

PLAN DE IGUALDAD

2024 - 2028

CTA

Corporación
Tecnológica
de Andalucía

Tabla de contenido

1. CONTEXTUALIZACIÓN	4
1.1 Presentación de la empresa.	5
1.2 Estructura Organizativa de FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA	5
1.3 Comisión negociadora	8
2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	9
2.1. Información cuantitativa de la plantilla	10
2.2. Proceso de selección y contratación.	18
2.3. Clasificación profesional	26
2.4. Formación.	31
2.4. Promoción profesional.	33
2.6. Retribuciones.	34
2.7. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	41
2.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	56
2.9. Infrarrepresentación femenina.	58
2.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	59
2.11. Violencia de género.	60
2.12. Salud laboral desde la perspectiva de sexo.	60
2.13. Lenguaje y comunicación no sexista	62
2.14 Resultados de los cuestionarios realizados a la plantilla.	62
2.15 Conclusiones	63
4. LA EMPRESA Y EL PLAN DE IGUALDAD	65
5. OBJETIVOS DEL PLAN	66
6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES DEL PLAN	68
7. VIGENCIA DEL PLAN Y CALENDARIO	75
8. PRESUPUESTO	78
9. GESTIÓN DEL PLAN Y SEGUIMIENTO	79
10. EVALUACIÓN DEL PLAN	81
10.1 Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.	82
10.2 Plan de Mejora	84
11. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	86
12. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	86

Anexo 1. Fichas detalladas de medidas

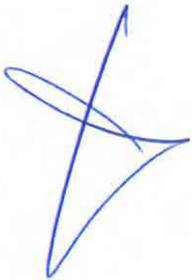
87

Anexo 2. Resultados cuestionarios a plantilla.

100



ans
mel



1.CONTEXTUALIZACIÓN

DATOS DE LA ENTIDAD						
DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	FUNDACION CORPORACION TECNOLOGICA DE ANDALUCIA					
NIF	G91452953					
Domicilio social	CALLE ALBERT EINSTEIN S/N 4ª PLANTA EDIFICIO INSUR					
Forma jurídica	ASOCIACIÓN U OTROS TIPOS NO DEFINIDOS					
Año de constitución	2005					
Responsable de la Entidad						
Nombre	ELIAS ATIENZA ALONSO					
Cargo	DIRECTOR GENERAL					
Tel.	609751558					
e-mail	elias.atienza@corporaciontecnologica.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANTONIO MANUEL MARTINEZ CORTES					
Cargo	RESPONSABLE DE RECURSOS					
Tel.	639906794					
e-mail	antonio.martinez@corporaciontecnologica.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	OTRAS ACTIVIDADES DE APOYO A LAS EMPRESAS					
CNAE	8299					
Descripción de la actividad	Promoción y/o financiación y difusión de proyectos empresariales de investigación, desarrollo tecnológico e innovación en varios sectores; prestación de servicios de apoyo y asesoramiento a los procesos de innovación de empresas, administraciones públicas y universidades; diseño y desarrollo de servicios de consultoría en I+D+i; y participación en proyectos internacionales mediante la realización de transferencia de tecnología, colaboración en el diseño de convocatorias de ayudas, movilización de cadenas de valor y difusión y comunicación de proyectos.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	ANDALUCIA					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	27	Hombres	22	Total	49
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

1.1 Presentación de la empresa.

CTA es una fundación privada con más de 15 años de trayectoria e integrada por más de 180 empresas de todos los sectores y tamaños con la innovación como denominador común. CTA se dedica al fomento de la I+D+i y la transferencia de tecnología, contribuye a la mejora de la competitividad de las empresas, profesionales y organizaciones, facilita su acceso a las actividades de I+D+i e impulsa los procesos de innovación tecnológica y mejora continua.

CTA acelera la I+D+i empresarial. Es un aliado estratégico en innovación que cuenta con su propio programa privado de incentivos con fondos propios para proyectos empresariales de I+D+i. Además, ofrece un amplio abanico de servicios de apoyo a la innovación: desde la planificación estratégica a la Compra Pública de Innovación, pasando por la internacionalización de la I+D+i, la evaluación de proyectos empresariales de base tecnológica o el apoyo al emprendimiento tecnológico.

Asimismo, CTA ha desplegado una estrategia internacional con la que se ha posicionado como un socio de referencia en proyectos europeos, participando ya en más de 50 (financiados por programas como H2020, Cosme o Interreg), y en el mercado multilateral (financiados por organismos multilaterales, como el Banco Interamericano de Desarrollo o el Banco Centroamericano de Integración Económica).

1.2 Estructura Organizativa de FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA

Antes de comenzar con los resultados del informe diagnóstico se representa a continuación la estructura organizativa de la empresa.

Para ello, a continuación, se expone el organigrama por el cual se rige la organización interna de la misma, con los correspondientes puestos de trabajo que se generan para la correcta actividad y prestación de servicios que lleva a cabo FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA.

En cuanto a los centros de trabajo gestionados por FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA, nos encontramos que únicamente hay un centro de trabajo, siendo este el indicado a continuación:

Centro/s de trabajo	Localidad	Provincia	Nº HOMBRES	Nº MUJERES	Fecha de apertura	Convenio	Actividad que realiza	¿Dispone ese centro de Representación legal o sindical de la plantilla?
C/ALBERT EINSTEIN, S/N 4ª PLANTA	SEVILLA	SEVILLA	19	22	2005	Convenio colectivo nacional de empresas de ingenierías; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad	OTRAS ACTIVIDADES DE APOYO A LAS EMPRESAS	NO

El convenio de aplicación a la totalidad de la plantilla es el XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (código de convenio n.º 99002755011981).

1.3 Comisión negociadora

Se conforma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA, de forma paritaria entre empresa y representación de los/as trabajadores y trabajadoras. Al no disponer de representación legal de trabajadores/as, la empresa realizó llamamiento para participar en la comisión negociadora a los sindicatos firmantes del convenio colectivo de aplicación, UGT y CCOO, recibiendo respuesta en el plazo establecido en el artículo 5.3 del RD 901/2020, de ambos.

Dicha comisión se conforma a fecha de 14 de septiembre de 2023 para ello se procede a la firma del acta de constitución de comisión negociadora y su correspondiente reglamento. Se establecen los siguientes objetivos para dicha Comisión:

- Velar para que no se apliquen normativas discriminatorias de forma directa ni indirecta.
- Velar por la información y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades.
- Apoyo y/o realización del diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad.
- Apoyo y/o realización del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.

Forman parte de esta Comisión Negociadora:

Por un parte, representación de la empresa:

- Leonardo Bueno Navarro – Director Económico Financiero, RRHH y Servicios Generales.
- Antonio Martínez Cortés – Responsable de Recursos

Y por otra, la representación de las personas trabajadora:

- Pepa Bermudo Bejarano – CC.OO.
- Carlos Ramos Haynes - UGT

2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

En el presente informe diagnóstico, se analizan las políticas y recursos de la empresa FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA desde una perspectiva de sexo. Para ello se lleva a cabo un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de las principales áreas identificadas en el RD 901/2020, los cuales han permitido plantear objetivos y acciones en materia de igualdad. Los datos utilizados para el mismo son los del año 2022, teniendo en cuenta para ello el periodo temporal de 01/01/2022 a 31/12/2022. En ciertos puntos, como se verá a lo largo del presente informe diagnóstico también se tiene en cuenta el histórico de años anteriores.

Este proceso ha sido dirigido por la Dirección Económico-Financiera y de Recursos Humanos y han participado todos los empleados/as de la empresa, así como la representación de los trabajadores/as.

Para conformar la comisión negociadora, tal y como se indica en el punto anterior, al no disponer de representación legal de trabajadores/as se realizó llamamiento a la representación social firmante del convenio de aplicación, recibiendo respuesta aceptando la participación por parte de CCOO y UGT.

El presente informe de diagnóstico ha sido iniciado en septiembre de 2023 finalizándose con fecha de febrero 2024 en base a dos pilares básicos:

- Análisis cualitativo
- Análisis cuantitativo

Con este informe diagnóstico, se ha proporcionado una visión general de la situación de partida en cuanto a igualdad de sexo se refiere, a la Comisión Negociadora para la posterior elaboración del Plan de Igualdad.

A continuación, se expone el informe diagnóstico según el RD 901/2020 de los principales puntos que requiere el contenido del informe diagnóstico, los cuales son:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Violencia de género
- k) Salud laboral desde la perspectiva de sexo
- l) Lenguaje y comunicación no sexista.

Además de los requisitos mínimos se han incluido otros puntos adicionales como se refleja en el presente informe.

2.1. Información cuantitativa de la plantilla

La plantilla de FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA durante el periodo de análisis, es decir, desde 01/01/2022 a 31/12/2022, ha estado compuesta por 49 personas, de las cuales 22 fueron hombres y 27 mujeres. Por lo tanto, somos una empresa en situación de equidad, al no superar ninguno de los grupos, hombres/mujeres el 60% de representación.

A continuación, se observa la tabla 1 y los correspondientes gráficos, 1 y 2, con la representación según sexo femenino o masculino de la plantilla en el periodo de 2022.

Sexo	Plantilla
Hombre	22
Mujer	27
Total general	49

Tabla 1. Representación plantilla según sexo



Gráfico 1. Representación plantilla según sexo



Gráfico 2. Representación plantilla según sexo

Ahora bien, indicar que a fecha 31/12/2022, la empresa estaba compuesta por 41 personas, 19 hombres y 22 mujeres.

Centrándonos en la edad de la plantilla, se exponen los datos que se han observado tras el correspondiente análisis, en la tabla 2 y gráficos 3 y 4. Estos datos nos ayudan a saber si existen franjas de edad en las que se concentra mayor número de mujeres o de hombres y si esta concentración puede estar relacionada con etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidado son mayores. A su vez, puede permitirnos valorar si las medidas de conciliación que se aplican tienen en cuenta la edad y las necesidades de las personas trabajadoras en sus diferentes etapas de la vida.

En la tabla 2 se observa la distribución según sexo en cada una de las franjas de edad representadas, destacando que la edad media de la plantilla es de 39,14 años. Podemos observar que las franjas en las que se da mayor representación son las de 45 a 50 años y la de 25 a 30 años.

Franjas de edad	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Total
25 a 30	5	5	50%	50%	10
30 a 35	2	3	40%	60%	5
35 a 40	3	5	38%	63%	8
40 a 45	3	5	38%	63%	8
45 a 50	5	6	45%	55%	11
50 a 55	2	3	40%	60%	5
60 en adelante	2	0	100%	0%	2
Total general	22	27			49

Tabla 2. Franjas de edad según sexo

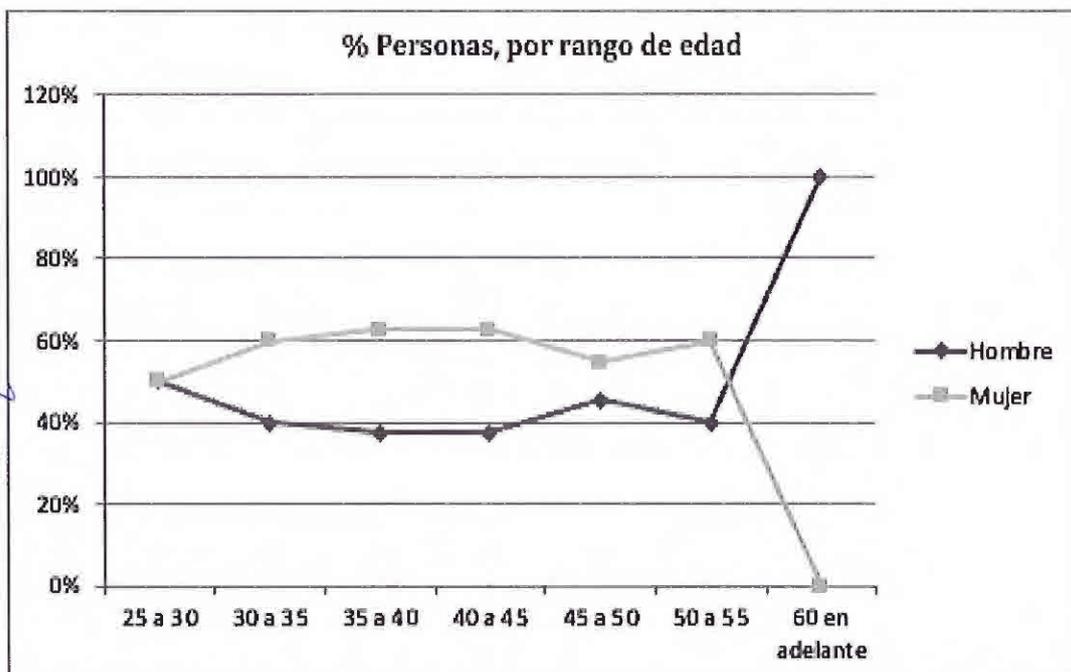


Gráfico 3. Franjas de edad según sexo

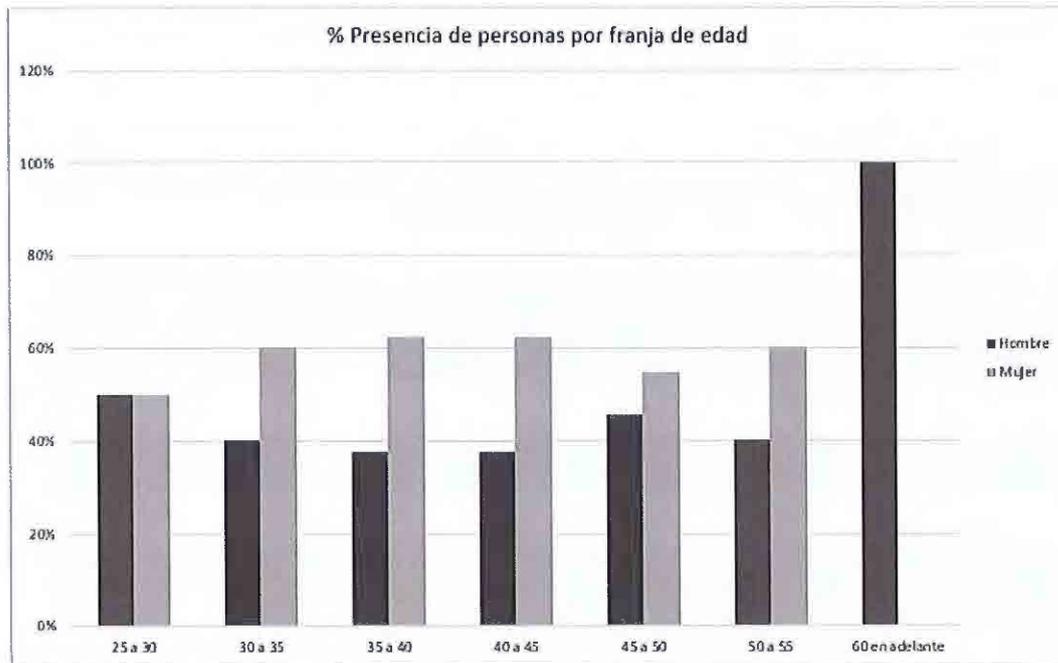


Gráfico 4. Franjas de edad según sexo

Ahora bien, si analizamos las franjas de edad que representan cada uno de los puestos de trabajo que se dan en la empresa obtenemos lo expuesto en la tabla 3.

Puesto por edad, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
Director/a General	1	0	1
60 en adelante	1	0	1
Director/a RRH y Comunicación	0	1	1
45 a 50	0	1	1
Director/a Económico-Financiero	1	0	1
45 a 50	1	0	1
Director/ra Desarrollo de Negocio	1	0	1
40 a 45	1	0	1
Director/a Técnico	1	0	1
45 a 50	1	0	1
Responsable Técnico/a Sectorial	3	3	6

40 a 45	1	1	2
45 a 50	0	1	1
50 a 55	1	1	2
60 en adelante	1	0	1
Responsable de Medios	0	1	1
45 a 50	0	1	1
Responsable Seguimiento Económico			
Proyectos	0	1	1
45 a 50	0	1	1
Responsable de Recursos	1	0	1
40 a 45	1	0	1
Responsable de Gestión y			
Contabilidad	1	0	1
35 a 40	1	0	1
Técnico/a Económico de Proyectos	1	3	4
25 a 30	0	1	1
40 a 45	0	1	1
45 a 50	1	0	1
50 a 55	0	1	1
Técnico/a de proyectos		2	2
30 a 35	0	1	1
40 a 45	0	1	1
Técnico/a comunicación	2	4	6
25 a 30	2	0	2
30 a 35	0	1	1
35 a 40	0	2	2
40 a 45	0	1	1
Técnico /a	2	1	3
25 a 30	1	0	1
45 a 50	1	0	1
50 a 55	0	1	1
Consultor/a	8	10	18
25 a 30	2	4	6
30 a 35	2	1	3

35 a 40	2	3	5
40 a 45	0	1	1
45 a 50	1	1	2
50 a 55	1	0	1
Secretario/a Dirección	0	1	1
45 a 50	0	1	1
Total general	22	27	49

Tabla 3. Representación plantilla según puesto y franjas de edad desagregada por sexo

A continuación, se observa la distribución de la plantilla en base a los diversos puestos de trabajo que se dan en ella.

En la tabla 4 vemos como de los 16 puestos de trabajo que se dan en la empresa, 7 de ellos están masculinizados, 7 feminizados y 2 en situación de equidad.

Personas por Puesto, según sexo	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
Director/a General	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Director/a RRII y Comunicación	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
Director/a Económico-Financiero	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Director/a Desarrollo de Negocio	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Director/a Técnico	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Responsable Técnico Sectorial	3	3	6	50%	50%	IGUALDAD
Responsable de Medios	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
Responsable Seguimiento Económico Proyectos	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
Responsable de Recursos	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Responsable de Gestión y Contabilidad	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Técnico/a Económico de Proyectos	1	3	4	25%	75%	FEMINIZADO
Técnico/a de proyectos		2	2	0%	100%	FEMINIZADO

Técnico/a comunicación	2	4	6	33%	67%	FEMINIZADO
Técnico/a	2	1	3	67%	33%	MASCULINIZADO
Consultor/a	8	10	18	44%	56%	IGUALDAD
Secretario/a Dirección	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
Total general	22	27	49	45%	55%	IGUALDAD

Tabla 4. Representación plantilla según puesto y sexo

El puesto con mayor representación es el de Consultor/a, un 37% de plantilla, encontrándose en mismo en situación de equidad, concretamente el 56% de las personas que lo desempeñan son mujeres y el 44% hombres.

A continuación, se exponen los datos relacionados con la antigüedad de la plantilla. En estos se observa que la franja con mayor representación es la de 0 a 3 años. Concretamente el 24% de la plantilla se encuentra en la franja entre 0 y 1 año y el 20% entre 1 y 3 años.

Es importante destacar que la empresa en los últimos años ha experimentado un gran crecimiento, lo que ha dado lugar a nuevas incorporaciones en plantilla. El 55% de la plantilla tiene antigüedad superior a 3 años, lo que confirma que en la empresa se tiende a la estabilidad a largo plazo de su plantilla.

En la tabla 5 se muestran los datos analizados, teniendo en cuenta que los datos tomados para realizar este informe diagnóstico son todas las situaciones contractuales que se han dado en la empresa durante 2022. A su vez, en el gráfico 5 se muestran los mismos datos de forma más ilustrativa.

Franja antigüedad	Hombre	Mujer	Total general
0 a 1 años	5	7	12
1 a 3 años	7	3	10
3 a 5 años	1	5	6
5 a 10 años	0	4	4
de 10 a 15 años	5	4	9
más de 15	4	4	8
Total general	22	27	49

Tabla 5. Representación plantilla según intervalos de antigüedad y sexo

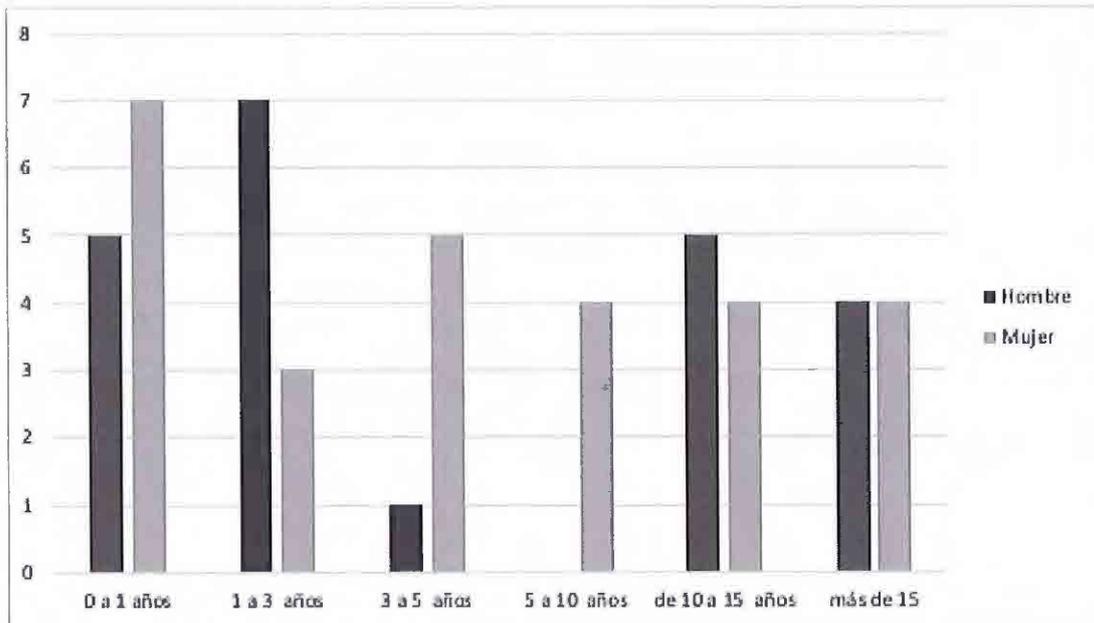


Gráfico 5. Representación plantilla según intervalos de antigüedad y sexo

Por último, atendiendo a la tipología de contratos, en la tabla 6 detalla la tipología de contrato según hombres y mujeres. En los siguientes puntos se tratará esta información de forma más detallada.

Clave de contrato	Hombre	Mujer	Total general
100	18	24	42
189	1	1	2
401	1	1	2
130	0	1	1
402	1	0	1
410	1	0	1
Total general	22	27	49

Tabla 6. Representación plantilla según clave de contrato y sexo

Expuestos los datos cuantitativos más característicos de la organización y que ayudan a tener una visión general de la misma, en los siguientes puntos trataremos de forma específica las distintas áreas que según el RD 901/2020 son requisito indispensable para el contenido del informe de diagnóstico.

2.2. Proceso de selección y contratación.

A continuación, vamos a tratar las incorporaciones que se han dado en el periodo de análisis del presente Informe de diagnóstico, 2022, así como los ceses que se han dado en el mismo.

Analizando el sexo de las incorporaciones en el último año, es decir, teniendo en cuenta a las personas que cuentan con una antigüedad en la empresa de menos de un año, tabla 7, podemos concluir lo siguiente:

Sexo	Nº personas incorporadas que cuentan con una antigüedad menor a 1 año
Hombre	5
Mujer	7
Total	12

Tabla 7. Nº personas con menos de un año de antigüedad según sexo

Durante el periodo de 2022 se dieron un total de 12 incorporaciones, siendo el 58% de mujeres y el 42% de hombres.

A continuación, se muestran las tipologías de contratos que se dieron en las nuevas incorporaciones realizadas en el periodo de análisis, tabla 8, no dándose subrogaciones en el periodo analizado.

CLAVE DE CONTRATO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
100 – INDEFINIDO ORDINARIO. TIEMPO COMPLETO	3	7	10
402 – DURACION DETERMINADA EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN, TIEMPO COMPLETO	1	0	1
410 – DURACION DETERMINADA. TIEMPO COMPLETO. INTERINIDAD.	1	0	1

Total general	5	7	12
----------------------	----------	----------	-----------

Tabla 8. Nº personas con menos de un año de antigüedad según clave de contrato y sexo

El 83% de las contrataciones que se han realizado durante el periodo de 2022 son de carácter indefinido. Las contrataciones realizadas durante 2022 de carácter temporal han sido en la totalidad a hombres.

Si realizamos un estudio de las contrataciones realizadas en el último año por puesto de trabajo podemos obtener los siguientes resultados, tabla 9:

PUESTO DE TRABAJO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Consultor/a	2	5	7
Técnico/a	1	1	2
Técnico/a comunicación	2	1	3

Tabla 9. Nº personas con menos de un año de antigüedad según puesto de trabajo y sexo

El puesto en el que más incorporaciones se han dado, Consultor/a, concretamente el 58% de ellas, siendo este el puesto con mayor representación en la empresa como hemos observado en puntos anteriores.

En la tabla 10 podemos la edad de los nuevos componentes de la empresa, identificando que no se da en la organización discriminación en función de la edad del candidato, pues hay representación en la mayoría de las franjas de edad.

Edad	Hombre	Mujer	Total
25 a 30	2	3	5
30 a 35	1	1	2
35 a 40	1	2	3
45 a 50	1	0	1
50 a 55	0	1	1
Total	5	7	12

Tabla 10. N° personas con menos de un año de antigüedad según franja de edad y sexo

A continuación, se muestra información sobre las incorporaciones que se han dado en los últimos 4 años, tablas 11, 12, 13 y 14, así como información específica de algunos de los últimos procesos de selección que se han dado.

