

I PLAN DE IGUALDAD DE LA SOCIEDAD PARA LA PROMOCIÓN DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

- 1.- AGRADECIMIENTOS Y SALUDA
- 2.- INTRODUCCIÓN
- 3.- PRINCIPIOS RECTORES
- 4.- MARCO NORMATIVO
- 5.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DEL IGUALDAD
- 6.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.
- 7.- METODOLOGÍA
- 8.- COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.
- 9.- RESUMEN DEL INFORME DIAGNÓSTICO
- 10.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 11.- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
- 12.- ÁREAS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN
- 13.- MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 14.- CRONOGRAMA
- 15.- COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

1.- AGRADECIMIENTOS Y SALUDA

PRESIDENTA DE LA SOCIEDAD Y CONCEJALA DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Promoción de la ciudad de las Palmas de Gran Canaria, S.A. (en adelante, la Sociedad y/o Promoción), declara su compromiso con este I Plan de Igualdad con su constitución, ejecución y desarrollo de políticas que contribuyan a una igualdad real de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres, sin discriminación alguna por razón de sexo.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la estrategia de la Unión Europea así como en la Constitución Española. Los cargos públicos tenemos la obligación de implementar políticas para afianzar todos los progresos alcanzados en materia de igualdad de oportunidades.

A pesar de los importantes avances legales, la desigualdad estructural ha de ser combatida mediante acciones que garanticen la visibilidad, el reconocimiento, la igualdad de trato y el acceso de todas las mujeres y hombres a los recursos existentes.

El I Plan de Igualdad de la Sociedad (2025-2029) lleva consigo el avance en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en cualquiera de los ámbitos y áreas de la misma y, por extensión, en el conjunto de toda la población.

Este I Plan de Igualdad de Promoción, contempla un conjunto de medidas adoptadas tras la elaboración de un diagnóstico de la situación, esto es, conocer para actuar.

Identificados los obstáculos, tenemos la obligación de poner, mediante la negociación con los y las trabajadores/as, las medidas necesarias para corregir cualquier desigualdad detectada. No podemos olvidar, que uno de los grandes objetivos a alcanzar como sociedad es el de la erradicación de la violencia de género y que la base de la misma está en la desigualdad estructural contra la que, con este Plan, damos un paso más.

Este documento reafirma el compromiso de este equipo de gobierno para ser productivos en la consecución de una igualdad real, implicándonos todos y todas y con las herramientas a nuestro alcance para crear una sociedad más igualitaria.

Sigamos avanzando.

Inmaculada Medina Montenegro

GERENCIA

Promoción de la ciudad de las Palmas de Gran Canaria, S.A. (en adelante la Sociedad y/o Promoción) fija sus objetivos con el fin último del bienestar de la ciudadanía.

No es concebible el bienestar social sin igualdad y esto tiene un impacto clave en las relaciones y los entornos laborales.

Este Plan de Igualdad materializa los objetivos en acciones concretas; todas planificadas, ubicadas en la estructura de la Sociedad, temporalizadas y evaluables, permitiendo de forma transversal, los avances reales en materia de igualdad.

Hemos analizado desde los procesos de selección, la promoción de la plantilla, hasta la formación pasando por la conciliación familiar así como la prevención. Ha sido importante conocer cómo se encuentra la Sociedad en términos de igualdad para así adoptar las medidas necesarias con la finalidad de mejorar en todos los aspectos.

Avanzamos en el derecho de todos los seres humanos a ser iguales en dignidad, a ser tratados con respeto y consideración y a participar sobre bases iguales en cualquier área de la vida. Aspiramos a que las mujeres no seamos discriminadas por el hecho de ser mujeres.

Esta Sociedad se compromete con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y la diversidad como principio estratégico.

Tengo que agradecer la implicación de las y los trabajadoras/es de Promoción en el diseño de este plan mediante su participación activa, permitiéndonos conocer cuál es la línea a seguir, así como saber de primera mano cuáles son las demandas, necesidades, propuestas y sugerencias.

Este I Plan de Igualdad 2025-2029 no hubiera sido posible sin el empeño y dedicación de todo el equipo que ha conformado la Comisión de Igualdad y que ahora se enfrenta al reto de su implantación y seguimiento.

Desde Promoción apostamos por la igualdad.

Elena Rodríguez Henríquez.

2.- INTRODUCCIÓN

La Sociedad de Promoción de Las Palmas de Gran Canaria tiene por objeto la promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria en la producción, gestión y difusión de actividades culturales y de Carnaval; así como la comercialización de aquellos productos/servicios a que den lugar las actuaciones societarias. Es una empresa pública fundada en 1990 que desde su nacimiento ha ido evolucionando y que efectúa cuantas gestiones sean necesarias para conseguir aportaciones económicas para su financiación, tomando las medidas pertinentes para un eficaz aprovechamiento de sus presupuestos económicos, gestionándolos y administrándolos; así como la adquisición, explotación, enajenación y arrendamiento de bienes muebles e inmuebles que se deban integrar en su patrimonio o usarse.

Sociedad de Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria.	
CNAE (Principal)	9002 ACTIVIDADES AUXILIARES DE LAS ARTES
Descripción breve de la actividad desarrollada por la empresa	EMPRESA PÚBLICA

Dirección postal de la empresa	C/ Benito Pérez Galdós, Nº 4, Palacete Rodríguez Queglés.	
E-mail	www.lpapromocion.com	
Persona de contacto		
Web	<u>www.lpapromocion.com</u>	
Año de fundación	1990	
Propiedad	Pública	100%
Dispone de Departamento de Personal o RRHH?	SI	

Representación Sindical y/o Unitaria	SI
Sindicatos Representados	Intersindical Canaria

El Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha efectuado considerables modificaciones en la normativa que regulaba los planes de igualdad en la empresa, la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así, se amplía y detalla pormenorizadamente el contenido de los planes, estableciendo que, al menos, deben incluir las siguientes cuestiones:

- 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.

Por su parte, el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y el Real decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, han implicado grandes cambios en materia de igualdad.

En base a estas normas se ha elaborado el Informe en el que se ha basado el Plan.

3.- PRINCIPIOS RECTORES

- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y colectivo LGTBI con especial atención a las mujeres Transexuales.
- La transversalidad y la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de todas las áreas y departamentos de la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria.
- La transparencia y el compromiso de mejora continua con las políticas de igualdad y contra la violencia de género.
- La participación de la plantilla de la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria en la elaboración del Plan de Igualdad, así como en su implantación y seguimiento.
- La mejora continua y progresiva.
- La flexibilidad ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc....
- La coherencia, sintonía y respeto a la legislación actual en materia de igualdad, manteniendo como referencia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- La prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de todas las formas de violencia de género.

4.- MARCO NORMATIVO

La Carta de Naciones Unidas firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco, contemplaba en su preámbulo “reafirmar la fe en la igualdad de derechos de hombres y mujeres”.

Posteriormente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948 estableció la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho fundamental.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), celebrada en 1979, es considerada una de las normas internacionales más importantes en relación con los derechos de la mujer. Ratificada en el año 1981 por España, definió la discriminación contra la mujer como: *“cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera”*.

En 1985 tuvo lugar en Nairobi la III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer que sentaron bases tan sólidas como declarar que todas las políticas estaban relacionadas con las mujeres.

La Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer en la Asamblea General celebrada en Nueva York en 1993 fue pieza fundamental y en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo, en 1994, se consideró como parte fundamental para el desarrollo humano la toma de conciencia por parte de las mujeres de su situación.

La IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Pekín en 1995 se considera un hito en la historia por declarar que el cambio de la situación de las mujeres afecta a toda la sociedad y, por tanto, el trabajo en materia de igualdad debe ser transversal. Además,

se aprobó la Declaración de la Plataforma de Acción de Beijing en la que se identificaron doce esferas de especial preocupación y que exigieron actuaciones concretas por parte de gobiernos y sociedad civil, entre ellas la economía.

Posteriormente, el Tratado de Ámsterdam estableció que la UE tiene como misión “promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y todos los programas”.

El principio de igualdad se convierte en uno de los dos principios básicos en la concepción de la ciudadanía europea y en misión expresa de las Comunidades Europeas.

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 modificó la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación e a la promoción profesional.

La Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004 aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro. Por su parte, hay que destacar la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Según la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local de 2006, el ámbito local es el nivel más idóneo para garantizar la igualdad por ser las administraciones más próximas a la población.

En España, la Constitución consagró la igualdad en el artículo 9.2 y el artículo 14.

En 2007 se aprueba la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que señala que “las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer,

sea cual sea la circunstancia o condición, en cualquier de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2. y 14 de la Constitución, lleguen a una sociedad más democrática, más justa y solidaria”. La Ley aborda por primera vez los planes de igualdad en las empresas y sitúa las medidas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. El artículo 45 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los y las representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Hay que citar igualmente el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el cual establece para todas las Administraciones Públicas, la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El 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 estableció la obligatoriedad de un contenido mínimo de los planes de igualdad y el contenido del informe diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, añadiéndose las condiciones de trabajo y las auditorías salariales, así como el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y la infrarrepresentación femenina.

En 2020 se aprobó el Real Decreto 901/2020, 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, con la voluntad de cumplir el mandato de registro de los planes y de detallar su contenido. Por su parte, se aprobó también el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, que introdujo la auditoría retributiva como elemento esencial del

informe diagnóstico, al igual que la obligatoriedad de contar con un registro salarial al que deben tener acceso las personas trabajadoras a través de la representación legal de la plantilla.

5.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Sociedad De Promoción De La Ciudad De Las Palmas De Gran Canaria y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por:

Por Sociedad De Promoción De La Ciudad De Las Palmas De Gran Canaria :

-
-

Por la representación de las personas trabajadoras, miembros del Comité de Empresa:

-
-
-

Al inicio del proceso de negociación del Plan de Igualdad, las personas que componen la Comisión Negociadora, han recibido la correspondiente formación a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

En el proceso de elaboración y negociación del Plan de Igualdad ha participado en calidad de asesoramiento externo la Consultoría Red Talento Consultoras, especializada en la elaboración de Planes de Igualdad.

6.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Todos los trabajadores de la empresa Sociedad de promoción de las Palmas de Gran Canarias, están dados de alta en el centro de PALACETE RODRIGUEZ QUEGLES C/ESCRITOR BENITO PÉREZ GALDÓS Nº 4 – 35002 LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se produzcan incorporaciones a la empresa por subrogación las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial de la empresa es el de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria.

El Plan de Igualdad de la Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y tendrá una vigencia de 4 años (30-04-2025 al 30-04-2029)

7.- METODOLOGÍA

FASE 1: INICIO DE ELABORACIÓN DEL PLAN. Se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Adopción del compromiso por parte de la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Constitución y puesta en funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Información a la plantilla de la decisión tomada e invitación a su participación.

FASE 2: DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD Y AUDITORIA. Se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Elaboración del Informe Diagnóstico, documento imprescindible para la elaboración del Plan y que analizó detalladamente:

La elaboración del Informe Diagnóstico ha analizado pormenorizadamente los siguientes aspectos:

- La igualdad estructural entre mujeres y hombres en la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Las características de la plantilla.
- La estructura organizativa y la clasificación profesional de la plantilla.
- Los procesos de selección, contratación y promoción interna.
- Formación general y la formación en materia de igualdad.
- La infrarrepresentación.
- La política retributiva y condiciones de trabajo, incluyendo una 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.
- El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Las retribuciones.
- La política y estrategia de comunicación e imagen de la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria como institución y como centro de trabajo, interna y externa.

- La política seguida en la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria en materia de protección y prevención frente al acoso sexual o el acoso por razón de sexo.
- La política contra la violencia de género.
- La perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.

La recogida de información para elaborar el Informe Diagnóstico respondió a los objetivos generales y específicos del Plan con la siguiente metodología:

- Análisis de la situación de la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria:
 - Áreas internas.
 - Áreas externas.
 - La plantilla.
 - Condiciones laborales, gestión de personal y política de personal.
 - Opinión de la plantilla.
- Indicadores:
 - Cuantitativos: datos e información concreta.
 - Cualitativos: información sobre las políticas y procesos, opiniones de las personas trabajadoras, clima laboral etc....

- Las fuentes de información fueron:

- Bases de datos y otros documentos de la Sociedad.

Documentación interna: reglamentos, normas, web, planes y otros documentos.

- Política de selección y de promoción interna.
- Política de formación.

- Los datos cuantitativos y cualitativos analizados ampliamente en el Informe Diagnóstico que tiene la siguiente estructura:

- Breve introducción de cada área analizada.
- Cifras.
- Análisis por áreas.
- Conclusiones de cada área.

FASE 3: ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se identificaron y propusieron las medidas y acciones por parte de la Comisión de Igualdad.

A partir de los resultados obtenidos en el Informe Diagnóstico, se diseñaron las medidas ajustadas a la situación actual. En este punto, la Comisión de Igualdad, con asesoramiento externo:

- Definió y delimitó, teniendo en cuenta los objetivos del Plan y las conclusiones y recomendaciones del Informe Diagnóstico, las medidas del Plan.

- Llevó a cabo la planificación temporal de cada medida y actuación.
- Estableció la necesidad de los medios humanos y materiales necesarios para implantar cada medida.
- Definió las personas o departamentos responsables para poner en marcha cada medida.

La redacción del Plan de Igualdad se elaboró en función de los datos y las conclusiones del Informe Diagnóstico y las medidas se definieron siguiendo criterios de realismo, de acorde a la escala y dimensiones de la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, con carácter integral y compatibles unas con las otras.

- Ficha para cada medida.
- Una vez definidas las medidas, se revisa la compatibilidad entre cada una de ellas.
- Cronograma de implantación.

FASE 4: IMPLANTACIÓN DEL PLAN

- Acciones internas de comunicación, difusión y sensibilización a toda la plantilla.
- En la implantación del Plan, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad establecerá la puesta en marcha de las medidas prioritarias, definiendo el seguimiento que permitirá comprobar la consecución de los objetivos de forma que se puedan corregir desviaciones o introducir otras medidas si ello fuera necesario.
- La Comisión de Igualdad tiene diseñado el calendario y la estructura de trabajo con las personas responsables de la implantación de cada medida.

FASE 5: SEGUIMIENTO, CONTROL PERIÓDICO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. (Se detalla al final de este documento).

La plantilla ha participado directamente a través de opiniones manifestadas en un cuestionario anónimo.

Este es el primer Plan de Igualdad interno que se hace en la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria.

8.- COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en adelante Comisión de Igualdad, está formada por:

En representación de la empresa:

-
-

En representación legal de la plantilla:

-
-
-

- **Las Funciones de la Comisión de Igualdad son, entre otras:**

- ✓Impulsar las acciones necesarias para desarrollar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓Impulsar las acciones necesarias para desarrollar una cultura de igualdad con el colectivo LGTBI.

- ✓Elaborar y aprobar el Informe Diagnóstico.
- ✓Elaborar y aprobar el Plan de Igualdad.
- ✓Realizar el seguimiento del Plan de Igualdad.
- ✓Realizar la evaluación del Plan de Igualdad.
- ✓Resolver los posibles conflictos que puedan surgir durante la elaboración, aplicación, desarrollo e implantación del Plan de Igualdad.
- ✓Conseguir los objetivos del Plan, así como la realización y aplicación de las medidas previstas, analizando los resultados y valorando los posibles nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias.
- ✓Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones contrarias al principio de igualdad, valorando los recursos, métodos y procedimientos necesarios para su aplicación.
- ✓Realizar informes periódicos sobre la situación de la igualdad en la Sociedad proponiendo las recomendaciones idóneas respecto al cumplimiento de los objetivos y medidas del Plan.
- ✓Atender y resolver las consultas que se planteen en materia de igualdad.
- ✓Proponer a la Gerencia la puesta en marcha de campañas informativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- ✓Asesorar e impulsar las campañas de comunicación interna y externa desde una perspectiva de igualdad de género.
- ✓Aprobar un reglamento de funcionamiento interno de la Comisión.

La dirección de la empresa ha facilitado toda la información necesaria, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores y ha asumido su compromiso con el resultado del presente Informe.

9.- RESUMEN DEL INFORME DIAGNÓSTICO

El Informe incluye una radiografía sobre el cumplimiento del principio de igualdad en toda la Sociedad para la Promoción de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, la información adecuada y detallada acerca de características, factores y elementos que pudieran generar desigualdad o discriminación directa o indirecta en la plantilla, en la gestión, en las condiciones de trabajo, en el acceso a la formación, en la seguridad laboral, en el acceso o en la promoción interna, entre otros.

La Sociedad para la Promoción de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria ha facilitado toda la información necesaria y ha asumido su compromiso con los resultados que aquí se presentan, aportando además de la información, opiniones y datos cualitativos.

En el Informe Diagnóstico, además de analizar los datos, se han aportado conclusiones relevantes que serán tenidas en cuenta en el diseño del nuevo Plan, conforme a la normativa, y que contempla criterios, áreas, variables e indicadores, según lo establecido por el 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 dirección de la empresa ha facilitado toda la información necesaria asumiendo su compromiso con los resultados y aportando además de la información, opiniones y datos cualitativos.

Los medios y materiales empleados para elaborar el informe han sido, en el **ámbito normativo**, tal y como ya se ha especificado:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.
- El 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.
- El 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.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de otros documentos de apoyo y herramientas:

- Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del Ministerio de Igualdad.
- Ficha de elaboración propia de información básica de la empresa.
- Cuestionario de elaboración propia a la plantilla.

Como medios humanos:

- Personal designado por la dirección de la empresa para facilitar los datos y la información requerida.
- Todas las personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en adelante, Comisión de Igualdad.
- Consultoría externa experta en Políticas de Igualdad.

Todos los datos necesarios para la realización del diagnóstico han sido facilitados por las personas trabajadoras designadas por la empresa. La empresa externa ha analizado e interpretado los datos facilitados por la empresa y en base a estos ha elaborado el informe.

Los datos analizados comprenden el período correspondiente al ejercicio 2023.

Las fuentes de datos para elaborar el presente informe han sido:

- Bases de datos y otros documentos del Departamento de Recursos Humanos.
- Documentación interna: estatutos, normas, web, manuales, planes y otros documentos.
- Convenio Colectivo aplicable.

Para la elaboración de este informe se han analizado los siguientes aspectos:

- Las características de la plantilla.
- La estructura organizativa y la clasificación profesional en la empresa.
- Los procesos de selección, contratación y promoción.
- La formación.
- La infrarrepresentación de las mujeres.
- Condiciones de trabajo incluyendo la política retributiva.
- Auditoría Retributiva, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La política y estrategia de comunicación e imagen de la empresa, interna y externa.
- La política seguida por la empresa en materia de protección y prevención frente al acoso sexual o el acoso por razón de sexo.
- La política contra la violencia de género.
- La perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.

La recogida de información se llevó a cabo a través de esta metodología:

- Análisis de la empresa:
 - Áreas internas.
 - Áreas externas.

- La plantilla.
- Condiciones laborales, gestión de personal y política de recursos humanos.
- Otros planes y documentos (calidad, prevención de riesgos, estratégico etc....).
- Valoración de Puestos de Trabajo.
- Indicadores:
 - Cuantitativos, con datos e información concreta.
 - Cualitativos, con información sobre las políticas y procesos, opiniones de las personas trabajadoras, clima laboral etc.
- Información recabada a través de los departamentos y toda la relevante para elaborar este Informe y hacer una adecuada revisión futura del Plan de Igualdad.

El informe, estructurado en áreas, sigue la misma estructura, determinada por datos y criterios de evaluación objetivos. Todas las áreas incorporan la información cualitativa y cuantitativa necesaria con esta estructura:

- Áreas de análisis: descripción básica de lo que se mide y objetivos.
- Datos cuantitativos de cada área de análisis con indicadores, gráficas y datos, así como los resultados del cuestionario sobre la opinión de la plantilla en lo tocante al área.
- Conclusiones.
- Recomendaciones.

En la elaboración del Informe Diagnóstico han participado, tanto representantes de la Sociedad, que ha asumido su compromiso con el resultado, facilitando la información y opiniones requeridas y formulando propuestas, como del conjunto de la Comisión Negociadora de Igualdad, con una participación muy activa, impulsando los trabajos de recogida de información, discusión,

valoración y validación y la Representación Legal de las personas trabajadoras ha participado activamente en la elaboración de este Informe, aportando datos relevantes sobre las necesidades y demandas de la plantilla.

La plantilla ha estado disponible permanentemente aportando información, percepciones y opiniones tanto de los puntos fuertes como de los elementos de mejora respecto a la igualdad interna, a través de un cuestionario anónimo. La mayoría de las áreas analizadas en el Diagnóstico vienen determinadas por criterios de evaluación e indicadores y en todas ellas se incorpora información cualitativa y cuantitativa, base para el diseño y puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Cada área de este Informe Diagnóstico presenta la misma estructura:

- Descripción básica.
- Datos cuantitativos del área con indicadores, gráficas y datos cualitativos.
- Conclusiones.
- Recomendaciones.

Han sido objeto de análisis las siguientes áreas:

- **ÁREA 1.** *Estructura de la plantilla. Distribución, edad, estudios y antigüedad.*
- **ÁREA 2.** *Segregación ocupacional e Infrarrepresentación.*
- **ÁREA 3.** *Acceso, selección de personal y bajas.*
- **ÁREA 4.** *Estabilidad laboral: contratos y jornada. Condiciones de trabajo.*
- **ÁREA 5.** *Ejercicio de los derechos de conciliación.*
- **ÁREA 6.** *Auditoría Salarial. Retribuciones.*
- **ÁREA 7.** *Equipamiento, seguridad y salud laboral.*
- **ÁREA 8.** *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*
- **ÁREA 9.** *Comunicación, lenguaje e imagen de la empresa.*

- **ÁREA 10.** *Formación.*
- **ÁREA 11.** *Representación Legal de las personas trabajadoras.*
- **Resumen Opinión de la plantilla.**

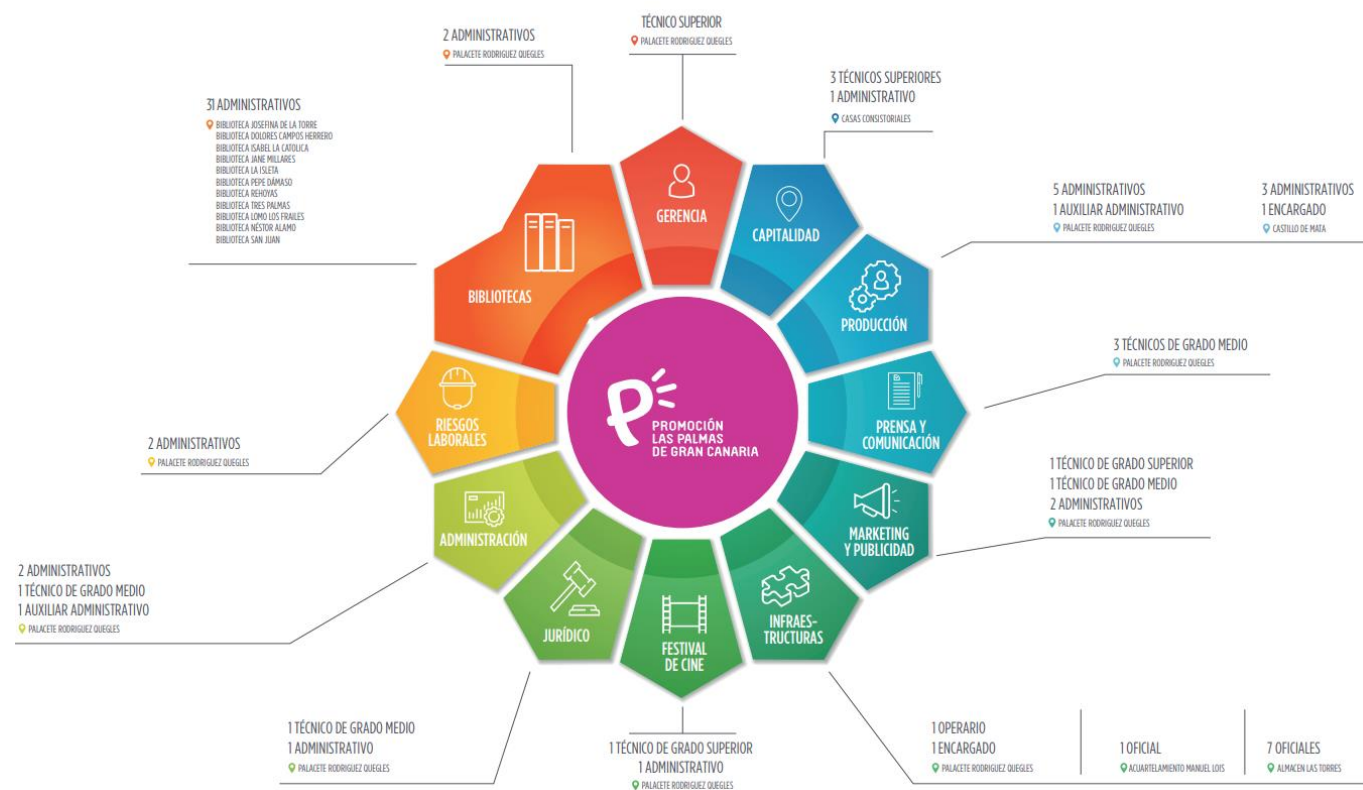
Estas recomendaciones, planteadas como propuestas de mejora para el Plan de Igualdad, se han incluido al final de cada área en coherencia con las conclusiones y el análisis.

