



Plan de Igualdad

Centro Tecnológico de Automoción de Galicia

Índice

1.	Introducción	5
2.	Ficha técnica	7
3.	Contextualización	9
4.	Alcance del plan	13
	4.1. Ámbito de actuación	13
	4.2. Vigencia	13
	4.3. Materias observables	13
	4.4. Metodología	13
	4.5. Conclusiones del diagnóstico	14
5.	Acciones y medidas tendentes a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	23
	A. Selección, contratación y clasificación profesional	25
	B. Formación	27
	C. Promoción profesional	29
	D. Retribución salarial	31
	E. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral	32
	F. Prevención y actuación ante el acoso y la violencia en el trabajo	35
	G. La prevención de riesgos laborales y salud laboral en la igualdad de género	37
	H. Violencia de género	40
	I. Comunicación y publicidad	42
6.	Seguimiento y evaluación	43
7.	Comisión de seguimiento y evaluación	44
	7.1. Composición	44
	7.2. Funciones	45
	7.3. Funcionamiento	45



1. Introducción

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020 así como el Real Decreto 902/2020, se alcanza una dimensión transversal al extender su actuación sobre los distintos ámbitos del ordenamiento jurídico.

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Centro realizó en mayo de 2012 un Plan de Igualdad.

Uno de sus principales hitos es promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de las empresas, al prever que éstas deberán adoptar medidas dirigidas a eliminar los obstáculos y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos sexos.

Actualmente, tras la publicación del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas de más de 50 personas trabajadoras, estas actuaciones deberán materializarse a través de un Plan de Igualdad, concebido como un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en CTAG la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Al amparo de esta normativa, el Convenio Colectivo Nacional del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, recoge en el artículo 50 que en las relaciones laborales deberán respetarse las normas de no discriminación, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, impulsando así una cultura de pleno respecto a la igualdad.



2. Ficha técnica

Razón Social: Fundación para la Promoción de la Innovación, Investigación y Desarrollo Tecnológico en la Industria de Automoción de Galicia (CTAG).

Actividad: Investigación y Desarrollo

CNAE: 7219

Municipio: O Porriño

Provincia: Pontevedra

Teléfono: 986 900 300

Web: <https://ctag.com>

Convenio Colectivo: Nacional del Sector de Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos

Detalle de Centros de trabajo:

Pontevedra: Polígono Industrial A Granxa, calle A, parcelas 249-250, 36475 O PORRIÑO (Pontevedra).

Madrid: Avenida de Portugal, 7, 28011 MADRID (Madrid).

Barcelona: Avenida Accés Complex SEAT, 08760 MARTORELL (Barcelona).

León: Camino Parajes de los Oteros, 24209 PAJARES DE LOS OTEROS (León).

Valladolid: Avenida de Madrid, 72, 47008 VALLADOLID (Valladolid).

Zaragoza: Polígono Industrial Enterríos, Ctra. N232, KM29, 50639 FIGUERUELAS (Zaragoza).

Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

El 28 de septiembre de 2021 se recibe un nuevo preaviso de elecciones generales a RLPT. Se produce el acto de votación el 1 de diciembre de 2021. El resultado del acto de votación del 01 de diciembre de 2021 para elegir la representación sindical es: 8 personas delegadas CCOO, 7 personas delegadas CIG y 6 personas delegadas INDEPENDIENTES. El 21 de diciembre de 2021 se constituye el Comité de Empresa integrado por 21 personas, 4 mujeres y los 17 restantes son hombres.

3. Contextualización

CTAG se constituyó en el año 2002 como una infraestructura tecnológica creada por diversas entidades públicas y privadas estrechamente relacionadas con el sector de automoción gallego.

Su misión es “contribuir al aumento de la competitividad de las empresas de automoción, mediante la apropiación y transferencia de tecnologías relacionadas, así como orientar e impulsar el desarrollo, la investigación y la innovación tecnológica en el sector”.

Los objetivos globales que se persiguen son:

- Dar un servicio eficaz y real a las empresas del sector de automoción a través de unos servicios próximos a sus necesidades presentes y futuras.
- Desarrollar las capacidades propias necesarias que permitan generar un valor añadido de calidad y en constante mejora.
- Servir de referente y guía en lo relativo al desarrollo y la innovación tecnológica, estando en la vanguardia del estado del arte en sus áreas de especialización.
- Contribuir a la mejora de la cualificación tecnológica y formativa de su entorno geográfico y social.
- Servir de gestor del conocimiento mediante la apropiación y transferencia de tecnologías de interés para el sector.

Como criterios de gestión que rigen el Centro Tecnológico de Automoción de Galicia se destacan los siguientes:

- Visión y explotación empresarial.
- Autofinanciación a corto plazo.
- Sinergias con otros centros de la Euroregión.
- Establecimiento de alianzas estratégicas.

Desde su puesta en marcha, el centro ha sido fiel a sus compromisos fundacionales: dotar de mayor competitividad al sector automoción de España y contribuir al desarrollo del tejido económico nacional a través del I+D+i. Todo ello realizado desde una perspectiva de desarrollo que le ha llevado a establecer acuerdos estratégicos con Centros Tecnológicos de referencia a nivel mundial y a poner en marcha proyectos pioneros en materia de intangibles en el seno de la Unión Europea.

Uno de los rasgos diferenciadores deriva de su proximidad tanto geográfica como de relación con su mercado objetivo natural y con una vocación de servicio y desarrollo de su entorno respondiendo a las necesidades reales manifestadas por la industria. Este mercado viene representado, además del sector de automoción de Galicia y Norte de Portugal y su entorno -donde no existen infraestructuras similares, por otros sectores industriales con desarrollo de producto propio que pudieran requerir de algunos de los servicios de CTAG.

Además, es fundamental destacar su impacto socioeconómico que un centro de estas características aporta como elemento dinamizador de la capacidad tecnológica e innovadora de la región, la creación de empleo, cualificación de los equipos de trabajo y fortalecimiento de la infraestructura regional orientado a la captación de inversiones.

La figura elegida para gestionar CTAG ha sido la de fundación sin ánimo de lucro, bajo la denominación de Fundación para la Promoción de la Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico en la Industria de Automoción de Galicia, de carácter privado y declarada de interés Industrial por la Orden de la Consellería de



Presidencia y Administración Pública de 26 de abril de 2000, y de Interés Gallego por la Orden de la Consellería de Industria y Comercio de 16 de mayo de 2000. CTAG está inscrito, desde julio de 2004, en el Registro de Centros de Innovación y Tecnología, dependiente del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, con el número 82.

En esta fundación participan entidades integrantes del sector privado e instituciones y administraciones públicas comprometidas con el sector de la automoción, dado que posee un carácter estratégico y dinamizador de la economía gallega y de su tejido industrial.

La Dirección de CTAG consciente de la necesidad de establecer un marco normativo general en el centro pone en marcha los mecanismos oportunos, con el fin de establecer los objetivos y medidas que corrijan los desequilibrios y desigualdades que se puedan estar produciendo en su seno, entre hombres y mujeres, analizando para ello diversas áreas como el acceso al empleo, la promoción, la formación o las medidas en materia de conciliación que garantice la realidad y efectividad del derecho de igualdad de trato.

La plantilla de CTAG está distribuida en 6 centros de trabajo en que la representación de mujeres respecto al total es del 26%.

Siguiendo estas directrices establecidas en la Ley, se han establecido las siguientes acciones:

El 1 de junio de 2023, en aplicación por lo establecido por el Real Decreto 901/2020, la Dirección renueva su compromiso en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres en la organización a través del desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su sistema general de gestión.

Para llevar a cabo este propósito la Dirección se ha comprometido a facilitar todos los medios materiales y humanos necesarios, así como a informar sobre los objetivos que se propongan en el Plan y a garantizar la formación y la participación de todas las personas trabajadoras, así como la de sus representantes legales -RLPT- en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas de igualdad.

El 18 de enero de 2024 se constituye y conforma la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad. La composición es paritaria entre la representación de CTAG y la parte social. Es una comisión mixta y está compuesta por 13 personas integrantes en total, 6 por la representación del CTAG y 7 por la parte social, de las cuales, 6 corresponden a la Representación Legal de las personas Trabajadoras del centro de Pontevedra y 1 representante sindical por los centros sin representación unitaria en aplicación de lo establecido por el art. 5 del RD 901/2020.