Incorporaciones de los últimos 4 años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo	0	0	0%	0%
Puestos directivos	0	0	0%	0%
Mandos intermedios	1	0	100%	0%
Subtotal cargos de responsabilidad	1	0	100%	0%
Otros puestos de trabajo	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Consultor	5	7	42%	58%
Técnicos	7	3	70%	30%
Auxiliares y ayudantes	2	0	100%	0%
Subtotal otros puestos de trabajo	14	10	58%	42%
TOTAL PLANTILLA	15	10	60%	40%

Tabla 11. Incorporación últimos 4 años por niveles de responsabilidad y sexo

Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha	7/9/20						
Puesto	RESPONSABLE TECNICO SECTORIAL							
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No

	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X						
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		X						
	Contenido no sexista	X							
	Contenido sexista		X						
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total candidaturas recibidas	0	0	0	0	0	0	0	0
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)								
	Prueba 1								
	Prueba 2								
	Prueba 3								
	Prueba 4								
	Personas contratadas	1							
	Personas responsables de la selección								
	¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No

Tabla 12. Últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad

Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación en puestos masculinizados (más del 60% de hombres)

Procesos de selección y contratación en	PROCESO 1	PROCESO 2	PROCESO 3	PROCESO 4
---	-----------	-----------	-----------	-----------

puestos masculinizados									
Fecha		1/6/21		8/6/21		22/9/22		22/11/21	
Puesto		TÉCNICO/A		CONSULTOR/A		TÉCNICO/A COMUNICACIÓN		CONSULTOR/A	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Anuncios	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		X
	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		X
	Contenido no sexista	X		X		X		X	
	Contenido sexista		X		X		X		X
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total candidaturas recibidas	0	0	0	0	0	0	0	0
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)								
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
	Personas contratadas	1		1		1		1	
	Personas responsables de la selección								
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No

Tabla 13. Últimos procesos de selección y contratación de puestos masculinizados

Información sobre los 4 últimos procesos de captación y selección en puestos feminizados (más del 60% de mujeres)

Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados	PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha	26/4/21		22/8/22		21/3/22		18/7/22
Puesto	TÉCNICO/A DE PROYECTOS		TÉCNICO/A DE COMUNICACIÓN		CONSULTOR/A		TÉCNICO/A CONTABLE	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		X
Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		X
Contenido no sexista	X		X		X		X	
Contenido sexista		X		X		X		X
Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Por anuncios								
Por contactos								
Por servicios de empleo								
De la propia organización								
Otros								
Total candidaturas recibidas	0	0	0	0	0	0	0	0
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)								
Prueba 1								
Prueba 2								
Prueba 3								
Personas contratadas	1		1		1		1	
Personas responsables de la selección								
¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No

Tabla 14. Últimos procesos de selección y contratación de puestos masculinizados

Cómo podemos observar no se dispone de un registro completo de los diversos procesos de selección que se han llevado a cabo, por lo que, para garantizar la objetividad en próximo análisis, se considera oportuno tener en cuenta entre las medidas del plan de igualdad, la realización de este.

La gestión de los procesos de selección y contratación es realizada en coordinación entre las personas responsables de cada área, la dirección de la empresa y empresas externas de selección.

Concretamente el proceso de selección es coordinado por el departamento Económico financiero en el área de recursos humanos, llevado a cabo en colaboración con consultoras externas especializadas, que nos aseguran una objetividad en el proceso. Los criterios en los cuales se basan para llevar a cabo la selección es principalmente la idoneidad de la persona candidata respecto a la descripción del puesto de trabajo a cubrir. La empresa dispone de descripciones de los diversos puestos de trabajo, las cuales se van actualizando en función de los requisitos de los diversos puestos de trabajo que se dan en la misma.

La principal fuente de reclutamiento que utiliza la empresa es la publicación de ofertas de empleo a través de una consultora externa, la cual se responsabiliza de encontrar y seleccionar candidatos/as para CTA. Esta se encarga de manejar todo el proceso de reclutamiento, desde la publicación de vacantes, la selección inicial de candidatos/as, entrevista inicial, hasta la presentación de los candidatos/as finales a la empresa para su consideración.

Con la externalización de este proceso se consigue optimizar el proceso de contratación, ya que cuentan con más experiencia y recursos dedicados específicamente a la búsqueda de talentos.

Posteriormente, CTA se encarga de la entrevista final a cada una de las candidaturas seleccionadas y a la prueba de evaluación correspondiente.

El proceso de selección consiste en:

1º El/la responsable del área presenta y argumenta necesidad de recurso.

2º El Comité de dirección aprueba las necesidades detectadas

2º El/la Responsable de área, define las necesidades operativas y envía a RRHH los requisitos del puesto, para enviar a la consultora externa el perfil a buscar.

3º La consultora externa, comienza la búsqueda, realiza las primeras entrevistas y lleva a cabo una selección de candidatos/as.

4º RRHH y/o Responsable de área realizan segundas entrevistas personales.

5º En base a los resultados de las entrevistas se hace proposición de incorporación al candidato/a seleccionado/a o se repite el procedimiento si los candidatos/as seleccionados/as no cumplen con los requisitos necesarios.

Los/as responsables de área tienen amplia experiencia en las necesidades y competencias oportunas para los distintos puestos de trabajo, a su vez disponen de formación en el área de igualdad de oportunidades.

En las entrevistas realizadas, así como el trato a candidatos y candidatas en el proceso de selección, verificamos que el proceso ocurre sin discriminación de sexo, raza, edad o ideología, así como imágenes que puedan introducir sesgos. No se ha podido verificar este punto en el uso de formularios o solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados de ofertas de empleo, otras vías de solicitud de ofertas de empleo, guion de entrevistas, pruebas selectivas, entre otras, pues se hace uso de ellas.

Por último, se exponen a continuación los ceses que se han dado en el último periodo y el motivo, tabla 15.

La leyenda se expone a continuación;

CAUSAS DE LOS CESES	
Valor	CESES
FC	Fin contrato / No renovación contrato temporal
DS	Despido
JB	Jubilación
BV	Baja voluntaria / Dimisión
DF	Defunción

Motivo	Mujer	Hombre	Total
FC	2	0	2
BV	1	2	3
Total general	3	2	5

Tabla 15. Ceses según motivo y sexo

2.3. Clasificación profesional

Con el objetivo de analizar los aspectos más importantes sobre la clasificación profesional de la plantilla de FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA a continuación se exponen los datos que representan al total de esta durante el periodo de análisis.

Como se expuso con anterioridad en el punto de información cuantitativa de la empresa, nos encontramos en una organización en situación de equidad, donde el 55% son mujeres y el 45% hombres.

Anteriormente hemos analizado los tipos de contratos de las nuevas incorporaciones, en las próximas tablas vamos a analizar la tipología de todas las situaciones contractuales del periodo de análisis.

Teniendo en cuenta esta clasificación;

100	INDEFINIDO	TIEMPO COMPLETO	ORDINARIO
130	INDEFINIDO	TIEMPO COMPLETO	DISCAPACIDAD
189	INDEFINIDO	TIEMPO COMPLETO	TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL
401	DURACION DETERMINADA	TIEMPO COMPLETO	OBRA O SERVICIO DETERMINADO
402	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO COMPLETO	EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
410	DURANCIÓN DETERMINADA	TIEMPO COMPLETO	INTERINIDAD

En la tabla 16 y gráfico 6 se muestra la clasificación de personal que ha formado parte de la empresa durante el periodo de análisis por clave de contrato.

Clave de contrato	Hombre	Mujer	Total general
100	18	24	42
130	0	1	1
189	1	1	2
401	1	1	2
402	1	0	1
410	1	0	1
Total general	22	27	49

Tabla 16. Representación plantilla según clave de contrato y sexo

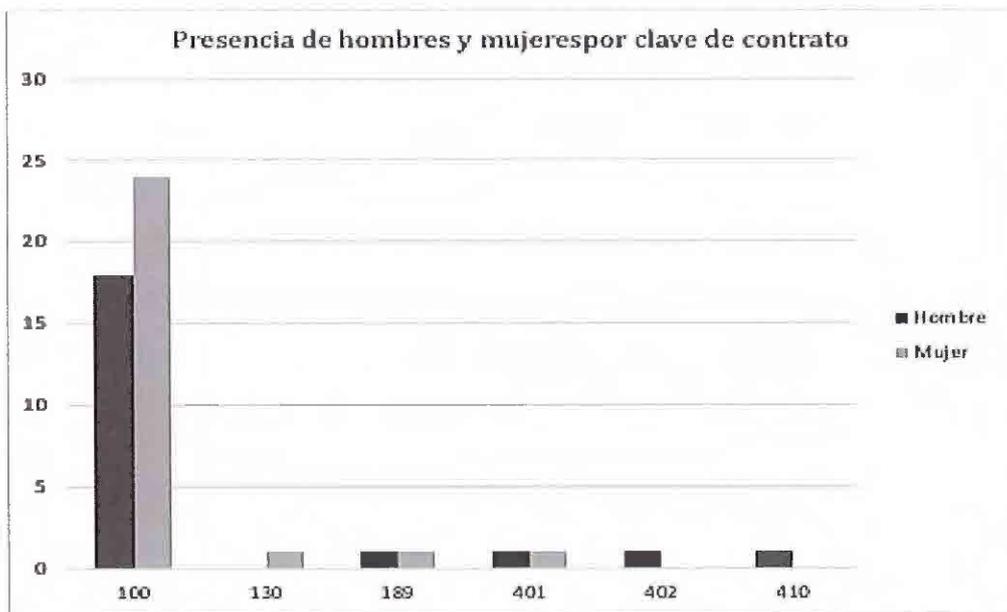


Gráfico 6. Representación plantilla según clave de contrato y sexo

En primer lugar, el resumen de los contratos temporales e indefinidos en la organización quedaría de la siguiente manera, tabla 17:

Sexo	Hombre		Mujer		% Hombre/Total	% Mujer/Total	%Hombre/Total Plantilla	%Mujer/Total Plantilla	Total
	Nº	%	Nº	%					
Indefinido	19	86%	26	96%	42%	58%	39%	53%	45
Temporal	3	14%	1	4%	75%	25%	6%	2%	4
Total	22		27						49

Tabla 17. Representación contratos indefinidos y temporales según sexo

Atendiendo a el análisis de porcentaje vertical los cuales contemplan el porcentaje de sexo sobre el total de su mismo grupo, podemos observar como del total de hombres el 86% tiene contrato indefinido, en el caso de las mujeres, el 96% de estas. En el caso del contrato temporal se da en el 14% de los hombres y el 4% de las mujeres.

En cuanto al análisis horizontal, si atendemos a la totalidad de contratos indefinidos, vemos que el 42% de estos son de hombres, y el 58% corresponden a mujeres. En cuanto al total de contratos temporales, de estos el 75% corresponde a hombres y el 25% a mujeres. Si atendemos a la totalidad de la plantilla, se observa que el 53% de los contratos son indefinidos a mujeres, seguidos del 39% de indefinidos a hombres, el 6% temporales a hombres, por último, el 2% pertenece a contratos temporales a mujeres.

Si atendemos a la parcialidad o no de la jornada de trabajo, indicar que todas las situaciones contractuales analizadas en el periodo de referencia han sido a jornada completa.

La representación de mujeres y hombres según puestos de trabajo es la siguiente, tabla 18:

Personas por Puesto, según sexo	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
Director/a General	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Director/a RRII y Comunicación	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
Director/a Económico-Financiero	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Director/a Desarrollo de Negocio	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Director/a Técnico	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Responsable Técnico Sectorial	3	3	6	50%	50%	IGUALDAD
Responsable de Medios	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
Responsable Seguimiento Económico Proyectos	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
Responsable de Recursos	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Responsable de Gestión y Contabilidad	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
Técnico/a Económico de Proyectos	1	3	4	25%	75%	FEMINIZADO

Técnico/a de proyectos		2	2	0%	100%	FEMINIZADO
Técnico/a comunicación	2	4	6	33%	67%	FEMINIZADO
Técnico/a	2	1	3	67%	33%	MASCULINIZADO
Consultor/a	8	10	18	44%	56%	IGUALDAD
Secretario/a Dirección	0	1	1	0%	100%	FEMINIZADO
Total general	22	27	49	45%	55%	IGUALDAD

Tabla 18. Representación puestos de trabajo desagregada por sexo

A continuación, se muestra la clasificación profesional de la plantilla desagregada por sexo, según grupo profesional y nivel, tabla 19:

Grupo Profesional/Nivel	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
GRUPO 1	18	21	39	46%	54%	IGUALDAD
1	8	9	17	47%	53%	IGUALDAD
2	9	10	19	47%	53%	IGUALDAD
7	0	2	2	0%	100%	FEMINIZADO
10	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
GRUPO 2	0	2	2	0%	100%	FEMINIZADO
4		2	2	0%	100%	FEMINIZADO
GRUPO 3	4	4	8	50%	50%	IGUALDAD
2	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
4	1	0	1	100%	0%	MASCULINIZADO
5	1	3	4	25%	75%	FEMINIZADO
7	1	1	2	50%	50%	IGUALDAD
Total general	22	27	49	45%	55%	IGUALDAD

Tabla 19. Clasificación plantilla según grupo profesional, nivel y sexo.

A continuación, se muestra la relación entre puestos de trabajo y clasificación profesional.

Puesto-empresa	AGRUP. CLAS. PROF.									
	GRUPO 01	GRUPO 02	GRUPO 08	GRUPO 05	GRUPO 03	GRUPO 09	GRUPO 04	GRUPO 07	GRUPO 06	
Consultor/a	4	10	1		2		1			

Director/a Económico-Financiero	1							
Director/a General	1							
Director/a RRH y Comunicación	1							
Director/a Técnico	1							
Director/ra Desarrollo de Negocio		1						
Responsable de Gestión y Contabilidad	1							
Responsable de Medios	1							
Responsable de Recursos		1						
Responsable Seguimiento Económico Proyec	1							
Responsable Técnico Sectorial	6							
Secretaria Dirección		1						
Técnico			2			1		
Técnico comunicación		2		2			1	1
Técnico de proyectos		2						
Técnico Económico de Proyectos		2	1			1		

Tabla 20. Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Esquema del agrupamiento de los puestos de trabajo por grupo profesional y nivel salarial

Grupo profesional	Nivel salarial	Personal Técnico	Personal Administrativo
		Puestos de trabajo (relación no exhaustiva)	Puestos de trabajo (relación no exhaustiva)
I	1	INGENIERO; ARQUITECTO; DOCTOR; LICENCIADO; TITULADO 2.º Y 3.º CICLO UNIVERSITARIO; GRADUADO UNIVERSITARIO CON MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL HABILITANTE O MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL (MÍN. 60 ECTS), CUANDO APORTE ESPECIALIZACIÓN Y COMPETENCIAS PROFESIONALES NECESARIAS PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO. ANALISTA.	LICENCIADO; TITULADO 2.º Y 3.º CICLO UNIVERSITARIO; GRADUADO UNIVERSITARIO CON MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL HABILITANTE O MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL (MÍN. 60 ECTS), CUANDO APORTE ESPECIALIZACIÓN Y COMPETENCIAS PROFESIONALES NECESARIAS PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO.
	2	GRADUADO UNIVERSITARIO; INGENIERO TÉCNICO; ARQUITECTO TÉCNICO; APAREJADOR; DIPLOMADO UNIVERSITARIO; TITULADO 1er. CICLO UNIVERSITARIO.	GRADUADO UNIVERSITARIO; DIPLOMADO UNIVERSITARIO; TITULADO 1er. CICLO UNIVERSITARIO
II	3	TÉCNICO DE CÁLCULO O DISEÑO; PROGRAMADOR INFORMÁTICO.	JEFE 1.ª ADMINISTRATIVO
	4	DELINEANTE-PROYECTISTA.	JEFE 2.ª ADMINISTRATIVO
III	5	DELINEANTE; TÉCNICO 1.ª; TÉCNICO MODELADOR BIM; TÉCNICO INFORMÁTICO.	OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO; TRADUCTOR E INTÉRPRETE NO JURADO DE UNO O MÁS IDIOMAS EXTRANJEROS
	6	TÉCNICO 2.ª	OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO

Grupo profesional	Nivel salarial	Personal Técnico	Personal Administrativo
		Puestos de trabajo (relación no exhaustiva)	Puestos de trabajo (relación no exhaustiva)
IV	7	VIGILANTE/SUPERVISOR/INSPECTOR DE OBRA; AUXILIAR TÉCNICO.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO; TELEFONISTA-RECEPCIONISTA
	8	AYUDANTE.	

Respecto a la contratación de personas con discapacidad, indicar que la empresa únicamente hay una persona, siendo esta mujer.

En cuanto al nivel de estudios indicar que no se ha podido llevar a cabo el análisis correspondiente al no disponer de un registro completo, por lo que sería conveniente tener en cuenta entre las medidas del plan de igualdad la realización del mismo.

2.4. Formación.

Respecto al área de formación en FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA cuenta con un Plan de Formación anual. La formación que se realiza en la empresa es en función del plan o bien según las necesidades que se puedan dar para el correcto desarrollo de las funciones del puesto.

Cuando surge la necesidad de llevar a cabo una formación es gestionada por el Área de RRHH.

Es necesario potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización, así como incorporar formación en Igualdad de oportunidades para todas las personas de la plantilla.

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	49	27	55,1%	22	44,9%
En el año anterior	36	23	63,89%	13	36,11%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	40,57				
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	1988				

Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	0		
---	---	--	--

Tabla 21. Nº de personas y horas que han recibido formación

Tal y como se observa en la tabla anterior, todas las formaciones son realizadas dentro de la jornada laboral.

Las formaciones realizadas en el último año son:

Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar AQUÍ el nombre del curso)	Nº de personas	Modalidad (presencial / online)
INGLES B2	18	ONLINE
ENGLISH COMUNICATION SKILLS	15	ONLINE
ENGLISH COMUNICATION SKILLS	17	ONLINE
LA COMUNICACIÓN DE LA INNOVACION EN PROYECTOS EUROPEOS	9	ONLINE
TECNICAS DE VENTA CONSULTIVA	14	PRESENCIAL
CONCIENCIACION SEGURIDAD DE LA INFORMACION	14	ONLINE
CONCIENCIACION SISTEMA DE COMPLIANCE	40	ONLINE
CURSO SOBRE INTERNALIZACION A TRAVÉS DEL MERCADO MULTILATERAL	2	ONLINE
Concienciación Seguridad de la Información (Taller II)	23	PRESENCIAL
CPI	17	PRESENCIAL
FISCALIDAD DE LA I+D+I	17	PRESENCIAL

Tabla 22. Formaciones realizadas en el periodo de análisis

No se han podido analizar los datos desagregados por sexo relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de puesto y formación, porque no se dispone de un registro completo de las mismas.

Para finalizar en cuanto aspectos relacionados con la formación, podemos destacar como aspecto a mejorar que:

- La totalidad de la plantilla debería recibir alguna formación sobre igualdad de oportunidades.

- Se podrían potenciar las formaciones relacionadas con las habilidades de gestión de equipo, procurando que asistan hombres y mujeres, para así potenciar el desarrollo de la carrera profesional.
- En la impartición de la formación pedir a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.
- Se debería realizar un registro completo desagregado por sexo de las diversas formaciones que se llevan a cabo, con el objetivo de garantizar la objetividad en los correspondientes análisis de esta área.

Cabe destacar que el equipo de trabajo creado para apoyar la puesta en marcha del plan de igualdad y a la Comisión Negociadora han recibido formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres durante el proceso de realización del presente Informe Diagnóstico.

2.4. Promoción profesional.

Cuando en FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA se realiza una promoción dentro de la empresa, se atiende a diferentes criterios objetivos, como son la productividad, absentismo, calidad, relación con equipo de trabajo, polivalencia.

No existe un procedimiento específico que se aplique a los procesos de promoción en la empresa, a su vez, no se dispone de un registro completo de las promociones que se hayan dado durante los pasados periodos, las que se han dado han sido en función de las funciones y del convenio colectivo de aplicación, siendo la última en el año 2015.

Se debe tener en cuenta que;

- Cuando hay una posible promoción interna se debería informar a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.
- En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa podría fomentar que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.

De manera que se consideran mejorables los aspectos indicados con anterioridad, por lo que en este Plan de igualdad se estima que se podrían incluir medidas para mejorar los puntos indicados.

2.6. Retribuciones.

El objeto del registro retributivo es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA aplica el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, y se realiza a través del registro retributivo y auditoria salarial, los cuales se presentan en el siguiente informe.

En este apartado trataremos los resultados del registro retributivo, según exige el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

En el presente informe se plasman los resultados de la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional.

Para la elaboración del siguiente registro retributivo se han tenido en cuenta todos los datos relativos al periodo anual completo del año 2022 (salario base, complementos y percepciones extrasalariales) incluyendo a todas las personas de la organización y todas las situaciones contractuales.

Su cálculo ha tenido en cuenta todos los conceptos de salario base, complementos y percepciones extrasalariales, de forma que se puedan comparar de manera normalizada y anualizada.

A cada uno de estos conceptos retributivos se le ha dado un carácter de normalización y anualización según la guía de elaboración de Planes de Igualdad facilitada por el Ministerio de Igualdad y el instituto de la Mujer. De esta manera, los resultados de las comparativas son equitativos por el nº de días trabajados y % de la jornada realizada.

Hay que tener en cuenta que, cuando el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (art 28.3 del E.T) si no existe justificación alguna, la organización deberá tomar medidas obligatoriamente para paliar la brecha salarial ya que se considera un motivo de discriminación por razón de sexo.

Antes de presentar los resultados indicamos los conceptos de complementos y percepciones extrasalariales que además del salario base se han tenido en cuenta para este análisis.

COMPLEMENTOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES
SALARIO BASE
002 - Plus Convenio
004 - Antigüedad
007 - Incentivos
032 - Complemento a Bruto
061 - Complemento Absorbible
062 - Complemento No Absorbible
065 - Complemento Puesto
122 - Comp no absorbible
125 - Rev. salarial
158 - Uso vehículo
173 - Bonus

199 - Parte proporcional vacaciones
301 - Plus teletrabajo
450 - Prest.Enfermedad Cargo Empresa
455 - Complemento I.T.
218 - Especie N Flexible
388 - Especie N. Flex Med. F
389 - Especie N Flexible
391 - Especie N Medico No
392 - Especie N. RC No
393 - Especie N.Acc No
451 - Enfermedad
452 - Accidente

Para una mayor interpretación de los resultados, cuando el % de diferencia es positivo se encuentra a favor del sexo masculino cuando el % está en negativo la diferencia salarial se encuentra a favor del sexo femenino.

El presente registro retributivo se analiza teniendo en cuenta los grupos profesionales del convenio de aplicación.

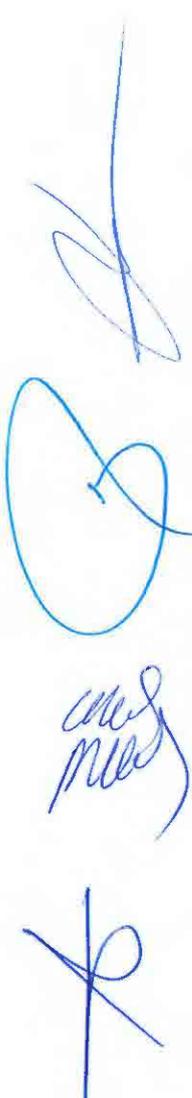
Leyenda previa:

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	GRUPO RR
1	1	GRUPO 01
	2	GRUPO 02
	7	GRUPO 03
	10	GRUPO 04
2	4	GRUPO 05
3	2	GRUPO 06
	4	GRUPO 07
	5	GRUPO 08
	7	GRUPO 09

Los resultados obtenidos para el análisis de la diferencia salarial por puesto promedio y mediana efectivos son:

Efectivo promedio:

	Nº	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		8%	47%	31%	28%	31%
Hombre	22	16.224	24.282	40.507	1.569	42.075
Mujer	27	14.920	12.857	27.777	1.130	28.907



	Nº	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01		8%	53%	40%	49%	40%
Hombre	8	23.046	55.603	78.649	2.855	81.504
Mujer	9	21.202	26.136	47.338	1.444	48.782
GRUPO 02		-4%	17%	4%	-10%	3%
Hombre	9	13.498	8.354	21.852	1.047	22.899
Mujer	10	14.031	6.956	20.987	1.156	22.143
GRUPO 03						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2.998	509	3.507	146	3.653
GRUPO 04		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	18.075	2.350	20.424	883	21.307
Mujer	0	0	0	0	0	0
GRUPO 05						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	11.250	5.688	16.938	733	17.671
GRUPO 06		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	4.432	760	5.193	120	5.313
Mujer	0	0	0	0	0	0
GRUPO 07		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	3.006	516	3.521	95	3.616
Mujer	0	0	0	0	0	0
GRUPO 08		25%	-23%	10%	-25%	9%
Hombre	1	14.277	6.245	20.523	883	21.405
Mujer	3	10.716	7.689	18.405	1.101	19.505
GRUPO 09		2%	-59%	-15%	-226%	-19%
Hombre	1	11.297	4.328	15.625	270	15.895
Mujer	1	11.065	6.903	17.968	883	18.851

Efectivo mediana:

	Nº	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		19%	16%	11%	15%	12%
Hombre	22	17.730	8.237	24.387	1.038	25.520

Mujer	27	14.277	6.925	21.733	883	22.542
-------	----	--------	-------	--------	-----	--------

	Nº	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01		0%	55%	39%	70%	40%
Hombre	8	23.974	57.483	81.457	2.992	84.733
Mujer	9	23.974	25.585	49.559	883	50.442
GRUPO 02		-11%	25%	4%	-25%	-1%
Hombre	9	15.062	7.438	22.450	883	23.086
Mujer	10	16.785	5.572	21.622	1.108	23.339
GRUPO 03						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2.998	509	3.507	146	3.653
GRUPO 04		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	18.075	2.350	20.424	883	21.307
Mujer	0	0	0	0	0	0
GRUPO 05						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	11.250	5.688	16.938	733	17.671
GRUPO 06		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	4.432	760	5.193	120	5.313
Mujer	0	0	0	0	0	0
GRUPO 07		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	3.006	516	3.521	95	3.616
Mujer	0	0	0	0	0	0
GRUPO 08		14%	-15%	5%	-4%	5%
Hombre	1	14.277	6.245	20.523	883	21.405
Mujer	3	12.301	7.204	19.505	920	20.425
GRUPO 09		2%	-59%	-15%	-226%	-19%
Hombre	1	11.297	4.328	15.625	270	15.895
Mujer	1	11.065	6.903	17.968	883	18.851

Tras la realización del análisis del resultado de promedio y mediana para cuantías efectivas se observan brechas salariales significativas, no siendo estos resultados objetivos para obtener conclusiones puesto que no se han tenido en cuenta el carácter de normalización y/o anualización de aquellas situaciones contractuales que no han tenido la duración de todo el periodo de análisis y/o que no han sido a jornada completa. Por ello para un análisis más objetivo del área de retribuciones nos centramos en los resultados expuestos a continuación, en los que si se tienen en cuenta la equiparación de las cuantías percibidas.