Se aplica la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

En este Estatuto, en el art. 1.d) señala que entre los fundamentos de actuación la **igualdad de trato entre mujeres y hombres**. En art 49 aborda los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos. El art. 52, los **deberes de las personas empleadas públicas y el Código de Conducta**. Así, señala que estas deberán actuar con arreglo a varios principios, entre ellos, el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres. El art. 61, sobre los procesos selectivos, recoge que los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

A su vez, la **Disposición adicional séptima aborda los Planes de igualdad**. Así, obliga a las **Administraciones Públicas** a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Así mismo, se aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. Además, el Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

ORGANIGRAMA



ÁREA 1: ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

La plantilla se ha analizado teniendo en cuenta variables de sexo, antigüedad, estudios y edad de las personas trabajadoras, que han sido la base y referencia para analizar otras áreas del Diagnóstico.

Se ha analizado también esta distribución por Niveles, Puestos, Centros de Trabajo, Departamentos y Grupos de Cotización/Profesionales.

Se ha tomado como referencia toda la plantilla de la empresa con datos actuales que han sido comparados con los de hace 4 años.

Los datos correspondientes a personas trabajadoras en departamentos compartidos con otras empresas que no son personal en plantilla no han sido incluidos en el análisis. Los datos se presentan en porcentaje, número, tasa relativa de presencia y tasa relativa de éxito.

Para valorar la representatividad de las mujeres en la empresa es necesario examinar las principales características de la plantilla desagregadas por sexo.

La representación de la plantilla se presenta en función de:

- La distribución horizontal y vertical.
- Departamentos.
- Centros de Trabajo.
- Histórico. Antigüedad
- Edad
- Estudios.

Actualmente la plantilla la forman un total de 76 personas, de las que:

- 28 son hombres, 37%.
- 48 son mujeres, 63%.

Los datos evidencian una mayoría de mujeres, por encima del 60%.

Puede hablarse por tanto de una plantilla feminizada.

Hace 4 años, había un total de 78 personas en la plantilla. De estas:

- 27 eran hombres, un 35%.
- 51 eran mujeres, un 65%.

En un contexto global de reducción de plantilla en los últimos 4 años, el número total de mujeres ha disminuido ligera y porcentualmente ha pasado de un 65% a un 63% actual.

La evolución de mujeres en la plantilla en estos últimos 4 años ha sido negativa en -2.

Clasificación de la plantilla por Niveles y Puestos.

Por Niveles:

Nivel Estratégico:

- Gerente.

Nivel Táctico:

- Puesto Mando 1: administración.
- Puesto Mando 2: Téc. Grado Superior.
- Puesto Mando 3: Téc. Grado Medio.

Nivel Operativo:

- Puestos Aux Administrativo/a.
- Puestos Operarios.

Distribución Horizontal de la plantilla por Niveles:

Hay 48 mujeres de un total de 76 personas en plantilla, lo que representa un 63%.

Nivel Estratégico hay 1 persona, mujer.

Por tanto, el 100% del Nivel está feminizado y representa el 2% del total de mujeres en la plantilla.

Nivel Táctico hay 64 personas. Es el Nivel con más personal de la Sociedad.

- 46 son mujeres, lo que equivale a un 72% del Nivel.
- El 96% de mujeres de la empresa están en este Nivel.

Nivel Operativo se ubican 11 personas trabajadoras de las que 10 son hombres. Es un Nivel masculinizado y el segundo con más personal.

- Solo 1 es mujer, lo que equivale a un 9% del Nivel.
- El 2% de mujeres de la empresa están en este Nivel.

Distribución de Sexos por Puestos de la Plantilla:

Nivel Estratégico- *Gerente*

- 1 mujer, el 100% en el puesto y un 2% de la plantilla.

Nivel Táctico - *Mando Intermedio Nivel 3*

- 38 mujeres de un total de 53 personas en el Puesto, un 72%.
- Equivale a un 81% del total de mujeres de la plantilla.

Nivel Táctico - *Mando Intermedio Nivel 2*

- 2 mujeres de un total de 4 personas en el Puesto, un 50%.
- Equivale a un 4% del total de mujeres de la plantilla.

Nivel Táctico - *Mando Intermedio Nivel 1*

- 6 mujeres de un total de 7 personas en el Puesto, un 86%.
- Equivale a un 10% del total de mujeres de la plantilla.

Nivel Operativo - *Puesto Auxiliar.*

- 1 mujer de un total de 9 en el Puesto, un 11%.
- Equivale a un 2% del total de mujeres de la plantilla.

Nivel Operativo - *Puesto Operario.*

- 0 mujeres de un total de 2 en el Puesto, un 0%.
- Equivale a un 0% del total de mujeres de la plantilla.

Hay un 100% de mujeres en el Nivel Estratégico, el puesto de mayor responsabilidad.

En el Nivel Táctico hay un 73% de mujeres. El 83% de mujeres de la empresa trabaja en este Nivel.

La presencia de mujeres en el Nivel Táctico es mayoritaria en todos los puestos del Nivel.

En el Nivel Operativo está el 2% de mujeres de la empresa.

Por centros de trabajo, destacar que en el Palacete de Rodríguez Quegles se encuentra el 43% de la plantilla y el 47% de las mujeres. En el otro sentido hay que señalar que en el acuartelamiento Manuel Lois hay solo 1 persona trabajadora, que es un hombre. Hay 10 bibliotecas en las que trabaja el 38% de la plantilla. Se trata de 29 personas trabajadoras de las que un 79% son mujeres.

Hay 10 departamentos en la Sociedad y por sexos. En todos ellos excepto en uno, el de Infraestructuras, hay mujeres.

Los Departamentos de Gerencia, Jurídico, Prevención Riesgos Laborales, Marketing y Prensa, están 100% integrados por mujeres.

Gerencia/Dirección: hay 1 mujer. 100% del Departamento.

Administración: hay 4 mujeres y 2 hombres. 67% de mujeres en el Departamento. Es un Departamento feminizado.

Jurídico: 3 mujeres en el Departamento, un 100% feminizado.

Prevención Riesgos: 1 mujer en el Departamento, un 100% feminizado.

Cine: 1 mujer y 1 hombre. El Departamento es paritario, aunque solo con 2 personas trabajadoras.

Marketing: 4 mujeres en el Departamento, un 100% feminizado.

Prensa: 3 mujeres en el Departamento, un 100% feminizado.

Infraestructuras: 13 hombres en el Departamento, un 0% feminizado.

Producción: 6 mujeres y 4 hombres. Es un Departamento con mayor presencia femenina.

Bibliotecas: 23 mujeres y 8 hombres en el Departamento, que está feminizado ya que el 76% son mujeres, lo que representa a un 54% de la plantilla femenina de la empresa en el Departamento.

A pesar de la feminización de la empresa es curioso el dato de que hay hombres en todos los Grupos de Cotización, pero sin embargo no hay mujeres en dos de estos grupos.

La Distribución Vertical de la Plantilla:

Como ya se ha ido indicando a lo largo del documento, en el Nivel Estratégico, el 100% de los Puestos los ocupan mujeres, aunque es un puesto unipersonal, el de la Gerente. El de mayor responsabilidad y retribución. Es el único puesto directivo.

En el Nivel Táctico de las 64 personas, el 72% son mujeres.

Por tanto, y a tenor de estos datos, se puede afirmar que las mujeres son amplia mayoría en estos dos Niveles de la empresa, los de mayor responsabilidad y retribuciones.

Distribución de Puestos por Sexo:

El puesto con mayor plantilla es el de AUXILIARES DE BIBLIOTECA, con 31 personas y fuertemente feminizado, 23 mujeres, lo que representa el 74% del puesto.

El segundo puesto con más plantilla es el de PRODUCCIÓN, que ocupan 11 personas de las que 7 son mujeres, un 64% mujeres. Podemos hablar de puesto equilibrado. El tercer puesto es el de INFRAESTRUCTURAS que está ocupado íntegramente por hombres, oficiales. 100% masculinizado.

El puesto de ADMINISTRACIÓN está formado por 5 personas de las que 3 son mujeres, un 60%. Podemos hablar de puesto equilibrado. El puesto de MARKETING está formado por 4 personas, todas mujeres. 100% feminizado. Igualmente el puesto de PRENSA lo componen solo mujeres, un total de 3, otro puesto feminizado en un 100%.

Los puestos JURÍDICOS lo forman 3 mujeres, por tanto 100% feminizado. El puesto de COORDINADORAS DE BIBLIOTECAS lo ocupan 2 mujeres, también y por tanto, 100% feminizado. Luego hay 4 puestos unipersonales (GERENCIA, RRHH, DIRECTOR/A CINE Y PRL) 3 de ellos están ocupados por mujeres.

En la empresa hay más mujeres que superan los 10 años de antigüedad, 24 frente a 12 hombres.

Sin embargo, proporcionalmente, los hombres tienen una mayor antigüedad en la empresa que las mujeres.

Así, un 50% de las trabajadoras llevan más de 10 años en la empresa frente al 60% de los hombres que superan estos 10 años.

Es llamativo el escaso número de personas trabajadoras con una antigüedad inferior a 1 año, solo 5 personas, un 6,5%. De estas, 3 son mujeres, el 60%.

La media de edad de la plantilla se sitúa 46,4 años y no es significativa la diferencia entre sexos.

La media de edad de los hombres en la Sociedad es de 46 años y la de las mujeres baja ligeramente a 45,2 años.

El tramo de edad en el que se concentran más personas trabajadoras de la Sociedad es que abarca de los 45 a los 49 años, un total de 21, lo que representa un 28% de la plantilla.

Este es también el tramo de edad con la mayor concentración de mujeres, un 71% mujeres.

La tasa relativa de presencia mujeres/hombres entre 35 y 50 años es de 1,09.

Por su parte, la tasa relativa de presencia mujeres/hombres mayores de 50 años es de 0,81.

No hay personas trabajadoras con menos de 30 años.

Estos datos tienen mucha relevancia en la elaboración de los diagnósticos de igualdad de las empresas porque a través de ellos se pueden detectar posibles discriminaciones en casos en los que la formación no guarda correlación con el Nivel, Puesto y/o Categoría o Grupo.

Además, también pueden identificar posibles candidaturas para desarrollo profesional de las personas trabajadoras de la Sociedad.

Tanto en número como en porcentaje, las mujeres son mayoría de personas con estudios superiores. Así, hay 44 personas con estudios universitarios de los que 31 son mujeres, un 70%, son mujeres, 31 frente a 13 hombres.

Pero es que, además, mientras el 65% de las mujeres de la empresa son universitarias hay un 46% del total de hombres con estos estudios. Se está ante una brecha de 21 puntos en cuanto a la formación superior en la Sociedad.

Por su parte, de las 13 personas con estudios primarios, apenas el 38% son mujeres.

La tasa relativa de presencia mujeres/hombres con estudios universitarios en el Nivel Táctico es de 0,85.

CONCLUSIONES

Es una plantilla feminizada y el desequilibrio global por sexos se mantiene en todos los Puestos y Niveles.

El puesto de mayor responsabilidad y retribuciones lo ocupa una mujer.

Al medir la presencia por Departamentos, hay que indicar que, de los 10 Departamentos, solo en 1 no hay presencia de mujeres (Infraestructuras) y sin embargo en 5 no hay presencia de hombres (Jurídico, Gerencia, PRL, Prensa, Marketing).

Solo en Producción y Cine hay composición equilibrada por sexos y en Dpto más numeroso, el de Bibliotecas, hay un 76% de mujeres.

Las mujeres tienen, proporcionalmente, una mayor antigüedad en la empresa que los hombres. De hecho, el 82% de las trabajadoras llevan más de 10 años en la empresa.

En lo que respecta a la edad, la media de la empresa supera ligeramente los 46 años, no hay diferencias por razón de sexo.

Las mujeres son mayoría de personas con estudios superiores. Así, hay 44 personas con estudios universitarios de los que 31 son mujeres, un 70%, son mujeres, 31 frente a 13 hombres.

ÁREA 2. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL e INFRARREPRESENTACIÓN.

La segregación ocupacional de género afecta al conjunto del mercado laboral, genera discriminaciones y profundiza en la desigualdad estructural, común a todas las mujeres y agudizada en el ámbito laboral. La segregación ocupacional es la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y de los hombres en otras, reflejando un reparto desigual del empleo masculino y femenino.

Hay distintos tipos de segregación. Por un lado, la segregación horizontal u ocupacional que es la que provoca que hombres y mujeres desempeñen profesiones distintas, una división entre puestos masculinizados y feminizados. Por otro, la segregación vertical o jerárquica, que es aquella que provoca el reparto desigual de los puestos en puestos directivos, gerencias y otros puestos de responsabilidad aún muy masculinizados en nuestro país, especialmente en este sector, y que limita el desarrollo profesional de las mujeres. La segregación ocupacional suele estar ligada directamente a la brecha salarial de género y además puede obstaculizar la movilidad entre ocupaciones y tiene impacto en la elección de estudios que hombres y mujeres deciden cursar y en las decisiones sobre, por ejemplo, qué miembros de la pareja solicitan reducción de jornada o excedencias en el cuidado de hijos/as y/o personas dependientes.

En función de los datos sobre la plantilla que se han expuesto en el Área 1 se analiza en este apartado la existencia o no de segregación horizontal y vertical y si la presencia de mujeres y hombres es igualitaria, tanto en puestos de responsabilidad y mayor rango jerárquico como por puestos e incluso por departamentos.

Mediante un análisis sobre el impacto de género en los niveles, puestos y clasificación profesional se pueden detectar las brechas de género en la relación laboral de cada persona trabajadora con el grupo profesional, como parte esencial de su contrato de trabajo.

De hecho, el sesgo en los sistemas de clasificación profesional es uno de los factores con mayor incidencia directa en las condiciones laborales de las mujeres respecto a los hombres.

La Segregación Vertical

La única persona en el Nivel Estratégico, donde están el único puesto de dirección, con mayor responsabilidad, jerarquía y retribución, es una mujer.

En el Nivel Táctico hay mayoría de mujeres, un 73% del Nivel y el 82% del total de la plantilla.

En el Nivel Operativo las mujeres representan el 8% del total.

Los datos muestran que hay segregación vertical provocada por la nula representación de hombres en el Nivel Estratégico y Táctico, los de mayor responsabilidad y retribución.

La Segregación Horizontal

Al analizar la plantilla femenina por Puestos, se observa como en los puestos de oficial de infraestructuras solo hay hombres, un tipo de puesto muy masculinizado en nuestro país.

El puesto administrativo que es una categoría generalmente feminizada en el mercado laboral español, en esta empresa está equilibrado.

Por Departamentos, como se ha señalado en el ÁREA 1 (ver los gráficos) no hay presencia de mujeres en 1 de los 10 Departamentos de la empresa y en 5 no hay presencia de hombres.

Solo en Producción y Cine hay composición equilibrada por sexos y en Dpto. más numeroso, el de Bibliotecas, hay un 76% de mujeres.

De los 6 Grupos de Cotización existentes en la Sociedad, en 2 no hay mujeres. Sin embargo, hay hombres en todos los Grupos.

Cabe destacar que las mujeres son mayoría en los Grupos 1 y 2, donde cotizan los salarios más altos.

En la Representación Legal de las personas trabajadoras, hay un 50% de mujeres, 5-5, todos y todas elegidos en la lista de la Intersindical Canaria.

CONCLUSIONES

Estamos ante una empresa pública en la que hay más mujeres trabajadoras que hombres en la plantilla.

De las 76 personas trabajadoras hay 48 mujeres y como se desprende de los datos expuestos, éstas son mayoría en 2 de los 3 niveles.

Así, el 100% y el 73% de los cargos con responsabilidad de la empresa, Nivel Estratégico y Nivel Táctico respectivamente, los ocupan mujeres, aunque la evolución de mujeres ha sido ligeramente negativa en cuanto a presencia. Si hoy el 63% de la empresa son mujeres, hace 4 años ellas eran un 65%. Así, la empresa tiene una clara segregación vertical al no haber hombres en el Nivel Estratégico, el de mayor responsabilidad y retribución y ser clara mayoría en el Nivel Táctico.

También se puede hablar de segregación horizontal al estar los puestos de oficiales de infraestructuras 100% masculinizados.

Las mujeres se concentran mayoritariamente en los puestos del Nivel Táctico.

Por tanto, hay segregación vertical y una ligera segregación horizontal al medir la presencia por Niveles y Puestos.

Si se analiza la presencia de mujeres en los Grupos de Cotización se observa como ellas son mayoría en los Grupos más altos, el 1 y el 2.

ÁREA 3

SELECCIÓN DE PERSONAS. PROMOCIÓN INTERNA

El impacto de la selección del personal en la estructura de la plantilla es un importante indicador sobre la sensibilización ante la igualdad de oportunidades.

Las herramientas, procedimientos y política de selección y promoción interna con perspectiva de género incrementan notablemente la efectividad de la aplicación de las medidas de igualdad en todas las empresas.

En este ÁREA es preciso analizar las incorporaciones a la plantilla, los procesos de selección, la comunicación en estos procesos y los datos sobre la inclusión de mujeres.

Así, se aborda los procesos de promoción con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de la gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

En los procesos de selección está garantizada la presencia de mujeres entre otras cosas porque la persona responsable de RRHH es una mujer.

Uno de los datos importantes es que los procesos de selección no incluyen medidas de igualdad ni tampoco medidas específicas que favorezcan la contratación de mujeres.

Los criterios de selección si están documentados y la valoración de méritos, capacidad, así como de otros criterios específicos del puesto a evaluar están definidos tanto para valorar los currículos presentados como para las entrevistas con las personas que optan al puesto.

En la Sociedad no constan datos históricos y registros que permitan analizar los últimos procesos de contratación que se llevaron a cabo ni el sexo de las personas candidatas que se presentaron a estos procesos de selección.

No existen fichas con los criterios que se aplican a los currículos que llegan a la empresa como en las entrevistas de las personas que optan a los puestos ofertados.

En lo que respecta al lenguaje utilizado en los documentos de los procesos de selección, y aunque esté se analizará pormenorizadamente en otro Área de este Diagnóstico, se puede avanzar que es sexista y se detecta este lenguaje también en la denominación de los puestos.

Estos procesos de selección que se llevan a cabo en el Departamento de RRHH no incluyen medidas específicas en materia de igualdad ni medidas que estimulen la contratación de mujeres.

Los puestos están definidos tal y como se han plasmado en las fichas de valoración de la VPT incluida en la Auditoría anexa a este Informe.

Hay que señalar que la web de la empresa no cuenta con un email como canal de contacto para que personas que quieren trabajar en ella puedan contactar directamente.

En cuanto a la promoción interna en la empresa conviene señalar que falta definir una política de promoción interna y además, no ha habido promociones internas en los últimos 4 años.

Todas las contrataciones en el año 2023 fueron indefinidas, un total de 5 de las que 3 fueron mujeres y 2 hombres.

No se celebraron contratos temporales en 2023, ni a tiempo completo ni a tiempo parcial.

Así, el 60% de las 6 personas que se han incorporado a la plantilla en el último año fueron mujeres. Todas han sido incorporaciones indefinidas.

La mayoría de las mujeres que se han incorporado en 2023 a la Sociedad lo han hecho a tiempo completo, 2 de las 3 incorporaciones.

Por su parte, el 100% de los hombres, solo 2, también se han incorporado como indefinidos, a tiempo parcial y 1 a tiempo completo.

Hubo 5 contrataciones en 2023, el 60% son mujeres. Así, 2 de estas 5 contrataciones, un 40%, fueron en el puesto de Auxiliares de Biblioteca de las que un 50%, (1) fueron mujeres. 1 es la Gerente y otra mujer que se incorporó lo hizo en el puesto de Jurídica.

Por su parte, los 2 hombres que se incorporaron en este mismo tiempo lo hicieron, 1 al puesto de auxiliar de biblioteca y otro a administración.

Por Departamentos, las contrataciones de 2023 se han producido en los Departamentos de Gerencia, (la propia persona Gerente, 1 mujer), Administración, Jurídico y Bibliotecas.

Hay un 100% de mujeres en incorporaciones a puestos de Nivel Estratégico en el último año y un 50% de mujeres también en las incorporaciones a puestos de Nivel Táctico.

La tasa relativa de éxito mujeres/hombres comparando Nivel Estratégico y Táctico con total de plantilla es de 1,61.

Bajas definitivas en la empresa

En cuanto a las bajas definitivas del último año hay que destacar que solo ha habido 1 salida definitiva en la Sociedad que ha sido 1 hombre.

La causa de la baja definitiva ha sido el despido.

CONCLUSIONES:

El 60% de las personas que se han incorporado a la plantilla en 2023 son mujeres, todas indefinidas.

De hecho, todas las contrataciones de hombres y mujeres en el año 2023 fueron indefinidas, un total de 5, 3 mujeres y 2 hombres.

No hubo contratos temporales ni a tiempo completo ni a tiempo parcial.

La mayoría de las mujeres que se han incorporado en 2023 a la Sociedad lo han hecho a tiempo completo, un 67% mientras que el 50% de los hombres se ha incorporado a tiempo parcial.

La empresa tiene definidos los procesos de selección, pero no los procesos de promoción, que deberá ser una medida del Plan de Igualdad. Así, no ha habido promociones en el último año.