En la reunión mantenida el día 19 de febrero de 2024 se acordó designar a una persona suplente por cada representación social que participará en el seno de la CNPI en sustitución puntual de la persona titular.

Las personas que han constituido la comisión negociadora, con legitimación necesaria, son:

En representación del Comité de Empresa de CTAG de Pontevedra:

Por CCOO:
Sonia Quiroga Fernández (Titular)
Damián Alberto Alonso Veloso (Titular)
David Casal Gómez (Suplente)

Por parte del Grupo de Personas Independientes:
Raquel Ledo Bañobre (Titular)
Christian González Estévez (Titular)
Nerea Rodríguez González (Suplente)

Por CIG:
Hugo Méndez Pan (Titular)
Jose Ramón López Martínez (Titular)
Miguel Angel Salgueiro Pérez (Suplente)

En representación de los centros sin RLPT:
Juan Zas Candame (Titular) CCOO
Iván Cordeiro Fernández-Noriega (Suplente) CCOO

En representación de la empresa se designan a las siguientes personas:

Personas designadas
Susana Casal Mayo (Titular: Directora Personas y SST)
Esteban M. Martínez Germade (Titular: Director Tic y Operaciones)
Ana M ^o Paúl Tomillo (Titular: Directora Innovación Tecnológica)
José Antonio Poza González (Titular: Director Vehículo Eléctrico, Sistemas de Propulsión y Validación)
Sonia M ^o Llanes Guisande (Titular: Responsable Desarrollo, Talento y Cultura Corporativa)
Sergio Limia Prado (Titular: Responsable Diálogo Social)

Complementariamente han participado en la elaboración del diagnóstico con el objetivo de asesorar las siguientes personas con formación y experiencia específica en la materia:

María de los Ángeles García Pérez - Empresa
Josefa Romero Alvarez - CIG

Con fecha 26 de marzo de 2024 se aprobó el reglamento de la Comisión de igualdad de oportunidades de CTAG.

Entre las funciones de la Comisión Negociadora se encuentra la elaboración de un diagnóstico negociado con la Representación Legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias conforme a lo establecido en el artículo 46.2 de Ley Orgánica 3/2007 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- 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.
- 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.

Se analizaron también las siguientes áreas: *Salud Laboral; Procedimientos en casos de embarazo y maternidad; Conciliación, Violencia de género y Comunicación.*

Las partes implicadas en la elaboración y negociación del Plan de Igualdad establecieron, el compromiso de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico transversal.
- Integrar este principio como objetivo en la política del centro.
- Facilitar los recursos necesarios para su consecución.

En este sentido, el Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades tiene los siguientes objetivos:

1. Ofrecer una verificación de la adecuación de las normas, políticas y procesos de gestión del centro, tanto internos como externos, en relación con la Ley de Igualdad de Género.
2. Comprobar el grado de cumplimiento y capacidad de respuesta ante la nueva normativa y en su caso, identificar medidas correctoras.
3. Obtener indicadores relevantes que permitan evaluar la gestión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
4. Obtener recomendaciones para la posterior redacción, elaboración, adopción y aplicación del plan de igualdad, así como para la introducción y mejora del principio y valor de igualdad de Género en la empresa.

Con fecha 17 de febrero de 2025 se firma el Protocolo de Prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas.

Con fecha 26 de mayo de 2025 se aprobó el Diagnóstico y las conclusiones que se incorporan al Plan de igualdad. Se anexan al Diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva, previa valoración de puestos de trabajo.

Con fecha 15 de enero de 2025 se acordó por la CNPI de forma unánime continuar con el proceso de negociación del Plan de Igualdad hasta el 15 de junio de 2025.

Previas las reuniones mantenidas en el seno de la Comisión de Igualdad con motivo de la negociación de los objetivos y medidas que forman parte de este Plan de Igualdad, se adoptaron las que se incorporan a este documento, que contienen las diferentes propuestas que previamente fueron aportadas, debatidas y analizadas por los miembros integrantes de la Comisión de Igualdad.

4. Alcance del plan

4.1. Ámbito de Actuación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación para todas las personas incluidas en todos los ámbitos funcionales, sea cual fuere su modalidad contractual o puesto de trabajo desempeñado:

Razón Social: Fundación para la Promoción de la Innovación, Investigación y Desarrollo Tecnológico en la Industria de Automoción de Galicia, CTAG.

Actividad: Investigación y Desarrollo

Detalle de Centros de trabajo:

Pontevedra: Polígono Industrial A Granxa, calle A, parcelas 249-250, 36475 O PORRIÑO (Pontevedra).

Madrid: Avenida de Portugal, 7, 28011 MADRID (Madrid).

Barcelona: Avenida Accés Complex SEAT, 08760 MARTORELL (Barcelona).

León: Camino Parajes de los Oteros, 24209 PAJARES DE LOS OTEROS (León).

Valladolid: Avenida de Madrid, 72, 47008 VALLADOLID (Valladolid).

Zaragoza: Polígono Industrial Enterríos, Ctra. N232, KM29, 50639 FIGURUELAS (Zaragoza).

4.2. Vigencia

El presente Plan, tendrá una vigencia de 4 años desde su firma, tiempo que las partes entienden suficiente para corregir y alcanzar el conjunto de medidas que se concretan en el mismo y teniendo en cuenta que este conjunto de acciones ordenadas y orientadas a alcanzar el objetivo que pretende, algunas podrán ser alcanzadas antes que otras, siendo su entrada en vigor distinta y progresiva.

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia del Plan.

4.3. Materias Observables

Para el cumplimiento de los objetivos indicados CTAG realizó un análisis de género sobre las siguientes materias:

- 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.
- 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.

Se analizaron también las siguientes áreas:

Salud Laboral; Procedimientos en casos de embarazo y maternidad; Conciliación, Violencia de género y Comunicación.

4.4. Metodología

Se establecieron indicadores cualitativos y cuantitativos partiendo de un análisis estadístico en que se han tratado los datos por variables: la media, la mediana, y la desviación estándar. Tratándose de datos objetivos que permiten identificar la situación exacta en que se encuentra la empresa aplicando indicadores de género, y que es el paso previo necesario para definir acciones, establecer las estrategias, y prácticas a adoptar para mejorar la situación de las mujeres en la organización y contribuir a lograr los objetivos que se establezcan a través del I Plan de Igualdad, previa negociación con la representación de la plantilla.

Los indicadores de género permiten evidenciar, caracterizar o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar

sus transformaciones en un contexto sociohistórico determinado, con la finalidad de:

- Describir la situación y posición relativa de las mujeres con relación a los hombres en la organización.
- Visualizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas.
- Indicar los cambios o tendencias de evolución en la situación de las mujeres con relación a los hombres y las desigualdades de género y sus causas.

Para ello se han establecido los indicadores por variables, en términos absolutos y en términos relativos, permitiendo establecer relaciones entre la situación de hombres y mujeres en la empresa: número de trabajadores y trabajadoras, tipología de contratación, características de la plantilla por edades, formación, clasificación profesional, retribución, y situación familiar:

H% - Indicador relativo por variable y sexo

V% - Indicador absoluto respecto a la variable sexo

Una vez desagregados los datos por sexo y en todas las variables seleccionadas, se procedió a analizar la información desde una perspectiva de género, permitiendo conocer cómo afectan los roles de género en la organización.

Entendiendo que la estructura de la plantilla puede ser el resultado de múltiples factores interrelacionados, se han tenido en cuenta todas las variables: la antigüedad, la clasificación de convenio, las categorías profesionales, la tipología de la contratación, etc. desagregando los datos por sexo para obtener un resultado objetivo respecto a la presencia de mujeres y hombres que forman parte de la organización.

Posteriormente se analizaron los datos y se elaboraron unas conclusiones por variables que se incorporan a este informe divididas por áreas.

4.5. Conclusiones del Diagnóstico

Características del personal e infrarrepresentación

La plantilla al final del ejercicio de referencia un 26 % son mujeres y el restante 74 % son hombres.