Los resultados obtenidos para el análisis de la diferencia salarial por puesto promedio y mediana equiparado son:

Equiparado promedio:

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		3%	45%	27%	20%	27%
Hombre	22	19.155	25.517	44.671	1.681	46.353
Mujer	27	18.642	13.919	32.561	1.337	33.898

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01		0%	52%	36%	47%	37%
Hombre	8	23.046	55.603	78.649	2.855	81.504
Mujer	9	23.064	26.932	49.995	1.525	51.520
GRUPO 02		-7%	23%	5%	-17%	4%
Hombre	9	17.030	10.598	27.628	1.219	28.847
Mujer	10	18.216	8.121	26.336	1.424	27.761
GRUPO 03						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	18.395	3.128	21.523	895	22.418
GRUPO 04		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	18.075	2.350	20.424	883	21.307
Mujer	0	0	0	0	0	0
GRUPO 05						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	13.498	6.475	19.973	844	20.817
GRUPO 06		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	16.018	2.748	18.766	434	19.200
Mujer	0	0	0	0	0	0
GRUPO 07		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	17.694	3.036	20.730	559	21.289
Mujer	0	0	0	0	0	0
GRUPO 08		10%	-39%	-5%	-43%	-7%
Hombre	1	14.277	6.245	20.523	883	21.405
Mujer	3	12.917	8.708	21.626	1.259	22.884
GRUPO 09		37%	-2%	27%	-108%	24%
Hombre	1	17.696	6.781	24.477	424	24.900
Mujer	1	11.065	6.903	17.968	883	18.851

Equiparado mediana:

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
--	----	--------------------	------------------------	------------------------	----------------------------	--------------------

TOTAL		0%	28%	9%	16%	13%
Hombre	22	18.075	10.064	27.614	1.053	29.703
Mujer	27	18.075	7.204	25.000	884	25.883

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01		0%	55%	39%	70%	40%
Hombre	8	23.974	57.483	81.457	2.992	84.733
Mujer	9	23.974	25.585	49.923	883	50.806
GRUPO 02		-1%	26%	8%	-19%	7%
Hombre	9	17.966	8.872	26.838	929	27.537
Mujer	10	18.075	6.541	24.634	1.108	25.518
GRUPO 03						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	18.395	3.128	21.523	895	22.418
GRUPO 04		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	18.075	2.350	20.424	883	21.307
Mujer	0	0	0	0	0	0
GRUPO 05						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	13.498	6.475	19.973	844	20.817
GRUPO 06		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	16.018	2.748	18.766	434	19.200
Mujer	0	0	0	0	0	0
GRUPO 07		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	17.694	3.036	20.730	559	21.289
Mujer	0	0	0	0	0	0
GRUPO 08		14%	-15%	5%	-4%	5%
Hombre	1	14.277	6.245	20.523	883	21.405
Mujer	3	12.301	7.204	19.505	920	20.425
GRUPO 09		37%	-2%	27%	-108%	24%
Hombre	1	17.696	6.781	24.477	424	24.900
Mujer	1	11.065	6.903	17.968	883	18.851

Tras el análisis correspondiente de los datos salariales del periodo de referencia de forma equiparada tanto para promedio como mediana, se han observado diferencias salariales teniendo en cuenta los resultados globales de la totalidad de la plantilla, la cual se debe a que la mayoría de los puestos de mayor responsabilidad, aquellos que devengan mayores salarios son ocupados por hombres, pues tal y como se ha podido constatar en el análisis realizado se observa segregación vertical en la entidad.

Si nos centramos en las diferentes agrupaciones analizadas se han observado diferencias salariales significativas a favor de los hombres en los grupos 01 y 09. Tras realizar el análisis

correspondiente se ha observado que estas no se deben a discriminación por razón de sexo, si no a los siguientes motivos:

GRUPO 01 – En este grupo se incorporan personas de distintos puestos de trabajo, con diferentes funciones y/o responsabilidades, como pueden ser directivos/as o consultores/as al estar contratados en el grupo de convenio de mayor nivel. Cómo se observa no hay diferencias en el salario base pero sí en los complementos salariales, los cuales dependen de factores como la antigüedad, funciones del puestos, responsabilidad, entre otros.

GRUPO 09 – En este caso la brecha salarial se debe a un error en la aplicación del grupo de un contrato realizado a un trabajador. Este contrato debería estar en otro grupo superior, como Técnico Contable, en vez del grupo 7 de cotización y un grupo 09 de clasificación según grupos de registro retributivo.

Por lo que se considera oportuno llevar a cabo medidas en este ámbito, como podría ser la revisión de la clasificación profesional de las diversas situaciones contractuales vigentes y futuras en la organización.

2.7. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este punto vamos a tratar dos bloques, por un lado, las condiciones de trabajo y en segundo lugar, la Auditoría Salarial, para la cual nos basamos en la Valoración de Puesto de trabajo realizada.

- De la totalidad de los contratos que se dan durante el periodo de análisis, el 92% son indefinidos, correspondiendo de estos el 42% a hombres y el 58% a mujeres.
- De los contratos temporales que se han dado durante el periodo de análisis, el 8%, el 75% corresponden a hombres y el 25% a mujeres.
- De la totalidad de los contratos que se han dado durante el periodo de análisis el 100% son a jornada completa.
- De la totalidad de mujeres que hay en la empresa el 96% tiene contrato indefinido a jornada completa y el 4% contrato temporal a jornada completa.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La presente auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Con motivo de cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado la auditoría salarial para el periodo del 2022, de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo.

Esta valoración se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes factores y subfactores con el siguiente peso según la propuesta del ministerio:

CATEGORIA	PESO (%)	GRUPO	PESO DENTRO DE LA CATEGORÍA (%)	FACTOR	PESO DENTRO DE LA CATEGORÍA (%)	SUBFACTOR	PESO DENTRO DE LA CATEGORÍA (%)
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	40	POLIVALENCIA	30	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES	100		
				TOTAL A1			
	40	ESFUERZOS	24	A.2) ESFUERZO FISICO	30	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	20
						A.2.2) Movimientos repetitivos	20
						A. 2.3) Esfuerzo visual	20
						A. 2.4) Esfuerzo auditivo	20
						A. 2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	20
						TOTAL	100
	40	RESPONSABILIDAD Y AUTONOMIA	41	A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN,	30	A.5.1) Responsabilidad de	50
						TOTAL A2+A3+A4	100

				COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN		organización y coordinación	
						A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	50
						TOTAL	100
				A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	35	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	40
						A.6.2) Responsabilidad económica	25
						A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	35
						TOTAL	100
				A.7) AUTONOMÍA	35		100
				TOTAL A5+A6+A7	100		
				OTROS	5	A.8) OTROS	
				TOTAL A	100		
B) CONDICIONES EDUCATIVAS	20	ENSEÑANZA REGLADA	100	B.1) ENSEÑANZA REGLADA			
		TOTAL B	100			TOTAL	100
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACION	25	CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	45	C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	100	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	15
						C.1.2) Competencias digitales	15
						C.1.3) Gestión de la diversidad	10
						C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	17,5
						C.1.5) Formación no reglada	17,5
						C.1.6) Experiencia	10
						C.1.7) Actualización de conocimiento	15
				TOTAL C1	100	TOTAL	100
	25	APTITUDES Y HABILIDADES SOCIALES	50	C.2) APTITUDES	50	C.2.1) Destreza	25

					C.2.2) Minuciosidad	25
					C.2.3) Aptitudes sensoriales	25
					C.2.4) Capacidades para plantear ideas y soluciones	25
					TOTAL	100
			C.3) HABILIDADES SOCIALES	50	C.3.1) Capacidad comunicativa	35
					C.3.2) Capacidad emocional	30
					C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos	35
					TOTAL	100
			TOTAL C2+C3	100		
		OTRAS	5	C.4) OTROS		
		TOTAL C	100			
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORA Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	15	ENTORNO	60	D.1) ENTORNO	D.1.1) Condiciones físicas	50
					D.1.2) Condiciones psicosociales	50
					TOTAL	100
		CONDICIONES ORGANIZATIVAS	35	D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	50
					D.2.2) Desplazamientos y viajes	50
					TOTAL	100
		OTROS	5	D.3) OTROS		
		TOTAL D	100			
TOTAL A+B+C+D	100					

A continuación, se muestran los puestos de la organización valorados conforme a la herramienta del Ministerio, en el que se plasman los puntos obtenidos para cada uno de los puestos según la herramienta, así como la agrupación en la que se engloban.

En la siguiente tabla se muestran los diversos puestos agrupados según SVPT.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
--------------	-----------------

Agrupación 10	Director/a General(818)
Agrupación 9	Director/a RRH y Comunicación(745)
	Director/a Económico-Financiero(726)
	Director/ra Desarrollo de Negocio(726)
	Director/a Técnico(726)
Agrupación 7	Responsable Técnico Sectorial (600)
	Responsable de Medios(592)
	Responsable Seguimiento Económico Proyec(600)
	Responsable de Recursos(600)
	Responsable de Gestión y Contabilidad(600)
Agrupación 5	Consultor/a(409)
Agrupación 4	Técnico/a Económico de Proyectos(323)
	Secretario/a Dirección(330)
	Técnico/a de proyectos(342)
	Técnico/a comunicación(366)
	Técnico/a (338)
	Técnico/a Económico de Proyectos(366)

Título del Puesto	Agrupación	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos Hombres	Puntos Mujeres	Categorización
Director/a General	Agrupación 10	818	0	1	818	0	Masculinizada
Director/a RRH y Comunicación	Agrupación 9	745	1	0	0	745	Feminizada
Director/a Económico-Financiero	Agrupación 9	726	0	1	726	0	Masculinizada
Director/ra Desarrollo de Negocio	Agrupación 9	726	0	1	726	0	Masculinizada
Director/a Técnico	Agrupación 9	726	0	1	726	0	Masculinizada
Responsable Técnico Sectorial	Agrupación 7	600	3	3	1801	1801	Equilibrada
Responsable de Medios	Agrupación 7	592	1	0	592	0	Feminizada
Responsable Seguimiento Económico Proyec	Agrupación 7	600	1	0	0	600	Feminizada
Responsable de Recursos	Agrupación 7	600	0	1	600	0	Masculinizada
Responsable de Gestión y Contabilidad	Agrupación 7	600	0	1	600	0	Masculinizada

Técnico Económico de Proyectos	Agrupación 4	323	3	1	323	970	Feminizada
Técnico de proyectos	Agrupación 4	342	2	0	0	684	Feminizada
Técnico comunicación	Agrupación 4	366	4	2	733	1465	Feminizada
Técnico	Agrupación 4	338	1	2	675	338	Masculinizada
Consultor/a	Agrupación 5	409	10	8	3268	4085	Equilibrada
Secretaria Dirección	Agrupación 4	330	1	0	0	330	Feminizada

Tabla 23. SVPT. Distribución de puest







PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO

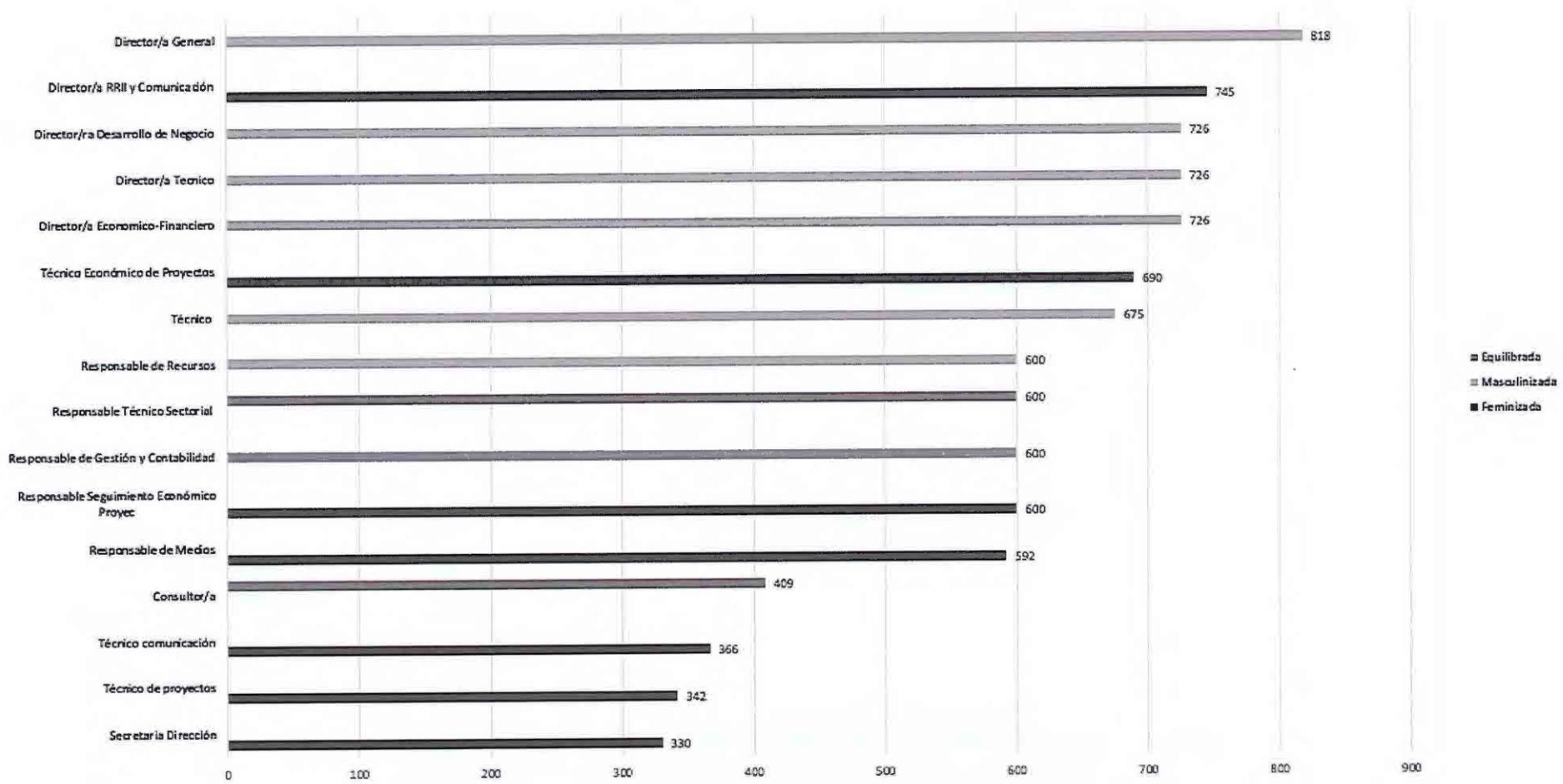
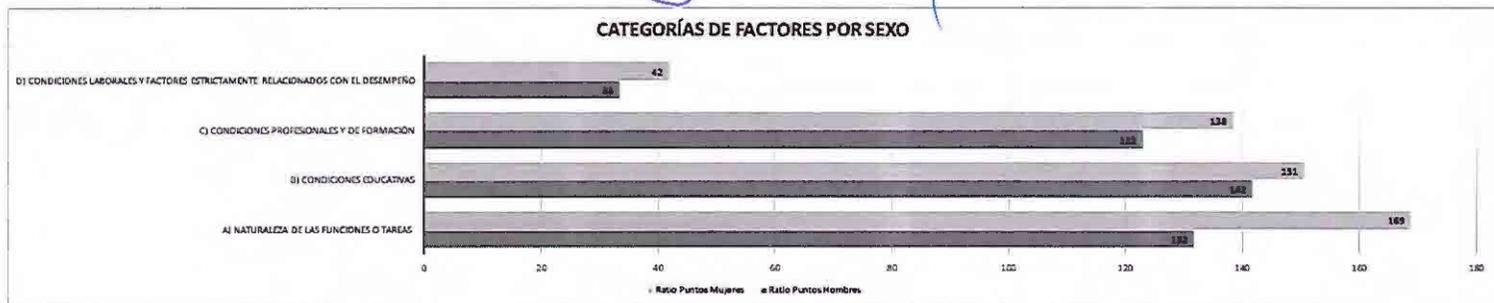


Gráfico 7. SVPT. Puntuación por puesto y sexo

Handwritten signatures in blue ink at the top of the page.



Categoría

- A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B) CONDICIONES EDUCATIVAS
- C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ERICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

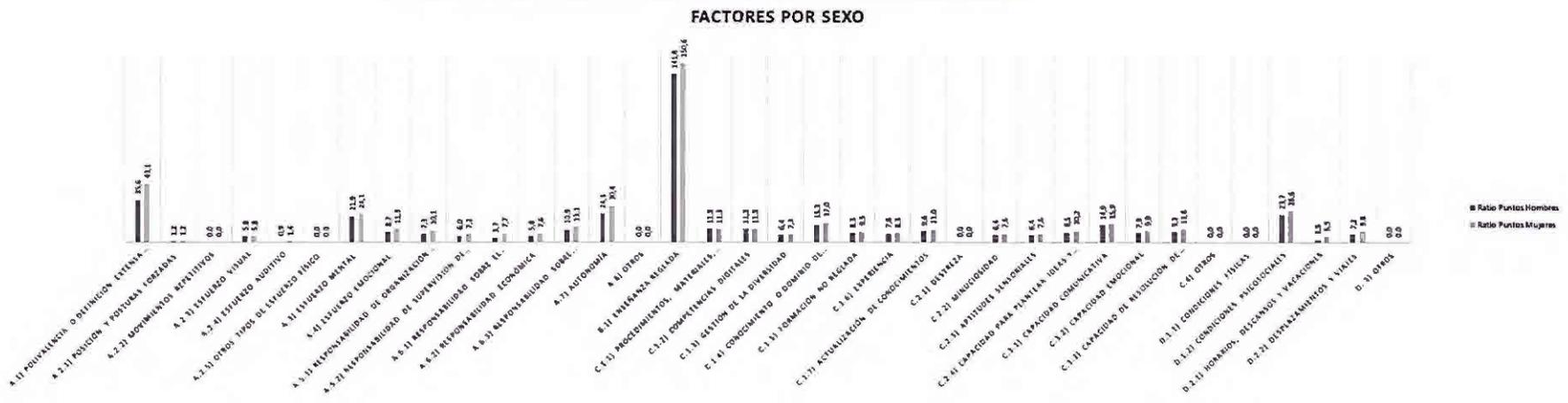
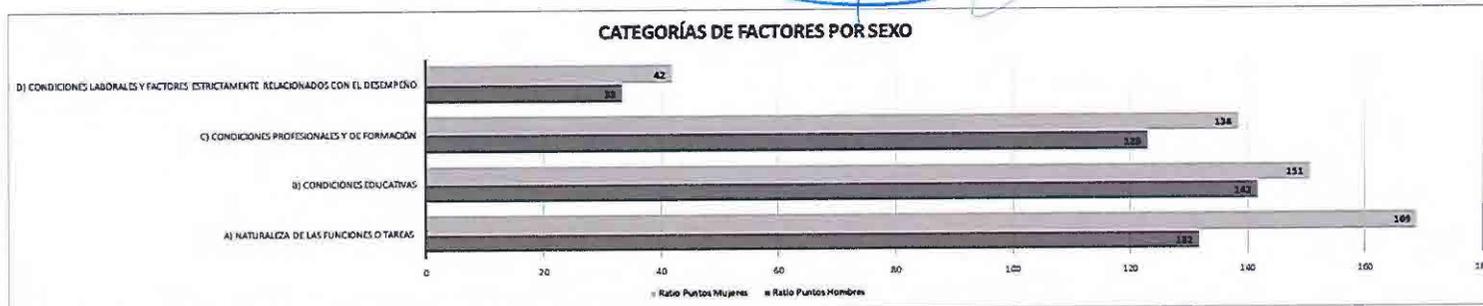


Gráfico 8. SVPT. Categoría y factores por sexo

[Handwritten signatures in blue ink]



ACTUALIZAR GRÁFICO

Categoría
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
B) CONDICIONES EDUCATIVAS
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ERICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

FACTORES POR SEXO

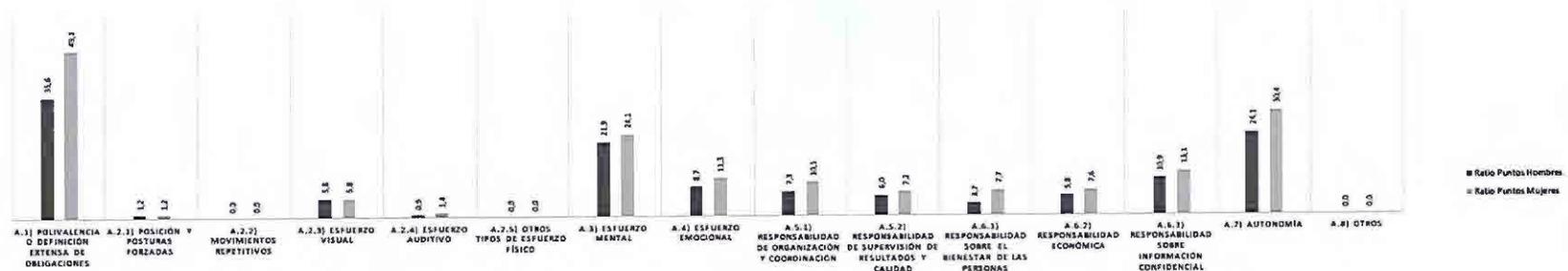


Gráfico 9. SVPT. Categoría y factores por sexo. Naturaleza de las funciones o tareas

[Handwritten signatures in blue ink]



ACTUALIZAR GRÁFICO

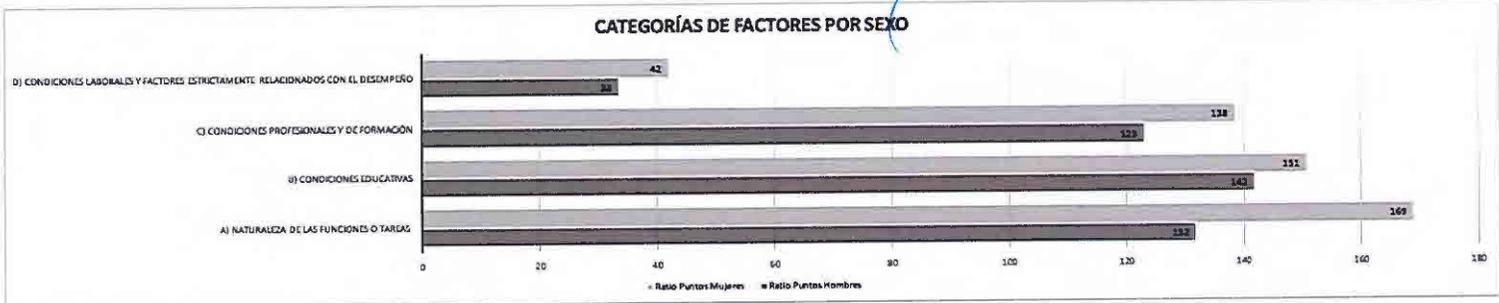
Categoría

- A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B) CONDICIONES EDUCATIVAS**
- C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ERICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO



Gráfico 10. SVPT. Categoría y factores por sexo. Condiciones educativas.