No se han incorporado medidas que fomenten activamente la contratación equilibrada de mujeres y hombres.

En la comunicación de las ofertas de trabajo, que constituye un canal central para transmitir una imagen igualitaria de todos los puestos de trabajo, no se cuida el uso de un lenguaje no sexista.

La empresa no cuenta con datos registrados que permitan analizar el sexo y perfil de las personas que se presentaron a los procesos de selección en los últimos años.

Por su parte, la única baja definitiva de la empresa en el último año ha sido un hombre, por despido.

ÁREA 4: ESTABILIDAD LABORAL: TIPO DE CONTRATO Y JORNADA. CONDICIONES LABORALES.

El análisis de los indicadores sobre estabilidad laboral de la empresa a través de los datos de los tipos de contratos y los tipos de jornada siempre contribuyen a identificar las posibles desigualdades.

El tipo de contrato sí supone una diferencia en la calidad del empleo. Sin embargo, esto no sucede con el tipo de jornada, que se configura en una oferta de empleo en función de las necesidades de la empresa.

Además, hay que tener en cuenta que, en algunos casos, es la propia persona trabajadora la que solicita el empleo con esas condiciones.

Como contratos a tiempo parcial no se entienden aquellos contratos de personas trabajadoras que disfrutan de reducciones de jornada por diferentes motivos.

Los lugares de trabajo, la precariedad laboral, el sexismo, la discriminación por razón de sexo o las diferencias en los aspectos físicos de la maternidad son factores que pueden afectar a las condiciones laborales de las mujeres.

Las mujeres, tal y como señalan los informes al respecto, registran mayores problemas de salud relacionados con el trabajo que los hombres, independientemente del tipo de trabajo. Por tanto, las medidas de salud y seguridad en el trabajo requieren un enfoque basado en el género y en la edad.

Hay en plantilla un total de 75 personas con contrato indefinido de las 76 en plantilla. Esto supone un 99%.

De estas 75 personas trabajadoras con contrato indefinido, 47 son mujeres, un 63%.

El 99% de los contratos de la Sociedad son indefinidos, un dato altamente positivo. De hecho, solo hay 1 contrato temporal que se corresponde con una mujer.

Del total de los 75 contratos indefinidos, cerca de un 39% son a tiempo parcial y el 61% son a tiempo completo. De estos, el 54% son mujeres.

De los 29 contratos a tiempo parcial, el 76% se corresponden con mujeres. Así que, en este caso, se puede decir que la jornada parcial está feminizada, al igual que sucede en el mercado laboral español.

La tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial es de 1,83.

En la actualidad, el único contrato temporal es a tiempo completo y lo ocupa una mujer. Por tanto, un 2% de las mujeres cuenta con contrato temporal a tiempo completo.

De las 48 mujeres en plantilla, el 98% tienen un contrato indefinido. De estos, el 52% son a tiempo completo.

El único contrato temporal lo ocupa una mujer.

La mayoría de los contratos a jornada parcial los tienen las mujeres, 21 de un total de 28.

La empresa cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

También la Sociedad está, en el momento de aprobar este informe, negociando un Protocolo frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

No hay perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales. El Plan contempla los supuestos relativos a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, tal como recoge la legislación en la materia, pero no se incorpora la perspectiva de género en otros ámbitos de actuación. De hecho, no contempla otras cuestiones reproductivas distintas del embarazo.

Los datos no se analizan desagregados por sexo y no se tiene en cuenta la posible presencia de violencia de género (acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia de género).

Tampoco la empresa cuenta con herramientas para abordar posibles casos de violencia o situaciones conflictivas en la empresa.

Las medidas de seguridad laboral y los equipamientos e instalaciones de las empresas deben ser diseñados, implantados y evaluados con perspectiva de género.

Los planes y políticas de prevención y salud laboral deben modificar paulatinamente los actuales patrones masculinizados para adecuarse a la realidad de los centros de trabajo.

La empresa dispone de aseos y vestuarios adecuados para hombres y mujeres en todas las instalaciones de los centros de trabajo. Existen uniformes adaptados en el Departamento de Infraestructuras de camiseta, pantalón, abrigo y botas de seguridad con el anagrama y nombre de la empresa, idéntico para hombres y mujeres. Alega la empresa que en este Departamento solo hay hombres

y por ello no se dispone de uniformes adaptados a mujeres y hombres y tampoco hay uniformes adaptados a mujeres embarazadas. Si fuera necesario, la empresa adaptaría de inmediato estos equipamientos.

La empresa respeta la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión, pero no cuenta con mecanismos regulados para garantizar estos derechos.

No está establecido un régimen de movilidad funcional y geográfica.

No hay ausencias no justificadas de personas trabajadora.

De cara a futuras recomendaciones de trabajo, se deben apuntar riesgos laborales específicos de las mujeres como el acoso, laboral genérico o sexual, o la doble jornada debido a que las mujeres son las responsables mayoritariamente del trabajo familiar.

Las exposiciones psicosociales se distribuyen de manera desigual por ocupación y género y por ello las personas que ocupan puestos de trabajo de ejecución están más expuestas a los riesgos relacionados con el bajo control y las bajas compensaciones. Además, las mujeres están más expuestas a los factores de riesgo psicosocial debido a las desigualdades laborales cuyos efectos están asociados a enfermedades cardiovasculares, mentales, gastrointestinales, respiratorias..., no reconocidas como enfermedades profesionales.

El Plan de Riesgos Laborales de la Sociedad no ha aplicado la perspectiva de género y tampoco el artículo 27 de la Ley Orgánica 3/2007 que establece que las estrategias, políticas y programas de salud laboral tienen que integrar en su formulación, desarrollo y evaluación las diferentes necesidades de las mujeres y de los hombres, así como las medidas necesarias para abordarlas. No obstante, este Plan sí tiene en cuenta los riesgos relacionados con el embarazo y la maternidad.

Los datos sobre la siniestralidad están desagregados por sexo. La Sociedad cuenta con un sistema de control en el que figuran los datos de cada persona trabajadora.

En el año 2023 hubo 1 accidente laboral y 1 baja con accidente grave. Ninguno afectó a mujeres.

La siniestralidad laboral está totalmente masculinizada. Entre otros factores, este dato está relacionado directamente no solo con la presencia mayoritaria de hombres sino también con la segregación horizontal y su presencia hegemónica en el Dpto de Infraestructuras y en puestos operarios, como es el caso de la Sociedad.

CONCLUSIONES

La mayoría de la plantilla cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo. El único contrato temporal lo tiene una mujer.

En la empresa hay una importante estabilidad laboral de las personas trabajadoras.

La contratación a tiempo parcial, en la que habitualmente predominan las mujeres, está feminizada. Hay 29 personas con jornada parcial de las que 27 son mujeres, un 93%. Esta contratación a tiempo parcial, no necesariamente vinculada a la precariedad, representa el 14,9% del total de contratos en España que siguen estando ocupados mayoritariamente por mujeres.

Solo hay un contrato temporal que está ocupado por una mujer.

No hay contratación a través de ETT. No hay sesgo de género lo que atañe al trabajo a tiempo parcial que, no siendo sinónimo de precariedad, sí suele ser involuntario dado que el 52% de las personas con este tipo de jornadas parciales en España aseguran tenerlas por no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo.

ÁREA 5: CONCILIACIÓN

Las empresas deben reconocer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin priorizar a ninguno de los sexos y bajo el prisma del equilibrio entre mujeres y hombres que debe existir en las responsabilidades familiares.

De las 76 personas de la plantilla, 28 personas tienen hijos o hijas a cargo, un 37%.

De estas 28 personas, 17 son mujeres, un 61%.

16 mujeres y 11 hombres tienen hijos/as a cargo.

La tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con hijas/os a cargo es de 0,85.

La tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con hijas/os a cargo (monomarentales/monoparentales) es de 0,58.

Edad de los hijos/as a cargo de las mujeres de la empresa:

- Solo 1 mujer tiene a cargo hijos/as menores de 3 años.
- 5 mujeres y 2 hombres tienen menores de 3 a 8 años.
- 8 mujeres y 3 hombres tienen menores a cargo de 9 a 16 años.
- 5 mujeres y 6 hombres tienen hijos/as mayores de 16.
- 1 mujer tiene hijo/a con discapacidad.

El 33% de las mujeres de la empresa tienen hijos/as, un porcentaje inferior al de los hombres que es de un 39%.

Del total de la plantilla, 6 tienen hijos/as menores de 3 años, todos hombres.

Lo curioso es que, aunque parece que la tendencia de parcialidad entre hombres y mujeres es constante en torno al 20%, mientras que entre las que no son madres solo una de cada tres tiene jornada parcial, la cifra se invierte con la maternidad, y solo un tercio de las madres trabaja a jornada completa.

Entre los hombres sin hijos, su tasa de parcialidad es del 15%, la mitad que la de las mujeres, y cuando son padres, aunque se multiplica por tres, hasta el 42%, siguen siendo mayoría los hombres con hijos que trabajan a jornada completa.

No hay nadie en la Sociedad que tenga reducción de jornada.

El 93% de la plantilla tiene el mismo horario en jornada continua fija de mañana.

Un total de 4 personas trabajadoras tienen jornada continua fija de tarde, el 50% mujeres.

Solo 1 persona, hombre, tiene horario en equipos rotativos (turnos): mañana / tarde / noche.

Horario

- El horario ordinario es con entradas a las 7:00 a 9:00h y salidas de 14:00 y 16:00h de lunes a viernes.
- La jornada laboral es de 7 horas de lunes a viernes y de 6,5h en horario de verano.
- Hay flexibilidad horaria de entrada y salida.

Transporte:

No hay un servicio general de transporte para la plantilla. No obstante, hay que señalar que la empresa sí cuenta con vehículos propios para desplazamientos de la plantilla por la ciudad o desplazamientos por trabajo a otros puntos de la isla.

Todas las oficinas de la Sociedad cuentan con aparcamiento para la plantilla.

Permisos de nacimiento y cuidados y permiso de lactancia del último año:

- Nadie en situación de acogerse al permiso por nacimiento y cuidado de menor.
- Nadie en situación de acogerse al permiso de lactancia,
- Cesión al padre del permiso de lactancia: ninguna persona trabajadora en situación de acogerse en este momento.
- Permiso por adopción o acogimiento: ninguna persona trabajadora en situación de acogerse en este momento.

Reducción de jornada por guarda legal:

- Nadie se ha acogido.

Reducción de jornada por motivos personales:

- Nadie se ha acogido.

Excedencias por cuidado de menores y/o familiares dependientes:

- Ninguna persona trabajadora cuenta con excedencia por cuidado de menores y/o familiares dependientes.

Excedencias no remuneradas por motivos personales:

- 2 mujeres se han acogido.

Teletrabajo:

- Hay 4 personas de las que 3 son mujeres que tienen flexibilidad horaria negociada. Un 75%,
- El 100% de las personas en situación de acogerse se han acogido, siendo esta una mujer.

Excedencias voluntarias

- Ninguna persona trabajadora cuenta con excedencia voluntaria.

La Sociedad mantiene las condiciones y atribuciones al puesto en caso de permisos por nacimiento y cuidados, lactancia, reducción de jornada o excedencias, mediante las consultas sobre las decisiones que pudieran afectarles en el ejercicio de su trabajo y que atañen a su puesto.

Además, en la Sociedad de Promoción de Las Palmas SA se imparte formación a su reincorporación, si fuera necesaria.

La empresa mantiene el nivel de implicación con las personas trabajadoras con reducción de jornada.

- Las reuniones se celebran con estas personas siempre en horario coincidente.
- Se mantienen las condiciones y atribuciones del puesto.
- Se imparte formación en el horario laboral.

CONCLUSIONES

En el periodo analizado nadie ha solicitado derechos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal y nadie estaba en situación de acogerse.

La mayoría del horario es fijo continuo de mañana, lo que facilita la conciliación.

No hay nadie con reducción de jornada por guarda legal en la empresa.

Un 37% de la plantilla, tiene algún hijo o hija a cargo. De estas, 17 son mujeres, un 61%.

Existen medidas para mantener el nivel de implicación con las personas trabajadoras con reducción de jornada y mantiene las condiciones y atribuciones de cada puesto, también para los períodos de excedencia.

ÁREA 6: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

El análisis de retribuciones muestra datos esenciales en este diagnóstico para medir y posteriormente corregir la brecha salarial. El principio de igualdad retributiva consiste en que a puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde la misma retribución. También hace referencia a que a los puestos de trabajo se les asigne

La reducción de la brecha salarial (diferencia salarial entre mujeres y hombres) es un reto de las empresas su alcance es imprescindible para que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva y real.

En el **ANEXO** incluido en este Informe se acompaña con detalle la auditoría retributiva con todas las retribuciones por medias, medianas y bandas salariales en base a nivel, puesto y grupo de cotización, midiendo tanto la media del salario bruto anual sin compensaciones extra-salariales como la media del salario bruto anual con compensaciones extra-salariales.

Además, se incluye la VPT, valoración de puestos de trabajo en base a factores y tomando de referencia la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ministerio de Igualdad, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

ÁREA 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Así se recoge en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La prevención del acoso sexual, tal y como indica el artículo 27. 3 c) de la Ley 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres, se integra en la política de salud.

El artículo 7 de la dicha Ley señala que, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, como se recoge en el artículo 7.2. Además, dicho texto legislativo, establece en su artículo 48 la obligación a todas empresas, con independencia de su tamaño, de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Finalmente, señalar que el artículo 4e) y 17 del Estatuto de los Trabajadores apunta que el establecimiento de cualquier medida para evitar situaciones de acoso en el entorno laboral debe partir del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales.

El acoso sexual y por razón de sexo es un ámbito muy relevante de trabajo en aras de promover la igualdad en las empresas.

En el momento de aprobar este Plan se ha aprobado un Protocolo para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo que incluye un anexo específico para el colectivo LGTBI.

En este momento, la plantilla, ante un caso de acoso dentro de la empresa, ya podría proceder a denunciar.

No se han presentado denuncias judiciales por acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa en los últimos 2 años.

No se han presentado reclamaciones en materia de discriminación por razón de sexo o denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en la empresa.

En la empresa no constan datos respecto a si las mujeres trabajadoras han sido o son víctimas de violencia de género.

Por otro lado, desde la empresa no se han implantado medidas de información, sensibilización y prevención en materia de violencia de género.

CONCLUSIONES

No hay medidas respecto a la prevención, sensibilización y actuación en materia de violencia de género por lo que sería importante poner en marcha actuaciones al respecto por parte de la empresa.

Aunque no hay denuncias ni casos sobre el acoso sexual en la empresa es imprescindible contar con una herramienta de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo.

El presente diagnóstico no puede realizar una descripción de los procedimientos y medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo dado que no contaba con un Protocolo en la Fase de elaboración del diagnóstico.

Por tanto, la aprobación del Protocolo no solo se da cumplimiento a la legislación, sino que además reforzará la implantación de las políticas de igualdad en la empresa, mejorando el clima laboral y la sensibilización en materia de igualdad.

Además de las consecuencias legales, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral provoca consecuencias muy negativas en la víctima, pero también en todo el personal, dado que afecta al funcionamiento de la empresa, al clima de trabajo, a la productividad, a la motivación de las personas trabajadoras y a su propia imagen.

ÁREA 9: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN DE LA EMPRESA

Un Plan de Igualdad debe trabajar para lograr que el lenguaje visibilice a mujeres y hombres por igual, así como romper estereotipos y roles de género en la imagen de las empresas.

La Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 3/2007 apunta en el artículo 50.4, referente al distintivo para las empresas en materia de igualdad, que, para su concesión, se tendrán en cuenta, entre otros criterios la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

La empresa utiliza varios canales de comunicación interna en los que no se utiliza lenguaje inclusivo.

En cuanto a documentos de carácter y uso interno y el Plan de Prevención de Riesgos hay que indicar que se emplea lenguaje sexista.

Se han puesto en marcha en los últimos años acciones para celebrar el 8 de marzo y día del Orgullo y la empresa difunde en los tabloneros aquellas campañas que llegan a la empresa en materia de igualdad.

La firma de los correos electrónicos utiliza lenguaje no sexista, pero los puestos no emplean este lenguaje.

Es destacable que los canales de comunicación utilizados entre la plantilla y la Representación Legal de las personas trabajadoras son neutros (asambleas, anuncios en tabloneros o de forma directa...).

La empresa sí ha realizado acciones en las que su imagen transmitió valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma expresa.

La web de la empresa cuida más el lenguaje y la imagen.

En cuanto a las 22 imágenes de la web analizadas en las que aparecen personas hay que señalar que estas son inclusivas y aparecen hombres y mujeres equilibradamente.

Del análisis de la web de la Sociedad de Promoción de Las Palmas SA puede señalarse que además del lenguaje, utiliza fundamentalmente imágenes mixtas.

No hay mecanismos de análisis y valoración de empresas proveedoras o subcontratadas por la Sociedad en cuanto a su nivel de compromiso con la promoción de la igualdad y con si cuentan o no con Planes de Igualdad, Protocolos frente al Acoso etc...

El análisis de los documentos más importantes evidencia que la igualdad no se ha incorporado como un elemento central a pesar de ser una empresa pública con compromiso medioambiental, social y con los Derechos Humanos.

CONCLUSIONES

Del análisis de la comunicación de la empresa se concluye que el lenguaje empleado no está exento de sexismo, aunque ha habido avances importantes, por ejemplo, en lo que atañe a la nomenclatura de los puestos y la firma del email,

Los documentos analizados indican que la mayoría de los documentos utilizan lenguaje sexista, tanto internos como externos.

La visibilidad de mujeres y hombres en los instrumentos de comunicación externa de la empresa tales como la web es equilibrada.

Respecto al uso de imágenes más diversas, los grupos humanos deben representarse con imágenes e iconos masculinos y femeninos para evitar una homogeneización que tome como modelo único la figura masculina.

Por su parte, la empresa debe difundir los derechos que existen en materia de igualdad y corresponsabilidad, así como otras medidas que indirectamente contribuyen a la conciliación y la igualdad.

ÁREA 10: FORMACIÓN

La formación en materia de igualdad es absolutamente indispensable para que un Plan de Igualdad se implante correctamente y cumpla los objetivos. Las acciones formativas en materia de igualdad contribuyen además a detectar las posibles disfunciones y ayudan a corregirlas.

Por otro lado, la incorporación de la perspectiva de género y la desagregación por sexo de los datos en la formación global de la empresa permite un mayor seguimiento sobre el número de acciones impartidas, el número de horas y las personas asistentes a la formación lo que asiste en la valoración precisa del nivel de participación en procesos formativos de mujeres y hombres.

El análisis de la formación con perspectiva de género precisa conocimiento sobre el acceso a la misma y si es independiente del sexo de la persona que la recibe.

Es importante conocer los horarios y remuneración de la formación para compatibilizarlo con la conciliación y permitir un correcto desarrollo profesional.

Los datos sobre la formación general anual de la empresa están desagregados por sexo y cursos, pero ésta no está planificada con perspectiva de género.

La formación que oferta la empresa se comunica a toda la plantilla a través de mecanismos de comunicación interna.

La empresa no traslada las convocatorias de formación a personas con excedencias y con permisos de conciliación. No obstante, sí se imparte formación a la reincorporación de estas personas trabajadoras.

En total, se han impartido 18 cursos de formación en 2023.

A estos ha habido 37 asistentes, personas trabajadoras de las que 30 son mujeres, el 81%

Es notablemente mayor el porcentaje de mujeres asistentes a la formación que el porcentaje de mujeres en la empresa.

Conviene señalar que la formación se celebra en horario laboral.

Hasta la fecha, solo se ha impartido formación en igualdad a las personas que forman el Comité de Igualdad.

CONCLUSIONES

La formación anual no está planificada con perspectiva de género.

Las mujeres han accedido en mayor porcentaje que los hombres a la formación.

No están fijadas las remuneraciones cuando la formación es obligatoria y fuera del horario laboral.

La empresa, con carácter general, imparte formación cuando se produce la reincorporación de personas trabajadoras que han estado de permisos o con excedencias y durante los periodos de permisos o excedencias no se les hacen llegar las convocatorias de formación interna.

AREA 11: REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

La Representación Legal de las personas trabajadoras en la Sociedad de Promoción de Las Palmas SA ha colaborado, apoyado y participado en la recogida de la información, aportando datos relevantes sobre las necesidades y demandas de las personas trabajadoras y formando parte activa del Comité de Igualdad.

La Representación Legal está formada por 10 personas en representación del sindicato Intersindical Canaria, 5 hombres y 5 mujeres.

La composición porcentual de la Representación Legal por sexos es de 100% de hombres.

Por tramos de edad y sexo, la Representación Legal cuenta con 5 miembros que están entre los 41 y los 50 años.

CONCLUSIONES

La composición de la Representación Legal está equilibrada.

Hay que destacar que tanto la comunicación como el diálogo entre la Representación Legal y la dirección de la empresa son fluidos, al igual que con la plantilla.

Los canales de comunicación de la Representación Legal con la plantilla son por vía oral,

Las asambleas se celebran en horario de trabajo.

RESUMEN OPINIÓN DE LA PLANTILLA.

El cuestionario fue respondido durante los meses de noviembre y diciembre de 2024.

Se han contestado un total de 11 cuestionarios anónimos de los que 8 son mujeres, un 72%.

Dado que la empresa cuenta con 76 personas trabajadoras, apenas un 15% de esta plantilla ha respondido al cuestionario.

Como puede verse, el porcentaje de mujeres participantes en el cuestionario es superior al 63% que éstas representan sobre el total de la plantilla de la empresa.

MUJERES	HOMBRES	TOTAL
8	3	11

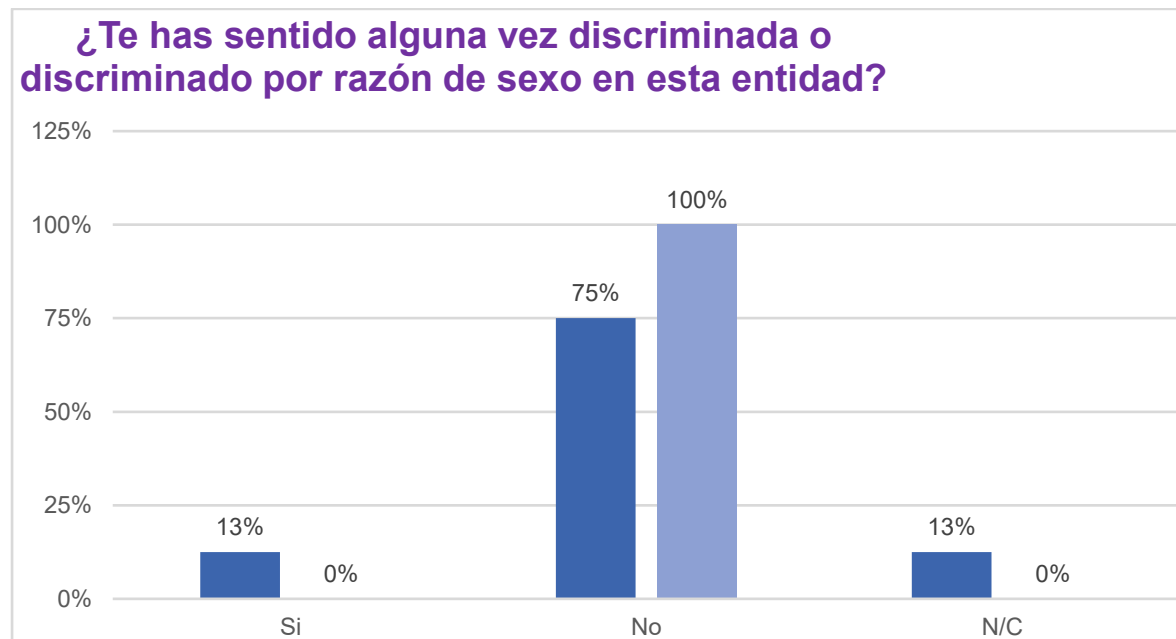
RESPECTO A LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Es muy importante el dato que arroja este cuestionario y que muestra como el 100% de la plantilla, todos los hombres y las mujeres que respondieron a este cuestionario, opinan favorablemente ante el Plan de Igualdad y manifiestan estar de acuerdo con su puesta en marcha.