Sobre estos porcentajes hay un 14 % por debajo de la representatividad equilibrada descrito en la Disposición Adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según el cual se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla de manera que las personas de cada sexo no superen el 60 % ni sean menos del 40 %.

Sobre la vertical mujeres y hombres, se observa que en la distribución del personal por grupos profesionales existen diferencias en la asignación de grupos profesionales en función del sexo. El 75% de las mujeres son personal titulado frente al 65% de los hombres, en lo que respecta al personal administrativo se encuadran el 5 % del total de las mujeres y el 1 % del total de los hombres. El 20% de las mujeres son personal técnico y especialistas frente al 34% de los hombres.

En lo que respecta a la distribución del personal según el sexo se detecta que:

- No existe presencia femenina en las categorías de jefa/e 2^o técnico y programador/ de máquinas auxiliares.
- No existe presencia de hombres en las categorías de oficial 2^o administrativos.
- Las categorías más masculinizadas son responsables de departamento, titulado nivel 2 técnico, programador/a, técnico/a nivel 4 técnico/a, Técnico/a 1^o y técnico/a 2^o.
- Las categorías donde hay mayor presencia de mujeres son dirección, responsable de servicio, responsables de área, titulada nivel 2 administrativa y oficial 1^o administrativa.

Proceso de selección y contratación

Dentro de las 8 titulaciones más relevantes en CTAG en comparación con el alumnado egresado en la Universidad de Vigo se supera la ratio de representatividad de la mujer en todas las carreras, excepto en informática y tecnologías industriales, siendo los datos más relevantes ingeniería de tecnologías de telecomunicación (+ 20 %), Química industrial (+32 %), Ingeniería en Electrónica Industrial y Automática (+ 20 %) e ingeniería Organización industrial (+ 26 %).



En los mismos términos que lo anterior se analizan las familias de FP en su Grado Medio y Superior de CTAG en comparación con la información publicada en distintos medios y se observa que las familias/ramas de actividad más representativas en CTAG son electricidad y electrónica (41 %) y la de Informática/Informática y Comunicaciones (34 %). Respecto a la primera CTAG está mejor representada proporcionalmente por mujeres en un 3 %. La otra familia/rama es análoga a los datos proporcionados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Se observa una cultura basada en el reconocimiento del derecho de toda persona a la igualdad de trato por razón de edad y antigüedad. La combinación de esta riqueza de talentos genera equipos diversos y dinámicos que valoran positivamente la diversidad, fomentando una convivencia intergeneracional enriquecedora.

La plantilla es joven, la media de edad en el ejercicio de referencia está en los 37 años para las mujeres y 34 años para los hombres.

Respecto a los contratos temporales a tiempo completo (códigos 401 y 402). Un 20 % son mujeres y un 24 % hombres.

Respecto a la tipología de los contratos indefinidos, a tiempo completo (códigos 100, 109, 139, 150 y 189). Supone un 60 % sobre el total

de personal. Un 28 % son mujeres y un 72 % hombres.

Respecto al contrato código 189, conversión de contrato en indefinido, las mujeres representan el 28 %, un 3 % más respecto al % de representación de mujeres en la plantilla.

Respecto a la tipología de los contratos indefinidos a tiempo parcial (códigos 200 y 289). Un 33,33 % son mujeres y un 66,66 % hombres.

Con relación a la tipología de contratos de duración determinada en prácticas a tiempo completo (código 420) un 14% son mujeres y un 86% hombres. El % de representación de mujeres en este contrato es un 11 % inferior respecto al % de representación de la totalidad de mujeres en la empresa.

Respecto a los contratos de interinidad a tiempo completo (código 410), el 100% corresponden a mujeres.

Del análisis de los datos, se puede deducir que en la tipología de la contratación no se ve reflejada la evidencia de diferencias significativas por sexo salvo código de contrato 420.

De acuerdo con los contratos con código 401, 402, 404, 410, 420, 430, 501, 502 y 520, hay suscritos un mayor número de contratos unitarios temporales del colectivo masculino 81 % y



el 19 % de contratos corresponden al colectivo femenino.

En cuanto a la comparación sobre su sexo el colectivo masculino tiene una temporalidad del 41 % y el colectivo femenino del 30 %, es decir que la contratación indefinida de mujeres es superior a su porcentaje de representación en la plantilla. Si la comparación la realizamos sobre % total de la plantilla indefinida el porcentaje de indefinidos de hombres es del 72% y el de mujeres un 28%. Un 3% por encima de su representatividad en la empresa.

Con relación a la variable bajas/ceses en el año de referencia el 71% de las mismas son por baja voluntaria, un 13% corresponden a excedencias voluntarias y un 2% a fines de contrato a instancia de la persona trabajadora.

En cuanto al Comité de Empresa, las mujeres representan en el ejercicio de referencia un 19 % y un 81 % de hombres. La presentación de candidaturas para la elección de representantes en CTAG, históricamente siempre es más acogida por los hombres.

En el proceso de selección y contratación no se detecta ningún elemento, criterio o perfiles de selección que favorezcan a un sexo u otro. Aunque la mayor parte de la plantilla está formada por hombres en un 74% sobre el total, no se percibe la existencia de discriminaciones a la

hora de seleccionar al personal, proceder a su contratación en la empresa y asignarles un grupo a efectos de cotización. No obstante, se debería velar porque en la web corporativa (apartado de acceso al empleo) las ofertas de empleo que se publicitan se recojan desde la igualdad de oportunidades.

Se constata que, desde la Dirección de Personas y SST, dirección que tiene la responsabilidad sobre los procesos de selección, participan siempre mujeres en la selección. No obstante, conviene velar porque el proceso de selección sea llevado a cabo por criterios objetivos relacionados con los conocimientos y habilidades necesarias.

Existe una tendencia positiva en la contratación de mujeres, incluso en puestos tradicionalmente masculinizados, no obstante, es importante prestar especial atención a la progresión de las mujeres contratadas para asegurar su permanencia en la organización.

En el proceso de selección participa el equipo de Selección y Formación de la Dirección de Personas y SST con la validación de la Dirección de Personas y SST, la Dirección Financiera y la Dirección General. Además, participa la dirección que tiene la necesidad de incorporar persona y cuando es necesario se incorpora también al proceso alguna persona técnica experta. Se detecta la necesidad de extender la formación en

igualdad a aquellas personas que participan de forma directa, junto con la Dirección de Personas y SST, en el proceso. Se propone se integre como medida del Plan.

Clasificación Profesional

En el apartado de clasificación profesional no se percibe ningún tipo de discriminación directa ni indirecta en materia de clasificación profesional. Se trata de puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados, por lo que, una de las finalidades del Plan debería ser incorporar, en la medida de lo posible, a mujeres en aquellos puestos masculinizados y en los que la mujer no está representada cuando se produzcan vacantes, teniendo en cuenta la dificultad que tiene para incorporar mujeres en determinados puestos cuando se producen vacantes es que no se presentan mujeres candidatas.

Formación

Hay conformado un Comité de Formación que participa en la elaboración del plan anual que realiza la Dirección de la empresa. Entre otras atribuciones está la de velar por hacer un seguimiento de este desde la perspectiva de género.

No se recoge información clasificada respecto a la naturaleza de la acción formativa en cuanto a que si la misma, en términos generales, se desarrolla o no fuera de la jornada habitual de la persona trabajadora que realiza la acción formativa que se etiquetada dentro de este apartado, por lo que se propone se integre como medida del Plan.

Promoción

Del total de promociones en el año de referencia se percibe que las mujeres han promocionado del total de personas trabajadoras en el año de referencia un 29 % y los hombres un 71 %.

Con relación a la promoción de titulados/as de 2º grado a titulados/as de 1º grado, el 33,33% son mujeres. Esta es la categoría que más promociones se han realizado en el ejercicio de refe-

rencia lo que supone el 53,42 % del total de las promociones realizados.

Con relación a la promoción de técnico de 2º administrativo (personal administrativo) a técnico de 1º (personal administrativo) el 100 % son mujeres.

Respecto a la promoción de la categoría de técnico de segunda a técnico de primera, el 21,05 % son mujeres y el 78,95 % son hombres.