[Handwritten signatures in blue ink]

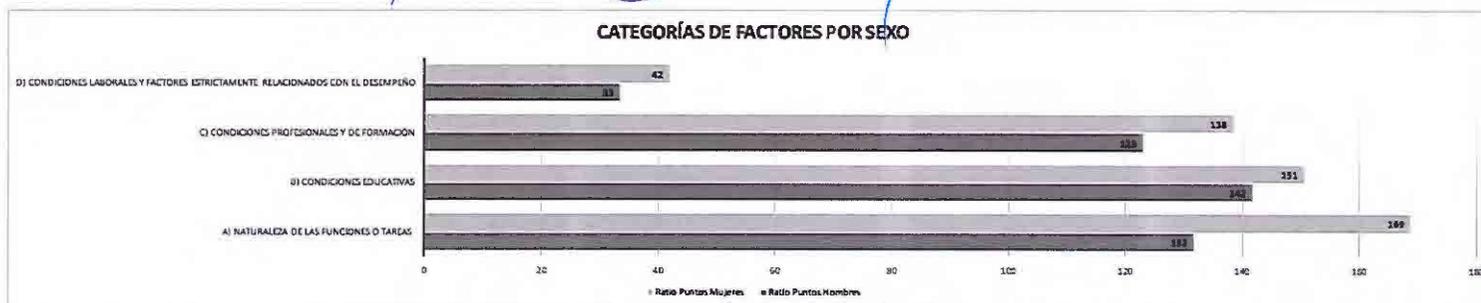


Categoría

- A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B) CONDICIONES EDUCATIVAS
- C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN**
- D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ERICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO



Gráfico 11. SVPT. Categoría y factores por sexo. Condiciones profesionales y de formación



Categoría

- A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
- B) CONDICIONES EDUCATIVAS
- C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
- D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO



Gráfico 12. SVPT. Categoría y factores por sexo. Condiciones laborales y factores no relacionados con el desempeño

Handwritten signatures in blue ink.

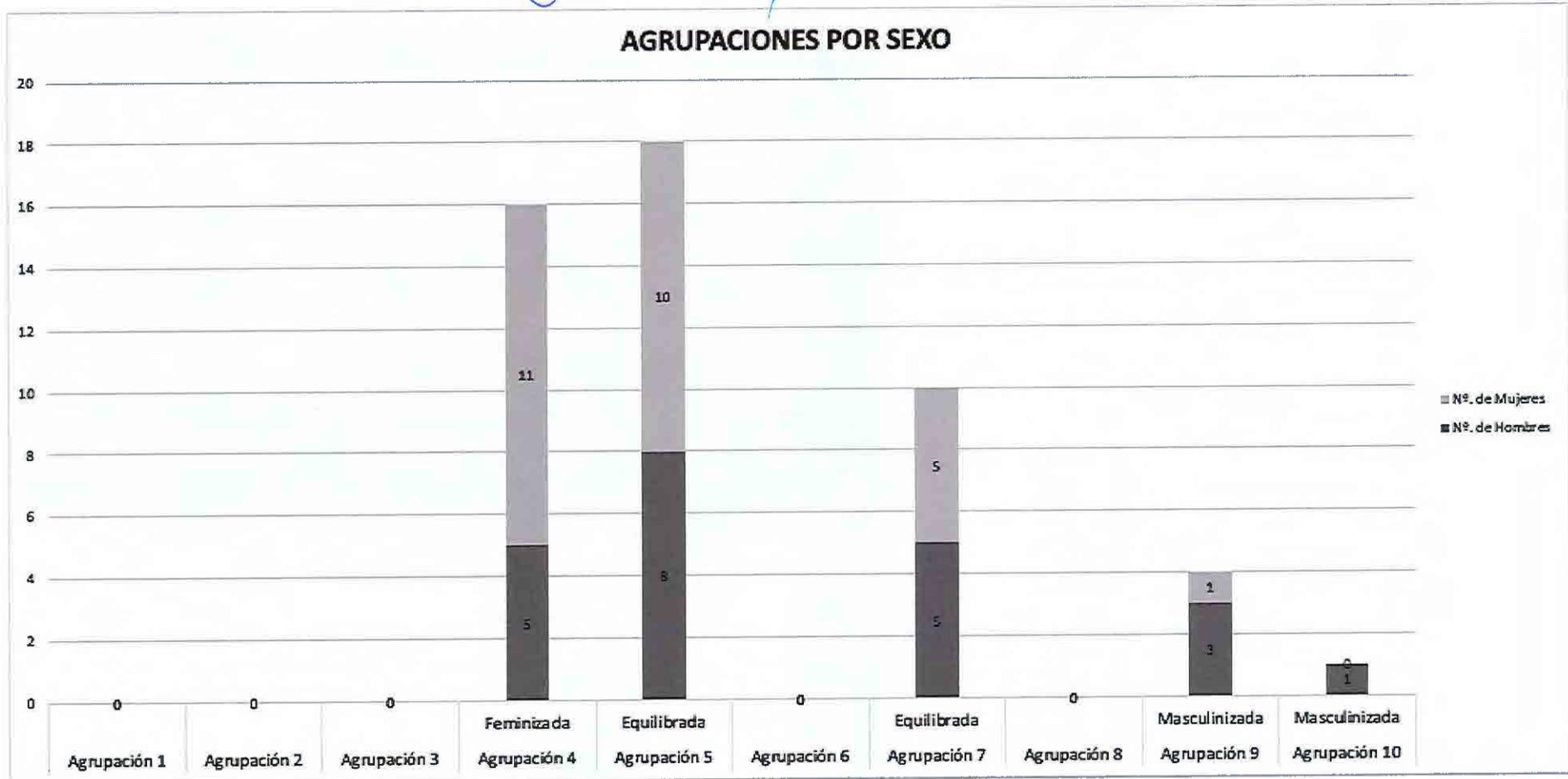


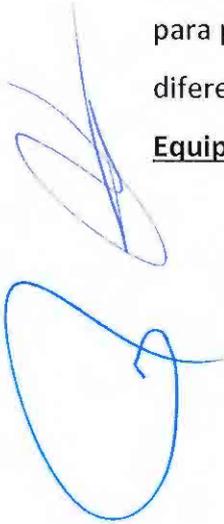
Gráfico 13. SVPT. Agrupaciones por sexo.

El resultado del análisis de la Auditoría retributiva ejecutada con los datos del 2022 (salario base, complementos y precepciones extrasalariales normalizados y anualizados), tal y como requiere la herramienta del ministerio, de cada una de las personas de la organización arroja los siguientes resultados:

Cabe destacar que se deberá justificar según la legislación vigente, cada una de las diferencias porcentuales que superen el 25% de las agrupaciones de puestos de igual valor para verificar que no existe una brecha salarial debida a cuestiones de sexo.

A continuación, se muestran los resultados de la brecha salarial por agrupaciones SVPT, tanto para promedio como mediana, indicado la justificación pertinente en aquellas que presentan diferencias significativas.

Equiparado promedio:



	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		3%	45%	27%	20%	27%
Hombre	22	19.155	25.517	44.671	1.681	46.353
Mujer	27	18.642	13.919	32.561	1.337	33.898



	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 04		2%	-25%	-5%	-58%	-7%
Hombre	5	15.246	5.417	20.663	735	21.397
Mujer	11	15.010	6.776	21.786	1.164	22.950
ESCALA 05		-6%	27%	7%	-5%	7%
Hombre	9	18.523	12.899	31.422	1.162	32.583
Mujer	10	19.724	9.477	29.201	1.218	30.419
ESCALA 07		-10%	16%	6%	32%	7%
Hombre	5	21.310	35.010	56.319	2.930	59.250
Mujer	5	23.401	29.444	52.845	1.995	54.840
ESCALA 09		0%	-1%	-1%	67%	2%
Hombre	2	23.974	58.696	82.670	3.530	86.200
Mujer	1	23.974	59.298	83.272	1.148	84.420
ESCALA 10		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	23.974	125.749	149.722	1.148	150.870
Mujer	0	0	0	0	0	0

Equiparado mediana:

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		0%	28%	9%	16%	13%
Hombre	22	18.075	10.064	27.614	1.053	29.703
Mujer	27	18.075	7.204	25.000	884	25.883

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 04		1%	1%	-6%	-58%	-7%
Hombre	5	16.018	6.245	20.523	559	21.289
Mujer	11	15.833	6.157	21.799	884	22.673
ESCALA 05		0%	18%	4%	0%	2%
Hombre	9	18.075	8.872	26.838	895	27.537
Mujer	10	18.047	7.246	25.677	896	27.106
ESCALA 07		0%	-5%	-17%	70%	-11%
Hombre	5	23.974	24.745	42.819	2.928	45.747
Mujer	5	23.974	25.950	49.923	883	50.806
ESCALA 09		0%	-1%	-1%	67%	2%
Hombre	2	23.974	58.696	82.670	3.530	86.200
Mujer	1	23.974	59.298	83.272	1.148	84.420
ESCALA 10		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	23.974	125.749	149.722	1.148	150.870
Mujer	0	0	0	0	0	0

A la vista de los resultados para análisis de retribuciones equiparadas promedio y mediana para puestos de trabajo de igual valor se han observado diferencias salariales teniendo en cuenta los resultados globales de la totalidad de la plantilla, la cual se debe a que la mayoría de los puestos de mayor responsabilidad, aquellos que devengas mayores salarios son ocupados por hombres, pues tal y como se ha podido constatar en el análisis realizado se observa segregación vertical en la entidad.

Si atendemos a las diferentes agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor no se han observado brechas salariales significativas, superiores al 25% en los resultados de Total retribuciones.

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

Actualmente, en FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA se aplica lo descrito en el E.T. Art. 34. Jornada

“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en la empresa.”

Existen acciones que la organización lleva a cabo que mejoran las condiciones de lo descrito en el estatuto de los trabajadores, entre las que se incluyen medidas que favorecen la conciliación personal, familiar y laboral. Estas medidas son:

- Horario, flexibilidad para conciliación:
 - Lunes a jueves: 08:00 a 14:30 h y de 15:30 a 18:00 h
 - Flexibilidad horaria entrada: 07:00 a 09:00 h
 - Flexibilidad horaria salida :17:00 a 19:00 h
 - Viernes de 08:00 a 15:00.
 - Flexibilidad horaria de media hora, a elección de la plantilla, se puede realizar horario de 08:30 a 15:00 o de 08:00 a 14:30.
- Teletrabajo opcional: Posibilidad de hasta 2 días de teletrabajo a la semana.
- Medios/herramientas para desarrollar teletrabajo
- Jornada intensiva en verano, semana santa, feria de Sevilla y navidad.
- 4 días de vacaciones más al año de los establecidos por convenio (22 días)
- Se flexibiliza el uso de los permisos personales como pueden ser asistencia médica, trámites con administración, etc.

A su vez, la empresa ofrece beneficios sociales o compensaciones a la plantilla, como son:

- Seguro médico privado.
- Seguro de Responsabilidad Civil.
- Seguro de accidente laboral mejorado hasta 300.000 €.
- Retribución flexible.
- Plan de formación anual para el desarrollo de las competencias del personal.
- Office a disposición de los empleados en horario laboral.

En cuanto a los ejercicios de derecho corresponsable, en FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA en los últimos años se han dado las siguientes excedencias:

AÑO ANTERIOR				
Sexo	Puesto-empresa	Categoría profesional	Duración de la excedencia	Motivo de excedencia
MUJER	TÉCNICO DE COMUNICACIÓN	TÉCNICO	SIN DETERMINAR	SIN DETERMINAR
MUJER	CONSULTOR	TÉCNICO	SIN DETERMINAR	SIN DETERMINAR
HACE DOS AÑOS				
Sexo	Puesto-empresa	Categoría profesional	Duración de la excedencia	Motivo de excedencia
MUJER	TÉCNICO DE COMUNICACIÓN	TÉCNICO	SIN DETERMINAR	SIN DETERMINAR

Tabla 24. Excedencias solicitadas

En cuanto a las reducciones de jornada por cuidado de hijos/as o un familiar dependiente, indicar que durante el periodo analizado no se ha dado ninguna.

Destacar, que en la empresa no hay absentismo laboral, siendo resultado del correcto uso de las diversas medidas de conciliación que proporciona la empresa.

No se dispone de un registro completo y actualizado del número de hijos de la plantilla de la empresa por lo que no se puede llevar a cabo un análisis objetivo de esta área.

Señalar, que tanto el sexo masculino y como el femenino se puede acoger a las mismas medidas con independencia del sexo.

2.9. Infrarrepresentación femenina.

En puntos anteriores, se han puesto los datos relativos a la representación del nº de hombres y mujeres en la organización segregados por sexo en diversas áreas.

Como hemos ido identificando en los diferentes puntos del informe diagnóstico existe equidad en la plantilla.

A continuación, se muestran los datos correspondientes a la representación de hombres y mujeres según niveles jerárquicos en los últimos 4 años. Podemos observar que aunque la representación de mujeres es superior a la de los hombres, no se dan en los niveles jerárquicos de directores/as y coordinadores/as, siendo este grupo masculinizado.

Total plantilla	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el año anterior (2022)	41	22	55,10%	19	44,89%
Hace dos años (2021)	32	17	53,13%	15	46,88%
Hace tres años (2020)	29	20	68,97%	10	34,48%
Hace cuatro años (2019)	26	13	50,00%	13	50,00%

Tabla 25. Representación plantilla según sexo

NIVELES JERARQUICOS					
AÑO ANTERIOR (2021)					
Niveles jerárquicos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Auxiliares y Asistentes	1	1	100,00%	Auxiliares y Asistentes	1
Técnicos	16	12	75,00%	Técnicos	16
Responsables y Encargados	10	5	50,00%	Responsables y Encargados	10
Directores y Coordinadores	5	1	20,00%	Directores y Coordinadores	5
TOTAL	32	19	59,38%	TOTAL	32

HACE DOS AÑOS (2020)					
Niveles jerárquicos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Auxiliares y Asistentes	0	0	-	Auxiliares y Asistentes	0
Técnicos	17	13	76,47%	Técnicos	17
Responsables y Encargados	7	5	71,43%	Responsables y Encargados	7
Directores y Coordinadores	5	1	20,00%	Directores y Coordinadores	5
TOTAL	29	19	65,52%	TOTAL	29

HACE TRES AÑOS (2019)					
Niveles jerárquicos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Auxiliares y Asistentes	1	1	100,00%		0,00%
Administrativo	1	1	100,00%		0,00%
Técnicos	12	8	66,67%	4	33,33%
Responsables y Encargados	8	5	62,50%	3	37,50%
Directores y Coordinadores	4	1	25,00%	3	75,00%
TOTAL	26	16	61,54%	10	38,46%

Tabla 26. Representación plantilla según nivel jerárquicos y sexo

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

FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA no dispone de Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo para el tratamiento de los casos que puedan producirse. En mismo será trabajado por la comisión negociadora del Plan de igualdad la cual va a proceder a la negociación del mismo.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde la persona trabajadora presta sus servicios, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios

- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Sin perjuicio del derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social o ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

2.11. Violencia de género.

En la organización no se ha evidenciado la existencia de mujeres víctimas de violencia de género, no obstante, la organización se encuentra sensibilizada con dicha área, por lo que en el caso de darse alguna situación entre sus empleadas llevarán a cabo las medidas de protección pertinentes a la persona en base a la normativa vigente.

Se considera oportuno llevar a cabo formación y sensibilización en esta área, para poder tener mayores recursos y conocimientos con el objetivo de prever que no se den este tipo de situaciones, así como considerar medidas adecuadas que mejoren la legislación vigente.

2.12. Salud laboral desde la perspectiva de sexo.

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todas las actividades realizadas en la empresa son supervisadas para velar por la protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se

concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

Las principales medidas que FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA lleva a cabo mediante la contratación de Servicio de Prevención Ajeno son:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planifica en FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA realiza la correspondiente planificación preventiva o adopta las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

3. Información y formación: FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA facilita al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

4. Vigilancia de la salud: FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable. Indicar en los correspondientes reconocimientos médicos anuales, además de las revisiones rutinarias se añaden análisis ginecológicos para las mujeres y urológicos para los hombres.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos: FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA garantiza de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, se tienen en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y se adoptan las medidas preventivas y de protección necesarias.

Señalar que, en el informe de siniestralidad aportado, así como en la documentación técnica proporcionada por el SPA, no se exponen los datos desagregados por sexo ni incluida la perspectiva de género, por lo que se considera necesario llevar a cabo medidas para paliarlo en el futuro Plan de Igualdad.

2.13. Lenguaje y comunicación no sexista

En FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA disponemos de una comunicación fluida en la que utilizamos las siguientes vías;

- Se utiliza el correo electrónico y base de datos
- Teléfono
- Cuestionarios de obtención de la información
- Página web
- Reuniones presenciales
- Videoconferencias

Todos estos métodos son conocidos y empleados por toda la plantilla de manera habitual, además se dispone de canal de comunicación para prevenir casos de acoso laboral tal y como se describe en el anexo 1.

Se revisan de manera asidua todas las comunicaciones antes de su publicación, así como el lenguaje y las imágenes utilizadas.

La empresa dispone de un procedimiento de comunicación interna pero no se incluyen las pautas a seguir para el correcto uso del lenguaje inclusivo ya sea de forma oral, escrita o visual, por lo que se considera de interés llevar a cabo medidas para evitar un uso incorrecto del lenguaje en los diversos tipos de comunicaciones que se den en la empresa.

2.14 Resultados de los cuestionarios realizados a la plantilla.

Para este fin, se pasó a toda la plantilla de la Entidad el cuestionario propuesto y acordado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE ANDALUCÍA. Dicho cuestionario recogía preguntas relacionadas con:

gestión de los Personas, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación sobre el Plan de Igualdad.

Para más información acerca de estos cuestionarios ver en **Anexo 1**.

2.15 Conclusiones

A través del informe diagnóstico realizado de la situación de partida de la empresa en relación con la igualdad de género en la gestión de sus políticas y recursos, podemos proyectar acciones reales y palpables mediante el Plan de Igualdad subyacente. Para ello, este apartado pretende abordar las principales características de la empresa en relación con los apartados analizados desde la perspectiva de género, tal y como marca el Real Decreto 901/2020:

● Proceso de selección y contratación

- Durante el periodo de 2022 se dieron un total de 12 incorporaciones, siendo el 58% de mujeres y el 42% de hombres.
- Se reciben igualmente candidaturas de hombres que de mujeres para los diversos procesos de selección.
- Respecto a los ceses, únicamente se dieron 2 en el periodo analizado, siendo ambos por Fin contrato.
- Todas las contrataciones son a jornada completa, siendo la mayoría de ellas de carácter indefinido.
- No se dispone de un registro específico de indicadores de los diversos procesos de selección, aspecto que se debería tener en cuenta entre las medidas del plan de igualdad, con el objetivo de poder analizar de forma objetiva los procesos de selección que se llevan a cabo en la empresa.

● Clasificación profesional

- Se recomienda revisar la correcta clasificación de las diversas personas que componen la plantilla.
- Se recomienda promover de manera progresiva la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las categorías profesionales con menor representación.

● Formación

- La totalidad de la plantilla debería recibir alguna formación sobre igualdad de oportunidades.

- Se podrían potenciar las formaciones relacionadas con las habilidades de gestión de equipo, procurando que asistan hombres y mujeres, para así potenciar el desarrollo de la carrera profesional.
- En la impartición de la formación pedir a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.
- Se debería realizar un registro completo desagregado por sexo de las diversas formaciones que se llevan a cabo, con el objetivo de garantizar la objetividad en los correspondientes análisis de esta área.

- **Promoción**

- Se recomienda la realización de un procedimiento de promociones formal que garantice la no discriminación en igualdad de condiciones.
- Cuando se den oportunidades de promoción profesional se recomienda tener en cuenta el desequilibrio en cuanto a sexos que componen los departamentos.
- No se dispone de un registro completo de las promociones que se hayan dado durante los pasados periodos.

- **Condiciones de trabajo. Auditoría salarial**

- Se recomienda un seguimiento anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo.

- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Corresponsabilidad.**

- Se recomienda identificar las necesidades de la plantilla en cuanto a conciliación de la vida personas, familiar y laboral, con el objetivo de implantar medidas que favorezca la misma.
- Se recomienda crear un registro de indicadores de las diversas medidas que se implanten en la empresa.

- **Infrarrepresentación femenina**

- Se recomienda fomentar el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.
- Fomentar las posibilidades de las mujeres de desarrollo profesional en la compañía.

- **Retribuciones**

- Se han observado brechas salariales para lo que se debería llevar a cabo un plan de acción específica, entre otras medidas, se debería revisar la correcta clasificación profesional.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de género**

- La empresa no dispone de protocolo de prevención ante el acoso sexual y/o por razón de sexo, el cual será realizado y negociado en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad.

- **Violencia de género**

- No se han dado casos de mujeres víctimas de violencia de género en la empresa. En el caso de darse estos sería recomendable que la empresa contara con un protocolo de actuación al respecto.

- **Salud laboral desde la perspectiva de género**

- Tener en cuenta la perspectiva de género en la salud laboral y al desarrollar las políticas de prevención de riesgos laborales.

- **Lenguaje y comunicación no sexista**

- Aunque se dispone de un procedimiento de comunicación interna, se recomienda la revisión/actualización del mismo para incluir las pautas a seguir para un correcto uso del lenguaje inclusivo.

Después de haber expuesto el informe diagnóstico compuesto por el análisis cuantitativo y cualitativo de diversas áreas en base al periodo anual de referencia, año 2022, hemos sido conscientes de la situación actual de la empresa. Por tanto, a raíz de los resultados obtenidos la comisión negociadora de este Plan de Igualdad ha determinado una serie de objetivos y medidas a llevar a cabo durante la vigencia del Plan. A su vez, el Comité de Igualdad, será el responsable de velar por que las actuaciones que se lleven a cabo, en el período de vigencia del presente plan Junio 2024 hasta Junio 2028.

El comité se reunirá con una frecuencia anual para poder realizar el seguimiento de las acciones que se plantean en el Anexo 1 del presente documento.

El compromiso de cumplimiento de las actuaciones establecidas no sólo corre a cargo del Comité de Igualdad, es la dirección de Empresa la que expresamente se compromete a llevarlas a cabo y a divulgar la política unificada de la organización. A su vez, todas y cada una de las personas que conforman el Comité de igualdad han recibido una comunicación previa del informe diagnóstico y la han analizado para poder llevar a cabo las actuaciones más prioritarias en materia de igualdad.

5. OBJETIVOS DEL PLAN

El objetivo principal del Plan de Igualdad es hacer un análisis exhaustivo de la situación de la entidad para poder averiguar la situación ante la que nos encontramos y así poder tomar las acciones necesarias para fomentar la igualdad en la empresa, el cual se ha llevado a cabo mediante la realización del informe de diagnóstico tomando como referencia los datos del periodo anual de 2022.

Los objetivos específicos planteados por la entidad y que posteriormente se desarrollan en el Anexo 1 del presente documento son:

Nº OBJETIVO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
----------------	-----------------------

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
1.1.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación.
1.2.	Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos.
FORMACIÓN	
2.1.	Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.
2.2.	Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de la plantilla, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las personas trabajadoras en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas.
CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN	
3.1.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de la plantilla, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
3.2.	Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.
3.3.	Garantizar la correcta clasificación profesional de todo el personal empleado.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
4.1.	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del género, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.
4.2.	Favorecer la corresponsabilidad flexibilizando la jornada laboral. Garantizar la no discriminación entre sexos en las condiciones de conciliación de la vida laboral, personal y familiar
RETRIBUCIONES	

5.1.	Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	
6.1.	Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.
SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
7.1.	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
8.1.	Concienciar e informar a toda la plantilla de lo que es la violencia de género, cómo actuar ante casos de esta índole y que conozcan los derechos de las mujeres que son víctimas de violencia de género.
COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN	
9.1.	Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y ACCIONES DEL PLAN

Las áreas de intervención que intervendrán en la consecución de cada uno de los objetivos que se han aprobado son las siguientes;

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Nº	ACCIONES
1.1.1.	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
1.1.2.	Disponer de información estadística, desagregada por colectivos, delegaciones y áreas, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas)

	para su traslado a la Comisión de Seguimiento y a todos los Comités de empresa.
1.1.3.	Información a toda la plantilla al inicio de un nuevo proceso de selección
1.2.1	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías, secciones y puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento y Comités de empresa.
1.2.2	Acción positiva en la contratación de mujeres en puestos de dirección, por ser el sexo infrarrepresentado. Cualquier vacante en puestos de dirección será ocupada por el sexo menos representativo en idoneidad de condiciones, hasta superar como mínimo el 30% en la proporcionalidad entre hombres y mujeres en puestos de dirección
ÁREA DE ACTUACIÓN 2: FORMACIÓN	
Nº	ACCIONES
2.1.1.	Impartir acciones de formación específica en materia de igualdad de oportunidades, diversidad y gestión de RRHH diversa a las Dirección de la empresa, al personal responsable de Recursos Humanos y a mandos intermedios.
2.2.1.	Comunicar las acciones formativas a toda la plantilla por los canales de difusión y comunicación que utilice la empresa
2.2.2	Realizar una consulta anual a toda la plantilla, previa a la realización del programa de formación, donde las personas puedan expresar sus inquietudes y observaciones respecto de la formación
2.2.3	Realizar un registro de toda la formación realizada al año, con perspectiva de género
2.2.4	Establecer un procedimiento interno para la obtención de un Plan Individual de Formación (PIF)

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN

Nº	ACCIONES
3.1.1.	Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, salas de descanso, circulares, nómina, etc.).
3.1.2.	Crear un registro que permita conocer las promociones que se hayan dado, actualizándolo periódicamente.
3.1.3.	Crear un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente.
3.1.4.	En departamento o áreas masculinizados, a igualdad de condiciones, priorizar la promoción de mujeres.
3.1.5.	Para todas las nuevas vacantes y ofertas de empleo, abrir un proceso de recogida de propuestas de candidaturas internas, que tendrán preferencia sobre las candidaturas externas, para que favorezcan las posibilidades reales de promoción, teniendo en consideración la antigüedad y formación. El anuncio de las convocatorias se hará cumpliendo con el Art. 14 del convenio sectorial
3.2.1.	Promover la participación de las trabajadoras en la formación dirigida al desarrollo de la carrera profesional.