PERCEPCIÓN SOBRE LA IGUALDAD EN LA PLANTILLA DE SOCIEDAD DE PROMOCIÓN DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Aunque la mayoría señalan no sentirse discriminados/as, hay un 13% de mujeres que apuntan positivamente a esta pregunta y manifiestan haberse sentidos discriminadas por razón de sexo alguna vez y otro 13% que señala un NO SABE/NO CONTESTA.



Es relevante destacar que hay un 67% de hombres que señalan que no creen necesario realizar acciones positivas mostrando una brecha importante con las respuestas de las mujeres.



PROMOCIÓN INTERNA

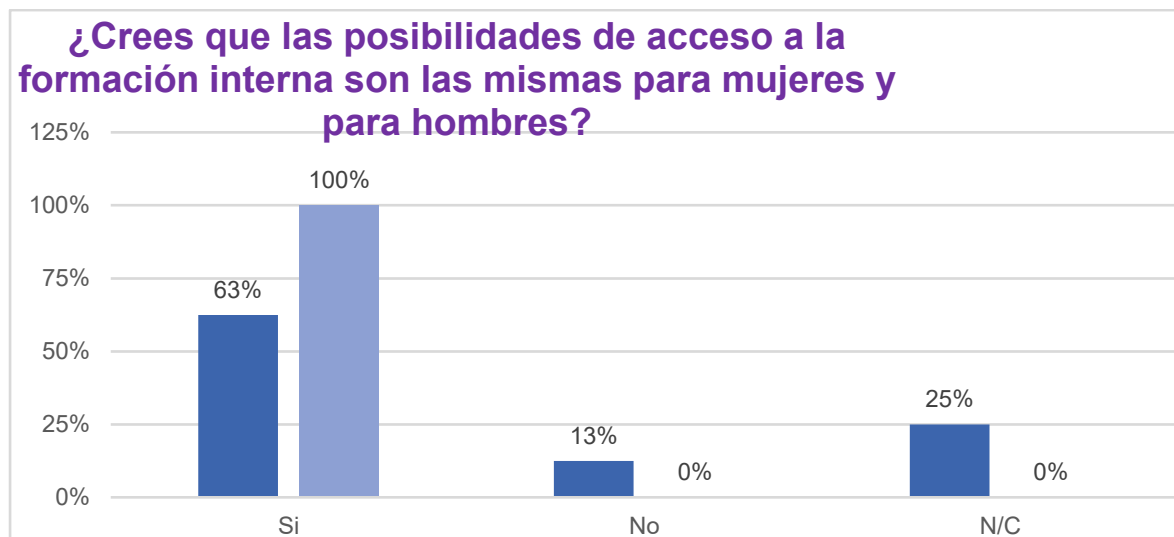
Mientras el 100% de los hombres señala que la promoción interna garantiza la igualdad en la empresa, hay un 25% de mujeres que señala que esto no es una afirmación válida. Además, hay que destacar que hay un 13% de mujeres que apuntan a un NO SABE/ NO CONTESTA.

Por tanto, se muestra una brecha de 37 puntos en esta cuestión.



FORMACIÓN INTERNA EN LA SOCIEDAD DE PROMOCIÓN DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

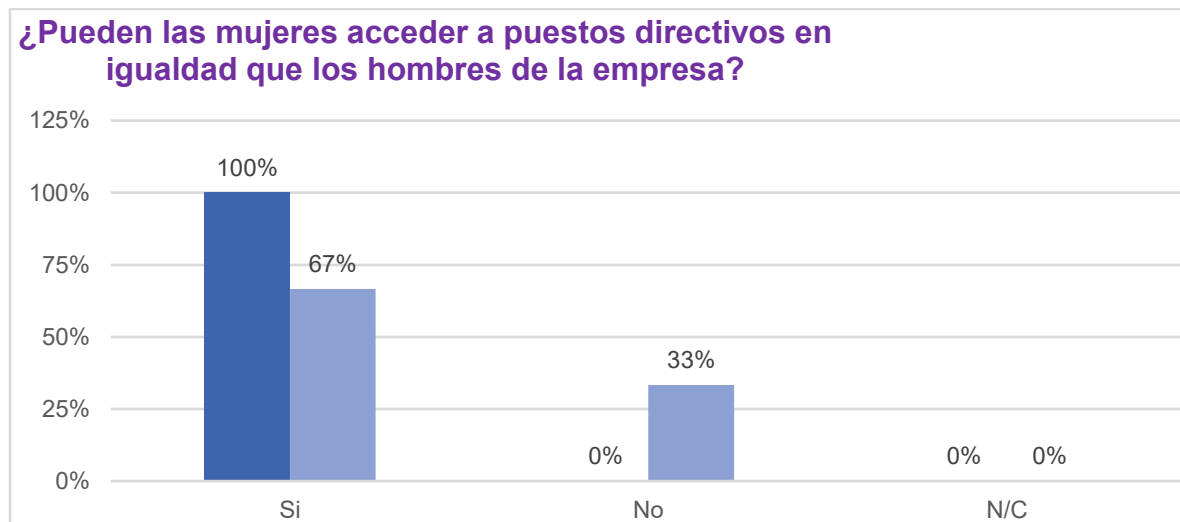
En lo que atañe a la percepción de la plantilla sobre la formación interna, hay que destacar que mientras el 100% de los hombres de la plantilla afirman que ambos sexos tienen las mismas oportunidades en el acceso a la formación interna hay un 13% que opinan que no y un 25% que no respondió a la pregunta.



LIDERAZGO

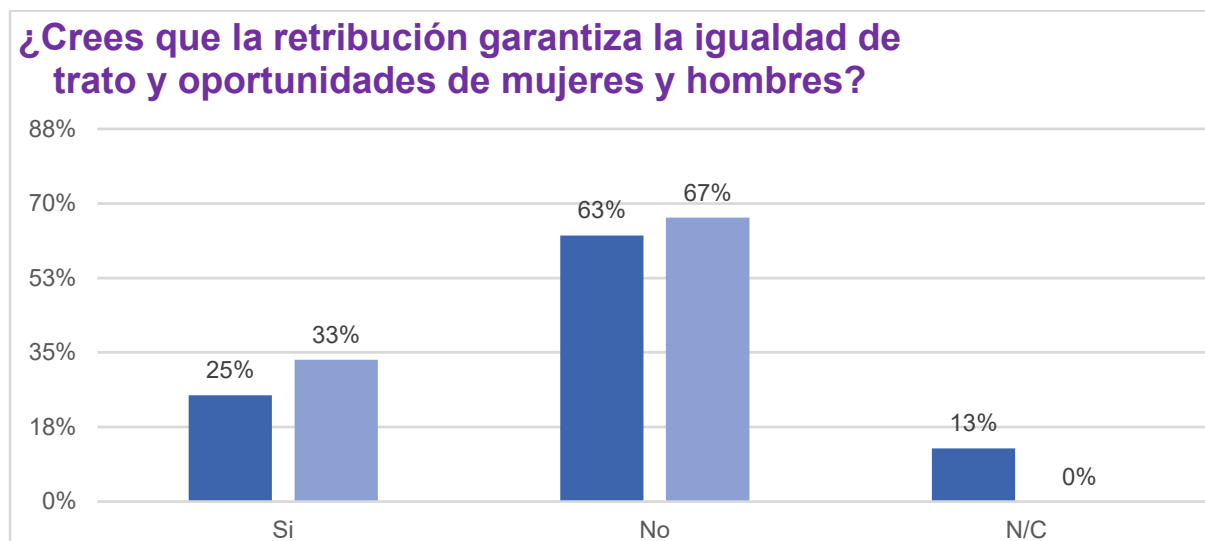
A la plantilla también se le preguntó por el liderazgo y el acceso los puestos directivos.

En este asunto, un 100% apuntan que el acceso a la formación es igualitario. Sin embargo, hay un 33% de hombres que apunta que no.



IGUALDAD SALARIAL

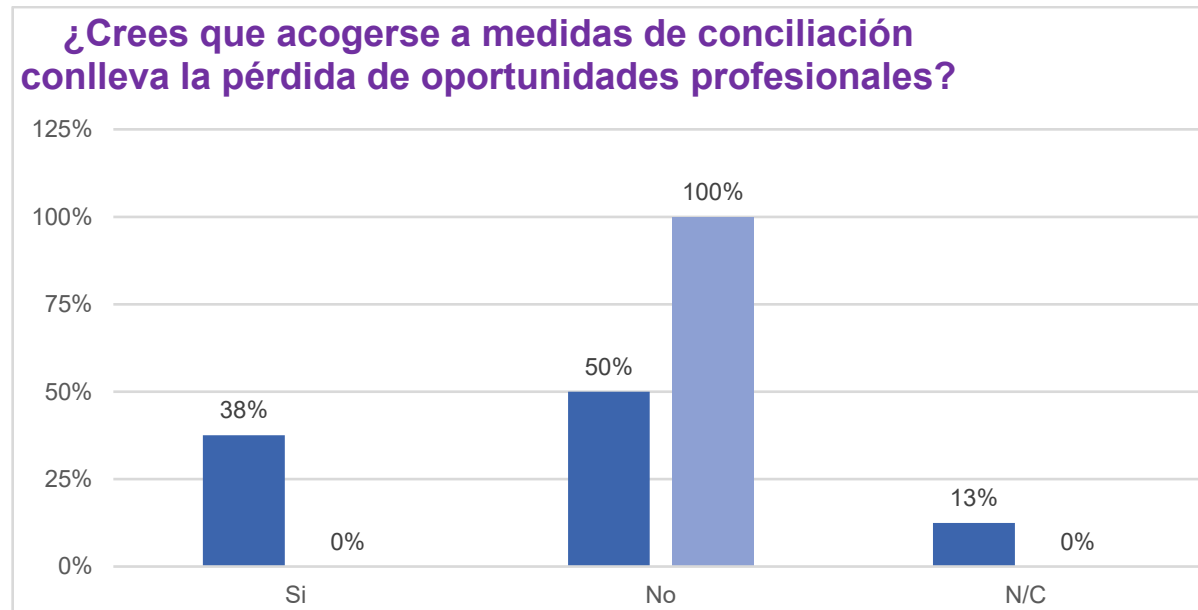
Esta pregunta es relevante para medir la opinión sobre las retribuciones igualitarias y la igualdad salarial. Así, la mayoría de hombres y mujeres señalan que la retribución no garantiza la igualdad.



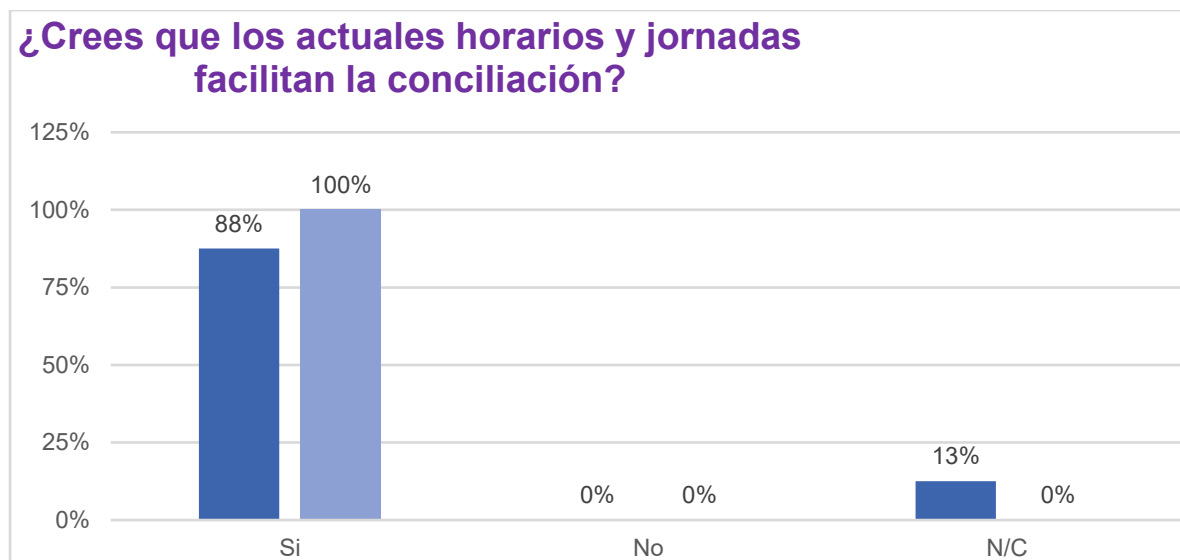
CONCILIACIÓN

Ante esta pregunta sobre si acogerse a las medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales, el resultado de las respuestas es claro: las únicas que creen que sí, que estas medidas hacen perder oportunidades profesionales, un 38%, no hay ningún hombre que opine lo mismo. De hecho, el 100% de los hombres responden negativamente.

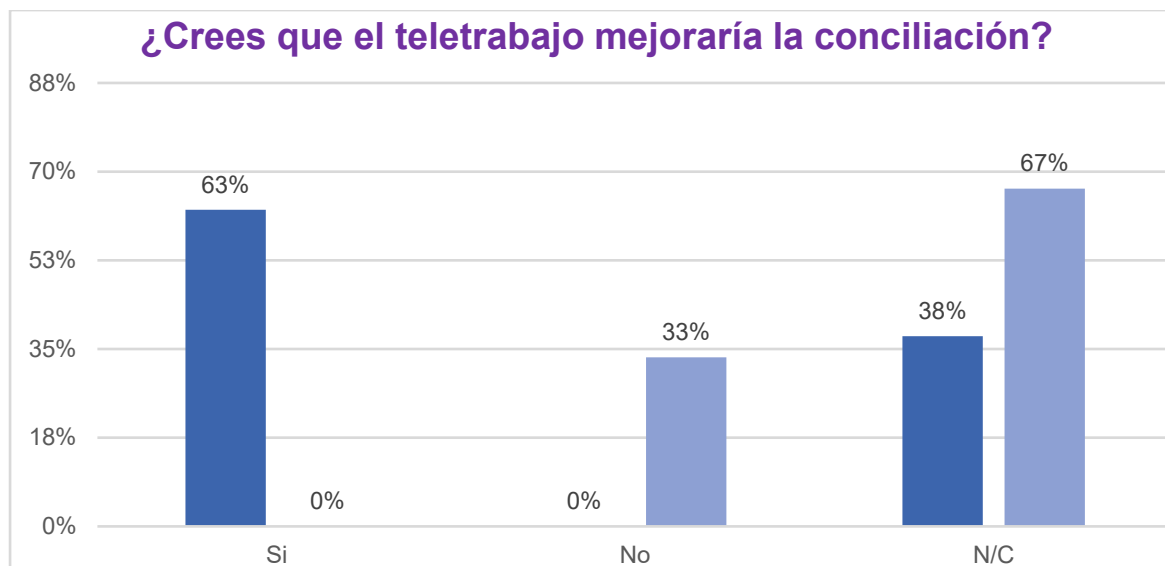
Hay por tanto una brecha de 50 puntos en esta respuesta.



Es muy alto el porcentaje de mujeres y 100% de hombres que señalan que los horarios y jornadas de la empresa favorecen la conciliación.

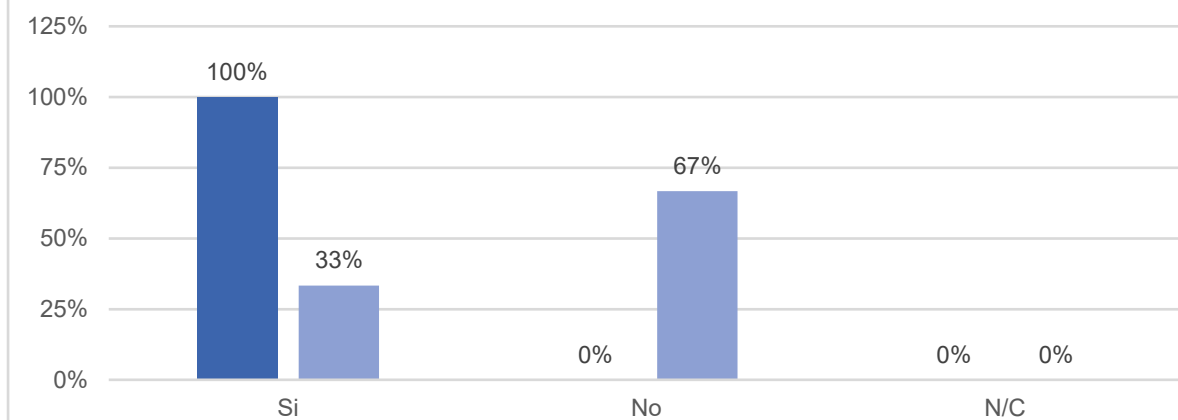


Hay que destacar que mientras el 63% de las mujeres dice que la modalidad de teletrabajo mejoraría la conciliación no hay ningún hombre que opine lo mismo.



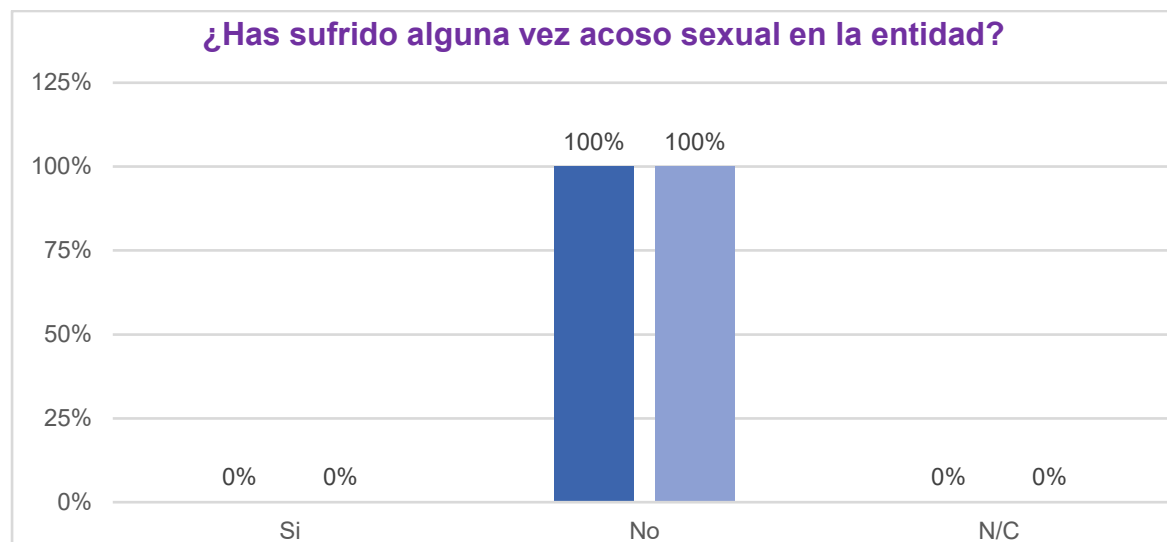
Por otro lado, mientras el 100% de los hombres consideran que la organización interna del trabajo en la empresa favorece la conciliación, un 67% de mujeres opina que no, mostrando una brecha por sexo muy alta.

¿La organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal?



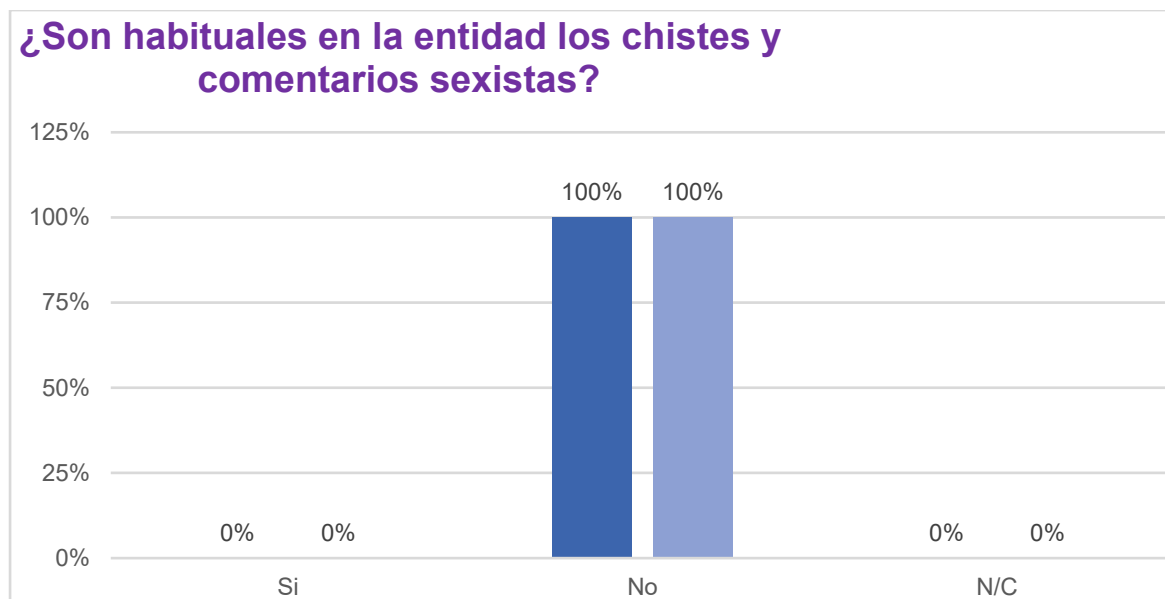
ACOSO SEXUAL

El 100% de la plantilla señala que nunca ha sufrido acoso sexual y tampoco conoce casos de acoso sexual en la empresa.