Condiciones de trabajo y salud laboral

De la documentación analizada en el apartado condiciones de trabajo, se puede concluir que se da cumplimiento al objetivo de las políticas de Prevención de Riesgos Laborales siendo para todas las partes un motivo de ocupación primordial e integrando la Prevención de Riesgos.

De acuerdo con el artículo 25 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en todas las evaluaciones de riesgos se contempla la REFERENCIA A PERSONAS ESPECIALMENTE SENSIBLES. Concretamente se da cumplimiento en materia preventiva y de salud laboral a la normativa que corresponde a la protección de personas vulnerables a través de un procedimiento establecido de adaptación al puesto en las situaciones de embarazo o lactancia. El citado procedimiento no es accesible directamente, se difunde a través del SPP. En otro sentido una vez analizados el anexo II (Referencia a personas especialmente sensibles) y anexo IV (Medidas de protección a la Maternidad y en período de lactancia natural) no está actualizado con perspectiva de género. Se propone se integre como medida del Plan.

Las Evaluaciones de Riesgo no contemplan un lenguaje neutro, reflejando solamente el término "trabajador" que si hace distinción en el análisis de personas especialmente sensibles en cuanto a las trabajadoras embarazadas. Además, hay ampliar el análisis de la perspectiva de género



en todas las Evaluaciones de Riesgos, por lo que se propone incluir ambas circunstancias como medida del Plan.

Se realiza en el ejercicio de referencia una Evaluación de Riesgos Psicosociales siguiendo el método desarrollado por el INSST (FPSICO Versión 4.0) con objeto de valorar aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y a la salud de las personas trabajadoras como al desarrollo del trabajo. Dicha evaluación fue realizada sin la integración de la perspectiva de género. Se propone se integre como medida del Plan.

Desde el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y con afectación concreta hacia las personas con responsabilidades de cuidado, se abordan desde la perspectiva de género una serie de aspectos sobre la base del binomio trabajo-familia o “doble presencia”, la conciliación vida laboral y familiar, la reducción de tiempos asociales, el ejercicio de la corresponsabilidad, la ordenación del tiempo de trabajo, la autonomía y el control

de tiempos a través de la flexibilidad y distribución horaria, el teletrabajo y movilidad así como sobre el ejercicio del derecho a la desconexión digital. La información sobre la materia anterior está disponible dentro de los diferentes sistemas de gestión. En todo caso conviene monitorizar las medidas aquí referidas en atención a la legislación vigente, necesidades organizativas y de corresponsabilidad. Se propone se integre como medida del Plan.

Se reconoce a través del Protocolo de Desconexión Digital el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización como derechos aplicables a las personas trabajadoras, incluyendo al personal directivo, con independencia de la modalidad en la que presten sus servicios o el tipo de jornada.

Dentro del proceso del análisis de la contratación y cese se recogen los indicadores clasificados por sexo de forma general conforme a lo establecido legalmente a excepción de los



datos referidos a las circunstancias personales y familiares. El escenario deseable es que las personas pudieran informar voluntariamente sobre dichas circunstancias de acuerdo con el artículo 58 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y artículo 53 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Se propone se integre como medida del Plan.

Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

No se recoge información clasificada por responsabilidades familiares por lo que se propone se integre como una medida en el Plan de Igualdad que las personas informen voluntariamente y con carácter anual respecto a las personas convivientes a su cargo (descendientes, ascendientes o personas a cargo) de acuerdo con el artículo 58 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas no se dispone información concreta de las personas ascendientes a cargo y en su caso en cuanto al cumplimiento de los requisitos que deban tener para poder analizar el factor de conciliación (edad igual o superior a 65 años, grado de discapacidad igual o superior al 33%, cualquiera que sea su edad, que convivan con la persona trabajadora al menos la mitad del ejercicio, que no tengan rentas o que no superen determinados

niveles económicos). Se propone se integre como medida del Plan.

En cuanto a la reducción de jornada por conciliación familiar en el año de referencia, el porcentaje de solicitudes es un 68% de mujeres y un 32% de hombres.

Se proporciona información del último año en cuanto conciliación familiar de descendientes por centros de trabajo, reducciones de jornada y excedencias desagregada por centros de trabajo, número, días y edad, licencias y permisos desagregada por número, días, edad y antigüedad. No se recoge el indicador de días de licencias y permisos por centros de trabajo. Se propone se integre como medida del Plan.

En los mismos términos dentro del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral se proporciona información desagregada por sexo respecto al uso y disfrute de licencias y permisos del último año de forma agregada, sin embargo, no se ha desplegado la citada información desagregada por tipo de vinculación con la empresa, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.

No se incorpora información respecto a la situación personal de la plantilla en cuanto a las personas a cargo (ascendientes y descendientes) para conocer las necesidades de conciliación.

De acuerdo con el artículo 58 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas no se dispone información concreta de las personas ascendientes y en su caso en cuanto al cumplimiento de los requisitos que deban tener para poder analizar el factor de conciliación (edad igual o superior a 65 años, grado de discapacidad igual o superior al 33%, cualquiera que sea su edad, que convivan con la persona trabajadora al menos la mitad del ejercicio, que no tengan rentas o que no superen

determinados niveles económicos). El escenario deseable es que las personas pudieran informar voluntariamente y con carácter anual respecto a las personas convivientes a su cargo (descendientes, ascendientes o personas a cargo). Se propone se integre como medida del Plan

Retribuciones – Registro y auditoría retributiva

Se realizó el proceso de valoración de puestos de trabajo y la auditoría retributiva en cumplimiento de lo establecido en el real decreto 902/2020.

Las diferencias por sexo y la brecha de género son significativamente inferiores al 25%.

PRESTACIONES IT: Las prestaciones de IT percibidas por las personas es situación de IT por Contingencia Común y/o por AT y EP se integran en la desagregación por conceptos extrasalariales. Los importes se perciben según la duración de las IT y por tipo de contingencia con respecto a la Base reguladora diaria de cada persona durante el mes anterior al inicio del proceso de IT. Durante el periodo en situación de IT no se perciben salarios ni conceptos salariales.

ANTIGÜEDAD: El concepto antigüedad se encuentra afectado directamente por el tiempo de permanencia en la empresa. Los hombres tienen una media de antigüedad de 5 años y las mujeres una media de 6 años. Las medianas se sitúan en 3 años en los hombres y 4 años en las mujeres. Un 71,63% de hombres perciben este concepto y el 28,37% son mujeres.

Las diferencias por sexo y la brecha de género son inferiores al 25%.

PERCEPCIONES EXTRASALARIALES: Se analizó la información que produce afectación por las percepciones extrasalariales por desplazamientos y ceses:

Las mujeres representan el 6% reflejándose en el concepto siguiente:

Respecto al concepto Kilometraje, lo perciben un mayor nº de hombres que de mujeres.

El concepto que refleja las diferencias por sexo y la brecha de género se corresponde con la causalidad. Este concepto no se ve afectado por los días en alta pero sí por el tiempo de permanencia en la empresa. **HORAS EXTRAS:** El concepto lo han percibido un 71,72% de hombres y un 28,28% de Mujeres.

CONCEPTOS MASCULINIZADOS:

Plus Uniformidad: Hombres (95,45%) y Mujeres (4,55%).

Plus Turnicidad: Hombres (78,57%) y Mujeres (21,43%) .

Plus Nocturnidad: Hombres (81,48%) y Mujeres (18,52%).