3.3.1	Según las desviaciones observadas en el diagnóstico de situación, encuadrar correctamente a todas las personas, según su puesto de trabajo y actividad funcional. La corrección se hará de forma progresiva, priorizando a aquellas personas que están actualmente en los grupos profesionales con menores retribuciones. Se planificará el calendario de actuaciones y se comunicará a toda la plantilla esta medida del plan de igualdad, informando del calendario previsto
ÁREA DE ACTUACIÓN 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Nº	ACCIONES
4.1.1.	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar, solicitados, concedidos y los denegados con justificación en su caso.
4.1.2.	Se realizará una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal
4.1.3.	Adecuar los objetivos a la reducción de jornada.
4.1.4.	Extender la flexibilidad horaria a todos los departamentos.
4.1.5.	Guía de permisos para el ejercicio corresponsable y la conciliación y puesta a disposición en un espacio web corporativo, de fácil acceso. Comunicado periódico (anual) informando de la guía de permisos
4.1.6.	Permiso retribuido de 24 horas/año para el acompañamiento médico de hijos/as, hijastros/as, cónyuge, pareja de hecho, conviviente y familiares de primer grado de afinidad
4.1.7.	Posibilidad de disfrutar del permiso retribuido de 5 días del RD 5/2023 de 28 de junio en días no consecutivos mientras dure la hospitalización y/o el reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado.
4.1.8.	Tiempo necesario para pruebas/tratamiento de enfermedades raras, graves o crónicas de familiares de primer grado de afinidad, cónyuge o pareja de hecho
4.1.9	El día que se acuda a una urgencia médica de familiar, continuar en Teletrabajo
4.1.10	Opción de hasta Teletrabajo 100% en caso de embarazo (a partir del 4º mes) y en tratamientos de fertilidad, para todo el personal empleado en esta
4.1.11	Permiso no retribuido de 1 mes para facilitar la adopción internacional.
4.1.12	6 días de permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho y familiares de primer grado de afinidad, en caso internacional.

4.1.13.	Permiso sin sueldo de hasta 1 mes/año fraccionable en un máximo de 4 veces
ÁREA DE ACTUACIÓN 5: RETRIBUCIONES	
Nº	ACCIONES
5.1.1	Analizar las posibles diferencias salariales que se producen por género y por centro de trabajo a igualdad e idoneidad de condiciones de trabajo. Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de acción para su corrección.
5.1.2	Adaptación de los objetivos y bonificación salarial para reducciones de jornada superiores a 1/8
5.1.3	Posibilidad de solicitar el anticipo de una nómina o paga extra.
5.1.4	Plan de Retribución Flexible (restaurant, transporte y gympass)
5.1.5	Publicación del resumen de los registros retributivos anuales 2024-2027
ÁREA DE ACTUACIÓN 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Nº	ACCIONES
6.1.1.	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
6.1.2.	Difundir a toda la plantilla el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
6.1.3	Incluir formación obligatoria a la Comisión de instructora y a mandos intermedios sobre prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo
6.1.4	Realizar una formación obligatoria a toda la plantilla y una más específica a la comisión.
6.1.5	Campaña de sensibilización con comunicados a toda la plantilla

6.1.6	Formulario breve online para presentar una denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo
ÁREA DE ACTUACIÓN 7: SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Nº	ACCIONES
7.1.1.	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría
7.1.2.	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar
7.1.3.	Compromiso de la dirección con la desconexión digital a partir de las 20:00 h y hasta las 7:00 h del día laboral siguiente
7.1.4.	Renovación del material para el correcto desarrollo del teletrabajo con opción de optar a herramientas ergonómicas (pantalla, teclado, ratón, asiento, etc.)
7.1.5.	Protocolo para la reincorporación del personal empleado que ha estado con incapacidad temporal por enfermedad.
ÁREA DE ACTUACIÓN 8: VIOLENCIA DE GÉNERO	
Nº	ACCIONES
8.1.1.	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
8.1.2.	Equiparar el 100% del salario en caso de baja por VG.

8.1.3.	Utilización del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la empresa.
8.1.4.	Seguro Médico para víctimas de violencia de género
8.1.5.	Adaptación de la jornada con opción de hasta el 100% de teletrabajo durante 1 año
8.1.6.	Permiso retribuido para acompañamiento a víctimas de violencia de género (familiar 1º grado)
ÁREA DE ACTUACIÓN 9: COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN	
Nº	ACCIONES
9.1.1.	Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los medios de comunicación de la empresa
9.1.2.	Formación a toda la plantilla en el uso del lenguaje inclusivo no sexista
9.1.3.	Publicación de CTA de una guía de Buenas Prácticas de uso del lenguaje inclusivo y no sexista
9.1.4.	Grupo de trabajo para la revisión de toda la comunicación interna y externa, que garantice un uso del lenguaje inclusivo

Handwritten blue ink notes and signatures on the left margin, including a large signature and the initials 'mes' and 'MAY'.

9.1.5.	Buzón de sugerencias de igualdad. Bandeja de entrada habilitada para todos los miembros de la comisión de seguimiento. Ubicación en un espacio en la web corporativa con un breve formulario y la posibilidad de mantener el anonimato
9.1.6	Calendario de comunicaciones a la plantilla en días relevantes para la igualdad
9.1.7	Espacio de igualdad en la página web corporativa <i>corporaciontecnologica.com</i> con la publicación del I Plan de Igualdad
9.1.8.	Promoción y difusión del I Plan de Igualdad en los canales habituales de la fundación CTA
9.1.9.	Formación a toda la plantilla en el uso del lenguaje inclusivo y no sexista

Las acciones del presente plan han sido aprobadas por la comisión de igualdad y son conocidas por todo el personal.

7. VIGENCIA DEL PLAN Y CALENDARIO

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad acordado por la comisión negociadora es de 4 años, es por tanto de Junio de 2024 a Junio de 2028.

No obstante, si se detecta cualquier cambio significativo en la organización o se considera pertinente la modificación de compromiso, política o cambio de los integrantes del comité de igualdad se realizará una nueva edición del presente plan de igualdad, indicando el número de revisión y su consecuente aprobación mediante acta.

A continuación, se adjunta cronograma de seguimiento de las diversas medidas que se llevarán a cabo en la vigencia del presente Plan de Igualdad.

CRONOGRAMA								
AÑO	2024-2025		2025-2026		2026-2027		2027-2028	
SEMESTRES	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8
ÁREA	SELECCIÓN Y CONTRATACION							
O.E.1.1.								
1.1.1.		X		X		X		X
1.1.2		X		X		X		X
1.1.3	X	X	X	X	X	X	X	X
O.E.1.2.								
1.2.1.		X		X		X		X
1.2.2.	X	X	X	X	X	X	X	X
ÁREA	FORMACIÓN							
O.E.2.1.								
2.1.1.		X	X					
O.E.2.2.								
2.2.1.		X		X		X		X
2.2.2		X		X		X		X
2.2.3		X		X		X		X
2.2.4		X	X					
ÁREA	CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN							
O.E.3.1.								
3.1.1.	X	X	X	X	X	X	X	X
3.1.2.		X		X		X		X
3.1.3.		X		X		X		X
3.1.4.	X	X	X	X	X	X	X	X
3.1.5.	X	X	X	X	X	X	X	X
O.E.3.2.								
3.2.1.		X		X		X		X
O.E.3.3.								

3.3.1.	X	X	X					
ÁREA	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL							
O.E.4.1.								
4.1.1.		X		X		X		X
4.1.2.		X				X		
4.1.3.	X	X	X	X	X	X	X	X
4.1.4.		X		X		X		X
4.1.5.				X	X			
4.1.6.	X	X	X	X	X	X	X	X
4.1.7.		X		X		X		X
4.1.8.		X		X		X		X
4.1.9.		X		X		X		X
4.1.10.		X		X		X		X
4.1.11.	X	X	X	X	X	X	X	X
4.1.12.		X		X		X		X
4.1.13.	X	X	X	X	X	X	X	X
ÁREA	RETRIBUCIONES							
O.E.5.1.								
5.1.1.		X		X		X		X
5.1.2.	X	X	X	X	X	X	X	X
5.1.3.		X		X		X		X
5.1.4.		X		X		X		X
5.1.5.		X		X		X		X
ÁREA	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO							
O.E.6.1.								
6.1.1.	X	X	X					
6.1.2.	X	X	X	X	X	X	X	X
6.1.3.	X							
6.1.4.	X							

6.1.5.		X	X					
6.1.6.	X	X	X					
ÁREA	SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO							
O.E.7.1.								
7.1.1.		X		X		X		X
7.1.2.		X		X		X		X
7.1.3.	X	X	X	X	X	X	X	X
7.1.4.	X	X	X	X	X	X	X	X
7.1.5.	X	X	X	X	X	X	X	X
ÁREA	VIOLENCIA DE GÉNERO							
O.E.8.1.								
8.1.1.				X	X			
8.1.2.	X	X	X	X	X	X	X	X
8.1.3.	X	X	X	X	X	X	X	X
8.1.4.	X	X	X	X	X	X	X	X
8.1.5.	X	X	X	X	X	X	X	X
8.1.6.	X	X	X	X	X	X	X	X
ÁREA	COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN							
O.E.9.1.								
9.1.1.	X	X	X	X	X	X	X	X
9.1.2.	X	X						
9.1.3.			X	X				
9.1.4.			X					
9.1.5.	X							
9.1.6.			X	X				
9.1.7.			X	X				
9.1.8.	X	X	X	X	X	X	X	X
9.1.9.	X	X						

8. PRESUPUESTO

Para poder llevar a cabo las acciones contenidas en el presente plan se han aprobado los recursos contenidos en las Acciones del Anexo 1.

9. GESTIÓN DEL PLAN Y SEGUIMIENTO

Para la ejecución y seguimiento del presente Plan de igualdad el Comité de seguimiento llevará a cabo la revisión de las diversas medidas de acuerdo con el calendario aprobado, dando cuenta, periódicamente, de su desarrollo y resultados más inmediatos.

A través del seguimiento del desarrollo del Plan se pretenden conseguir, además, los siguientes objetivos específicos:

- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación.

La comisión seguimiento se compone de los mismos integrantes que la comisión de negociación, tiene las siguientes funciones:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisar la implantación del Plan.
- Recabar la información sobre los indicadores.
- Consultar el Modelo "Reglamento de la Comisión de Seguimiento".
- Consultar a la dirección el posible cambio en el compromiso de la empresa con la igualdad, cambio en los recursos necesarios para la consecución del plan.
- Proponer y documentar el plan de mejora que se considere oportuno para la consecución de los objetivos del plan.

- Estar en constante comunicación con el departamento de RRHH o personas responsables de personal, que apoyarán y participarán en el desarrollo y seguimiento del Plan.
- Dejar constancia de las reuniones llevadas a cabo por la Comisión.
- Velar por el cumplimiento de las cláusulas no discriminatorias y acciones positivas recogidas en el convenio colectivo, y realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para garantizar el principio de igualdad y no discriminación.
- Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de igualdad como instrumentos de recogida de información, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones.
- Conocer los casos que por acoso sexual o por razón de sexo se han dirimido a través del protocolo de actuación establecido, y su resultado y velar por el cumplimiento del procedimiento.
- Evaluar anualmente, en relación a cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad, la realización y efectividad de las acciones puestas en marcha.
- Realizar propuestas de mejora del convenio, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, o de corrección de deficiencias existentes.
- Emitir los informes que les sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.
- Informar a la plantilla periódicamente del desarrollo del Plan de igualdad y promover su participación y colaboración recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- Conocer de las sanciones que con motivo del incumplimiento de la normativa de igualdad efectiva entre mujeres y hombres puedan ser impuestas por la Inspección de Trabajo.
- Promover y participar en campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todos/as las /os trabajadoras y trabajadores.

- Respetar la confidencialidad de las reuniones, debiendo poner especial cuidado respecto a los datos e informaciones a la que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en supuestos de violencia de género.

La comisión de seguimiento deberá llevar a cabo el proceso de observación de los avances del Plan que permite internamente, obtener información acerca de su desarrollo y, externamente, dar cuenta de su implementación a las instancias designadas al efecto y reforzar la imagen de empresa implicada en el avance hacia la igualdad.

El seguimiento será flexible, y acompañará al Plan en su desarrollo, evitando cumplir una función exclusiva de control y vigilancia sino más bien verificando que el trabajo previsto se ha realizado, detectando desajustes y proporcionando información de utilidad para la toma de decisiones acerca de cuál es el mejor abordaje de dichas necesidades.

El sistema de seguimiento facilitará la difusión del Plan y la transparencia en la información que se ofrezca, tanto a la propia organización y su entorno, como a las instituciones pertinentes.

Para el seguimiento del Plan de igualdad se utilizarán los indicadores incluidos en las fichas de definición de las acciones.

Los indicadores deben formularse en coherencia con los objetivos, con las brechas de género detectadas y con los resultados perseguidos.

Para dejar evidencia del seguimiento realizado por el Comité de igualdad se dejará acta conforme al "Informe de Seguimiento", propuesto por el Mº de Igualdad.

10. EVALUACIÓN DEL PLAN

En Junio de 2028 se realizará la evaluación del propio plan por la Comisión de seguimiento a través del Plan de mejora, siendo este el último semestre de vigencia, con el objetivo de

detectar aquellas necesidades que se deben tener en cuenta en el siguiente Plan de Igualdad de la empresa.

La evaluación es una fase decisiva del Plan igualdad mediante la cual se realiza una valoración crítica de las intervenciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la fase de ejecución y seguimiento. Esta información nos permite contestar a tres preguntas básicas, que se corresponden con los ejes en torno a los cuales se estructura el proceso de evaluación:

- Evaluación de resultados
 - o Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de igualdad.
 - o Grado de consecución de los resultados esperados.
 - o Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Evaluación del proceso
 - o Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
 - o Grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.
 - o Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - o Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Evaluación del impacto
 - o Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
 - o Cambios en la cultura de la empresa, cambios de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
 - o Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y de hombres.

10.1 Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Durante la vigencia del plan de igualdad la comisión de seguimiento deberá realizar una reunión anual con el objetivo de realizar, como se ha mencionado anteriormente, el seguimiento de cada una de las acciones.

En estos seguimientos deberá acudir todo el personal de la comisión y dejar acta conforme lo descrito en las responsabilidades de la Secretaría. La presidencia será quien moderará las reuniones de seguimiento.

En el caso de que cualquier acción aprobada en el plan de igualdad se vea modificada deberá aprobarse nuevamente por la comisión negociadora al igual que si se incluyen acciones nuevas al haberse logrado las anteriores planteadas en el Anexo 1.

Si existiesen discrepancias en la formulación de acciones, la comisión negociadora deberá reformular la acción para de manera consensuada pueda quedar definida y además una vez aprobada ponerla a disposición del personal de la empresa.

La cronología de seguimiento de las nuevas acciones incluidas se incluirá en la propia ficha de acción, a su vez se expone en el punto anterior de vigencia del plan y calendario.

No será necesario volver a subir la documentación relativa a la modificación de cada una de las acciones en el Regcon ni tampoco será necesario realizar una comunicación al ministerio en el caso de que se modifiquen los integrantes de la comisión seguimiento (según indicaciones de la Dirección General de trabajo).

No obstante, se debe mencionar que en el caso de que se dieran cualquiera de las situaciones siguientes se debería de hacer una nueva modificación del plan de igualdad y su posterior aprobación y registro en el:

El plan de igualdad deberá revisarse siempre cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

10.2 Plan de Mejora

Una vez obtenidos los datos de la fase de seguimiento y evaluación durante los 4 años de vigencia del Plan de igualdad, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados y ver si hay desviaciones importantes, dificultades, si se proponen correcciones etc.

Para ello se elaborará el informe denominado Plan de Mejora el cual integra la decisión estratégica de la empresa con respecto a la Igualdad de Oportunidades basada en los resultados obtenidos del seguimiento y de la evaluación del Plan de igualdad. Esta decisión incorpora los cambios necesarios para reforzar los puntos fuertes y corregir las áreas de mejora de la empresa en esta materia.

Es por tanto que la comisión negociadora se reunirá nuevamente para proponer el plan de mejora y que éste sea aprobado por todos los integrantes de la comisión.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación y valorar adecuadamente los resultados obtenidos en la empresa tras la ejecución del Plan de igualdad se realizarán las siguientes tareas:

1º Recopilación de la documentación e información generada en el proceso de seguimiento de la ejecución del Plan.

2º Cumplimentación de cuestionarios específicos de evaluación del Plan por parte de la dirección, la Comisión de Seguimiento y la plantilla. Con el objetivo de verificar los cambios acontecidos en cuanto a igualdad de género se refiere y la visión de estos grupos de interés.

3º Análisis y valoración de la información obtenida con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución para corregirlas o potenciarlas.

4º Elaboración una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de oportunidades en la empresa.

Todo ello quedará recogido en el informe final que se realizará en Junio de 2028 denominado "Plan de Mejora"

Ante cualquier discrepancia durante el seguimiento y evaluación del plan, la comisión negociadora/comisión de seguimiento podrá acudir al órgano de resolución de conflictos de la comunidad autónoma correspondiente.

11. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación.

12. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

En representación de CTA

Leonardo Bueno Navarro

Director Económico Financiero, RRHH y
Servicios generales

Antonio Martínez Cortés

Responsable de Recursos

**En representación de los/as
trabajadores/as**

Josefa Bermudo Bejarano

CC.OO

Carlos Ramos Haynes

UGT



Anexo 1. Fichas detalladas de medidas

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación.					
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CRONOGRAMA
1.1.1	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas.	RRHH	Personas candidatas	Anual
1.1.2	Disponer de información estadística, desagregada por colectivos, delegaciones y áreas, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento y a todos los Comités de empresa.	Nº de candidaturas por colectivo presentadas. Número de personas por colectivo preseleccionadas/os / Número de personas presentadas Número de personas por colectivo seleccionadas/os / número de personas preseleccionadas	RRHH	Personal CTA	Anual
1.1.3	Información a toda la plantilla al inicio de un nuevo proceso de selección	Registro de comunicaciones, espacio público en la web corporativa con las ofertas de empleo publicadas	RRHH	Personal CTA	Permanente
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos.					
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINARIAS	CRONOGRAMA

1.2.1	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías, secciones y puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento y Comités de empresa.	Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, categorías, secciones y puestos.	RRHH	Personal CTA	Anual
1.2.2	Acción positiva en la contratación de mujeres en puestos de dirección, por ser el sexo infrarrepresentado. Cualquier vacante en puestos de dirección será ocupada por el sexo menos representativo en idoneidad de condiciones, hasta superar como mínimo el 30% en la proporcionalidad entre hombres y mujeres en puestos de dirección	N.º de vacantes, total de candidaturas presentadas por vacante, procesos de selección realizados y contrataciones.	RRHH	Personas candidatas	Permanente

FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CRONOGRAMA
2.1.1	Impartir acciones de formación específica en materia de igualdad de oportunidades, diversidad y gestión de RRHH diversa a las Dirección de la empresa, al personal responsable de Recursos Humanos y a mandos intermedios.	Nº de personas formadas según departamento y categoría/puesto de trabajo / Nº de integrantes de cada departamento y categoría/puesto de trabajo	RRHH	Personal CTA	2024

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.: Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de la plantilla, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las personas trabajadoras en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CRONOGRAMA
2.2.1	Comunicar las acciones formativas a toda la plantilla por los canales de difusión y comunicación que utilice la empresa	Fecha y documento de comunicación de acciones formativas a la plantilla. -Nº de personas informadas del procedimiento desagregado por sexo	RRHH	Personal CTA	Anual
2.2.2	Realizar una consulta anual a toda la plantilla, previa a la realización del programa de formación, donde las personas puedan expresar sus inquietudes y observaciones respecto de la formación	Comunicaciones realizadas, encuestas, resultados de las encuestas	RRHH	Personal CTA	Anual
2.2.3	Realizar un registro de toda la formación realizada al año, con perspectiva de género	Plan de formación y registro de formación realizada	RRHH	Personal CTA	Anual
2.2.4	Establecer un procedimiento interno para la obtención de un Plan Individual de Formación (PIF)	Comunicación anual a toda la plantilla, informando del procedimiento, número de solicitudes aprobadas/rechazadas (justificación del rechazo) y titulaciones obtenidas. Información con perspectiva de género	RRHH	Personal CTA	2025

CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN					
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de la plantilla, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.					
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CRONOGRAMA

3.1.1	<p>Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, salas de descanso, circulares, nómina, etc.).</p>	<p>Nº de vacantes publicadas y comunicadas / Nº de vacantes convocadas.</p>	RRHH	Personal CTA	Permanente
3.1.2	<p>Crear un registro que permita conocer las promociones que se hayan dado, actualizándolo periódicamente.</p>	<p>Número promociones registrados</p>	RRHH	Personal CTA	Anual
3.1.3	<p>Crear un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, actualizándolo periódicamente.</p>	<p>Nº de niveles de estudios formación registrados</p>	RRHH	Personal CTA	Anual
3.1.4	<p>En departamento o áreas masculinizados, a igualdad de condiciones, priorizar la promoción de mujeres.</p>	<p>Registro anual con número de personas diferencias por sexo de todos los departamentos y áreas de CTA</p>	RRHH	Personal CTA	Permanente
3.1.5	<p>Para todas las nuevas vacantes y ofertas de empleo, abrir un proceso de recogida de propuestas de candidaturas internas, que tendrán preferencia sobre las candidaturas externas, para que favorezcan las posibilidades reales de promoción, teniendo en consideración la antigüedad y formación. El anuncio de las convocatorias se hará cumpliendo con el Art. 14 del convenio sectorial</p>	<p>Número de ofertas de empleo, comunicados realizados a toda la plantilla por cada nueva vacante, número de candidaturas presentadas por oferta y número de promociones realizadas, indicando puestos y grupos profesionales en las promociones</p>	RRHH	Personal CTA	Permanente

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.: Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CRONOGRAMA
3.2.1	Promover la participación de las trabajadoras en la formación dirigida al desarrollo de la carrera profesional.	Número de mujeres formadas en desarrollo profesional/ número total de personas formadas.	RRHH	Personal CTA	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.3.: Garantizar la correcta clasificación profesional de todo el personal empleado.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CRONOGRAMA
3.3.1	Según las desviaciones observadas en el diagnóstico de situación, encuadrar correctamente a todas las personas, según su puesto de trabajo y actividad funcional. La corrección se hará de forma progresiva, priorizando a aquellas personas que están actualmente en los grupos profesionales con menores retribuciones. Se planificará el calendario de actuaciones y se comunicará a toda la plantilla esta medida del plan de igualdad, informando del calendario previsto	Registro retributivo 2024 y 2025. Revisión de todos los puestos de trabajo y su correlación con los grupos profesionales del convenio sectorial	RRHH	Personal CTA	Primer año vigencia Plan de Igualdad

