S	F	R
9.1.- APLICARLOS DERECHOS RECONOCIDOS EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE AL 100% DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.		I	S	S	S	S	S	F	R
10.1.- ASEGURAR QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA PROMUEVA UNA IMAGEN IGUALITARIA ENTRE EL 100% DE LA PLANTILLA.		I	S	S	S	S	S	F	R
10.2.- ESTABLECER CANALES DE INFORMACIÓN PERMANENTES SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.		I	S	S	S	S	S	F	R

I – Inicio
S – Seguimiento
F – Finalizado
R - Renovación

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 Igualdad, 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.

Noelia Rascón Llorca

Jesús Daniel Torrejón Rodríguez

Trabajadora de CTN

Trabajadora de CTN

Firmado por:

5E34A60AEB7649F...

65
Firmado por
TORREJON
RODRIGUEZ JESUS
DANIEL -