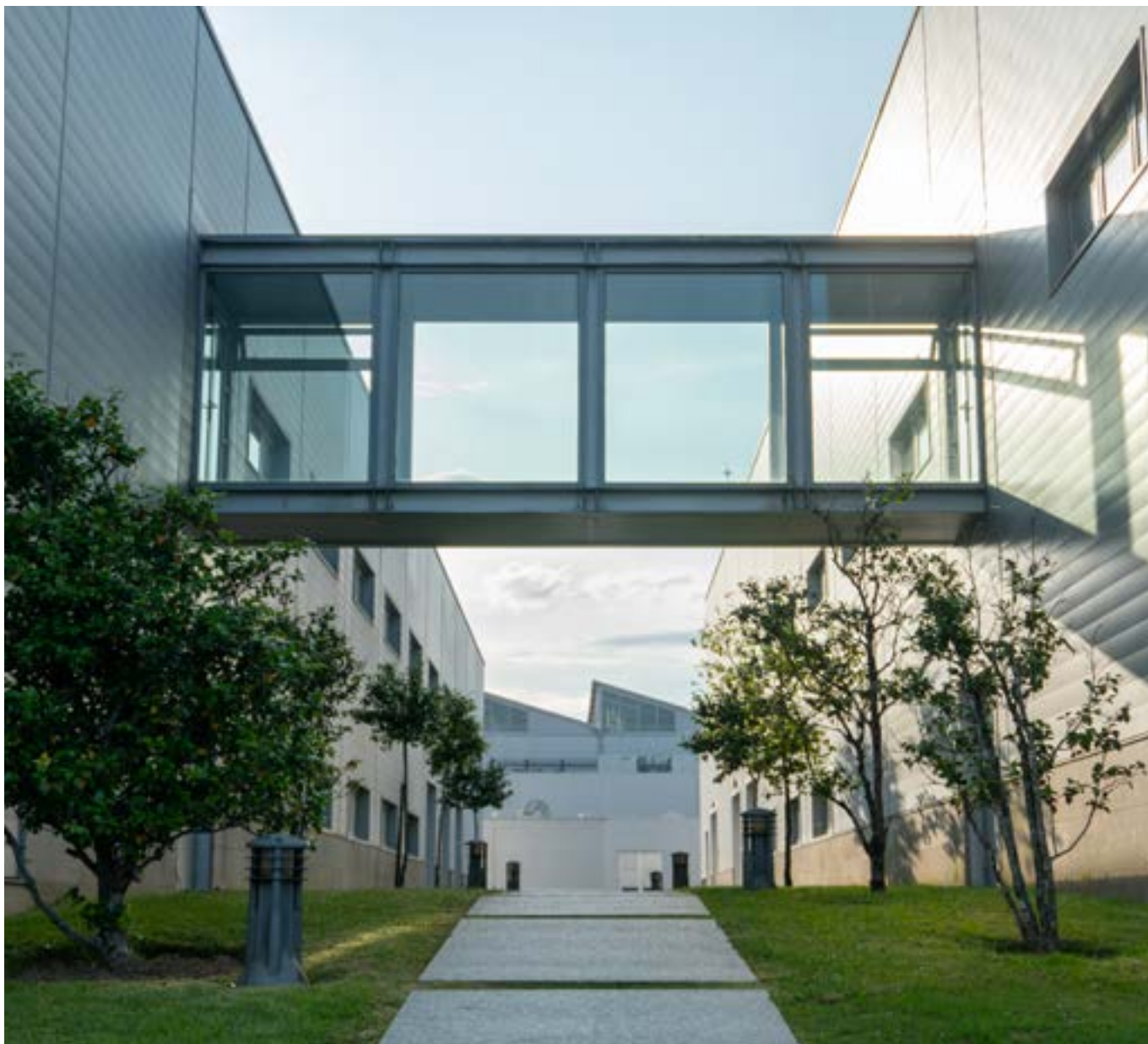
Plus Mantenimiento: Hombres (100%)

Se ha analizado la evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, del RD 902/2020 tanto con relación al sistema retributivo, en aplicación del convenio colectivo y del resultado obtenido en el proceso de valoración de puestos de trabajo.

Se han tenido en cuenta todos los factores que concurren o pueden concurrir en los puestos de trabajo, considerados de manera objetiva y vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral, referidos a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa.

PUESTOS FEMINIZADOS: se analizan los puestos en que hay presencia de ambos sexos. Los puestos en que hay presencia de ambos sexos son los siguientes:

- Oficial 1º Administrativo: se incorpora la variable ponderada por la afectación de la jornada.



- Responsable de servicio: se incorpora la variable ponderada por la afectación de la jornada.
- Titulado/a Nivel 2 Administrativo: Las diferencias por sexo y la brecha de género son significativamente inferiores al 25%.

Se debería revisar la valoración de los puestos para incorporar los nuevos puestos que a fecha de realización del diagnóstico no existiesen. Se propone se integre como medida del Plan.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.

En materia de Prevención del acoso existe un protocolo que se debería actualizar con el contenido establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la



libertad sexual, convenio 190 de la OIT y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Todo ello bajo la denominación “Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Laboral, Sexual, por Razón de Sexo, Discriminatorio y Otras Conductas Inapropiadas”.

No consta desde el inicio de la actividad ningún caso de víctimas de violencia de género, ni en el año de referencia se ha activado el protocolo de actuación al efecto en materia de acoso sexual, por razón de sexo, laboral y violencia en el entorno de trabajo.

Comunicación

En los canales de comunicación analizados no se observan signos de discriminación, no obstante, es preciso señalar que, aunque tanto en el lenguaje utilizado como en las imágenes se pone especial atención en utilizar neutros e imágenes no sexistas, se hace necesario reforzar en cualquier caso a todos los departamentos la necesidad de utilizar un lenguaje neutro. Se propone se integre como medida del Plan.

La documentación que se relaciona ha sido recogida de 01/02/2023 hasta el 19/03/2025, distribuida por sexos y de conformidad con lo establecido en el RD 901/2020:

- Organigrama de CTAG.

- Distribución por departamentos.
- Tipos de contrato.
- Participación en acciones formativas.
- Retribución salarial.
- Distribución por edades.
- Composición actual del Comité de Empresa.
- Histórico vida laboral de CTAG.
- Incorporaciones y ceses último año por tipo de contrato.
- Responsabilidades familiares por nº de hijos e hijas, edades y ascendientes.
- Incorporación último año por categorías profesionales.
- Bajas temporales, IT, absentismo y permisos retribuidos último año.
- Plantilla por categoría profesional y nivel de estudios.
- Excedencias y causas último año.
- Seguridad y Salud laboral: accidentes de trabajo último año.
- Convenio Colectivo de aplicación.

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de CTAG se estructura en apartados. Para cada apartado se relacionan una serie de ejes de actuación que describen:

- Objetivos a alcanzar (generales y específicos).
- Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados.

Estos objetivos y acciones se recogen en un cronograma, en el que se especifican las acciones, plazos de ejecución y responsables.

5. Acciones y medidas tendentes a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualquiera de las políticas de Recursos Humanos de la empresa y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a la que hace referencia el punto anterior, el centro pondrá en marcha las actuaciones necesarias para consecución de los siguientes objetivos:

Selección, contratación y clasificación profesional

Sobre la base del principio de igualdad, mantener en todo momento en los procesos de selección, contratación y clasificación profesional, procedimientos y políticas fundamentadas como eje principal en el mérito y capacidad de la persona en los distintos ámbitos de manera que se garantice que los puestos son cubiertos con ausencia de toda discriminación.

Objetivo General:

Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, con la garantía de que se realizan con objetividad.

Objetivo Específico:

- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
- Fomentar el equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en la plantilla.

Acciones:

Código	Acción	Indicadores	Responsables	Plazo
A.1	Procurar alcanzar un equilibrio paritario de la plantilla entre hombres y mujeres en áreas o puestos a cubrir mediante seguimiento anual.	Nº de candidaturas por sexo. Nº de personas contratadas por sexo.	Todas las Direcciones/ Divisiones de CTAG	01/06/2025 - 31/05/2029
A.2	Todas las contrataciones en los departamentos en los que el % de hombres sea superior al 60% serán de mujeres, excepto en el caso en que no existieran candidatas para el puesto bajo el principio de idoneidad, mérito, capacidad e igualdad en atención a las necesidades en cuanto a conocimientos y habilidades, así como el plazo de cobertura.	Nº de candidaturas anuales por sexo y puesto. Nº de personas contratadas anualmente por sexo y puesto."	Todas las Direcciones/ Divisiones de CTAG	01/06/2025 - 31/05/2029
A.3	Consolidar que en el proceso de selección participen mujeres.	Nº de personas designadas para el proceso de selección por sexo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029