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del género, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CRONOGRAMA
4.1.1	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar, solicitados, concedidos y los denegados con justificación en su caso.	Documento de registro anual realizado. Nº de mujeres y hombres que han demandado/disfrutado/ denegado de los derechos	RRHH	Personal CTA	Anual
4.1.2	Se realizará una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal	Encuesta realizada Nº de personas que contestan Informe de resultados de la encuesta	RRHH	Personal CTA	Bianual
4.1.3	Adecuar los objetivos a la reducción de jornada.	Índice de adecuación de objetivos a la Jornada Reducida	RRHH	Personal CTA	Permanente
4.1.4	Extender la flexibilidad horaria a todos los departamentos.	Publicación anual y comunicado por correo electrónico del calendario laboral, quedando recogida la flexibilidad laboral para toda la plantilla	RRHH	Personal CTA	Anual
4.1.5	Guía de permisos para el ejercicio corresponsable y la conciliación y puesta a disposición en un espacio web corporativo, de fácil acceso. Comunicado periódico (anual) informando de la guía de permisos	Guía de permisos. Comunicados anuales informando a toda la plantilla de la publicación de la guía de permisos y su localización	RRHH	Personal CTA	2026
4.1.6	Permiso retribuido de 24 horas/año para el acompañamiento médico de hijos/as, hijastros/as, cónyuge, pareja de hecho,	Registro anual desagregado por sexos, del uso de esta medida, para su seguimiento y evaluación	RRHH	Personal CTA	Permanente



	conviviente y familiares de primer grado de afinidad				
4.1.7	Posibilidad de disfrutar del permiso retribuido de 5 días del RD 5/2023 de 28 de junio en días no consecutivos mientras dure la hospitalización y/o el reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado.	Registro anual de los días disfrutados como permiso retribuido, tanto consecutivos como discontinuos, con perspectiva de género	RRHH	Personal CTA	Anual
4.1.8	Tiempo necesario para pruebas/tratamiento de enfermedades raras, graves o crónicas de familiares de primer grado de afinidad, cónyuge o pareja de hecho	Registro anual desagregado por sexos, del uso de esta medida, para su seguimiento y evaluación	RRHH	Personal CTA	Anual
4.1.9	El día que se acuda a una urgencia médica de familiar de primer grado, continuar en Teletrabajo	Registro anual desagregado por sexos, del uso de esta medida, para su seguimiento y evaluación	RRHH	Personal CTA	Anual
4.1.10	Opción de hasta Teletrabajo 100% en caso de embarazo (a partir del 4º mes) y en tratamientos de fertilidad, para todo el personal empleado en esta	Registro anual desagregado por sexos, del uso de esta medida, para su seguimiento y evaluación	RRHH	Personal CTA	Anual
4.1.11	Permiso no retribuido de 1 mes para facilitar la adopción internacional.	Solicitudes del permiso	RRHH	Personal CTA	A demanda
4.1.12	6 días de permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho y familiares de primer grado de afinidad, en caso internacional.	Registro anual desagregado por sexos, del uso de esta medida, para su seguimiento y evaluación	RRHH	Personal CTA	Anual
4.1.13	Permiso sin sueldo de hasta 1 mes/año fraccionable en un máximo de 4 veces	Solicitudes del permiso y tramos disfrutados	RRHH	Personal CTA	A demanda



RETRIBUCIONES					
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres					
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CRONOGRAMA
5.1.1	Analizar las posibles diferencias salariales que se producen por género y por centro de trabajo a igualdad e idoneidad de condiciones de trabajo. Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de acción para su corrección.	Realizar documento de análisis. Negociar con la comisión de Seguimiento medidas correctoras si fueran necesarias.	RRHH	Personal CTA	Anual
5.1.2	Adaptación de los objetivos y bonificación salarial para reducciones de jornada superiores a 1/8	1. Registro de todas las adaptaciones de jornada Adenda al acuerdo de contrato con la adaptación de los objetivos, según reducción de jornada	RRHH	Personal CTA	Permanente
5.1.3	Posibilidad de solicitar el anticipo de una nómina o paga extra.	Nº de solicitudes al año, desagregado por sexo	RRHH	Personal CTA	Anual
5.1.4	Plan de Retribución Flexible (restaurant, transporte y gympass)	Nº de personas adheridas al año. Información desagregada por sexo	RRHH	Personal CTA	Anual
5.1.5	Publicación del resumen de los registros retributivos anuales 2024-2027	Comunicado a toda la plantilla en el primer trimestre del año, dando a conocer el RR	RRHH	Personal CTA	Anual



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CRONOGRAMA
6.1.1	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH	Personal CTA	Primer año vigencia Plan de Igualdad
6.1.2	Difundir a toda la plantilla el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Protocolo realizado y difundido. Canales de difusión utilizados	RRHH	Personal CTA	Desde la aprobación del Plan de Igualdad
6.1.3	Incluir formación obligatoria a la Comisión de instructora y a mandos intermedios sobre prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo	Nº de cursos y personas formadas	RRHH	Personal CTA	2024
6.1.4	Realizar una formación obligatoria a toda la plantilla y una más específica a la comisión.	Personas formadas, desagregadas por puestos de trabajo y sexo	RRHH	Personal CTA	2024
6.1.5	Campaña de sensibilización con comunicados a toda la plantilla	Registro con muestras de comunicados enviados y fechas	RRHH	Personal CTA	2025
6.1.6	Formulario breve online para presentar una denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo	Registro de uso	RRHH	Personal CTA	Primer año vigencia Plan de Igualdad

SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO



OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CRONOGRAMA
7.1.1	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	RRHH	Personal CTA	Anual
7.1.2	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar	Incorporación de la perspectiva de género	RRHH	Personal CTA	Anual
7.1.3	Compromiso de la dirección con la desconexión digital a partir de las 20:00 h y hasta las 7:00 h del día laboral siguiente	Comunicados periódicos informando	RRHH	Personal CTA	Permanente
7.1.4	Renovación del material para el correcto desarrollo del teletrabajo con opción de optar a herramientas ergonómicas (pantalla, teclado, ratón, etc.)	Registro de renovación, especificando el número de materiales entregados	RRHH	Personal CTA	Permanente
7.1.5	Protocolo para la reincorporación del personal empleado que ha estado con incapacidad temporal por enfermedad.	Creación y difusión del protocolo	RRHH	Personal CTA	Permanente

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Concienciar e informar a toda la plantilla de lo que es la violencia de género, cómo actuar ante casos de esta índole y que conozcan los derechos de las mujeres que son víctimas de violencia de género.

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CRONOGRAMA
8.1.1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	RRHH	Personal CTA	2026
8.1.2	Equiparar el 100% del salario en caso de baja por VG.	Registro anual desagregado por sexos	RRHH	Personal CTA	Permanente
8.1.3	Utilización del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la empresa.	Revisar las comunicaciones	RRHH RRHH	Personal CTA	Permanente
8.1.4	Seguro Médico para víctimas de violencia de género que sea personal CTA	Registro anual desagregado por sexos	RRHH	Personal CTA	Permanente
8.1.5	Adaptación de la jornada con opción de hasta el 100% de teletrabajo durante 1 año	Registro anual desagregado por sexos	RRHH	Personal CTA	Permanente
8.1.6	Permiso retribuido para acompañamiento a víctimas de violencia de género (familiar 1º grado)	Registro anual desagregado por sexos	RRHH	Personal CTA	Permanente

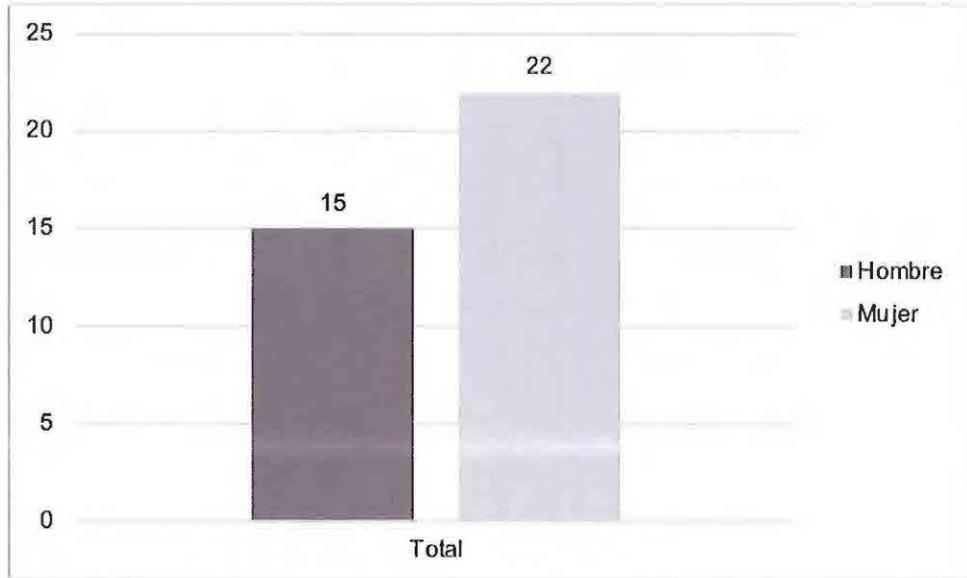


COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN					
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades					
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	CRONOGRAMA
9.1.1	Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los medios de comunicación de la empresa	Documento que acredite la comunicación a toda la plantilla Medio de difusión utilizado	RRHH	Personal CTA	Desde su aprobación
9.1.2	Formación a toda la plantilla en el uso del lenguaje inclusivo no sexista	Registro anual de formación realizada	RRHH	Personal CTA	2024
9.1.3	Publicación de CTA de una guía de Buenas Prácticas de uso del lenguaje inclusivo y no sexista	1. Publicación de la guía BBPP en la web corporativa Comunicado anual informando de la guía de BBPP en el uso del lenguaje inclusivo y no sexista de CTA	RRHH	Personal CTA	2026
9.1.4	Grupo de trabajo para la revisión de toda la comunicación interna y externa, que garantice un uso del lenguaje inclusivo	Registro de toda la actividad y documentación revisada	RRHH	Personal CTA	Primer semestre de 2025
9.1.5	Buzón de sugerencias de igualdad. Bandeja de entrada habilitada para todos los miembros de la comisión de seguimiento. Ubicación en un espacio en la web corporativa con un breve formulario y la posibilidad de mantener el anonimato	1. Comunicado anual a toda la plantilla, informando de la existencia del buzón de igualdad para quejas y sugerencias 2. Registro con todas las comunicaciones del buzón de igualdad	RRHH	Personal CTA	Primer semestre 2024

		Publicación anual a la plantilla de las sugerencias y quejas recibidas. Información de aquellas actuaciones que la comisión de seguimiento acuerda para dar respuesta y solución, según su viabilidad.			
9.1.6	Calendario de comunicaciones a la plantilla en días relevantes para la igualdad	Comunicados y fechas	RRHH	Personal CTA	2025
9.1.7	Espacio de igualdad en la página web corporativa <i>corporaciontecnologica.com</i> con la publicación del I Plan de Igualdad	Publicación en la web	RRHH	Personal CTA	2025
9.1.8	Promoción y difusión del I Plan de Igualdad en los canales habituales de la fundación CTA	Registro de las acciones de comunicación	RRHH	Personal CTA	Desde su aprobación
9.1.9	Formación a toda la plantilla en el uso del lenguaje inclusivo y no sexista	N.º de personas formadas, con perspectiva de género.	RRHH	Personal CTA	2024

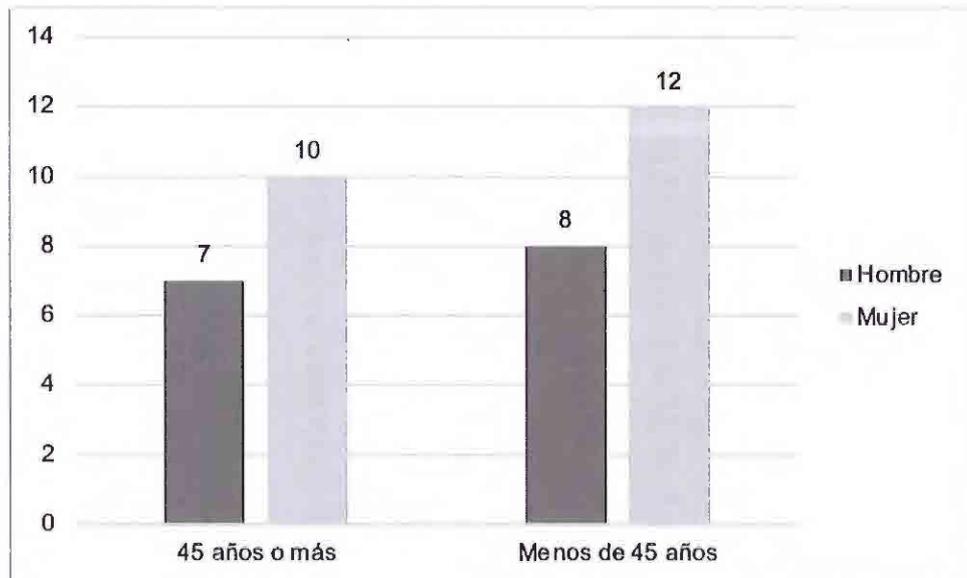
Anexo 2. Resultados cuestionarios a plantilla.

Sexo



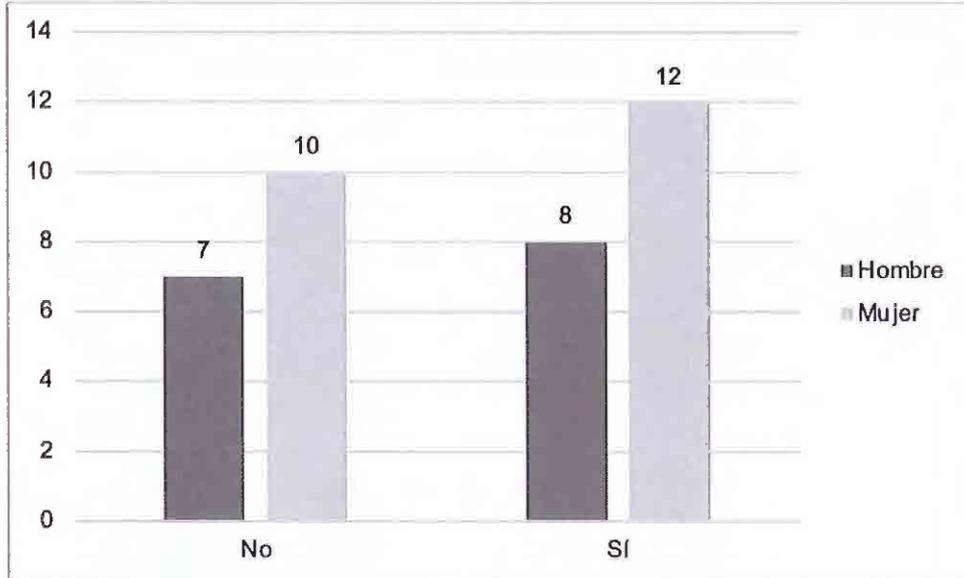
Edad

Edad	Hombre	Mujer	Total general
45 años o más	7	10	17
Menos de 45 años	8	12	20
Total general	15	22	37



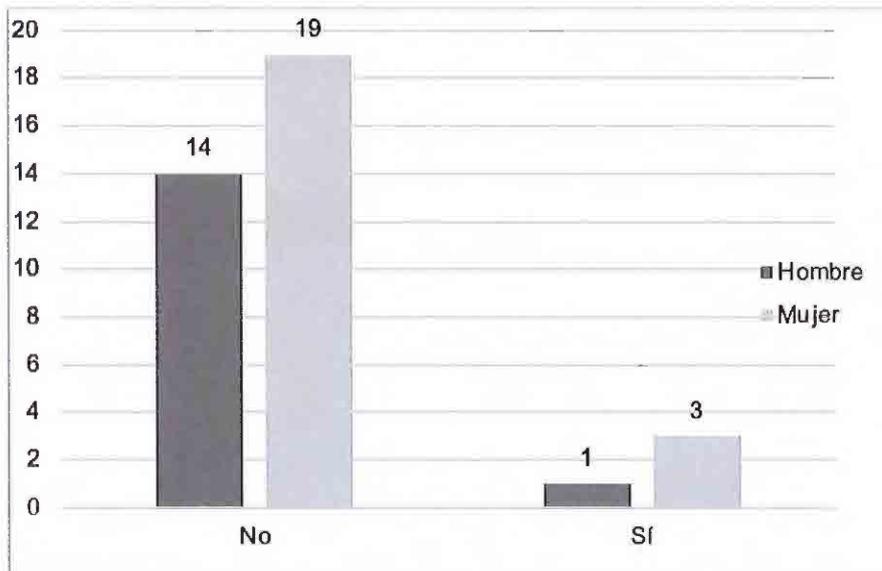
Responsabilidad del cuidado de hijos/as

	Hombre	Mujer	Total general
No	7	10	17
Sí	8	12	20
Total general	15	22	37



Responsabilidad del cuidado de otras personas dependientes

	Hombre	Mujer	Total general
No	14	19	33
Sí	1	3	4
Total general	15	22	37

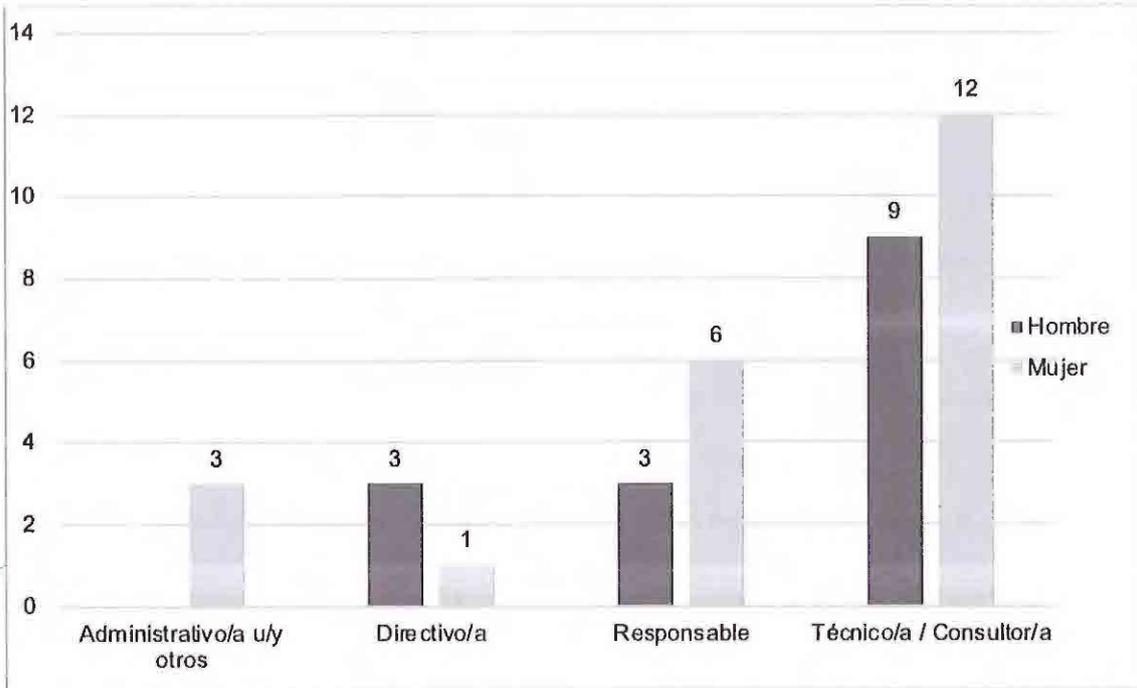


Puesto

Puesto	Hombre	Mujer	Total general
--------	--------	-------	---------------

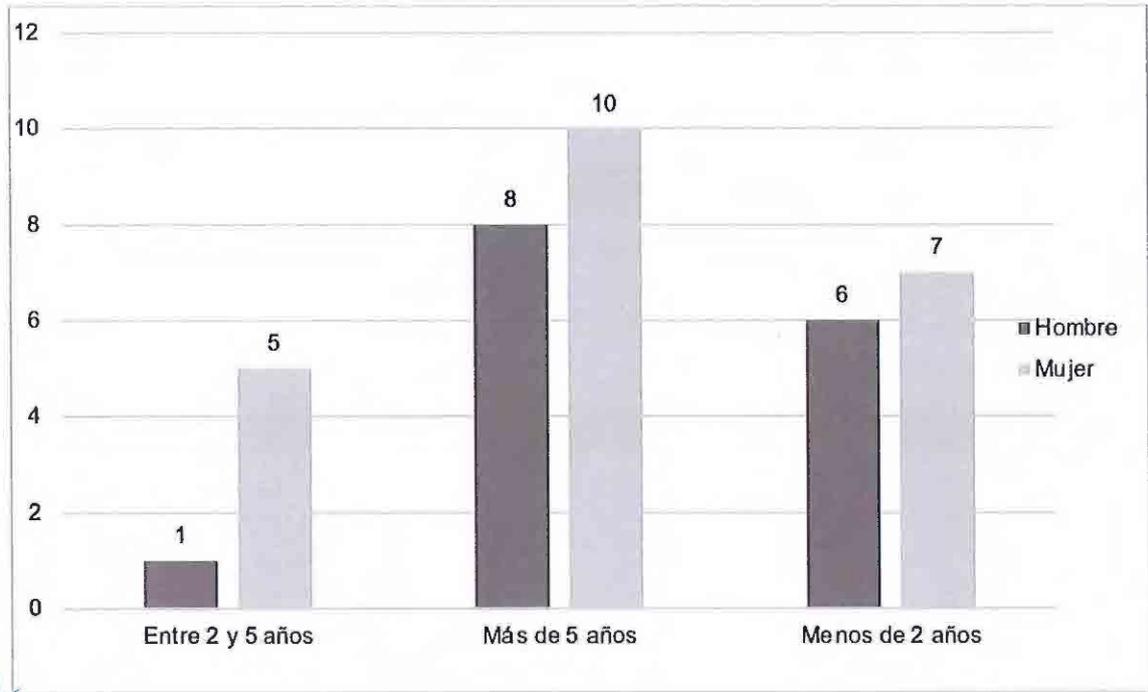
Handwritten blue notes and signatures on the left margin.

Administrativo/a u/y otros	0	3	3
Directivo/a	3	1	4
Responsable	3	6	9
Técnico/a / Consultor/a	9	12	21
Total general	15	22	37



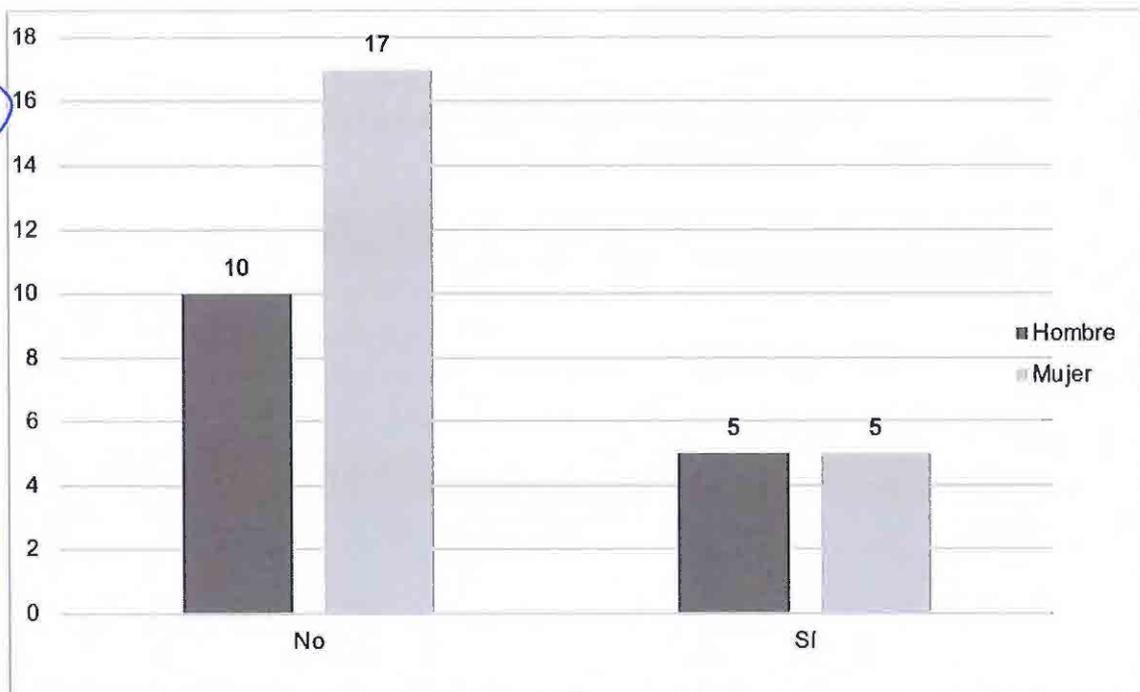
Antigüedad en la empresa

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
Entre 2 y 5 años	1	5	6
Más de 5 años	8	10	18
Menos de 2 años	6	7	13
Total general	15	22	37



¿Tienes personal a cargo?