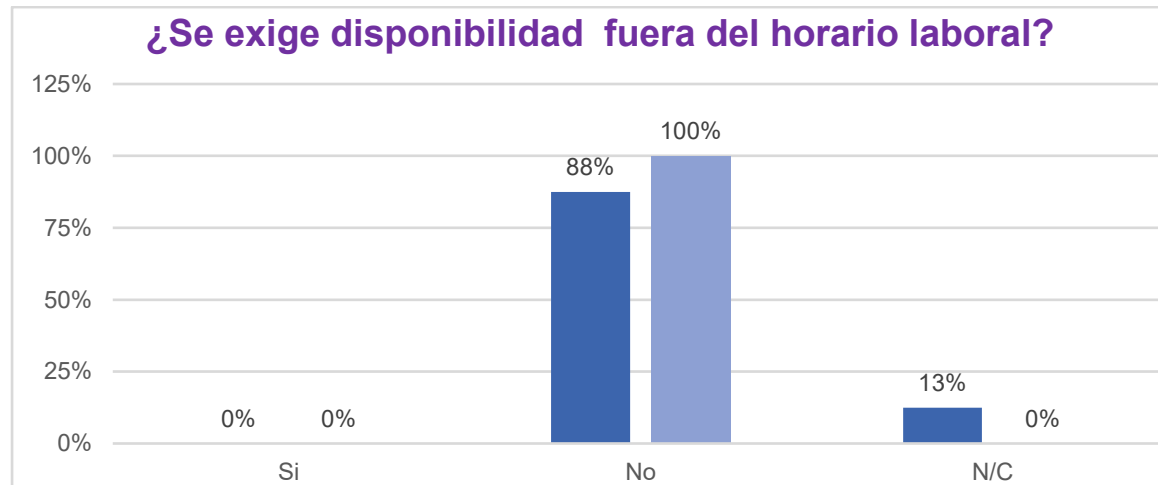


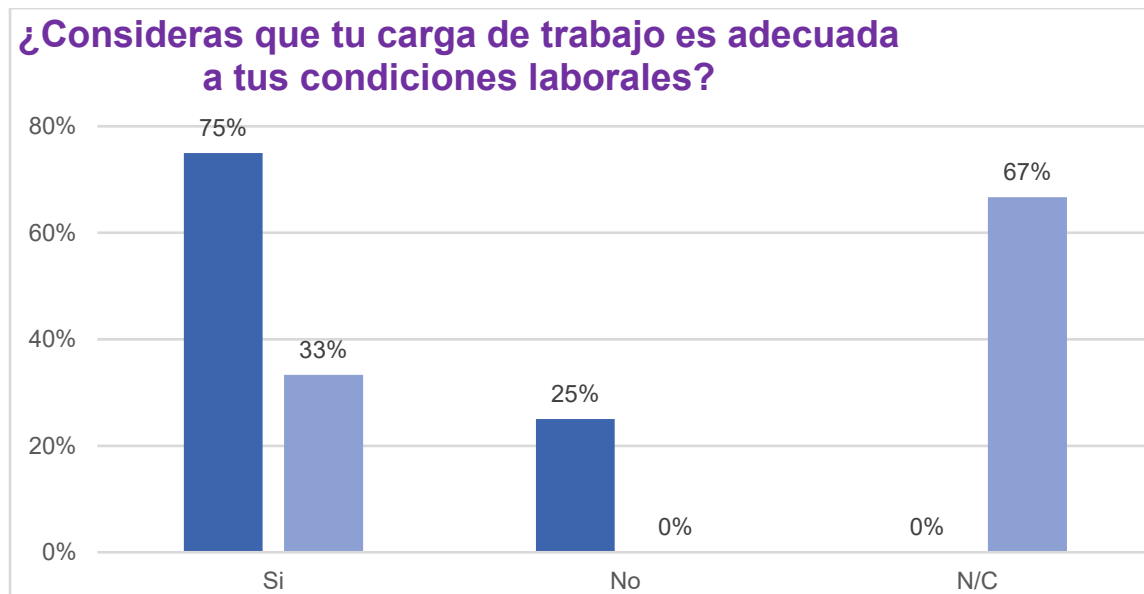
De igual manera, ni hombres ni mujeres de la empresa consideran habituales los chistes y comentarios sexistas.



CONDICIONES DE TRABAJO

Como puede observarse, prácticamente la totalidad de la empresa señala que no se exige disponibilidad fuera del horario laboral. Sin embargo, respecto a la carga de trabajo, mientras un 75% de los hombres manifiestan que esta es adecuada a sus condiciones laborales, un 67% de mujeres responden a esta pregunta con un NO SABE/NO CONTESTA.





AUDITORIA RETRIBUTIVA

El principio de igualdad retributiva consiste en que a puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde la misma retribución. La reducción de esta brecha es un reto de las empresas su alcance es imprescindible para que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva y real.

La OCDE define la diferencia salarial de género como aquella diferencia existente entre los salarios de los hombres y de las mujeres expresadas como un porcentaje del salario masculino.

Así, la reducción de la brecha salarial (diferencia salarial entre mujeres y hombres) es un reto de las empresas su alcance es imprescindible para que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva y real.

El análisis de retribuciones es esencial en este diagnóstico. Medir y corregir la brecha salarial es un deber de todas las empresas. El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación contiene siete artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de manera directa en la igualdad entre mujeres y hombres. Con respecto a la igualdad retributiva, modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, con la redacción siguiente:

“Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

- 1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de un valor igual la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y sea cual sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación debido a sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

Un trabajo tiene un valor igual a otro cuando la naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su cumplimiento y las condiciones laborales en que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

- 2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías*

profesionales o puestos de trabajo iguales o de un valor igual. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. *Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores la media de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, a partir del conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario tiene que incluir en el registro salarial una justificación del hecho de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”*

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en esta materia, desarrollando mecanismos para identificar y corregir la discriminación, promover las condiciones necesarias y remover los obstáculos existentes.

El artículo 3 garantiza 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 y que tiene por objeto la identificación de discriminaciones. Este principio se aplicará a través los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras. El artículo 4 señala la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, el registro retributivo y la auditoría salarial para toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, son obligatorios y este Real Decreto además de definirlos, los regula para su correcta aplicación.

El registro retributivo 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. Debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Así, en el registro retributivo y desglosadas por sexo, se establece la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, nivel y puesto.

El artículo 28 del **Estatuto de los Trabajadores** señala que el registro incluye los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Si en una empresa de al menos cincuenta personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones a un sexo sea superior al promedio del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el registro salarial debe incluir una justificación de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

La **AUDITORÍA RETRIBUTIVA**, recogida en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, es obligatoria en todo Plan de Igualdad, de acuerdo con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así, la norma señala que:

“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, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”.

El artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres detalla **el contenido de esta auditoría**, que requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo.

- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.
- Las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.
- Las dificultades que las personas trabajadoras pueden encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad.
- Las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Se plantea en la norma un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. Este plan deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El contenido de la auditoría retributiva se plasma en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que textualmente indica:

“1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos

puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4”.

Hay que señalar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Así, se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada. Por condiciones educativas se entienden las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad. Por condiciones profesionales y de formación se entienden las que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad. Por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño se entienden aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Así, continúa el artículo, a tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una adecuada valoración de los puestos de trabajo pasa por aplicar los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser los relacionados con la actividad, incluyendo la formación. La totalidad supone que, para constatar si concurre igual valor, se tengan en cuenta todas las condiciones del puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. Por su parte, la objetividad implica la existencia de mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones que reflejen estereotipos de género.

En el caso de la Sociedad de Promoción, las personas trabajadoras pueden acceder a este registro retributivo a través de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

La auditoría retributiva, recogida en el artículo 7 del RD, es obligatoria en cualquier Plan de Igualdad, de acuerdo con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A través de esta, la empresa obtiene la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo cumple con la aplicación del principio de igualdad en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

El artículo 8 del RD detalla el contenido de esta auditoría retributiva que implica la realización del diagnóstico en la empresa.

Esta auditoría requiere de la evaluación de los puestos de trabajo, la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y

corresponsabilidad en la empresa, las dificultades que las personas trabajadoras pueden encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Así mismo, se plantea un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

MEDIOS Y MATERIALES UTILIZADOS PARA LLEVAR A CABO LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Más allá de lo indicado en la normativa, señaladamente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, 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, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, hay que citar otras herramientas y medios humanos y personas que han contribuido al correcto desarrollo de esta Auditoría:

- La Sociedad de Promoción de Las Palmas SA
- La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Representantes de los sindicatos.
- Asistencia técnica externa.
- Herramienta de sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género del Instituto de las Mujeres.
- Otras herramientas de recogida de datos para la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo diseñadas por la empresa.

RECOGIDA DE DATOS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Todos los datos necesarios para la realización de la auditoría retributiva han sido facilitados por la empresa, aportando a la asistencia técnica externa los datos cuantitativos en formato Excel.

La asistencia técnica externa ha analizado e interpretado los datos facilitados por la empresa y en base a estos ha elaborado el Informe de Auditoría Retributiva. No se ha corroborado si los datos aportados por la empresa se corresponden con la realidad.

Los datos analizados comprenden el periodo correspondiente al ejercicio 2023.

Al final de este Anexo, se determina el plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, los objetivos, las actuaciones concretas previstas en el plan con fecha de puesta en marcha, sistema de seguimiento e implementación, y persona o personas responsables de esta implantación y seguimiento.

VIGENCIA

La Auditoría Retributiva tendrá la vigencia que tenga el Plan de Igualdad del Sociedad de Promoción de Las Palmas SA.

DETERMINACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA

Se han identificado y definido todos los puestos de trabajo en el Diagnóstico.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT)

Para la valoración de los puestos de trabajo se aplicaron los siguientes criterios:

- Adecuación: los factores relevantes en la valoración de un puesto deben estar relacionados con la actividad de la empresa.
- Totalidad: tener en cuenta las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- Objetividad: los mecanismos para identificar los factores deben ser claros y no depender de valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

La VPT se ha hecho a través de 13 factores de análisis que a su vez cuentan con subfactores.

DEFINICIÓN DE FACTORES DE VALORACIÓN

Cada factor tiene un género (femenino, masculino y neutro) atendiendo a si el factor se atribuye, en el contexto de la sociedad (estereotipos de género), habitualmente a mujeres, a hombres, o a ambos indistintamente. El género de cada factor es una característica subjetiva, asociada a la cultura, pero que resulta indispensable para medir diferencias de género.

Los factores definidos son los siguientes:

1. Polivalencia
2. Esfuerzo Físico
3. Esfuerzo Mental
4. Esfuerzo Emocional
5. Responsabilidad de Organización
6. Responsabilidades Funcionales
7. Autonomía
8. Enseñanza reglada/formación académica
9. Conocimientos y comprensión (maquinas, digitales, diversidad, no reglada, experiencia, idiomas, actualización)
10. Aptitudes: destreza, minuciosidad, aptitudes sensoriales, capacidad soluciones)

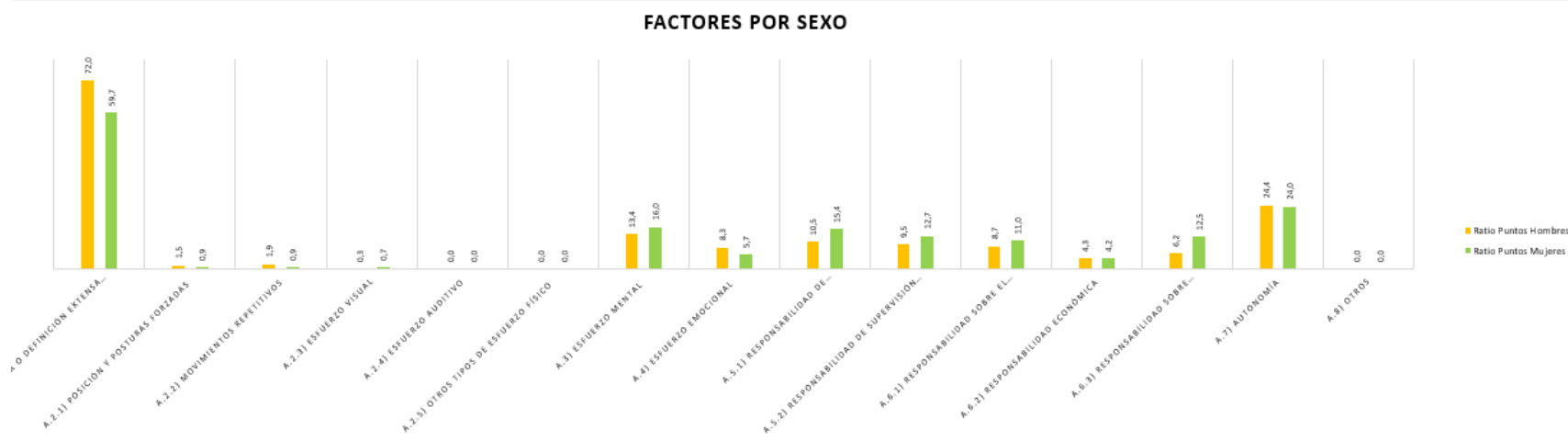
- 11. Habilidades sociales (comunicación, emocional, conflictos)
- 12. Entorno
- 13. Condiciones organizativas. (Viajes, fines de semana...).

Los factores se agrupan en 4 Grupos:

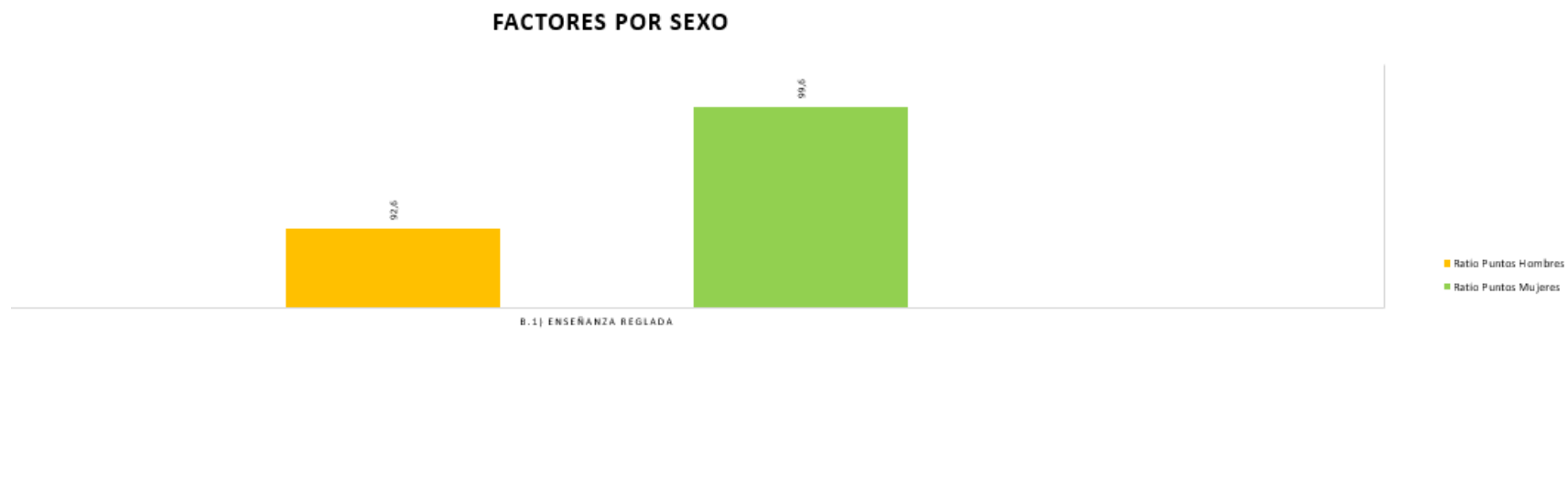
- 1. Naturaleza de las funciones.
- 2. Condiciones Educativas.
- 3. Condiciones Profesionales y de Formación.
- 4. Condiciones Laborales y Factores relacionados con el desempeño.

FACTORES POR SEXO NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

La polivalencia es el factor con más puntos y está feminizada, seguida de la autonomía y el esfuerzo mental, también feminizadas.

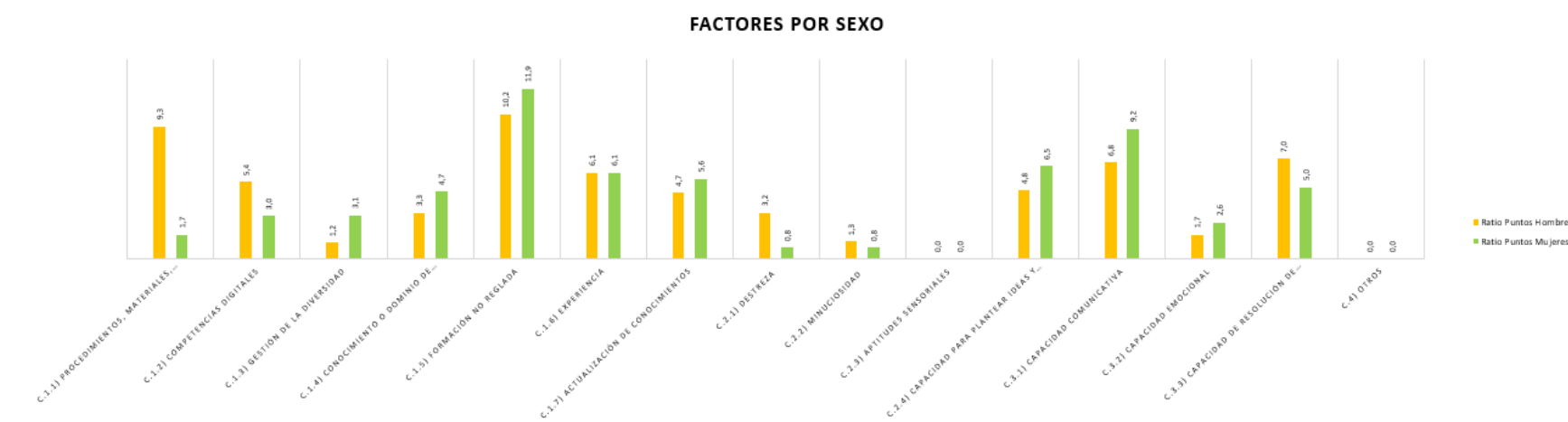


FACTORES POR SEXO: CONDICIONES EDUCATIVAS.



La enseñanza reglada está también feminizada.

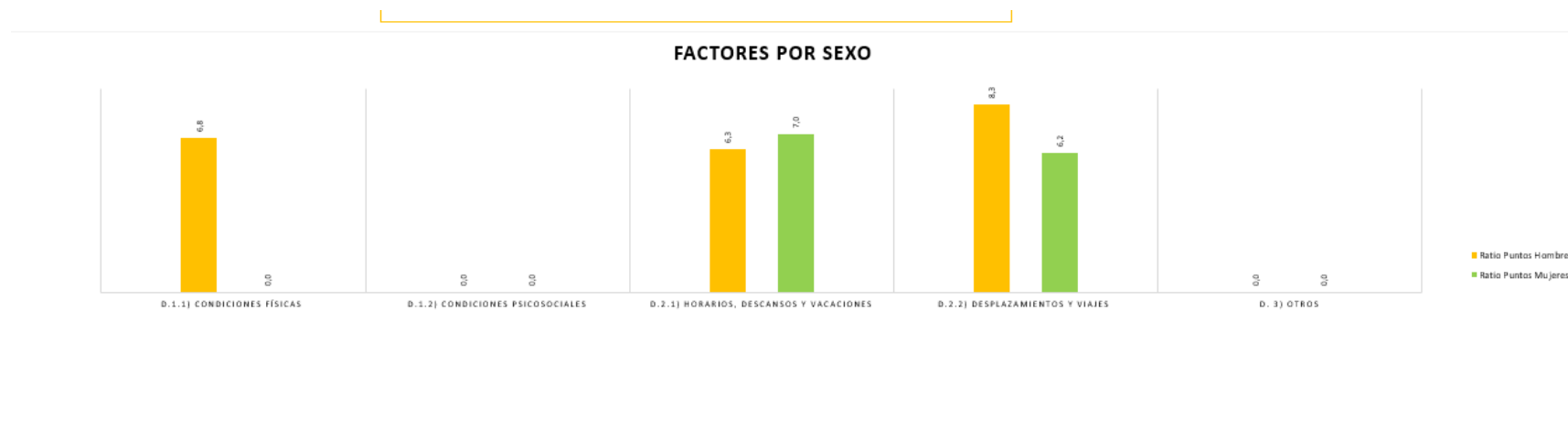
CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN



Los factores con más puntos en esta categoría son la formación no reglada, la actualización de conocimientos y las competencias digitales, todos feminizados. El factor con más puntos masculinizado es el de procedimientos, materiales, equipos y máquinas.

CONDICIONES LABORALES Y Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

El factor de condiciones físicas está masculinizado y el de condiciones psicosociales feminizado. Por otro lado, destaca con más puntos el factor de desplazamientos y viajes, equilibrado.



CIFRAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Brechas detectadas en las Medias por Puesto del Salario Medio Base (se analizan aquellas brechas que superan el 5%).

- **Técnico/a Grado Superior 2:** brecha de 78% favorable a los hombres.
 - En este puesto hay 1 hombre y 1 mujer y la brecha se debe a que la mujer se incorporó a la Sociedad el 3/10/2023, percibiendo el salario durante 3 meses mientras el hombre trabajó el año completo, percibiendo las retribuciones totales correspondientes a los 12 meses.
- **Técnico/a Auxiliar de Biblioteca:** brecha de 7% favorable a los hombres.
 - Esta brecha desaparece en los complementos salariales.
 - En este puesto hay 25 mujeres y 8 hombres y la ligera brecha detectada en el salario se debe a que uno de los 8 hombres se incorporó a la Sociedad el 18/05/2023 mientras las 25 mujeres han trabajado el año completo.
- **Técnico/a Gestión Medio:** brecha de -11% favorable a las mujeres.
 - En este puesto hay 4 mujeres y 1 hombre.

Brechas detectadas en las Medias por Puesto del Total de Complementos Salariales (se analizan aquellas brechas que superan el 5%).

- **Administrativo/a 5:** brecha de -37% favorable a las mujeres.
 - En el salario base hay una ligera brecha favorable a los hombres (de un -3%) que se incrementa notablemente en los complementos salariales favorable a las mujeres.
 - En este puesto hay 1 hombre y 3 mujeres y la brecha se debe a las diferencias en las percepciones de los pluses y complementos que se detallan individualmente en este análisis.
- **Técnico/a Grado Superior 1:** brecha de 20% favorable a los hombres.
 - En este puesto hay 1 hombre y 2 mujeres y la brecha se debe a las diferencias en las percepciones de los pluses y complementos del puesto que se detallan individualmente en este análisis.
- **Técnico/a Grado Superior 2:** brecha de 77% favorable a los hombres.
 - Esta brecha es prácticamente idéntica a la brecha que hay en el mismo puestos en el salario base.

- En este puesto hay 1 hombre y 1 mujer y la brecha se debe a las diferencias en las percepciones de los pluses y complementos del puesto que se detallan individualmente en este análisis.

Brechas detectadas en las Medias por Puesto del Total de las Percepciones Extrasalariales (se analizan aquellas brechas que superan el 5%).

- **Administrativo/a 1:** brecha de -490% favorable a las mujeres.
 - En el salario base hay casi imperceptible brecha de -1%.
 - En este puesto hay 3 hombres y 6 mujeres y la brecha se debe a la percepción extrasalarial más elevada de una mujer trabajadora por enfermedad y accidente.

Brechas detectadas en las Medias por Puesto del Total de las Retribuciones (se analizan aquellas brechas que superan el 5%).