A.4	Revisar anualmente que en la web corporativa en el apartado de acceso al empleo no se incluya lenguaje, imágenes o vídeos sexistas.	Nº de revisiones realizadas. Nº de correcciones.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
A.5	Publicación de las ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características objetivas del puesto sin utilizar lenguaje ni imágenes o vídeos sexistas.	Información anual de seguimiento de las ofertas de empleo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
A.6	Actualizar la vida laboral anualmente y demás documentaciones administrativas con el tipo de contrato de aquellas personas trabajadoras que han consolidado un % de jornada de trabajo diferente a la inicial.	Información sobre el cumplimiento de la medida en cuanto a número de actualizaciones por sexo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
A.7	Se propone se integre como una medida del Plan que se modifique su situación contractual en la vida laboral de la TGSS y demás elementos administrativos respecto a las personas que habiendo iniciado la relación laboral a jornada completa o a tiempo parcial han tenido con el paso del tiempo una reducción de jornada o un incremento al 100% su jornada.	Información anual sobre el cumplimiento de la medida en cuanto a número de actualizaciones por sexo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
A.8	Revisar anualmente que la documentación utilizada durante el proceso de búsqueda de personas candidatas incorpore un lenguaje, imágenes o vídeos no sexistas ni discriminatorios: ofertas de empleo, anuncios, Internet, etc. eliminando cuestiones relativas al sexo, estado civil, número de hijos/as, etc.	Nº de revisiones realizadas. Nº de correcciones."	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
A.9	Formular la siguiente pregunta escrita a las mujeres trabajadoras que causen baja voluntaria: ¿Has vivido algún episodio de discriminación por razón de sexo o género durante tu estancia en el centro? En caso afirmativo, ¿sobre qué aspecto?.	Información anual sobre el resultado del indicador.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029

Formación

Objetivo General

Garantizar la oferta de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias.

Objetivo Específico:

- Garantizar el acceso de las personas trabajadoras a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades especialmente al personal relacionado con los procesos de planificación de formación.

Acciones:

Código	Acción	Indicadores	Responsables	Plazo
B.1	Hacer un seguimiento anual del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.	Nº de discriminaciones detectadas. Información de las actualizaciones realizadas.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
B.2	Revisar anualmente el módulo específico desde el punto de vista de la igualdad en los procesos de acogida. El personal de nueva incorporación recibirá una formación sobre la Igualdad de oportunidades y se les informará sobre el Plan de Igualdad y el protocolo establecido ante el acoso, realizando su entrega o enlace a dichos documentos.	Información sobre el cumplimiento de la medida. Nº de acciones formativas en Igualdad realizadas a las nuevas incorporaciones.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
B.3	Sensibilización en igualdad a toda la plantilla.	Nº de personas que la reciben por sexo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2026 - 31/05/2027

B.4	Efectuar anualmente las actividades formativas, preferentemente dentro de la jornada laboral y con usos de flexibilidad horaria recogidos en el acta del 9/11/2022 para favorecer la participación de todas las personas interesadas, y especialmente las mujeres.	Nº de acciones y duración en horas de los cursos formativos realizadas en base al hecho descrito y su necesidad segregados por sexo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
B.5	Realizar una campaña de promoción de actualización de información curricular de todo el personal dirigida a conocer las potencialidades de las personas que favorezca las oportunidades de promoción.	Nº de personas que la reciben por sexo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
B.6	Procurar que las personas que estén con adecuación de jornada o reducción de jornada por cuidado de menores o cuidado de personas a su cargo puedan acceder a la formación dentro de la jornada laboral.	Nº formaciones recibidas por personas con adecuación de jornada desagregadas por sexo y horario en el cual se impartió la formación. Nº de formaciones recibidas por personas con adecuación desagregadas por sexo y horario en el cual se impartió la formación.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
B.7	Extender la formación específica en igualdad a aquellas personas que participan de forma directa, junto con la Dirección de Personas y SST, en el proceso de selección.	Número de personas formadas por sexo y duración (en horas) de las formaciones.	Dirección de Personas y SST	01/06/2027 - 31/05/2028
B.8	Segregar la información anualmente en atención a la naturaleza de la acción formativa y si la misma, en términos generales, se desarrolla o no fuera de la jornada laboral dentro de la jornada laboral y con usos de flexibilidad horaria recogidos en acta del 9/11/2022 de la persona trabajadora que realiza la acción formativa de acuerdo con este apartado.	Nº horas en jornada laboral/nº horas totales de la formación desagregado por sexo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029

Promoción Profesional

Objetivo General:

Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la promoción de hombres y mujeres.

Objetivo Específico:

- Revisión de los procedimientos de promoción interna para detectar sesgos de género.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades especialmente al personal relacionado con los procesos de promoción.
- Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en ocupar niveles altos y puestos de responsabilidad, así como avanzar en la consecución de una plantilla equilibrada en dichos puestos.
- Garantizar que el uso de los derechos de conciliación, tales como la flexibilización de la jornada, reducción, excedencia no sean un obstáculo para el acceso a las promociones.



Acciones:

Código	Acción	Indicadores	Responsables	Plazo
C.1	Revisar la puntuación y ponderación de los factores y subfactores en la valoración de puestos.	Fichero de valoración de puestos actualizado.	Dirección de Personas y SST	01/01/2026 - 31/05/2026
C.2	Incorporar valoración de los subfactores: ofimática y conocimientos digitales y formación no reglada.	Fichero de valoración de puestos actualizado.	Dirección de Personas y SST	01/01/2025 - 31/05/2026



C.3	Adoptar medidas de acción positiva, que en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en las que estén subrepresentadas en toda la vigencia del PI.	Nº de promociones segregadas por sexo. Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva indicando puesto de origen y destino.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
C.4	Garantizar que las personas que, por motivos de conciliación, estén en situación de ausencia temporal del puesto de trabajo, puedan optar en igualdad de condiciones a la promoción interna y provisión de vacantes.	Nº de promociones internas de personas en situación de ausencia temporal desagregadas por sexo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
C.5	Incorporar al listado de puestos ya valorados aquellos puestos nuevos junto con su correspondiente valoración, que se concreten a futuro.	Número de actualizaciones realizadas y contenido.	Dirección de Personas y SST	01/06/2026 - 31/05/2029

Retribución salarial.

Objetivo General:

Garantizar la aplicación de un sistema retributivo que **no genere diferencias** por razón de género.

Objetivo Específico:

- Garantizar la ausencia de discriminación retributiva bajo el principio de trabajo de igual valor.
- Realizar un seguimiento anual de las retribuciones salariales y complementos desde una perspectiva de género.

Acciones:

Código	Acción	Indicadores	Responsables	Plazo
D.1	Realizar un seguimiento anual de las retribuciones salariales y complementos extrasalariales desde una perspectiva de género explicando los criterios de abono. Si se detectasen en el registro retributivo anual brechas salariales iguales o superiores al 25 % se establecerá dentro de los 3 meses siguientes a su detección una propuesta de corrección.	Registro retributivo. Nº de registros iguales o superiores al 25% detectados. Propuesta de corrección.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
D.2	Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres desglosados por sexo, agrupados por clasificación profesional aplicable en la empresa y puestos, de los conceptos salariales y extrasalariales en los grupos profesionales en que haya representación de ambos sexos.	Registro retributivo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
D.3	Correlacionar las retribuciones medias y mediana con la puntuación obtenida del proceso de valoración de puestos de trabajo.	Registro retributivo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029

Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo General:

Promover una cultura que facilite la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, profesional y familiar.