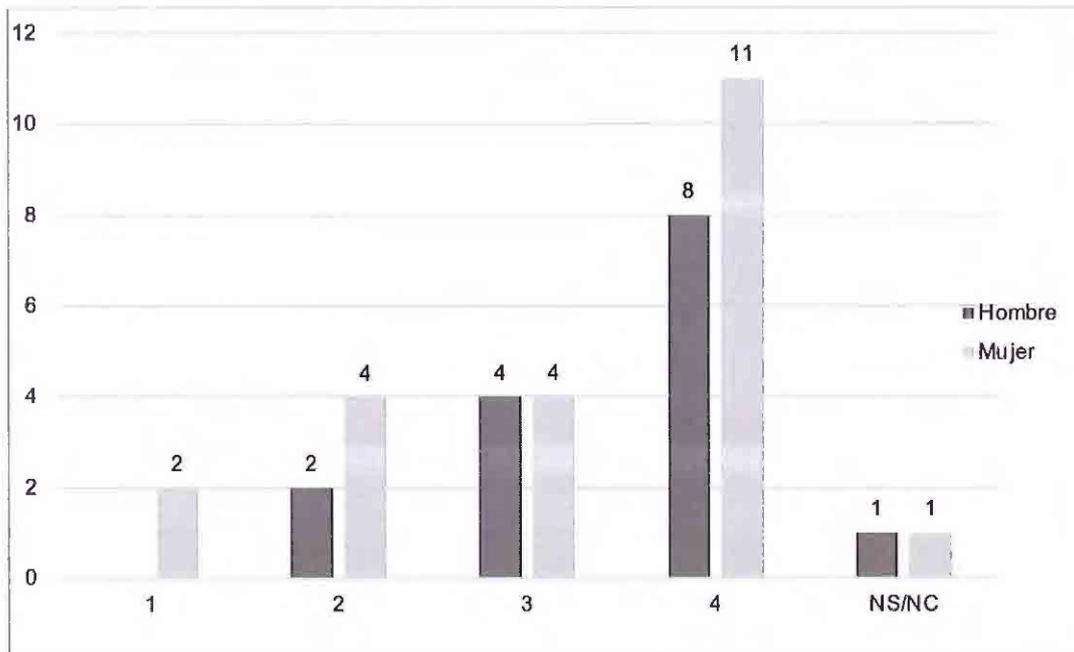
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
No	10	17	27
Sí	5	5	10
Total general	15	22	37



En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto)Ns/Nc (No sabes/no contestas)

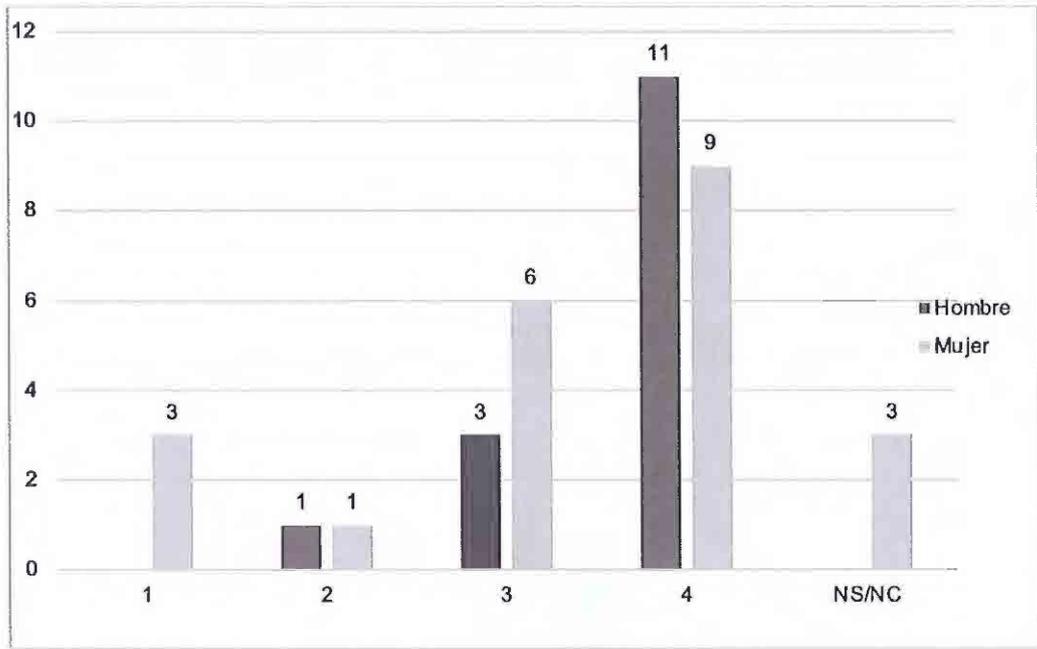
1. En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

	Hombre	Mujer	Total general
1	0	2	2
2	2	4	6
3	4	4	8
4	8	11	19
NS/NC	1	1	2
Total general	15	22	37



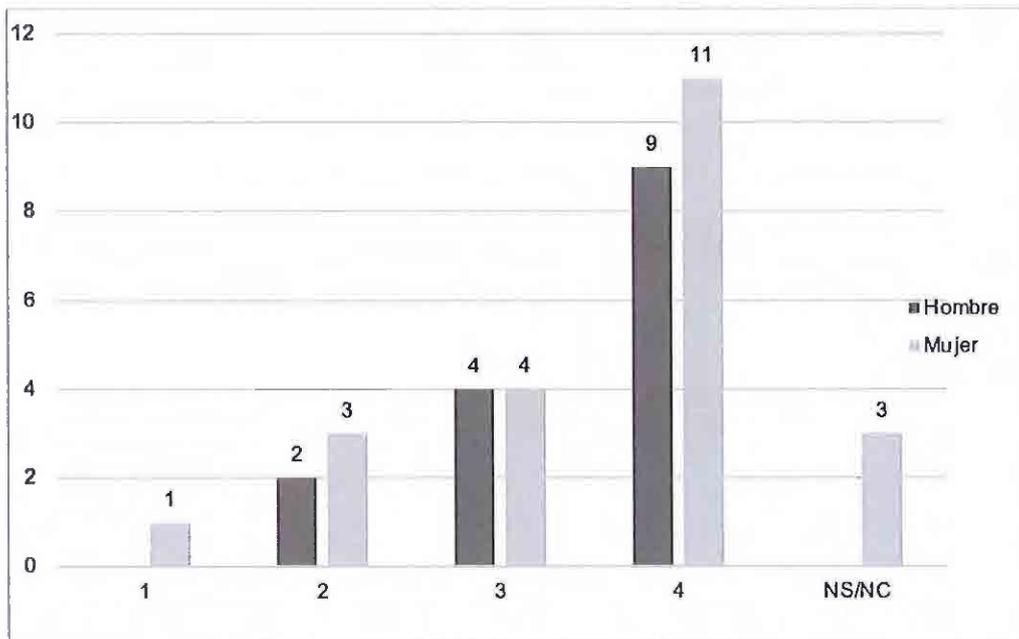
2. La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

	Hombre	Mujer	Total general
1		3	3
2	1	1	2
3	3	6	9
4	11	9	20
NS/NC		3	3
Total general	15	22	37



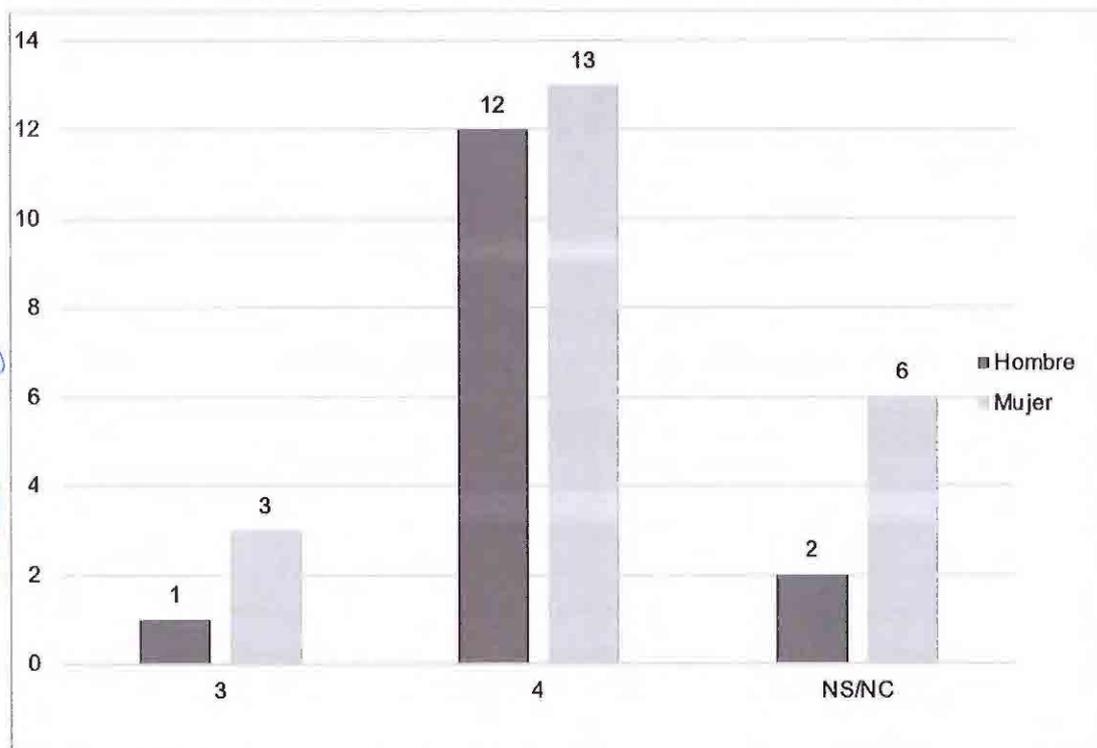
3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.

	Hombre	Mujer	Total general
1		1	1
2	2	3	5
3	4	4	8
4	9	11	20
NS/NC		3	3
Total general	15	22	37



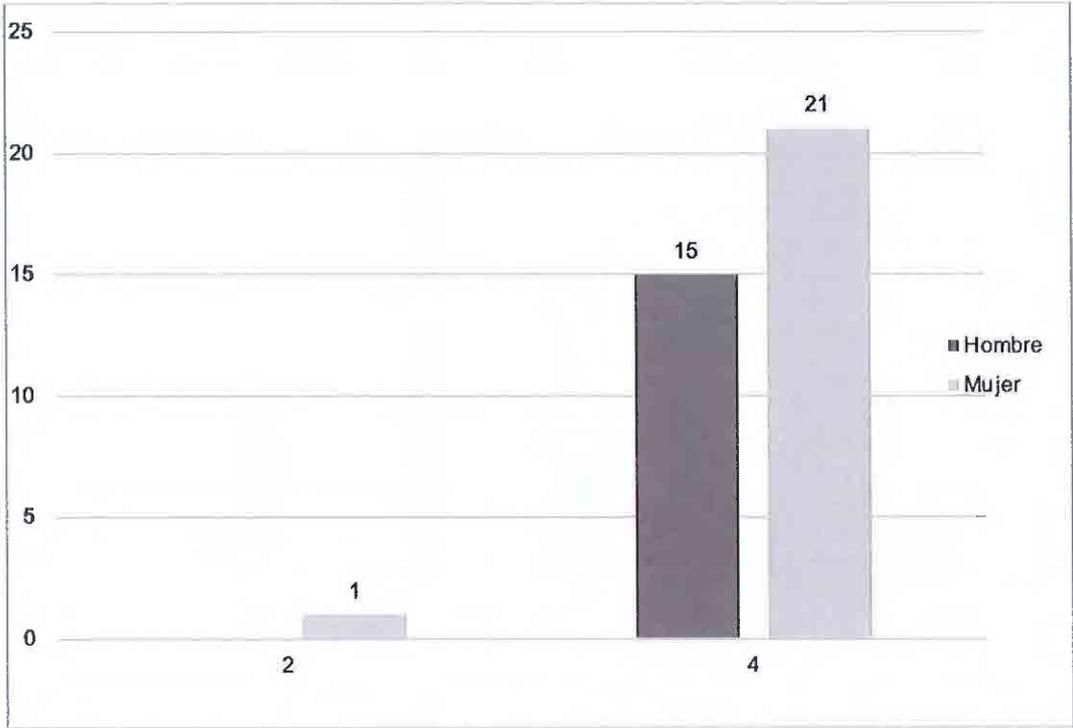
4. La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.

	Hombre	Mujer	Total general
3	1	3	4
4	12	13	25
NS/NC	2	6	8
Total general	15	22	37



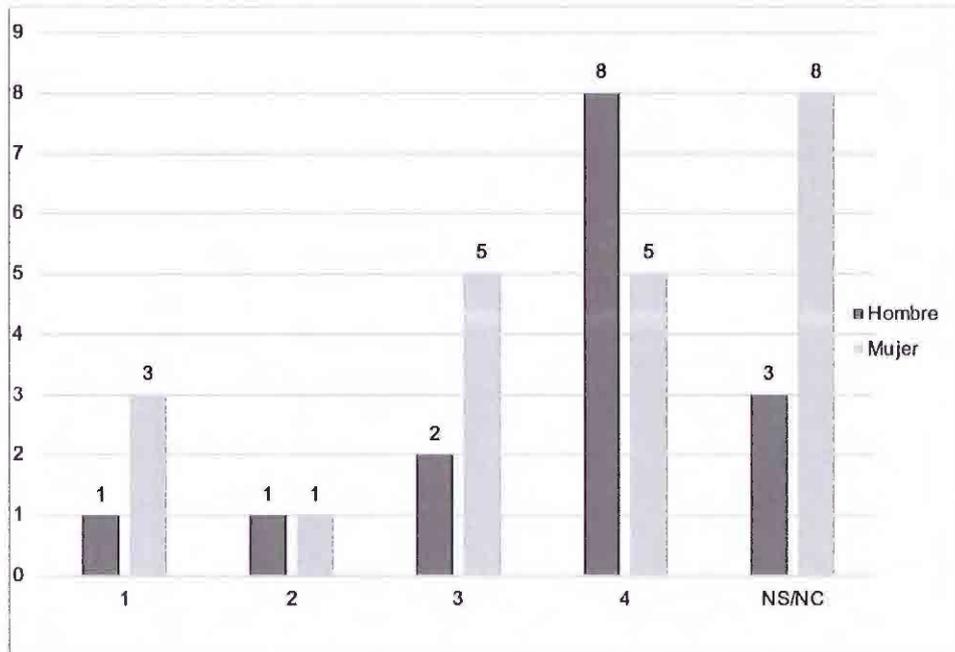
5. La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

	Hombre	Mujer	Total general
2		1	1
4	15	21	36
NS/NC	2	6	8
Total general	17	28	46



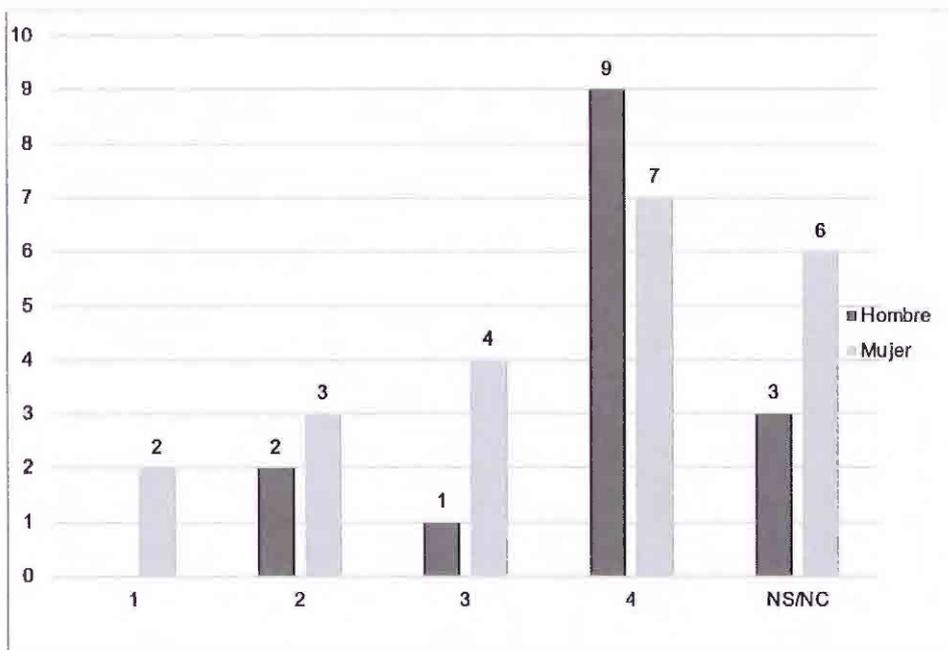
6. A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
1	1	3	4
2	1	1	2
3	2	5	7
4	8	5	13
NS/NC	3	8	11
Total general	15	22	37



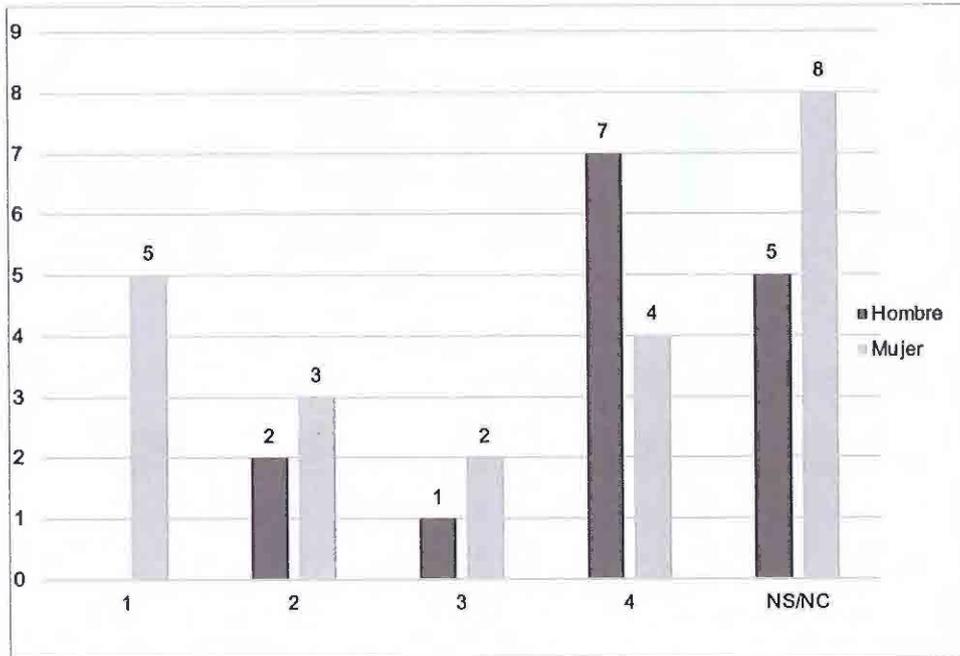
7. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
1		2	2
2	2	3	5
3	1	4	5
4	9	7	16
NS/NC	3	6	9
Total general	15	22	37



8. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
1		5	5
2	2	3	5
3	1	2	3
4	7	4	11
NS/NC	5	8	13
Total general	15	22	37

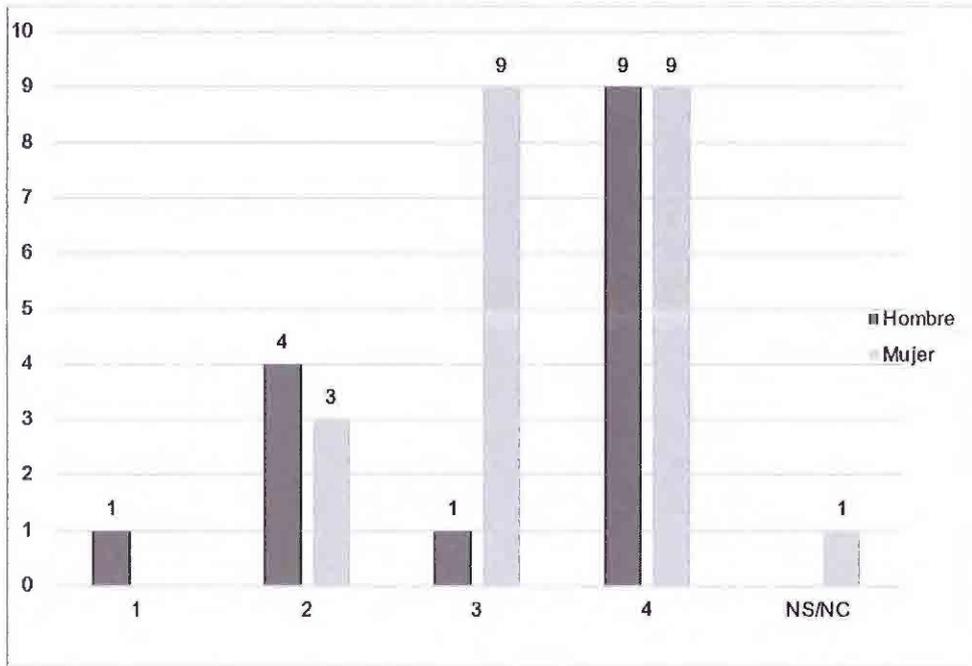


Handwritten signature in blue ink.

9. Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

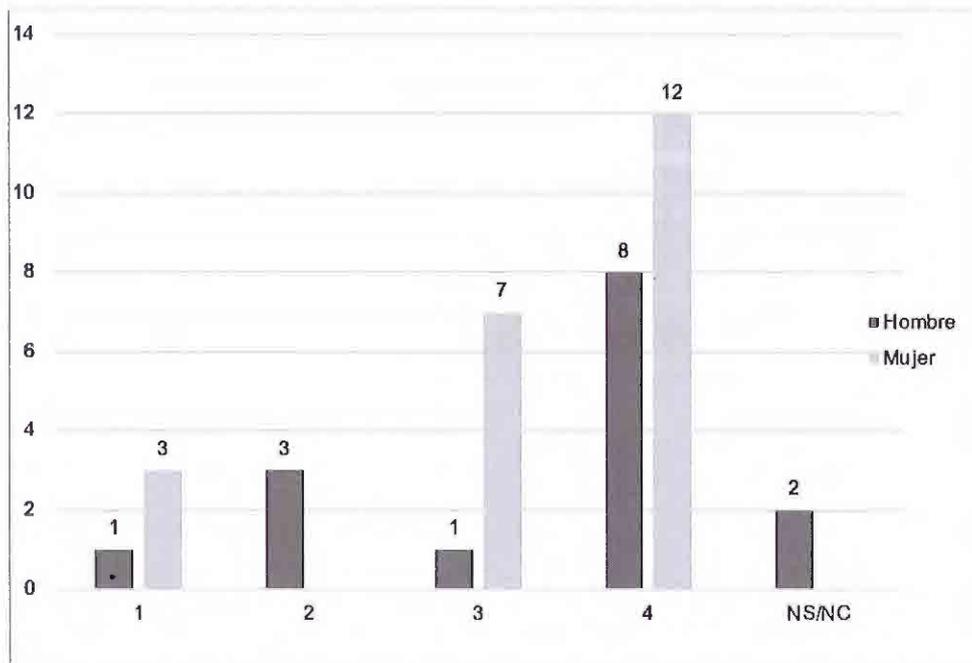
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
1	1		1
2	4	3	7
3	1	9	10
4	9	9	18
NS/NC		1	1
Total general	15	22	37

Handwritten signature in blue ink.