Objetivo Específico:

- Informar a todo el personal de los recursos existentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como fomento del uso de estas medidas, por parte de todas las personas con independencia de que sean hombres o mujeres.
- Evitar que el disfrute de medidas de conciliación, afecten en la carrera profesional de las personas trabajadoras.
- Impulsar la corresponsabilidad de toda la plantilla como medida necesaria para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.
- Garantizar que la conciliación sea accesible a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

Acciones:

Código	Acción	Indicadores	Responsables	Plazo
E.1	Actualizar y difundir el catálogo con los permisos y medidas de conciliación existentes.	Publicación del catálogo. Número de personas que lo reciben por sexo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2026 - 31/05/2027
E.2	Incluir el catálogo con los permisos y medidas de conciliación existentes en el proceso de acogida.	Información sobre el cumplimiento de la medida.	Dirección de Personas y SST	01/06/2026 - 31/05/2027



E.3	Incorporar información respecto a la situación personal de la plantilla en cuanto a las personas a cargo y ascendientes para conocer las necesidades de conciliación. El escenario deseable es que las personas pudieran informar voluntariamente y con carácter anual respecto a las personas convivientes a su cargo (descendientes, ascendientes o personas a cargo) en cuanto a edad y sexo.	Lanzamiento de una campaña específica.	Dirección de Personas y SST	01/01/2026 - 31/05/2029
E.4	Incorporar información respecto a la situación personal de la plantilla en cuanto descendientes para conocer las necesidades de conciliación. El escenario deseable es que las personas pudieran informar voluntariamente y con carácter anual respecto a las personas convivientes a su cargo (descendientes, ascendientes o personas a cargo) en cuanto a edad y sexo.	Lanzamiento de una campaña específica.	Dirección de Personas y SST	01/01/2026 - 31/05/2029
E.5	Dentro del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral proporcionar información desagregada al uso y disfrute de licencias y permisos del último año por tipo de vinculación con la empresa, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, centros de trabajo, puestos de trabajo y nivel de formación.	Nº de personas que hace uso de las licencias y permisos por sexo de acuerdo a las variables de la acción.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2028
E.6	Seguimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en atención a la legislación vigente, necesidades organizativas y de corresponsabilidad.	Nº de modificaciones realizadas.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
E.7	Usar los canales de comunicación interna para informar a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación.	Información sobre el cumplimiento de la medida.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029



E.8	<p>Sensibilización en desconexión digital a toda la plantilla.</p> <p>En aras del respeto del tiempo del descanso y a la conciliación de la vida personal.</p> <p>Difundir el protocolo de desconexión digital a toda la plantilla y realizando campañas de sensibilización sobre desconexión digital dirigida especialmente a las personas con equipos a cargo.</p>	<p>Nº de personas que reciben sensibilización por sexo.</p> <p>Información sobre el cumplimiento de la medida.</p>	Dirección de Personas y SST	01/06/2026 - 31/05/2027
E.9	<p>Permiso retribuido para realizar o acompañar a la pareja en la realización de trámites de acogimiento y adopción: 6 horas anuales previa justificación documental del trámite de adopción o acogimiento y certificado del registro de pareja de hecho o acta matrimonial.</p>	<p>Nº de personas solicitantes del permiso desagregado por sexo.</p>	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029

Prevención y actuación ante el acoso y la violencia en el trabajo

Objetivo General:

Prevenir la violencia en el trabajo y velar por un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso, especialmente del acoso sexual, acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio al colectivo LGTBI.

Objetivo Específico:

- La Dirección del centro y la RLPT promoverán la concienciación, información y la prevención del acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas y la adopción de medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras de tal conducta.

Acciones:

Código	Acción	Indicadores	Responsables	Plazo
F.1	Incorporar el protocolo de Prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas dentro del sistema de gestión.	Información sobre el cumplimiento de la medida.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2026
F.2	Impartir formación especializada a la persona designada como asesor/a en materia de acoso sexual o por razón de sexo y a las personas responsables de recepcionar y hacer seguimiento del protocolo de actuación.	Información sobre contenido curso, nº de personas formadas por sexo y horas de formación.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2026



F.3	Revisar el módulo específico desde el punto de vista de la prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas en los procesos de acogida.	Información sobre el cumplimiento de la medida: revisiones y modificaciones realizadas.	Dirección de Personas y SST	01/06/2027 - 31/05/2028
F.4	Distribuir el protocolo de actuación a toda la plantilla.	Nº de personas que la reciben por sexo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2026
F.5	Sensibilización en prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas a toda la plantilla.	Nº de personas que reciben sensibilización por sexo. Información sobre el cumplimiento de la medida.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
F.6	Adoptar un lugar en la herramienta de gestión de CTAG de fácil acceso para todas las personas trabajadoras sobre quiénes componen la Comisión Instructora, así como su comunicación.	Información sobre el cumplimiento de la medida.	Dirección de Personas y SST Dirección TIC y Operaciones	01/06/2025 - 31/05/2026

La prevención de Riesgos Laborales y salud laboral en la Igualdad de Género

Objetivo General:

Fomentar una cultura empresarial basada en la igualdad que garantice un entorno laboral seguro para todas las personas trabajadoras.

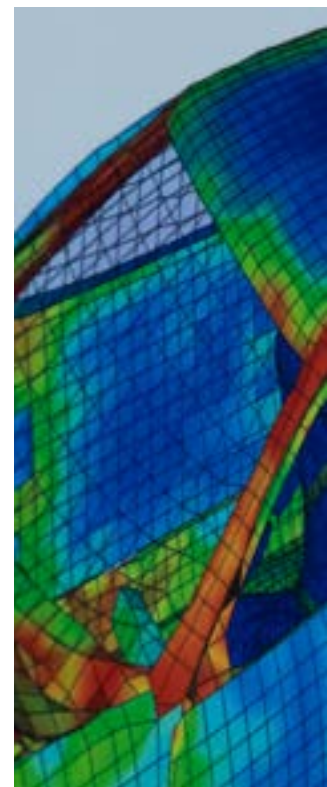
Introducir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales con la intención de mantener una adecuada protección de la salud laboral de mujeres y hombres.

Objetivo Específico:

- Revisar las evaluaciones de riesgos laborales desde una perspectiva de género.
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas preventivas para prevenir desde su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a las mujeres trabajadoras durante el embarazo, parto o periodo de lactancia introduciendo un enfoque de género.

Acciones:

Código	Acción	Indicadores	Responsables	Plazo
G.1	Revisar la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales, garantizando que en su elaboración se tengan en cuenta los factores físicos y psicosociales de hombres y mujeres dentro de la actividad preventiva.	Información sobre el cumplimiento de la medida.	Dirección de Personas y SST	01/06/2028 - 31/05/2029
G.2	Revisión del protocolo de actuación existente en caso de embarazo, parto reciente y lactancia natural.	Información sobre el cumplimiento de la medida.	Dirección de Personas y SST	01/06/2026 - 31/05/2027
G.3	Publicitar el protocolo de riesgo durante el embarazo y lactancia natural entre las personas trabajadoras.	Información sobre el cumplimiento de la medida.	Dirección de Personas y SST	01/06/2026 - 31/05/2027



G.4	Actualizar el anexo II (Referencia a personas especialmente sensibles) y anexo IV (Medidas de protección a la Maternidad y en período de lactancia natural) desde la perspectiva de género.	Información sobre el cumplimiento de la medida.	Dirección de Personas y SST	01/06/2026 - 31/05/2027
G.5	Actualizar las Evaluaciones de Riesgo para que contemplen un lenguaje neutro.	Información sobre el cumplimiento de la medida.	Dirección de Personas y SST	01/06/2028 - 31/05/2029
G.6	Impartir formación especializada al equipo de PRL en materia de igualdad.	Número de personas formadas por sexo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2026 - 31/05/2027
G.7	Revisar el módulo específico desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales en materia de igualdad de género en los procesos de acogida.	Información sobre el cumplimiento de la medida: revisiones y modificaciones realizadas.	Dirección de Personas y SST	01/06/2026 - 31/05/2027
G.8	Sensibilización desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales en materia de igualdad de género a toda la plantilla.	Nº de personas que reciben sensibilización por sexo. Información sobre el cumplimiento de la medida.	Dirección de Personas y SST	01/06/2026 - 31/05/2027
G.9	Evaluación específica de las actividades desarrolladas por la trabajadora embarazada con el objetivo de asegurar la idoneidad de puesto.	Nº de evaluaciones realizadas. Medidas de adaptación al puesto llevadas a cabo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
G.10	Ampliar la evaluación específica del puesto al período de lactancia natural.	Nº de evaluaciones realizadas. Medidas de adaptación al puesto llevadas a cabo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
G.11	Facilitar ropa de trabajo corporativa adaptada a mujeres embarazadas, si fuese necesario, en el área de trabajo.	Nº de peticiones.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029



G.12	Fomento y seguimiento de la salud laboral desde una perspectiva de género, haciendo un seguimiento mediante indicador de la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.	Nº de personas por tipo de procesos de IT CP por sexo y duración.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
------	---	---	-----------------------------	----------------------------

Violencia de género

La trabajadora que acredite la condición de víctima de violencia de género podrá ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 28 de diciembre de 2004.

Objetivo General:

Desarrollar una cultura empresarial comprometida contra la violencia de género, garantizando los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Objetivo Específico:

- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Tolerancia Cero ante todo tipo de violencia contra las mujeres.
- Informar a las personas trabajadoras en la prevención y actuación contra la violencia hacia las mujeres.
- Sensibilizar e informar para la erradicación de la violencia de género.

Acciones:

Código	Acción	Indicadores	Responsables	Plazo
H.1	Revisar el módulo específico en materia de violencia de género en los procesos de acogida.	Información sobre el cumplimiento de la medida: revisiones y modificaciones realizadas.	Dirección de Personas y SST	01/06/2026 - 31/05/2027

H.2	Para aquellas mujeres que acrediten ser víctimas de violencia de género, las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos. Así como las ausencias en días puntuales o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales o informes médicos del sistema público, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.	Información sobre nº de mujeres que se han acogido a estas medidas.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029
H.3	Distribuir entre las personas trabajadoras la guía de indicios para la detección de víctimas de violencia de género para empresas de la Xunta de Galicia.	Nº de personas que la reciben por sexo.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2026
H.4	Elaborar un protocolo de atención a las víctimas de violencia de género.	Protocolo de violencia de género.	Dirección de Personas y SST	01/06/2027 - 31/05/2028
H.5	Sensibilización a la plantilla en materia de violencia de género.	Nº de personas que reciben sensibilización por sexo. Información sobre el cumplimiento de la medida.	Dirección de Personas y SST	01/06/2026 - 31/05/2027
H.6	Ayuda puntual a mujeres víctimas de violencia de género, que necesiten traslado de localidad por la gravedad de su situación de riesgo, cuando la trabajadora acredite la situación mediante documentación justificativa a través de informe de fiscalía, sentencia firme con orden de alejamiento y certificado emito por los CIM. El importe será el asociado a la mudanza previa factura justificativa con mantenimiento de la relación laboral con CTAG.	Información sobre nº de mujeres que se han acogido a estas medidas.	Dirección de Personas y SST	01/06/2025 - 31/05/2029

Comunicación y Publicidad

Objetivo General:

Integrar la igualdad en la estrategia y cultura de la organización, incorporando la perspectiva de género a través de la difusión y sensibilización a todo el personal en la necesidad de actuar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades realizando un uso del lenguaje e imagen no sexista, en todas las comunicaciones internas y externas.

Objetivo Específico:

- Eliminar concepciones sexistas, implementando métodos de comunicación interna y externa que no usen terminología sexista, empleando para ello lenguaje y expresiones no sexistas en todos los documentos y comunicados de la empresa.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Sensibilizar a hombres y mujeres en la aplicación del Plan de Igualdad.

Acciones:

Código	Acción	Indicadores	Responsables	Plazo
I.1	Revisar el módulo específico desde el punto de vista del uso de un lenguaje no sexista en el proceso de acogida.	Información sobre el cumplimiento de la medida: revisiones y modificaciones realizadas.	Dirección de Personas y SST	01/06/2026 - 31/05/2027

1.2	Sensibilización a toda la plantilla en el uso de un lenguaje no sexista.	Nº de personas que reciben sensibilización por sexo. Información sobre el cumplimiento de la medida.	Dirección de Personas y SST	01/06/2026 - 31/05/2027
1.3	Velar y, en su caso, corregir el lenguaje e imágenes utilizadas en las comunicaciones de uso interno como externo.	Nº de revisiones realizadas. Nº de correcciones.	Todas las Direcciones/ Divisiones de CTAG	01/06/2025 - 31/05/2029

6. Seguimiento y evaluación

El Estatuto de los Trabajadores contempla en su artículo 64.3 la necesidad de informar a la RLPT sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación de este.

Conforme a lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los Planes de Igualdad deben de incorporar sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para llevar a cabo el seguimiento, las partes firmantes de la Comisión Negociadora del II Plan Igualdad se constituyen en Comisión de Seguimiento y Evaluación, una vez aprobado el Plan de Igualdad.

7. Comisión de seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad de CTAG.

7.1. Composición

Dada su cualidad de órgano paritario y colegiado de participación y con representación de CTAG y de la RLPT, contando además con la figura de personas asesores/as si se considerase necesario.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará compuesta por las personas y representaciones firmantes del II Plan de Igualdad. En representación de:

La empresa:

Designaciones
Susana Casal Mayo
Esteban M. Martínez Germade
Ana M ^a Paúl Tomillo
Sonia M ^a Llanes Guisande
Sergio Limia Prado

En representación de la RLPT

Por CCOO:

Designaciones
Sonia Quiroga Fernández
Damián Alberto Alonso Veloso

Por INDEPENDIENTES:

Designaciones
Raquel Ledo Bañobre
Christian González Estévez

Por CIG:

Designaciones
Hugo Méndez Pan
Jose Ramón López Martínez

En representación sindical, por los centros en que no hay representación social, la persona designada por CCOO:

Designación
David Casal Gómez

7.2. Funciones

Entre las funciones a desarrollar por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, entre otras, se encuentran las siguientes:

- Diseñar y aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento interno, posterior a la firma del Plan de Igualdad.
- Medir y evaluar las acciones y medidas previstas en el Plan de Igualdad en función de los tiempos de ejecución previstos.
- 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.
- Proponer medidas correctoras para subsanar las posibles desviaciones en la implantación de las acciones o medidas acordadas en el Plan.
- Elaboración de informes anualmente de las acciones o medidas acordadas en el Plan con el objeto de reflejar el avance en materia de Igualdad dentro de la estructura organizativa.
- Realizar funciones asesoras e informativas en materia de Igualdad a los trabajadores y a las trabajadoras.
- Realizar evaluaciones parciales de la implantación de las acciones y medidas previstas.
- Estudiar y analizar los resultados, y obtener conclusiones.
- Recoger y planificar sugerencias de actuación.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento y Evaluación será la encargada de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del II Plan de Igualdad.

7.3. Funcionamiento

De manera ordinaria la Comisión se reunirá semestralmente mediando un preaviso de un mes, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión.

Previamente la Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad elaborará la relación de temas a tratar, el día, la sala, hora y duración prevista de la reunión.

También se podrán reunir con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes, mediando un preaviso de 5 días laborales, indicando por escrito los puntos a tratar en el orden del día.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y, en su caso, la fecha de la siguiente reunión. También se detallarán los puntos en los que no se haya llegado a acuerdo.

A los dos años de vigencia del Plan, se realizará un informe de evaluación y seguimiento del Plan.

Finalizada su vigencia se realizará un informe de evaluación final del II Plan de Igualdad.

Sin perjuicio de los plazos de revisión establecidos el Plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes del RD 901/2020.
- 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 de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modifi-

caciones 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.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

De no haber acuerdo, las partes acudirán al SIMA o a la Inspección de Trabajo para solicitar mediación.

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.

La empresa se obliga a dotar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los recursos humanos y materiales necesarios para poder llevar a cabo las acciones y medidas acordadas en el Plan.

Se establece como área prioritaria el área de infrarrepresentación y sensibilización en la igualdad entre mujeres y hombres.

Se presupuesta en 724.333,52€ euros el importe destinado al seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad.

A continuación de cada tabla de acciones/medidas se detalla la asignación presupuestaria para cada una de las acciones establecidas en cada área de actuación.

Se aprueba el modelo a utilizar en el proceso de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad como herramienta en la que se desarrollen los siguientes indicadores:

INDICADORES DE RESULTADO

- Nivel de ejecución del Plan
- Número, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Relación entre Objetivos del Plan y nivel de ejecución

INDICADORES DE PROCESO

- Detección de necesidades: informativas, formativas y de difusión
- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales
- Incidencias, dificultades y soluciones aportadas

INDICADORES DE IMPACTO

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres de la plantilla
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa

Las partes, de conformidad con el contenido del II Plan de Igualdad de CTAG, acuerdan, su adhesión total e incondicionada y firman de conformidad el Acta final que se une a este documento, autorizando a la dirección de la empresa a su publicación en los registros públicos correspondientes.

El II Plan de Igualdad se inscribirá en el Registro que corresponda de conformidad con la normativa de aplicación.

○ Porriño, a 26 de mayo de 2025.