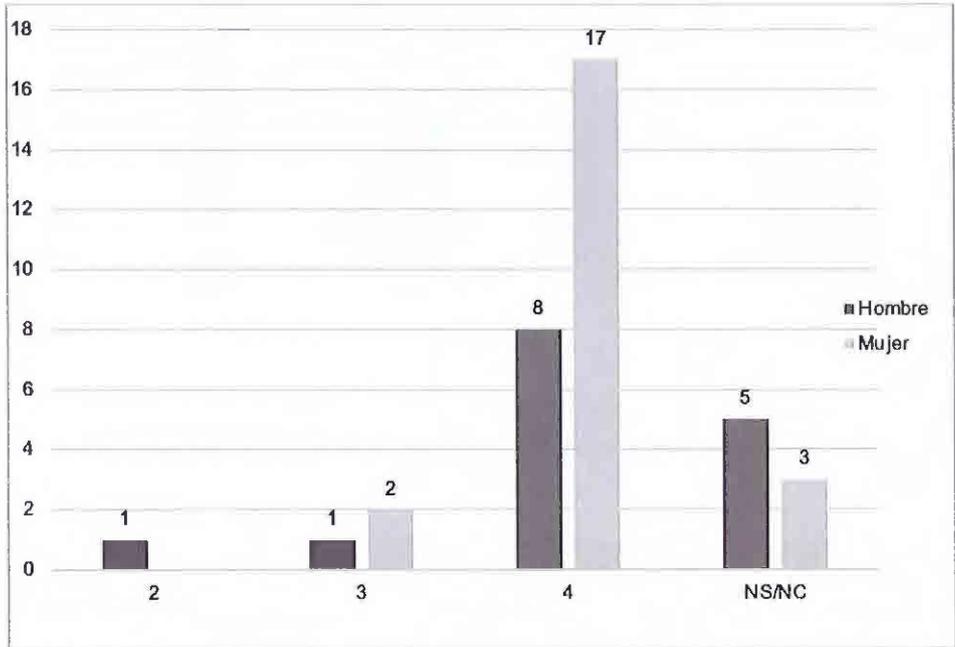
10. La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
1	1	3	4
2	3	0	3
3	1	7	8
4	8	12	20
NS/NC	2	0	2
Total general	15	22	37



11. La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable).

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
2	1		1
3	1	2	3
4	8	17	25
NS/NC	5	3	8
Total general	15	22	37



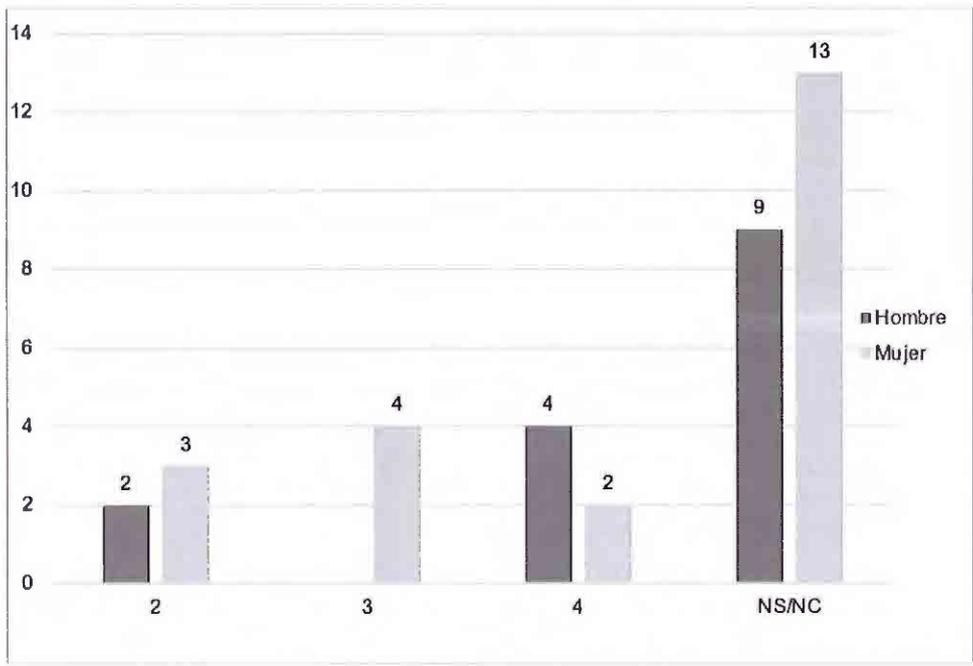
[Handwritten signatures and scribbles in blue ink]

12. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
2	2	3	5
3		4	4
4	4	2	6
NS/NC	9	13	22
Total general	15	22	37

[Handwritten signature in blue ink]

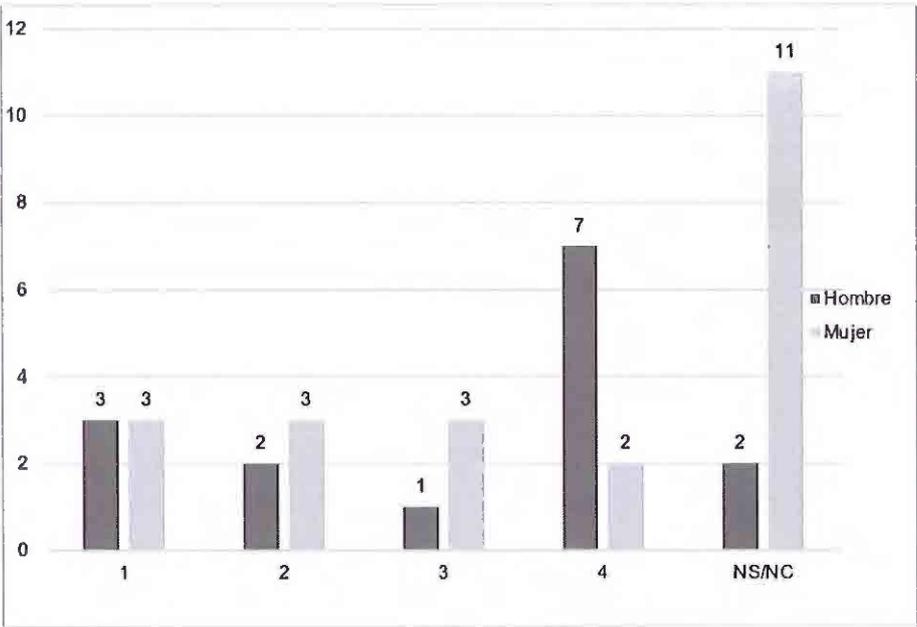
[Handwritten blue scribbles]



13. 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.

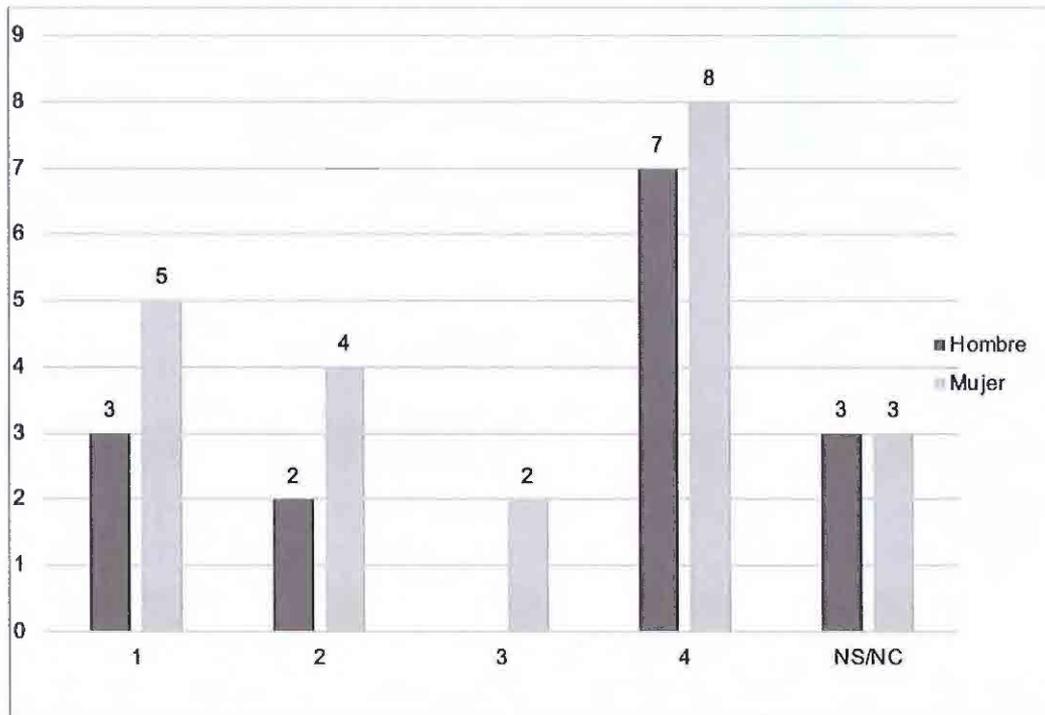
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
1	3	3	6
2	2	3	5
3	1	3	4
4	7	2	9
NS/NC	2	11	13
Total general	15	22	37

[Handwritten blue scribbles]



14. La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

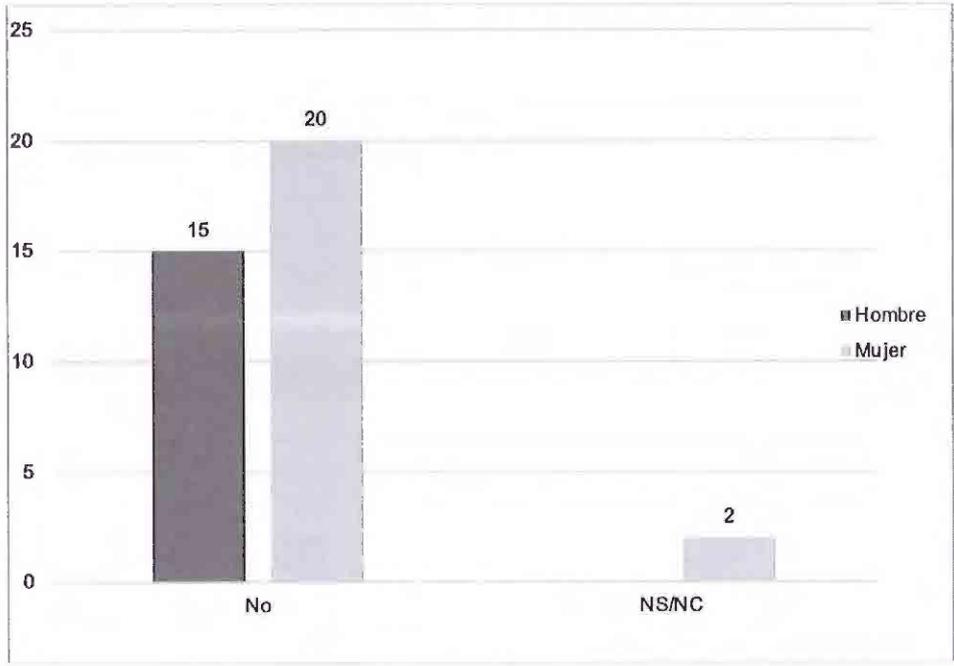
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
1	3	5	8
2	2	4	6
3		2	2
4	7	8	15
NS/NC	3	3	6
Total general	15	22	37



15. ¿Ha sido testigo o conocedor/a de un caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en ámbito de la empresa?

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
No	15	20	35
NS/NC		2	2
Total general	15	22	37

[Handwritten signature]

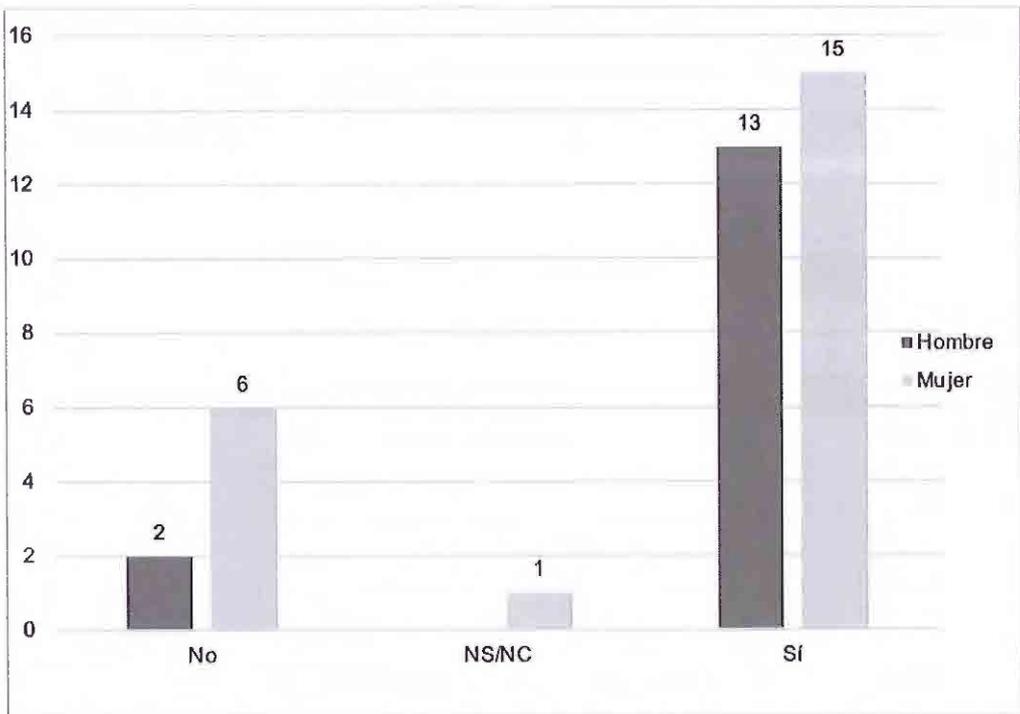


PLAN DE IGUALDAD

16. La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad.

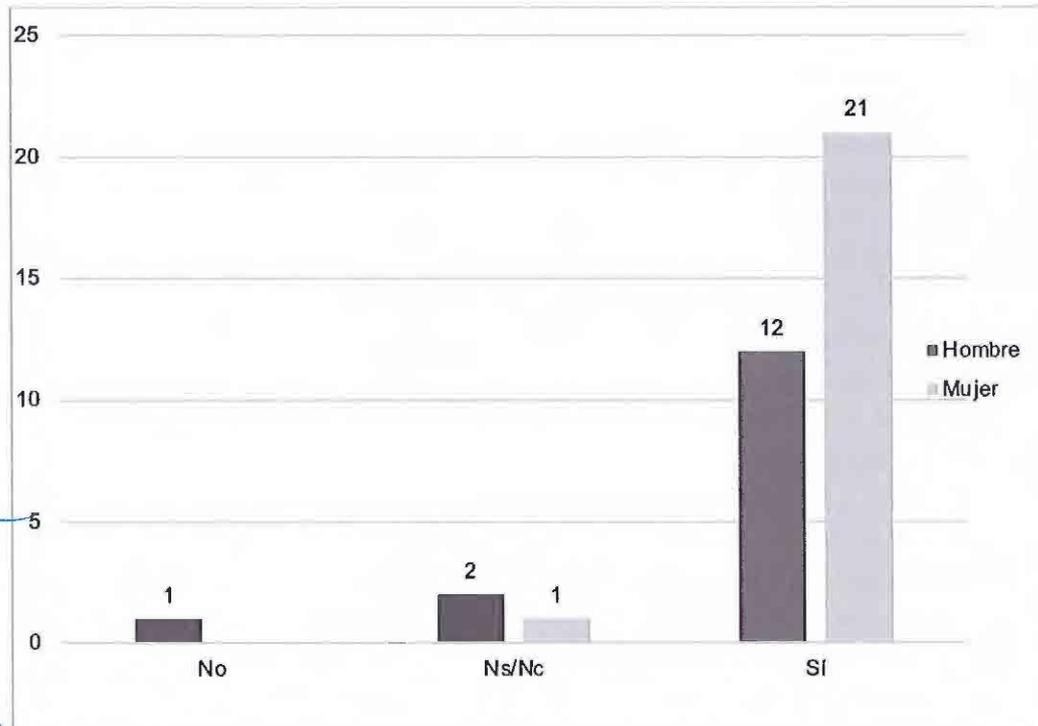
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
No	2	6	8
NS/NC		1	1
Sí	13	15	28
Total general	15	22	37

[Handwritten signature]



17. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en tu empresa?

Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
No	1		1
Ns/Nc	2	1	3
Sí	12	21	33
Total general	15	22	37



¿Por qué?

Necesario tener un plan estratégico y medidas concretas
Creo que no es necesario por la igualdad que ya existe en la cultura de la empresa.
Es necesario.
Para asegurar el trato igualitario, con independencia del género de las personas
Considero que es una medida fundamental para el desarrollo de entornos laborales equitativos, productivos.
Base para la igualdad
La igualdad de oportunidades sin sesgo de ningún tipo es necesario en toda empresa o grupo social.
Para continuar manteniendo la igualdad entre hombres y mujeres que ya viene realizando la empresa.
Creo que es necesario que exista algún tipo de plan que pueda ayudar a reducir importantes diferencias salariales en puestos similares, con cv similares y desempeños similares.
Es algo fundamental y no tan obvio en muchos casos.
1) Sobre todo en política salarial es necesario tener y aplicar cierta política entre puestos de características similares para equiparar salarios entre compañeros y

compañeras que ocupan exactamente el mismo puesto. También hay un desnivel en cuanto a que unos compañeros (del mismo puesto) tienen objetivos contractuales y otros no. También las nóminas son bastantes diferentes de unos compañeros a otros.

Formalmente no existe ningún impedimento para la igualdad. En realidad siento que el techo de cristal lo tengo yo como hombre. Me siento profundamente discriminado, con tanta promoción del papel de la mujer, como "ingeniera", "empresaria", "innovadora", "estudiante STEM", etc, y estoy seguro que no podría aspirar a puesto de dirección media por el simple hecho de ser varón. Este comentario no podría expresarlo de manera pública. Sin embargo, si pienso existe un techo de cristal para la mujer en puestos alta dirección. En resumen, distinguiría entre niveles empleados (los pobres sufrimos discriminación al varón) y la alta dirección (donde curiosamente no veo mujeres), pienso es un fenómeno que no se limita a CTA. Por ejemplo: en eventos públicos simplemente es más "cool" presentar una mujer tecnóloga que un hombre.

La implementación de un Plan de Igualdad es una decisión estratégica y ética comprometida con la equidad y el respeto hacia sus empleados y empleadas.

Creo que es un requisitos administrativo/legal sin mucho sentido

No sólo por la exigencia legal, sino también por la necesidad de implantar medidas para conseguir una igualdad material, no sólo formal.

La puesta en marcha de un Plan de Igualdad, además de ser un beneficio en la imagen de la entidad, también puede mejorar el clima laboral, retener el talento y el desarrollo de los emplead@s de forma más equitativa.

Fomentar la igualdad en el trabajo puede mejorar el ambiente laboral y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede aumentar la productividad y la retención de talento.

Para garantizar la igualdad de oportunidades.

Porque aportará mejoras o posibles aspectos a revisar

Por contar con información oficial de la política y acciones de CTA en este campo más allá del enfoque personal de cada director o compañero.

Es una manera de recoger de manera escrita las diferentes acciones que se llevan haciendo en CTA para promover la igualdad y mejorar en aquellas que aún quedasen pendientes.

Es una medida lógica y necesaria
es necesario

La igualdad debe ser la norma y el plan lo visualiza y asegura su cumplimiento

Porque en general un plan de Igualdad ayuda a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a mantener los mismos derechos para todos/todas.

Porque me parece una medida responsable y necesaria

18. Menciona, por favor, qué aspectos te gustaría que se incluyeran en el Plan de Igualdad

Equidad de salario, igualdad de oportunidades, ascensos, formación interna sobre micromachismos, acoso, etc. , fomento de iniciativas con charlas, casos de uso, etc.

NS/NC

La conciliación familiar.

énfasis en la conciliación familiar

Promoción profesional Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial Retribuciones
La no existencia de diferencia salarial entre género, y medidas concretas en caso de que exista alguna diferencia.
Debería incluir información sobre cómo afecta la reducción de jornada por cuidado de menor/mayor a los objetivos anuales. En la actualidad los objetivos contractuales que dan lugar a un bonus fijo anual no se ven modificados en absoluto cuando una trabajadora tiene reducción de jornada. Por lo que tienes menos horas anuales para conseguir lo mismos objetivos. Se miden cuantitativamente y esto no cambia si tienes reducción. Si pasas de ciertos puntos tienes el bonus y si no, no lo tienes. No hay opciones intermedias. Por lo que es injusto que personas con reducción de jornada no se les reduzca también los objetivos a conseguir. Me ha pasado cuando tenía a los niños pequeños. Al preguntarle a mi jefe directo me dijo que eso no se cambiaba.
No discriminación al hombre, ni "formal", ni por omisión. Actitud no revanchista/ventajista. Acceso de la mujer a posiciones de alta dirección.
Igualdad salarial: Garantizar que hombres y mujeres reciban salarios justos por un trabajo de igual valor, eliminando cualquier disparidad salarial basada en el género. Lenguaje inclusivo: Promover el uso de un lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa de la organización, evitando estereotipos de género y utilizando un vocabulario que refleje la diversidad y la igualdad. Formación y sensibilización: Impartir programas de formación y sensibilización sobre igualdad de género, dirigidos tanto a la dirección como al resto del personal, para promover una cultura organizacional inclusiva y consciente de las problemáticas de género. Transparencia y rendición de cuentas: Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar que las políticas de igualdad se implementen de manera efectiva y para rendir cuentas sobre los progresos realizados.
Igualdad real hombre-mujer sin la discriminación social actual al hombre, acceso a puestos de alta dirección de la mujer
- No estoy seguro de que aquellas personas que solicitan reducciones de jornadas, normalmente mujeres, y por el cuidado de niños, tengan las mismas posibilidades de ascender que los compañeros que estamos a jornada completa. - Por otra parte, observo cierta desconfianza por parte de algunos directores, de que sus equipos, cuando hacen teletrabajo, cumplen al 100% sus jornadas, de hecho, y a pesar de que tenemos 2 días establecidos de teletrabajo, creo que CTA reúne todas las condiciones para implantar un día más de teletrabajo, pero es la desconfianza de parte de la dirección, de aquellos trabajadores que tienen hijos, la que no permite ampliar dicha flexibilidad.
Equidad de género en puestos de decisión.
Medidas para garantizar la igualdad salarial.
políticas de igualdad, nuevas estrategias para garantizar la igualdad, acciones para la ejecución de dichas estrategias, sistema de control y seguimiento
no sabe/ no contesta
Diagnóstico de la situación actual e histórico de la entidad en áreas como la contratación, la promoción interna, el acceso a formación, la remuneración, etc. Objetivos de igualdad. Medidas concretas y acciones. Identificación de responsables de implementar y supervisar las medidas establecidas en el Plan de Igualdad y que

capacitación deben de tener para ello. Indicadores para medir el progreso y mecanismos de seguimiento y evaluación periódica del plan, con información a la plantilla. Acciones de comunicación interna y externa para dar a conocer el Plan de Igualdad. Acciones de capacitación. Establecer protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de género. Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y procesos de la empresa, tanto internos como externos, cuidando la imagen de CTA en este aspecto en ambos ámbitos.
Igualdad en la retribución dado que desde mi punto de vista es un aspecto no resuelto, no tratado, no analizado, no regulado, no considerado, totalmente descuidado por la empresa.
Igualdad de trato y oportunidades
Incrementar 1 día el teletrabajo
Parece que los aspectos más importantes ya se mencionaron en el Plan, pero seguramente se podrá ampliar para una mayor exhaustividad.
Mejoras en la conciliación

19.Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.

La empresa debería facilitar mecanismos de conciliación como ampliar el teletrabajo y la reducción de la jornada laboral.
Las respuestas con NC corresponden a no saber al 100% la información al respecto o no estar al tanto de la misma.
No tenemos los salarios asociados a los puestos, por lo que no es posible conocer de antemano si existen diferencias o no.
1) No considero que haya diferencia de trato u oportunidades entre hombres y mujeres per se. Sin embargo sí la hay en salarios correspondientes a puestos de responsabilidad. La diferencia de salarios tiene también otros factores (experiencia, momento de entrada en CTA). Si haces medias entre género masculino y femenino hay cosas muy llamativas, como el doble de salario bruto, por ejemplo. Ver caso Responsable Técnico Sectorial. Además no existe política salarial alguna. 2) Las medidas de conciliación que ahora tenemos están genial y supusieron un gran avance respecto a antes de la pandemia (flexibilidad de entradas/salidas y 2 días de teletrabajo) pero no se vienen aplicando igual, depende del departamento en el que estés y además no contemplan diferencia entre personas con niños/dependientes a su cargo. Ejemplo; me tocaba ir un viernes a la oficina (ya había tomado dos días de TT esa semana) y tras comunicar que no tenía con quienn dejar a los niños (pequeños) ese día por un motivo sobrevenido y pedir teletrabajar el viernes, obtuve el ok pero encontré reticencias. Frase "Que no se vuelva a repetir". Sé que en otros departamentos los jefes son más flexibles con este tipo de cosas y lo veo bien. Que dependa esta cuestión de tu jefe directo genera diferencias de trato.
Frente a un ambiente de acoso social a la figura masculina, el término "plan de igualdad" produce risa. Entiendo es un término jurídico y requisito legal como fundación. Mi opinión expresada en el formulario podría traerme consecuencias. Aceptaré todo lo que decida la Fundación, creo que es el mejor sitio de trabajo en el que he estado, que no hay discriminación evidente, con una mayoría de empleados

mujeres con las que trabajo encantado, y deseo continuar formando parte de CTA. Tomo riesgo porque veo el formulario es de google (externo a CTA) y que coño!, estamos hartos!.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad. Es compatible, pero no es una realidad.

CTA puede ser una corporación modélica, pero en la sociedad actual tal vez es el hombre en puestos medios el que tiene un techo de cristal, mientras que la alta dirección si está copada por hombres.

Desde que llegué a CTA he observado que tenemos, por norma general, un ambiente de trabajo bueno, los trabajadores nos sentimos cómodos desarrollando nuestras labores. Sin embargo, me llama la atención de que una entidad con una plantilla de en torno a 44 trabajadores, mayoritariamente del género femenino, y sin embargo, de cinco puestos de dirección, tan sólo haya una directora mujer y cuatro directores que son hombres.

NS/NC

Algunos aspectos del cuestionario son desconocidos para mi al no estar vinculada a procesos como la contratación o negociación de salarios. Considero que CTA es una entidad donde no hay una palpable discriminación de género pero la actual e histórica composición del equipo directivo, así como cargos intermedios, las diferencias salariales en puestos similares, el acceso a promoción interna y formación de calidad, si que denota cierto sesgo por género desde mi percepción.

La desigualdad en la retribución (a puesto y/o responsabilidades equivalentes) es el principal aspecto sobre el cual me he apoyado para contestar al cuestionario, dado que, desde mi punto de vista es el más grave, y el menos considerado por la empresa

No tengo observaciones. Muchas gracias

Anexo III. Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad

Anexo I. Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la Fundación Corporación Tecnológica de Andalucía, N.I.F. G91452953, y domicilio social C/ Albert Einstein, s/n. Edif. Insur-4ª planta (41092 Sevilla), CNAE 7740, Convenio Colectivo aplicable Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de Fundación Corporación Tecnológica de Andalucía para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con un (1) centro de trabajo, sito en C/ Albert Einstein, s/n. Edif. Insur-4ª planta (41092 Sevilla), Andalucía, 42 trabajadores y no cuenta con representación sindical.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista (otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación)

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones C/ Albert Einstein, s/n. Edif: Insur-4ª planta (41092 Sevilla) y como persona de contacto a Antonio Martínez Cortés, Antonio.martinez@corporaciontecnologica.com

5º La organización se compromete a cumplir con el Artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, manifiesta que el acceso a la representación legal del personal o, en su defecto, de los propios trabajadores, a información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos y se compromete a cumplir con el ppio de transparencia según lo descrito en el Artículo 3 del RD 902/2020 RD 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

Elias Atienza Alonso

Director General

0269806
9P ELIAS
ATIENZA
(R:
G914529
53)

Firmado
digitalmente
por 02698060P
ELIAS ATIENZA
(N: G91452953)
Fecha:
2023.05.08
11:42:37
+0200'