- **Administrativo/a 5:** brecha de -19% favorable a las mujeres.
 - En el salario base hay una ligera brecha favorable a los hombres (de un -3%) que se invierte y se incrementa notablemente en los complementos salariales favorable a las mujeres hasta este 19%.
 - En este puesto hay 1 hombre y 3 mujeres y la brecha está relacionada con los complementos y los pluses percibidos y que se detallan individualmente en este análisis.
- **Técnico/a Grado Superior 1:** brecha de 13% favorable a los hombres.
 - En este puesto hay 1 hombre y 2 mujeres y la brecha se debe a las distintas percepciones de los pluses y complementos del puesto que se detallan individualmente en este análisis.
- **Técnico/a Grado Superior 2:** brecha de 77% favorable a los hombres.
 - Esta brecha es prácticamente idéntica a la brecha que hay en el mismo puesto en el salario base y en los complementos.
 - En este puesto hay 1 hombre y 1 mujer y la brecha se debe a las distintas percepciones de los pluses y complementos del puesto que se detallan individualmente en este análisis.
- **Técnico/a Gestión Medio:** brecha de -6% favorable a las mujeres.
 - En este puesto hay 4 mujeres y 1 hombre.
 - La brecha se debe a la diferencia ya detectada en el salario base y a las percepciones de los pluses y complementos del puesto que se detallan individualmente en este análisis.

Brechas detectadas en las Medianas por Puesto del Salario Base Medio (se analizan aquellas brechas que superan el 5%).

- **Técnico/a Grado Superior 2:** brecha de 78% favorable a los hombres.
 - Esta brecha es prácticamente idéntica a la brecha que hay en el mismo puestos en el salario base y en los complementos.
 - En este puesto hay 1 hombre y 1 mujer y la brecha se debe a que la mujer se incorporó a la Sociedad el 3/10/2023, percibiendo el salario durante 3 meses mientras el hombre trabajó el año completo.

Brechas detectadas en las Medianas por Puesto del Total de Complementos Salariales (se analizan aquellas brechas que superan el 5%).

- **Administrativo/a 5:** brecha de -23% favorable a las mujeres.
 - En la mediana de los complementos la brecha es también favorable a las mujeres, pero inferior a la detectada en la media (un 37%), 14 puntos.
 - En este puesto hay 1 hombre y 3 mujeres y la brecha se debe a las diferencias en las percepciones de los pluses y complementos que se detallan individualmente en este análisis.
- **Técnico/a Grado Superior 1:** brecha de 13% favorable a los hombres, más baja que en las medias.
 - En este puesto hay 1 hombre y 2 mujeres y la brecha se debe a las diferencias en las percepciones de los pluses y complementos del puesto que se detallan individualmente en este análisis.
- **Técnico/a Grado Superior 2:** brecha de 77% favorable a los hombres.
 - Esta brecha es idéntica en las medias y prácticamente idéntica a la brecha que hay en el mismo puestos en el salario base.
 - En este puesto hay 1 hombre y 1 mujer y la brecha se debe a las diferencias en las percepciones de los pluses y complementos del puesto que se detallan individualmente en este análisis.

Brechas detectadas en las Medianas por Puesto del Total de las Retribuciones (se analizan aquellas brechas que superan el 5%).

- **Administrativo/a 5:** brecha de -19% favorable a las mujeres.
 - La diferencia es idéntica a la detectada en las medias.
 - En este puesto hay 1 hombre y 3 mujeres y la brecha está relacionada con los complementos y los pluses percibidos y que se detallan individualmente en este análisis.

- **Técnico/a Grado Superior 1:** brecha de 13% favorable a los hombres.
 - La brecha en la retribución total disminuye respecto a la brecha de los complementos salariales.
 - En este puesto hay 1 hombre y 2 mujeres y la brecha se debe a
- **Técnico/a Grado Superior 2:** brecha de 77% favorable a los hombres.
 - Esta brecha es prácticamente idéntica a la brecha que hay en el mismo puestos en el salario base y en los complementos.
 - En este puesto hay 1 hombre y 1 mujer y la brecha se debe a las distintas percepciones de los pluses y complementos del puesto que se detallan individualmente en este análisis.

Brechas detectadas en las Medias de cada uno de los Complementos y otros conceptos del salario (se analizan aquellas brechas que superan el 5%).

AYUDA ESCOLAR:

- **Administrativo/a 5:** brecha de -66% favorable a las mujeres.
 - La diferencia es superior a la detectada en las medias de los complementos salariales en el Puesto.
- **Técnico/a Auxiliar de Biblioteca:** brecha de -48% favorable a las mujeres.
 - En este puesto hay 8 hombres y 25 mujeres y la brecha se debe a

EXTRA CARNAVAL

- **Administrativo/a 1:** brecha de -50% favorable a las mujeres.
 - La diferencia es superior a la detectada en las medias de los complementos salariales en el Puesto y que también es favorable a las mujeres.
- **Administrativo/a 5:** brecha de 33% favorable a los hombres.
 - La diferencia es menor a la detectada en las medias de los complementos salariales en el Puesto que es de un 37%.

ANTIGÜEDAD

- **Administrativo/a 1:** brecha de -98% favorable a las mujeres.

- La diferencia es superior a la detectada en las medias de los complementos salariales en el Puesto y que también es favorable a las mujeres.
- La brecha en este plus se debe a la mayor antigüedad de las 6 mujeres en el puesto frente a los 3 hombres.
- **Administrativo/a 5:** brecha de -54% favorable a los hombres.
 - La brecha en este plus se debe a la mayor antigüedad de las 3 mujeres en el puesto frente al único hombre.
- **Técnico/a Grado Superior 1:** brecha de 81% favorable a los hombres.
 - En este puesto hay 1 hombre y 2 mujeres y la brecha en este plus se debe a que el hombre tiene una antigüedad de cerca de 20 años más alta que el de las mujeres trabajadoras, incorporadas en 2018 y 2019.
- **Técnico/a Auxiliar de Biblioteca:** brecha de -9% favorable a las mujeres.
 - En este puesto hay 8 hombres y 25 mujeres y la brecha en este plus se debe a que, de las 12 personas en el puesto con una antigüedad superior a 20 años, 10 son mujeres y 2 son hombres, lo que marca la diferencia en este complemento.

PLUS DE RESIDENCIA

Este plus **de residencia indemniza los inconvenientes derivados del lugar de residencia por motivos de trabajo y cuando la persona trabajadora fije o tenga fijada su residencia en Las Palmas.**

- **Técnico/a Grado Superior 1:** brecha de 10% favorable a los hombres.
 - En este puesto hay 1 hombre y 2 mujeres y la brecha en este plus se debe a las condiciones del propio plus.
- **Técnico/a Grado Superior 2:** brecha de 75% favorable a los hombres.
 - Esta brecha es prácticamente idéntica a la brecha que hay en el mismo puestos en el salario base y en los complementos.
 - En este puesto hay 1 hombre y 1 mujer y la brecha en este plus se debe a las condiciones del propio plus y a las condiciones de estas personas trabajadoras.
- **Técnico/a Auxiliar de Biblioteca:** brecha de 7% favorable a los hombres.
 - En este puesto hay 8 hombres y 25 mujeres y la brecha en este plus se debe a las condiciones de las personas trabajadoras relacionadas con el propio plus.

COMPLEMENTO DE DESTINO

El **complemento de destino** es una retribución complementaria que reciben las personas funcionarias y que va variando de acuerdo a sus niveles de responsabilidad en el cargo. El complemento de destino es mayor en la medida que sean más complejas las tareas que se desempeñan y mayor el grado de responsabilidad.

- **Administrativo/a 5:** brecha de -50% favorable a las mujeres,
 - La brecha en este plus se debe a que las 3 mujeres perciben un complemento de destino más alto que el único hombre trabajador.
- **Técnico/a Grado Superior 1:** brecha de 12% favorable a los hombres.
 - En este puesto hay 1 hombre y 2 mujeres y la brecha en este plus se debe a que una de las mujeres percibe este complemento más bajo. La otra mujer trabajadora y el hombre trabajador perciben idéntico complemento.
- **Técnico/a Grado Superior 2:** brecha de 75% favorable a los hombres.
 - Esta brecha es prácticamente idéntica a la brecha que hay en el mismo puestos en el salario base y en los complementos.
 - En este puesto hay 1 hombre y 1 mujer, que cobran un complemento de destino diferentes, notablemente más alto el del hombre.
- **Técnico/a Auxiliar de Biblioteca:** brecha de 7% favorable a los hombres.
 - En este puesto hay 8 hombres y 25 mujeres y la brecha en este plus se debe a que, aunque la cantidad del plus es prácticamente idéntica, hay dos mujeres en el puesto que no lo perciben.

HORAS COMPLEMENTARIAS

Las horas complementarias son las que **exceden de la jornada en un contrato de trabajo a tiempo parcial previo pacto entre las partes**.

- **Técnico/a Auxiliar de Biblioteca:** brecha de -9% favorable a las mujeres.
 - En este puesto hay 8 hombres y 25 mujeres.
 - Todas las personas en el puesto tienen una jornada de un 67%.
 - Hay 8 mujeres que perciben este complemento frente a 6 hombres. Este complemento, de media, es más alto en las mujeres y está relacionado con esas que exceden la jornada laboral.

DIFERENCIA SALARIAL ABSORBIBLE

- **Administrativo/a 1:** brecha de 99% favorable a los hombres.
 - El complemento es de 0,09 en hombres y 111.76 en mujeres.
- **Administrativo/a 5:** brecha de -999% favorable a las mujeres.
- **Técnico/a Auxiliar de Biblioteca:** brecha de -51% favorable a las mujeres.

COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Este complemento está relacionado con la dedicación, responsabilidad, complejidad técnica, penosidad o incompatibilidad para llevar a cabo una actividad. Está relacionado con la asunción de responsabilidades.

- **Administrativo/a 5:** brecha de -36% favorable a las mujeres,
 - La brecha en este plus se debe a que, en el puesto, las 3 mujeres perciben un complemento específico más alto y muy similar mientras que este complemento en el hombre trabajador es inferior.
- **Técnico/a Grado Superior 1:** brecha de 18% favorable a los hombres.
 - En este puesto hay 1 hombre y 2 mujeres y la brecha en este plus se debe a que el hombre percibe este complemento más alto.
- **Técnico/a Grado Superior 2:** brecha de 75% favorable a los hombres.
 - Esta brecha es prácticamente idéntica a la brecha que hay en el mismo puestos en el salario base y en los complementos.
 - En este puesto hay 1 hombre y 1 mujer, que cobran un complemento diferente, notablemente más alto el del hombre.
- **Técnico/a Auxiliar de Biblioteca:** brecha de 7% favorable a los hombres.
 - En este puesto hay 8 hombres y 25 mujeres y la brecha en este plus se debe a que, aunque la cantidad del plus es prácticamente idéntica, hay dos mujeres en el puesto que no lo perciben el complemento.

ATRASOS

- **Administrativo/a 5:** brecha de -23% favorable a las mujeres,
- **Técnico/a Grado Superior 1:** brecha de 16% favorable a los hombres.

INCENTIVOS

Aportación como recompensa por mayor productividad o eficacia en la labor de una persona trabajadora

- **Administrativo/a 1:** brecha de 50% favorable a los hombres.

PRESTACIÓN POR ENFERMEDAD A CARGO DE LA EMPRESA

- **Administrativo/a 1:** brecha de 40% favorable a los hombres.
 - La brecha está relacionada con la prestación del plus por enfermedad, mayor en los hombres por circunstancias ajenas a la empresa.
- **Técnico/a Auxiliar de Biblioteca:** brecha de -269% favorable a las mujeres.
 - La brecha está relacionada con la prestación del plus por enfermedad, mayor en los hombres por circunstancias ajenas a la empresa.

COMPLEMENTO IT

- **Administrativo/a 1:** brecha de -156% favorable a las mujeres
 - La brecha está relacionada con la prestación del complemento por incapacidad temporal, mayor en los hombres por circunstancias ajenas a la empresa.
- **Técnico/a Auxiliar de Biblioteca:** brecha de -66% favorable a las mujeres.
 - La brecha está relacionada con la prestación del complemento por incapacidad temporal, mayor en los hombres por circunstancias ajenas a la empresa.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

ENFERMEDAD:

- **Administrativo/a 1:** brecha de -376% favorable a las mujeres
 - La brecha está relacionada con la prestación del complemento por enfermedad, por circunstancias ajenas a la empresa.

ALGUNAS CONCLUSIONES SOBRE LA BRECHA EN LAS MEDIAS Y MEDIANAS

Se detectan diferencias salariales, pero estas diferencias están basadas en criterios objetivos y no se presentan desigualdades ni ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Las brechas detectadas se han explicado siendo negativas y positivas en una plantilla claramente feminizada y con los puestos de responsabilidad feminizados.

También hay que señalar que parte del origen de la diferencia salarial entre mujeres y hombres radica en la segregación vertical y horizontal de los trabajadores y trabajadoras. Los dos puestos con mayor plantilla están feminizados.

Los complementos salariales están debida y perfectamente justificados y en el análisis no se han detectado discriminaciones por razón de género.

La antigüedad de las mujeres es más alta que la de los hombres lo que impacta en las retribuciones.

Hay mayor proporción de mujeres universitarias en plantilla que hombres.

Además, hay una parte de brecha detectada a la que es difícil atribuir factores. Es lo que se denomina "brecha residual" o "brecha no explicada" y que resulta de comparar mujeres y hombres con el mismo tipo de contrato y jornada, el mismo puesto y estudios similares y con el mismo grado de feminización/masculinización de su ocupación. Sin embargo, no cobran lo mismo. Es una brecha que suele explicarse por la segregación ocupacional como factor determinante.

RELEVANCIA DE OTROS FACTORES QUE PUEDEN SER DESENCADENANTES DE DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

ANÁLISIS DE ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

El principal rol y estereotipo de género detectado, que es habitual en la sociedad, es la ligera segregación horizontal detectada en el personal administrativo, feminizado, y el personal vinculado a los puestos operarios como los oficiales de infraestructuras.

Incluso en una empresa feminizada como esta, la segregación horizontal está presente.

CONSIDERACIONES SOBRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Las medidas de conciliación disponibles en la empresa están detalladas en el área del informe diagnóstico en la que se analiza este asunto. El 33% de las mujeres de la empresa tienen hijos/as, un porcentaje inferior al de los hombres que es de un 39%.

Hay que destacar que algunas características habituales en el mercado de trabajo relacionadas con la conciliación en la Sociedad no se detectan. Son aquellas como la relativa a las reducciones de jornada o los permisos y excedencias.

En el periodo analizado nadie ha solicitado derechos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal y nadie estaba en situación de acogerse. La mayoría del horario es fijo continuo de mañana, lo que facilita la conciliación.

CONSIDERACIONES EN CUANTO AL SISTEMA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

La mayoría de la plantilla cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo. El único contrato temporal lo tiene una mujer. De hecho, la temporalidad está feminizada y los contratos indefinidos que muestran mayor estabilidad laboral están masculinizados.

La contratación a tiempo parcial, en la que habitualmente predominan las mujeres, está feminizada. Hay 29 personas con jornada parcial de las que 27 son mujeres, un 93%.

CONSIDERACIONES EN LA FORMACIÓN

No se detectan brechas de género en la formación, que hay que indicar que no está planificada con perspectiva de género.

Las mujeres han accedido en mayor porcentaje que los hombres a la formación, dato esperado teniendo en cuenta su mayor proporción y número en la Sociedad.

CONSIDERACIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

No se han producido situaciones de movilidad funcional y tampoco se ha regulado la desconexión digital de la plantilla.
La siniestralidad laboral es muy baja y 100% masculinizada.

PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El Plan de Actuación con la corrección de las desigualdades retributivas detectadas contempla, la descripción de estas medidas concretas, plazos, priorización, indicadores, recursos, tanto económicos como materiales y humanos, así como dificultad de implantación.

Como **objetivo general**:

- Erradicar la brecha salarial.

Como **objetivos específicos**:

- Establecer criterios para el estudio de la brecha salarial y garantizar la igualdad retributiva.
- Reforzar la consideración de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.

Medida: *elaborar un informe que con carácter anual refleje las brechas salariales de género existentes y la explicación de cada brecha.*

Así, en base al sistema de recogida de los datos salariales, la empresa elaborará un informe que refleje las brechas salariales existentes, su origen y justificación, así como la evolución de estas con respecto al año anterior. El documento se presentará a la dirección de la empresa y a la Comisión de Igualdad. En caso de ser necesario en función de los resultados, se adjuntará una propuesta con medidas correctoras.

Se establecen los **indicadores de seguimiento y evaluación** que aportarán la información sobre la medida del plan de actuación.

Estos **indicadores**, coherentes con los objetivos, cuantitativos y cualitativos, miden la evolución y son:

- El informe anual
- Diferencias retributivas detectadas en cada informe.
- Datos de evolución retributiva
- N.º de medidas correctoras, en su caso.

La **fecha de la puesta en marcha de esta medida** será el mes de enero de 2026 y se llevará a cabo con carácter anual.

La **frecuencia de valoración** también será anual y la persona o equipo promotor será el Dpto. Jurídico al tiempo que la destinataria será la Gerencia.

Los **recursos personales** destinados a la implantación de esta medida será el personal de los Dptos. Jurídico

El **impacto de la medida** es clasificado como medio, la **dificultad** es alta y la **prioridad** media.

Medida: *Revisar anualmente la valoración de los puestos de trabajo de la empresa con perspectiva de género.*

Se revisará y actualizará, con carácter anual, la valoración objetiva de puestos analizando la distribución de la plantilla por sexos.

La medida se pondrá en marcha en enero de 2026 y desde la fecha, con carácter anual.

Se establecen los **indicadores de seguimiento y evaluación** que son:

- El informe anual
- N.º de actualizaciones realizadas.

La frecuencia de valoración, por tanto, será anual y la persona o equipo promotor será el Dpto. Jurídico al tiempo que la destinataria será la Dirección.

Los **recursos personales** destinados a la implantación de esta medida será el personal de los Dpto. Jurídico.

El impacto de la medida es clasificado como medio, la **dificultad es alta** y la **prioridad media**.

El Plan de Actuación aplica el mecanismo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para verificar la consecución de los objetivos, contar con la información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas y detectar obstáculos o dificultades en la implantación para realizar los ajustes o medidas correctoras, en caso de ser necesarias.

La vigencia de la auditoría retributiva es la misma que la del Plan de Igualdad, de 4 años desde su aprobación.

10.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos Generales

- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en la Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, e integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa como objetivo estratégico.

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los canales de comunicación permanentes sean accesibles a toda la plantilla e integren la igualdad.
- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres e integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa como objetivo estratégico.
- Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, la participación en proyectos dirigidos a favorecer la igualdad de oportunidades.
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa y en la promoción interna, mediante revisión, análisis y mejora de los procesos de gestión, promoción y selección de personas, a partir de criterios cuantificables de transparencia y objetividad bajo el principio de igualdad, así como en el colectivo LGTBI
- Eliminar la segregación laboral a través de una mayor contratación de mujeres, especialmente en los puestos con fuerte presencia masculina y combatir la infrarrepresentación femenina.
- Eliminar la segregación laboral a través de una mayor promoción de mujeres, especialmente en los puestos con fuerte presencia masculina y combatir la infrarrepresentación femenina.
- Erradicar la brecha salarial detectada.
- Adecuar categorías y tareas.
- Garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales.
- Garantizar la formación en materia de igualdad en la empresa.
- Ampliar el conocimiento sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar un acceso igualitario a la formación.
- Mejorar las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Prevenir y combatir la violencia de género, apoyando con medidas concretas a las trabajadoras víctimas.
- Mejorar la efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.

Objetivos específicos:

- Poner en marcha medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gobernanza y gestión con criterios de igualdad y analicen el impacto de género en determinados indicadores.
- Garantizar la difusión interna del Plan de Igualdad.
- Garantizar la comunicación y difusión externa del Plan y divulgar la política de igualdad.
- Poner en marcha medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gobernanza y gestión con criterios de igualdad y analicen el impacto de género en determinados indicadores.
- Avanzar en la cultura de la comunicación igualitaria velando por la ausencia de lenguaje, imágenes o estereotipos sexistas en los documentos vinculados a los procesos de selección de personal.
- Incorporar la lucha contra la violencia de género y el acoso sexual a los documentos de la empresa.
- Extender la comunicación con criterios de igualdad a todos los documentos y herramientas internas y externas de la empresa.
- Crear herramientas para fomentar uso de lenguaje no sexista.
- Participar en acciones y actividades de sensibilización ciudadana promovidas por otras entidades y administraciones.
- Reforzar la identificación de mujeres candidatas a ocupar puestos en los que su infrarrepresentación está por debajo del 30%
- Conocer las causas de la segregación horizontal en la empresa y contribuir a reducir las brechas existentes por puestos
- Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, puestos y grupos profesionales.
- Reforzar la documentación de los procesos de selección.
- Poner en marcha medidas de acción positiva en la política de promoción.

- Documentar los últimos procesos de promoción interna.
- Implantar criterios de transparencia en los procesos de promoción.
- Desarrollar mecanismos que incentiven la participación de mujeres en los procesos de selección de la Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria.
- Eliminar cualquier factor o elemento que genere discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Promover que las empresas colaboradoras de la Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, en los procesos de selección y reclutamiento de personal incorporen a dichos procesos los criterios de igualdad y las acciones positivas.
- Ampliar los canales para la selección de personal a través de colaboraciones con entidades públicas y privadas.
- Desarrollar herramientas destinadas a incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Considerar la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- Desarrollar mecanismos para detectar cuando la formación no guarda correlación con el nivel, puesto y categoría, posibles brechas de género.
- Equilibrar por sexos la plantilla.
- Formar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.
- Impartir formación especializada en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Reforzar la formación para el reciclaje profesional.
- Reforzar las medidas que garanticen la formación independientemente del tipo de jornada.
- Incorporar a la formación interna indicadores para garantizar el impacto de género.
- Formar en igualdad a los Dptos. que participan en procesos de selección.
- Difundir entre la plantilla los recursos de protección, información y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Destinar recursos a mujeres de la plantilla víctimas de violencia de género.
- Implantar una actuación para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
- Reforzar derechos laborales.

11- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de la Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y tendrá una vigencia de 4 años (2025-2029).

12.- ÁREAS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN

El Plan de Igualdad de la Sociedad para la Promoción de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria 2025-2028 se desarrolla a partir de unas áreas de actuación en torno a las cuales se ha estructurado el Plan.

Las áreas se han clasificado en base a los resultados del informe diagnóstico, con criterios de prioridad, realismo y competencia.

Cada área está relacionada con los objetivos generales y específicos del Plan.

Las medidas del plan clasificadas por áreas están diseñadas todas ellas con el mismo esquema:

El Plan cuenta con 7 áreas de actuación:

- **Área de actuación 1:** Gestión empresarial con criterios de igualdad.
- **Área de actuación 2:** Reclutamiento, selección y promoción.
- **Área de actuación 3:** Condiciones laborales y retributivas
- **Área de actuación 4:** Categorías profesionales
- **Área de actuación 5:** Formación.
- **Área de actuación 6:** Violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Área de actuación 7:** Conciliación.

13.- MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

TÍTULO DE LA MEDIDA:	Nº1	Adaptar los formularios, impresos, programas y otros soportes de recogida de datos para incluir siempre la variable sexo y transexualidad.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión empresarial con criterios de igualdad.	

OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en la Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, e integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa como objetivo estratégico.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Poner en marcha medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gobernanza y gestión con criterios de igualdad y analicen el impacto de género en determinados indicadores.	
METODOLOGÍA		
Se adaptarán los formularios, impresos, las plantillas, programas informáticos y otros soportes de recogida de datos, fundamentalmente los referentes a la plantilla, para incluir siempre la variable sexo y transexualidad. Esta medida facilitará un adecuado análisis de la plantilla con impacto de género mejorando el sistema de recogida de datos e incluyendo más indicadores.	Indicadores de seguimiento y evaluación	
	- Nº datos desagregados por sexo incorporados. - N.º documentos y formularios, en papel y digitales, modificados.	
	Evidencia	
	Informes sobre la plantilla, informes de la empresa, documentos etc..	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: MEDIO	
Persona o Dpto responsable	Dpto RRHH.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Temporalización	Junio de 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RRHH.
	Recursos materiales	Nuevos formularios y programas
	Recursos económicos	Coste de nuevos formularios, plantillas o programas.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 2	Comunicación externa y difusión del Plan de Igualdad, especialmente entre clientes, administraciones públicas y empresas colaboradoras.
-----------------------------	--------------	--

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión con criterios de igualdad.	
OBJETIVO/OS GENERAL	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los canales de comunicación permanentes sean accesibles a toda la plantilla e integren la igualdad.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICOS	Garantizar la comunicación y difusión externa del Plan y divulgar la política de igualdad	
METODOLOGIA		
La Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, informará a empresas colaboradoras, proveedoras y administraciones con las que trabaja y otros grupos de interés que considere sobre su política de igualdad y los compromisos adquiridos a través del Plan de Igualdad, con enlace a la web de la empresa, en la que estará alojada el Plan.	Indicadores asociados	
	- N.º acciones y canales de divulgación y difusión. - N.º de empresas y administraciones públicas informadas.	
	Evidencia:	
	Las acciones de comunicación y difusión externa, con fechas y empresas, AAPP o personas destinatarias.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: MEDIA	
Persona o Dpto. responsable	Gerencia	
Personas destinatarias	Las empresas, entidades o AAPP con las que la Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, mantiene relación mercantil, comercial o de colaboración.	
Temporalización	Septiembre de 2025.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Dirección.
	Recursos materiales	Materiales de apoyo en la difusión del Plan de Igualdad y web.
	Recursos económicos	No aplica.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 3	Analizar el impacto de género en las bajas definitivas de la Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canarias.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión con criterios de igualdad	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres e integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa como objetivo estratégico.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Poner en marcha medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gobernanza y gestión con criterios de igualdad y analicen el impacto de género en determinados indicadores.	
METODOLOGIA		
La Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, analizará anualmente los datos de las bajas definitivas de la empresa, desagregadas por sexo, puesto y motivo que la ha causado. Este análisis, plasmado en un documento de carácter interno que elaborará el Dpto de RRHH, contribuirá a erradicar posibles discriminaciones por razón de sexo en la empresa.	Indicadores	
	- N.º de bajas definitivas por sexo, puesto y causa de la baja definitiva. - Indicadores analizados e incluidos en el análisis.	
	Evidencia	
	El análisis y comparativa.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIO	
	Dificultad de la implantación: BAJA	
Persona o Dpto. responsable	Dpto. RRHH	
Personas destinatarias	Gerencia.	

Temporalización	Empezar a implantar la medida en mayo de 2025 y aplicarla durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, anualmente.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RRHH
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 4	Revisar y asegurar que la denominación y descripción de los puestos de trabajo está redactada con lenguaje y expresiones no sexistas.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión con criterios de igualdad	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los canales de comunicación permanentes sean accesibles a toda la plantilla e integren la igualdad.	
OBJETIVO/S ESPECÍFICO/OS	Avanzar en la cultura de la comunicación igualitaria velando por la ausencia de lenguaje, imágenes o estereotipos sexistas en los documentos vinculados a los procesos de selección de personal.	
METODOLOGIA		
La Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, revisará sus fichas de puestos de trabajo para asegurar un lenguaje no sexista especialmente en lo relacionado con la denominación de los puestos y categorías profesionales. Se revisará el lenguaje en la descripción de los puestos y categorías y la redacción de la descripción de estos, garantizando así la ausencia de estereotipos de género o expresiones sexistas en la redacción de las ofertas de empleo. La Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria,	Indicadores	
	- N.º revisiones fichas. - Persona o empresa que realiza la revisión. - N.º de correcciones.	
	Evidencia:	
	Fichas de puestos revisadas.	

revisará especialmente aquellas que se externalizan y, en su caso, corregirá las que pudieran contener sesgos de género.	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIO	
	Dificultad de la implantación: MEDIO	
Persona o Dpto. responsable	Dpto. de RRHH.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla.	
Temporalización	Junio de 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RRHH o persona externa, si se considera necesario.
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 5	Integrar los objetivos de la empresa en materia de violencia de género y el acoso sexual en el Código de Conducta.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión con criterios de igualdad.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres e integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa como objetivo estratégico.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Incorporar la lucha contra la violencia de género y el acoso sexual a los documentos de la empresa.	
METODOLOGIA		

La Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, incorporará los objetivos relativos a la violencia de género y al acoso sexual y por razón de sexo al Código de Ética y Conducta. A través de los canales de comunicación interna, se difundirán estos cambios entre la plantilla junto a un resumen de los derechos de mujeres víctimas de violencia de género, tanto los reconocidos legalmente como los específicos de los convenios colectivos aplicables y las medidas al respecto de este Plan.	Indicadores	
	- N.º de principios y medidas incorporadas al Código de Ética y Conducta. - N.º de comunicaciones a la plantilla y canales de comunicación.	
	Evidencia:	
	Incorporaciones al Código de Ética y Conducta.	
	Frecuencia de valoración: CON CADA INCORPORACIÓN.	
	Impacto: MEDIO.	
	Dificultad de la implantación: BAJA.	
Persona o Dpto responsable	Gerencia	
Personas destinatarias	La plantilla y la sociedad.	
Temporalización	Junio 2025.	
Recursos	Recursos personales	Personal de Dpto. RRHH
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 6	Incorporar lenguaje no sexista en la gestión de la empresa.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión con criterios de igualdad	

OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los canales de comunicación permanentes sean accesibles a toda la plantilla e integren la igualdad.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Extender la comunicación con criterios de igualdad a todos los documentos y herramientas internas y externas de la empresa.	
METODOLOGIA		
Se revisará el lenguaje y la imagen de todos los canales de comunicación y documentos internos y externos de la empresa, particularmente en el Código Ético y de Conducta, el Plan de Calidad, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el Protocolo frente al Acoso Sexual y otros. Así mismo, se revisará la imagen y el lenguaje de la web y de los canales de comunicación, incluidos los documentos de los tableros de anuncios y de la publicidad en los medios de comunicación o las redes sociales de la empresa.	Indicadores	
	- N.º documentos revisados y modificados. - N.º herramientas de gestión revisadas.	
	Evidencia:	
	Los documentos y herramientas modificadas.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIO.	
	Dificultad de la implantación: MEDIA.	
Persona o Dpto responsable	Dpto de RRHH.	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Septiembre de 2025.	
Recursos	Recursos personales	Personal de Dpto. de RRHH
	Recursos materiales	Web, tableros de anuncios, inserciones publicitarias...

	Recursos económicos	No aplica.
--	----------------------------	------------

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 7	Crear una Guía de Comunicación
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión con criterios de igualdad	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los canales de comunicación permanentes sean accesibles a toda la plantilla e integren la igualdad.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Crear herramientas para fomentar uso de lenguaje no sexista.	
METODOLOGIA		
Crear, para promover un lenguaje no sexista que refuerce la inclusión de la igualdad y prevenga el uso de estereotipos sexistas, una Guía de Comunicación Igualitaria destinada a las personas trabajadoras de la Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria. Esta Guía fomentará además el uso de imágenes igualitarias en las acciones publicitarias de la empresa y en los anuncios publicitarios.	Indicadores	
	- N.º medidas de la Guía. - Personas que utilizan la Guía anualmente.	
	Evidencia:	
	La Guía	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIO.	
	Dificultad de la implantación: MEDIA.	
Persona o Dpto responsable	Dpto de RRHH	

Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Septiembre de 2025.	
Recursos	Recursos personales	Personal de Dpto. de RRHH
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	Coste servicio externo de elaboración de la guía

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 8	Participación en las campañas instituciones de igualdad y contra la violencia de género.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión con criterios de igualdad	
OBJETIVO/OS GENERAL	Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, la participación en proyectos dirigidos a favorecer la igualdad de oportunidades.	
OBJETIVO/S ESPECÍFICOS	Participar en acciones y actividades de sensibilización ciudadana promovidas por otras entidades y administraciones.	
METODOLOGIA		
La Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, participará en campañas institucionales a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y de prevención de la violencia de género que estén organizadas por entidades o administraciones públicas (estatal, autonómicas y locales) de las localidades en las que opera la empresa, sumándose a través de acciones concretas de sensibilización, información y difusión. Expresamente, la empresa participará en aquellas iniciativas promovidas por instituciones públicas, agentes económicos, sociales o del ámbito	Indicadores asociados	
	- N.º de campañas, acciones y actividades en los que participa. - N.º impactos en prensa. - N.º eventos en los que participa o colabora relacionados con la igualdad económica y empresarial.	
	Evidencia:	
	Soportes de las actividades e impactos.	

académico que estén dirigidas a reforzar la igualdad en el sector económico y empresarial.	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: ALTA.	
	Dificultad de la implantación: MEDIO	
Persona o Dpto. responsable	Dirección.	
Personas destinatarias	Toda la sociedad.	
Temporalización	Octubre de 2025	
Recursos	Recursos personales	Dpto. Jurídico que participa en las acciones o empresa externa.
	Recursos materiales	Materiales y actividades de la campaña.
	Recursos económicos	El coste de las actividades de la campaña, en su caso.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 9	Participación en las campañas instituciones de diversidad y en defensa de los derechos del colectivo LGTBI
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Gestión con criterios de igualdad	
OBJETIVO/OS GENERAL	Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, la participación en proyectos dirigidos a favorecer la igualdad de oportunidades en el colectivo LGTBI, con especial atención a las mujeres Transexuales.	
OBJETIVO/S ESPECÍFICOS	Participar en acciones y actividades de sensibilización ciudadana promovidas por otras entidades y administraciones.	
METODOLOGIA		
	Indicadores asociados	

La Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, participará en campañas institucionales a favor del colectivo LGTBI, con especial atención a las mujeres transexuales, que estén organizadas por entidades o administraciones públicas (estatal, autonómicas y locales) de las localidades en las que opera la empresa, sumándose a través de acciones concretas de sensibilización, información y difusión. Expresamente, la empresa participará en aquellas iniciativas promovidas por instituciones públicas, agentes económicos, sociales o del ámbito académico que estén dirigidas a reforzar la no discriminación en el sector económico y empresarial.	• N.º de campañas, acciones y actividades en los que participa. • N.º impactos en prensa. • N.º eventos en los que participa o colabora relacionados con la igualdad económica y empresarial.	
	Evidencia:	
	Soportes de las actividades e impactos.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: ALTA.	
Persona o Dpto. responsable	Dificultad de la implantación: MEDIO	
	Dirección.	
	Toda la sociedad.	
	Octubre de 2025	
Recursos	Recursos personales	Dpto. Jurídico que participa en las acciones o empresa externa.
	Recursos materiales	Materiales y actividades de la campaña.
	Recursos económicos	El coste de las actividades de la campaña, en su caso.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 10	Ampliar los sistemas de selección de personal para mejorar la identificación de mujeres candidatas a ocupar puestos, fundamentalmente aquellos en los están infrarrepresentadas.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Reclutamiento, selección y promoción.	

OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa y en la promoción interna, mediante revisión, análisis y mejora de los procesos de gestión, promoción y selección de personas, a partir de criterios cuantificables de transparencia y objetividad bajo el principio de igualdad.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICOS	Reforzar la identificación de mujeres candidatas a ocupar puestos en los que su infrarrepresentación está por debajo del 30%	
METODOLOGIA		
La Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, ampliará los sistemas de selección de personal con el objetivo de mejorar la identificación de mujeres candidatas a ocupar puestos en los que su presencia está por debajo del 30%, lo que permitirá avanzar en la consecución de una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la empresa. En la aplicación de esta medida se garantizará la ausencia de requisitos, características y condiciones que puedan generar discriminación directa o indirecta por razón de sexo.	Indicadores	
	- N.º de sistemas de selección de personal nuevos. - N.º y % de contrataciones nuevas anuales desglosadas por sexo, puesto y grupo profesional.	
	Evidencia	
	Datos anuales de la plantilla por sexo, puesto y grupo profesional y análisis de la evolución de presencia de mujeres.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIO	
Dificultad de la implantación: BAJA		
Persona o Dpto. responsable	Dpto. Jurídico, RRHH	
Personas destinatarias	Participantes en los procesos de selección.	
Temporalización	Octubre 2025.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de JURÍDICO
	Recursos materiales	No aplica

	Recursos económicos	No aplica
--	----------------------------	-----------

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 11	Analizar en un informe las dificultades y obstáculos detectados en determinados procesos de selección, para reclutar y contratar a mujeres.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Reclutamiento, selección y promoción.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa y en la promoción interna, mediante revisión, análisis y mejora de los procesos de gestión, promoción y selección de personas, a partir de criterios cuantificables de transparencia y objetividad bajo el principio de igualdad.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Conocer las causas de la segregación horizontal en la empresa y contribuir a reducir las brechas existentes por puestos.	
METODOLOGIA		
La Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, elaborará un informe sobre las dificultades detectadas en los procesos de selección a la hora de contratar a mujeres en la empresa. Esta medida permitirá conocer detalladamente las causas de la segregación horizontal del sector y de la propia compañía. El informe detallará los datos por nivel, puesto y categoría, incluyendo propuestas para tratar de incrementar la contratación de mujeres.	Indicadores	
	- N.º dificultades detectadas en los procesos de selección, por sexo y puesto o categoría profesional. - Nº propuestas.	
	Evidencia:	
	El informe	
	Frecuencia de valoración: BIANUAL.	
	Impacto: ALTO.	
	Dificultad de la implantación: ALTA.	
Persona o Dpto. responsable	Dpto. Jurídico, RRHH	
Personas destinatarias	Dpto. de Jurídico, RRHH y personal de otros departamentos que participa asiduamente en los procesos de selección.	

Temporalización	Octubre de 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal Dpto. Jurídico, RRHH
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 12	Reforzar la documentación de los procesos de selección
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Reclutamiento, selección y promoción.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Eliminar la segregación laboral a través de una mayor contratación de mujeres, especialmente en los puestos con fuerte presencia masculina y combatir la infrarrepresentación femenina.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Reforzar la documentación de los procesos de selección.	
METODOLOGIA		
En los procesos de selección de La Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, se documentarán los datos de las personas candidatas que han concurrido a los procesos de selección para identificar porcentajes desagregados por sexo y relacionarlos con los datos de las incorporaciones, especificando canales de comunicación y vías de recepción de las candidaturas.	Indicadores	
	- N.º de datos - Nº personas que concurren. - Nº personas contratadas, desagregado por sexo, puesto y categoría. - N.º procesos de selección por canales de comunicación.	
	Evidencia	
	Informes de RRHH sobre selección de personal.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: ALTO	

	Dificultad de la implantación: BAJA	
Persona o Dpto responsable	Dpto. RRHH	
Personas destinatarias	Participantes en los procesos de selección.	
Temporalización	Octubre de 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RRHH
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 13	Definir una política de promoción interna y cubrir las vacantes de la empresa preferentemente por promoción interna.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Reclutamiento, selección y promoción.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa y en la promoción interna, mediante revisión, análisis y mejora de los procesos de gestión, promoción y selección de personas, a partir de criterios cuantificables de transparencia y objetividad bajo en principio de igualdad.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Poner en marcha medidas de acción positiva en la política de promoción.	
METODOLOGIA		
Se definirá una política de promoción interna y, como regla general, cubrirá las vacantes de los puestos, especialmente aquellos masculinizados, a través de procesos de promoción interna. Cuando ninguna candidatura de	Indicadores	
	- N.º de vacantes cubiertas por promoción interna, desagregado por sexo, puesto y categoría. - N.º de vacantes cubiertas por selección externa, desagregado por sexo, puesto y categoría.	

personas trabajadoras cumpla con los criterios y requisitos del puesto, la empresa recurrirá a la contratación externa.	Evidencia
	Informes sobre la medida.
	Frecuencia de valoración: ANUAL
	Impacto: MEDIA
	Dificultad de la implantación: BAJA
Persona o Dpto responsable	Dirección General, Dpto. RRHH
Personas destinatarias	La plantilla.
Temporalización	Marzo de 2025 y durante toda la vigencia del Plan.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 14	Documentar la promoción interna sistematizada para detectar brechas de sexo.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Reclutamiento, selección y promoción.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa y en la promoción interna, mediante revisión, análisis y mejora de los procesos de gestión, promoción y selección de personas, a partir de criterios cuantificables de transparencia y objetividad bajo en principio de igualdad.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Documentar los últimos procesos de promoción interna.	
METODOLOGIA		

La Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, analizará el impacto de género de la promoción interna de la empresa de los últimos 6 años	Indicadores	
	- N.º de promociones analizadas. - Principales conclusiones.	
	Evidencia	
	Análisis	
	Frecuencia de valoración: una.	
	Impacto: MEDIA	
	Dificultad de la implantación: ALTA.	
Persona o Dpto responsable	Gerencia y Dpto. Jurídico y de RRHH	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Marzo de 2026.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. RRHH encargado de los procesos de promoción profesional
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 15	Informar, en su caso, de los motivos por los que se rechazan las candidaturas internas en las promociones.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Reclutamiento, selección y promoción.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa y en la promoción interna, mediante revisión, análisis y mejora de los procesos de gestión, promoción y	

	selección de personas, a partir de criterios cuantificables de transparencia y objetividad bajo en principio de igualdad.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Implantar criterios de transparencia en los procesos de promoción.	
METODOLOGIA		
En La Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, se informará a las personas de la plantilla que se presentan candidatas de las promociones de las razones por las que las que sus candidaturas se han rechazado para el puesto para el que han promocionado.	Indicadores	
	- N.º personas de la plantilla desagregadas por sexo que candidatas a los procesos de promoción. - Nº personas de la plantilla desagregadas por sexo que han sido rechazadas para cubrir las vacantes por promoción interna.	
	Evidencia	
	Evidencia de la comunicación de los motivos de rechazo de candidatura.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIA	
	Dificultad de la implantación: BAJA	
Persona o Dpto responsable	Dpto. RRHH	
Personas destinatarias	Personas de la plantilla que han participado en procesos de promoción.	
Temporalización	Mayo de 2025 y durante toda la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de JURÍDICO y de RRHH encargado de los procesos de promoción profesional
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 16	Incluir mensajes que incentiven las candidaturas femeninas en los procesos de selección de puestos y categorías masculinizadas
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Reclutamiento, selección y promoción.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Eliminar la segregación laboral a través de una mayor promoción de mujeres., especialmente en los puestos con fuerte presencia masculina y combatir la infrarrepresentación femenina.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Desarrollar mecanismos que incentiven la participación de mujeres en los procesos de selección de La Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria,	
METODOLOGIA		
En al menos el 25% de las ofertas de empleo anuales que se correspondan con puestos masculinizados por encima del 65%, La Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, incluirá en los textos de dichas ofertas, mensajes que actúen como incentivo para la presentación de candidaturas femeninas. La puesta en marcha de esta medida y los resultados obtenidos será difundida en las RRSS de La Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria,	Indicadores	
	• % y N.º de ofertas de empleo de La Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, en las que se han incluido mensajes dirigidos a mujeres. • % y N.º de mujeres que se han presentado a estos procesos de selección y comparativas anuales. • Comparación del N.º de candidaturas de mujeres entre una oferta que incluya esta medida y otra que no.	
	Evidencia	
	Informes de JURÍDICO sobre selección de personal.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: ALTA	
Persona o Dpto. responsable	Dpto. RRHH	
Personas destinatarias	Participantes en los procesos de selección.	
Temporalización	Octubre de 2025	

Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Jurídico
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 17	Evitar expresamente que los procesos de selección incluyan preguntas sobre cuestiones no relacionadas con el currículum y con el ejercicio del puesto de trabajo.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Reclutamiento, selección y promoción.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa y en la promoción interna, mediante revisión, análisis y mejora de los procesos de gestión, promoción y selección de personas, a partir de criterios cuantificables de transparencia y objetividad bajo el principio de igualdad.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Eliminar cualquier factor o elemento que genere discriminación directa o indirecta por razón de sexo.	
METODOLOGIA		
La Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, a través de una instrucción interna cursada por el Dpto. de RRHH comunicará al personal que participa en procesos de selección que en ninguno de estos procesos selectivos se pregunte por cuestiones no relacionadas con el currículum o con el ejercicio del puesto de trabajo. Así, quedan expresamente desautorizadas preguntas sobre el estado civil de las personas candidatas, el número de hijos/as, situación familiar etc....	Indicadores	
	- N.º y % de mujeres que se han presentado a los procesos de selección, por puestos. - N.º y % de mujeres contratadas, por puestos.	
	Evidencia	
	La instrucción interna.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: BAJA	

Persona o Dpto. responsable	Dpto. Jurídico y de RRHH	
Personas destinatarias	Participantes en los procesos de selección.	
Temporalización	Octubre de 2025.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de JURÍDICO y RRHH
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 18	Incorporar las políticas de igualdad a los procesos de selección desarrollados por empresas colaboradoras o proveedoras en el reclutamiento de personal.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Reclutamiento, selección y promoción.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa y en la promoción interna, mediante revisión, análisis y mejora de los procesos de gestión, promoción y selección de personas, a partir de criterios cuantificables de transparencia y objetividad bajo el principio de igualdad.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Promover que las empresas colaboradoras de La Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, en los procesos de selección y reclutamiento de personal incorporen a dichos procesos los criterios de igualdad y las acciones positivas.	
METODOLOGIA		
La Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, informará a las empresas colaboradoras o en las que se deleguen procesos de selección y reclutamiento a cerca de la política de igualdad y las medidas recogidas en este Plan, con el objetivo de que, en cada proceso de selección de la	Indicadores asociados	
	- N.º empresas externas colaboradoras que tienen Plan de Igualdad. - Nº comunicaciones a estas empresas.	
	Evidencia:	

empresa en el que colaboren o presten sus servicios, asuman los criterios de igualdad e incorporen las acciones y medidas específicamente incluidas. La Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, pondrá en marcha acciones de evaluación de políticas de igualdad destinadas a sus empresas proveedoras.	Las comunicaciones a las empresas colaboradoras de La Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIO	
	Dificultad de la implantación: MEDIA	
Persona o Dpto. responsable	Dpto. de RRHH	
Personas destinatarias	Las empresas que colaboran en las que se deleguen procesos de selección y reclutamiento de personal.	
Temporalización	Mayo de 2025 y durante toda la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto de RRHH y personal de las empresas externas.
	Recursos materiales	Las políticas de igualdad de las empresas externas.
	Recursos económicos	No aplica.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 19	Firmar convenios de colaboración para ampliar los canales de selección.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Reclutamiento, selección y promoción.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres e integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa como objetivo estratégico.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Ampliar los canales para la selección de personal a través de colaboraciones con entidades públicas y privadas.	
METODOLOGIA		
	Indicadores	

La empresa propondrá convenios y acuerdos con centros de FP, asociaciones de mujeres con programas de inserción y con entidades locales que cuenten con planes de inserción laboral de mujeres en las localidades o comarcas en las que La Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, cuenta un centro de trabajo con el objetivo de ampliar las fuentes de reclutamiento y fomentar la contratación de mujeres. Esta medida mejora además la reputación de la empresa y tiene alto impacto social.	• N.º convenios firmados con centros educativos y asociaciones por localidad. • N.º convenios firmados con entidades locales con planes de inserción. • N.º contrataciones a mujeres (datos totales y porcentuales) realizados con cargo a estos convenios y localidad.	
	Evidencia:	
	La firma de los convenios	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: ALTO	
Persona o Dpto. responsable	Dificultad de la implantación: ALTA	
	Dirección y Dpto. RRHH	
	Mujeres que participan en procesos de selección.	
	Empezar en octubre de 2025 y durante toda la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RRHH
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 20	Programa de Liderazgo de Mujeres
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Reclutamiento, selección y promoción.	

OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Eliminar la segregación laboral a través de una mayor promoción y contratación de mujeres, especialmente en los puestos con fuerte presencia masculina y combatir la infrarrepresentación femenina.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Desarrollar herramientas destinadas a incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.	
METODOLOGIA		
Con el impulso de la Dirección, diseñará un Programa de Liderazgo de Mujeres dirigido a identificar y apoyar la carrera profesional de las mujeres de la empresa mediante formación en gestión, liderazgo y habilidades directivas que motiven y fomenten un mayor acceso a puestos directivos y con mayores responsabilidades.	Indicadores	
	- N.º acciones y N.º de participantes en cada acción - N.º mujeres que han promocionado internamente.	
	Evidencia:	
	Programa ejecutado. Certificados de participación.	
	Frecuencia de valoración: BIANUAL	
	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: ALTA	
Persona o Dpto. responsable	Dirección.	
Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla que participen en el Programa	
Temporalización	Empezar en octubre de 2025 y continuar toda la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RRHH y personal directivo.
	Recursos materiales	Instalaciones, guías, recursos tecnológicos y otros materiales que requiera el Programa
	Recursos económicos	Se calcula una partida económica para el personal de formación que se externalice, así como para material didáctico y tecnológico

TÍTULO DE LA MEDIDA	N.º 21	Sistematizar la revisión de la valoración de los puestos de trabajo de la empresa con perspectiva de género.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Condiciones laborales y retributivas	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Erradicar la brecha salarial detectada.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Considerar la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	
METODOLOGIA		
Revisar y en su caso actualizar, con carácter anual, la valoración objetiva de puestos en la empresa, siguiendo la metodología empleada en la elaboración de la auditoría salarial, conforme al Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Cada valoración se adaptará a la realidad de los distintos centros de trabajo y de los puestos.	Indicadores	
	● revisión anual. ● Nº de actualizaciones realizadas.	
	Evidencia:	
	La propia valoración actualizada.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIO.	
	Dificultad de la implantación: ALTA.	
Persona o Dpto. responsable	Recursos Humanos	
Personas destinatarias	Dirección. La plantilla.	

Temporalización	Mayo de 2025.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. RRHH
	Recursos materiales	Material y aplicaciones informáticas,
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 22	Actualizar los datos sobre los estudios y la formación de la plantilla en todas las categorías profesionales y puestos.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Categorías profesionales.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Adecuar categorías y tareas.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Desarrollar mecanismos para detectar cuando la formación no guarda correlación con el nivel, puesto y categoría, posibles brechas de género.	
METODOLOGIA		
La empresa, con carácter anual, revisará y, en su caso, actualizará los datos relativos a los estudios y la formación reglada de las personas trabajadoras con el fin de analizar los resultados con perspectiva de género en relación a los estudios de la plantilla y el puesto. Estos datos se pondrán en relación con las retribuciones y se incorporarán a la auditoria salarial de la empresa.	Indicadores	
	- N.º mujeres y hombres y tipo de estudios por puestos. - N.º mujeres y hombres y tipo de estudios por categorías profesionales. - N.º actualizaciones anuales desagregadas por sexo.	
	Evidencia:	
	Informe de la revisión.	

	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: ALTA	
Persona o Dpto. responsable	Dpto. de RRHH	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Empezar en octubre de 2025 y con carácter anual, durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RRHH
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 23	Realizar una nueva auditoría retributiva a los dos años de vigencia del Plan de Igualdad.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Condiciones de trabajo	
OBJETIVO/OS GENERAL	Erradicar las brechas salariales detectadas.	
OBJETIVO/S ESPECÍFICOS	Establecer criterios para el estudio de la brecha salarial y garantizar la igualdad retributiva	
METODOLOGIA		

Realizar anualmente un informe que refleje las brechas salariales existentes. Así, en base al sistema de recogida de los datos salariales, este informe reflejará también su origen y justificación, así como la evolución de estas con respecto al año anterior. El documento se presentará a la dirección de la empresa y a la Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad. En caso de ser necesario en función de los resultados, se adjuntará una propuesta con medidas correctoras.	Indicadores asociados	
	- N.º de campañas, acciones y actividades en los que participa. - N.º impactos en prensa. - N.º eventos en los que participa o colabora relacionados con la igualdad económica y empresarial.	
	Evidencia:	
	Informe	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIO	
	Dificultad de la implantación: BAJO	
Persona o Dpto. responsable	Dirección.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Temporalización	Mayo de 2026 y con carácter anual.	
Recursos	Recursos personales	Personal del departamento de RRHH
	Recursos materiales	No Aplica
	Recursos económicos	No Aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 24	Estudio de la distribución de la plantilla por niveles, puestos y departamentos
-----------------------------	---------------	--

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Categoría profesional.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Equilibrar por sexos la plantilla.	
METODOLOGIA		
La empresa elaborará anualmente un estudio en el que, con los datos desagregados por sexo, analice la distribución de la plantilla por niveles, puestos y departamentos. El informe incluirá variables y factores que mejoren la obtención de resultados incluyendo a las personas transexuales.	Indicadores	
	N.º mujeres y hombres en cada nivel, puesto y departamento. Porcentajes y totales.	
	Evidencia:	
	Informe	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIO	
	Dificultad de la implantación: MEDIA	
Persona o Dpto. responsable	Dpto. de RRHH	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Empezar en octubre de 2025 y con vigencia durante el Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RRHH
	Recursos materiales	No aplica.

	Recursos económicos	No aplica.
--	----------------------------	------------

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 25	Formar en igualdad a la plantilla.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Formación.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar la formación en materia de igualdad en la empresa.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Formar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.	
METODOLOGIA		
Descripción de la medida: Se programará y se incluirá en el Plan de Formación una formación específica en materia de igualdad destinada a la plantilla que se impartirá gradualmente durante la vigencia del Plan al: ● Comité de Igualdad. ● Personal Nivel Táctico, ● Personal Técnico. ● Personal administrativo. ● Personal operario	Indicadores	
	● N.º personas asistentes a las formaciones con datos totales y porcentuales desagregado por sexo. ● N.º horas de formación de cada persona.	
	Evidencia:	
	Celebración de la formación, adquisición de los contenidos de la formación y certificados de participación.	
	Frecuencia de valoración: AL FINAL DE CADA FORMACIÓN.	
	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: MEDIA.	
Persona o Dpto. responsable	RRHH	
Personas destinatarias	Toda la plantilla.	

Temporalización	Empezar en septiembre de 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal externo que imparte la formación y personal que difunde y organiza la formación.
	Recursos materiales	Oficinas, material, proyector etc....
	Recursos económicos	Coste de los cursos.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 26	Formar en diversidad LGTBI a la plantilla.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Formación.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar la formación en materia de diversidad LGTBI en la empresa.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Formar en diversidad LGTBI a toda la plantilla.	
METODOLOGIA		
Se programará y se incluirá en el Plan de Formación una formación específica en materia de diversidad LGTBI destinada a la plantilla que se impartirá gradualmente durante la vigencia del Plan al: - Comité de Igualdad. - Personal Nivel Táctico, - Personal Técnico. - Personal administrativo. - Personal operario	Indicadores	
	- N.º personas asistentes a las formaciones con datos totales y porcentuales desagregado por sexo. - N.º horas de formación de cada persona.	
	Evidencia:	
	Celebración de la formación, adquisición de los contenidos de la formación y certificados de participación.	
	Frecuencia de valoración: AL FINAL DE CADA FORMACIÓN.	
	Impacto: ALTO	

	Dificultad de la implantación: MEDIA.	
Persona o Dpto. responsable	RRHH	
Personas destinatarias	Toda la plantilla.	
Temporalización	Empezar en septiembre de 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal externo que imparte la formación y personal que difunde y organiza la formación.
	Recursos materiales	Oficinas, material, proyector etc....
	Recursos económicos	Coste de los cursos.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 27	Formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Formación.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Ampliar el conocimiento sobre al acoso sexual y por razón de sexo.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Impartir formación especializada en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	
METODOLOGIA		
	Indicadores	
	N.º de asistentes a la formación y % por sexo.	

Impartir una formación específica durante la vigencia del Plan en materia de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla.	Evidencia:	
	Formación impartida.	
	Frecuencia de valoración: BIENAL.	
	Impacto: MEDIO.	
	Dificultad de la implantación: MEDIA.	
Persona o Dpto. responsable	RRHH	
Personas destinatarias	Las personas que conforman el Comité de Igualdad, el Comité de Empresa y determinados puestos de mando.	
Temporalización	Noviembre de 2025	
Recursos	Recursos personales	Persona experta en el tema que imparta la charla.
	Recursos materiales	Instalaciones, recursos y otros materiales que requiera la formación.
	Recursos económicos	Honorarios de persona experta que imparta la formación.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 28	Formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el colectivo LGTBI
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Formación.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Ampliar el conocimiento sobre al acoso sexual y por razón de sexo en el colectivo LGTBI	

OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Impartir formación especializada en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el colectivo LGTBI	
METODOLOGIA		
Impartir una formación específica durante la vigencia del Plan en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el colectivo LGTBI a la plantilla.	Indicadores	
	N.º de asistentes a la formación y % por sexo.	
	Evidencia:	
	Formación impartida.	
	Frecuencia de valoración: BIENAL.	
	Impacto: MEDIO.	
	Dificultad de la implantación: MEDIA.	
Persona o Dpto. responsable	RRHH	
Personas destinatarias	Las personas que conforman el Comité de Igualdad, el Comité de Empresa y determinados puestos de mando.	
Temporalización	Noviembre de 2025	
Recursos	Recursos personales	Persona experta en el tema que imparta la charla.
	Recursos materiales	Instalaciones, recursos y otros materiales que requiera la formación.
	Recursos económicos	Honorarios de persona experta que imparta la formación.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 29	Impartir formación al personal de la empresa que se reincorpore a la finalización de determinados permisos.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Formación.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar un acceso igualitario a la formación.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Reforzar la formación para el reciclaje profesional.	
METODOLOGIA		
Impartir, en el marco del Plan de Formación, a las personas trabajadoras que lo soliciten, acciones formativas de reciclaje profesional, siempre que se hayan reincorporado a la finalización de la suspensión de contrato por permiso de nacimiento o cuidado de hijos/as, excedencias por motivos familiares o bajas, y siempre que sea precisa esa formación.	Indicadores	
	- N.º formaciones de reciclaje profesional realizadas con carácter anual. Datos totales y % por sexo. - N.º formaciones en las que se ha dado preferencia a quienes hubieran disfrutado (últimos 2 años) de permisos por nacimiento o cuidado de hijos/as, lactancia o reducción de jornada o excedencias. Datos totales y % por sexo.	
	Evidencia:	
	Celebración de la formación, adquisición de los contenidos de la formación y certificados de participación.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL.	
	Impacto: MEDIO.	
	Dificultad de la implantación: MEDIA.	
Persona o Dpto. responsable	Jurídico.	
Personas destinatarias	Personal que se reincorpora tras la finalización de determinados permisos o bajas.	
Temporalización	Enero 2026	
Recursos	Recursos personales	Personal externo que imparte la formación. Personal que programa la formación, la difunde y la organiza.
	Recursos materiales	Oficinas, material, proyector etc.

	Recursos económicos	Honorarios de la persona o personas formadoras.
--	----------------------------	---

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 30	Garantizar el acceso a la formación interna independientemente del tipo de jornada de la persona trabajadoras.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Formación.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar un acceso igualitario a la formación.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Reforzar las medidas que garanticen la formación independientemente del tipo de jornada.	
METODOLOGIA		
Garantizar, en el marco del Plan de Formación y en línea con los objetivos y medidas de conciliación, el acceso a la formación interna en condiciones de igualdad a toda la plantilla, independientemente de su tipo de jornada o de si está o no con una reducción de jornada.	Indicadores	
	- N.º formaciones recibidas por sexo, tipo de jornada y puesto. Datos totales y % por sexo. - N.º formaciones recibidas por personas con reducción de jornada por sexo y puesto. Datos totales y % por sexo.	
	Evidencia:	
	Asistencia a las formaciones.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL.	
	Impacto: MEDIO	
	Dificultad de la implantación: BAJA	
Persona o Dpto. responsable	RRHH	

Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Mayo de 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto RRHH
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 31	Planificar la formación interna con perspectiva de género.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Formación.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres e integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa como objetivo estratégico.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Incorporar a la formación interna indicadores para garantizar el impacto de género.	
METODOLOGIA		
Descripción de la medida: La Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, que tiene documentada la formación por cursos y sexo, en el diseño y planificación de su política de formación, incorporará los indicadores necesarios que permitan analizar el impacto de género, tanto a los contenidos de la formación como a las necesidades formativas y al acceso a la misma. Se sistematizará un sistema de evaluación de la formación a través de cuestionarios al finalizar cada formación	Indicadores	
	- N.º personas por sexo que se ha recibido formación. Datos desagregados por sexo. Totales y %. - N.º cursos, seminarios, webinar etc. impartidos por número de horas y sexo, por sexo y puestos. - N.º y % de tipología de curso por sexo y puesto. - Cuestionarios.	
	Evidencia:	
	El impacto de género en la formación, evidenciado a través de un informe.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	

	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: BAJA	
Persona o Dpto. responsable	RRHH	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Junio de 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal de Recursos Humanos
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 32	Planificar la formación interna con perspectiva de género.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Formación.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres e integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa como objetivo estratégico.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Formar en igualdad a los Dptos que participan en procesos de selección.	
METODOLOGIA		
Formar en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección de la empresa, de RRHH	Indicadores	
	- N.º personas por sexo que se forman. Datos desagregados por sexo. Totales y %. - N.º cursos, seminarios, webinar etc. impartidos por número de horas y sexo, por sexo y puestos.	
	Evidencia:	

	La formación efectiva.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: BAJA	
Persona o Dpto. responsable	RRHH	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Junio de 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal de Dptos que participa en procesos de selección.
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 33	Difundir el Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Mejorar las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Difundir entre la plantilla los recursos de protección, información y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
METODOLOGIA		

Revisar y en su caso poner en marcha medidas y acciones complementarias de prevención y difusión interna del Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. El Protocolo se difundirá a través de los canales habituales de comunicación interna y los tabloneros de anuncios de la empresa.	Indicadores	
	• Soportes utilizados en la difusión del Protocolo. • Medidas nuevas.	
	Evidencia:	
	El Protocolo.	
	Frecuencia de valoración: SEMESTRAL	
	Impacto: MEDIO.	
	Dificultad de la implantación: BAJA.	
Persona o Dpto. responsable	RRHH	
Personas destinatarias	Todas las personas de la plantilla.	
Temporalización	Noviembre de 2025.	
Recursos	Recursos personales	Personal RRHH
	Recursos materiales	Comunicación interna.
	Recursos económicos	No aplica.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 34	Apoyo económico a las mujeres de la plantilla víctimas de violencia de género.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Prevenir y combatir la violencia de género, apoyando con medidas concretas a las trabajadoras víctimas.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Destinar recursos a mujeres de la plantilla víctimas de violencia de género.	
METODOLOGIA		
Flexibilizar los criterios de concesión de anticipos económicos a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. La Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, garantizará la confidencialidad de las mujeres que lo soliciten, así como la resolución de dichos anticipos. A efectos de esta medida, la acreditación de la condición de víctima de violencia de género será en los términos previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	Indicadores	
	- N.º de mujeres que han solicitado la medida, desagregado por puestos y categorías profesionales - N.º mujeres que se han acogido a la medida, desagregado por puestos y categorías profesionales	
	Evidencia:	
	Los datos bianuales sobre el acogimiento a la medida.	
	Frecuencia de valoración: BIANUAL	
	Impacto: ALTO.	
	Dificultad de la implantación: MEDIA.	
Persona o Dpto. responsable	Gerencia.	
Personas destinatarias	Todas las mujeres trabajadoras de la empresa víctimas de violencia de género.	
Temporalización	Octubre 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RRHH
	Recursos materiales	No aplica.

	Recursos económicos	No aplica.
--	----------------------------	------------

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 35	Impulsar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Prevenir y combatir la violencia de género, apoyando con medidas concretas a las trabajadoras víctimas.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Implantar una actuación para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	
METODOLOGIA		
Impulsar la contratación, a través del Programa de inserción socio laboral para víctimas de violencia de género, de mujeres que se encuentren en esta situación. A efectos de estas contrataciones, no será necesario que las víctimas de violencia de género que opten a los puestos se encuentren inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo	Indicadores	
	- N.º mujeres contratadas a través de este programa y % sobre el total de contrataciones de mujeres.	
	Evidencia:	
	Acciones concretas.	
	Frecuencia de valoración: BIENAL	
	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: MEDIA.	
Persona o Dpto. responsable	Gerencia	

Personas destinatarias	Mujeres víctimas de violencia de género.	
Temporalización	Octubre 2025	
Recursos	Recursos personales	Dpto. de Recursos Humanos.
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	El coste de las nuevas contrataciones.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 36	Desconexión digital.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Conciliación de la vida laboral y personal.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Mejorar la efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Reforzar derechos laborales.	
METODOLOGIA		
	Indicadores	

Avanzar durante la vigencia del Plan de Igualdad en la puesta en marcha de medidas de desconexión digital en la empresa en los términos establecidos en la Ley de Protección de Datos y en la legislación laboral.	- N.º de medidas implantadas. - Avances objetivos en la desconexión digital.	
	Evidencia:	
	Las medidas efectivamente implantadas.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: MEDIA	
Persona o Dpto. responsable	RRHH	
Personas destinatarias	Plantilla.	
Temporalización	Octubre 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto RRHH
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 37	Informar a las personas trabajadoras que estén con permisos de conciliación sobre los procesos de promoción interna convocados en la empresa.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Reclutamiento, selección y promoción.	

OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa y en la promoción interna, mediante revisión, análisis y mejora de los procesos de gestión, promoción y selección de personas, a partir de criterios cuantificables de transparencia y objetividad bajo en principio de igualdad.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Facilitar el acceso a la promoción de toda la plantilla.	
METODOLOGIA		
La Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria, informará a las personas trabajadoras que se encuentre de baja por nacimiento y cuidados, lactancia o excedencias (por cuidado de menores o familiares) de los procesos de promoción interna abiertos por la empresa, garantizando el acceso de estas personas trabajadoras. También se garantizará la participación de las personas trabajadoras con reducción de jornada.	Indicadores	
	Nº comunicaciones a las personas destinatarias de esta medida.	
	Evidencia	
	Las medidas efectivamente implantadas.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIA	
	Dificultad de la implantación: BAJA	
Persona o Dpto responsable	Dpto. RRHH	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Mayo de 2025 y durante toda la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RRHH encargado de los procesos de promoción profesional
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 38	Elaborar un catálogo sobre derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Difundir la información en materia de conciliación y corresponsabilidad.	
METODOLOGIA		
Elaborar y editar una guía con los derechos y recursos en materia de conciliación y corresponsabilidad que se difundirá a través de los canales de comunicación interna y se entregará en el manual de bienvenida.	Indicadores	
	- N.º de canales de difusión - N.º de personas que se acogían a los permisos antes de la guía a derechos de conciliación y % por sexo y después de la guía.	
	Evidencia	
	Las medidas efectivamente implantadas.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: MEDIA	
Persona o Dpto responsable	Dpto. Jurídico y Recursos Humanos	
Personas destinatarias	La Plantilla	
Temporalización	Desde Mayo de 2025	
Recursos	Recursos personales	Empresa externa
	Recursos materiales	No Aplica

	Recursos económicos	Costes de la empresa externas para la elaboración del catálogo
--	----------------------------	--

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 39	Elaborar un informe anual del acogimiento a los derechos de conciliación.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Refuerzo del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Difundir la información en materia de conciliación y corresponsabilidad.	
METODOLOGIA		
Elaborar un informe anual del acogimiento a los derechos de conciliación en la plantilla en los términos del catálogo de derechos de conciliación. EL Dpto. de RRHH adaptará la base de datos para recoger estos datos	Indicadores	
	* Nº de personas por sexo que se acogen a los derechos de conciliación. * Analizar la evolución anual en los 4 años de vigencia del Plan.	
	Evidencia	
	El informe	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto:Alto	
	Dificultad de la implantación: MEDIA	
Persona o Dpto responsable	Dpto. de RRHH	
Personas destinatarias	La Plantilla	
Temporalización	Desde Mayo de 2025	

Recursos	Recursos personales	Personal de RRHH
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 40	Impartir la formación dentro del horario laboral
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar mediante medidas concretas una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Ampliar medidas efectivas de conciliación, especialmete a través de los horarios.	
METODOLOGIA		
Enviar comunicación interna en la que se informará a toda la plantilla de que las acciones formativas, prioritariamente y con carácter general, se celebrarán en horario laboral. Si fuera preciso, se recurrirá a medios telemáticos que facilitará la empresa.	Indicadores	
	* Nº de acciones formativas, presenciales y telemáticas, celebradas en horario laboral. % y totales por sexo	
	Evidencia	
	El Plan de formación, horarios y fechas de celebración.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIA	

	Dificultad de la implantación: BAJA	
Persona o Dpto responsable	Dpto. de RRHH	
Personas destinatarias	Toda la Plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal de RRHH
	Recursos materiales	Recursos telemáticos de la empresa, en su caso
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 41	Incentivar medidas concretas de reuniones en horario laboral
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar mediante medidas concretas una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Ampliar medidas específicas a través de los horarios	
METODOLOGIA		
Se celebrará como norma y mediante comunicación interna enviada a toda la plantilla que las reuniones de trabajo deberán celebrarse en horario laboral.	Indicadores	
	Nº de reuniones celebradas durante el horario laboral y % sobre el total	
	Evidencia	

	Circular interna con la nueva política horaria de reuniones	
	Frecuencia de valoración: SEMESTRAL	
	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: BAJO	
Persona o Dpto responsable	Dpto. de RRHH	
Personas destinatarias	Toda la Plantilla	
Temporalización	Desde septiembre de 2025	
Recursos	Recursos personales	No aplica
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 42	Informar a las personas trabajadoras que estén disfrutando de permisos de conciliación sobre los procesos de promoción interna convocados por la empresa
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Mejorar la efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Mejorar las condiciones que favorezcan la conciliación	

METODOLOGIA		
Se informará a las personas trabajadoras que se encuentren de baja por nacimiento y cuidados, lactancia o excedencias (por cuidado de menores o familiares) de los procesos de promoción interna abiertos por la empresa, garantizando el acceso de estas personas trabajadoras.	Indicadores	
	Nº de comunicaciones a las personas destinatarias de esta medida.	
	Evidencia	
	emails y demás canales de información a la plantilla	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: BAJO	
	Dificultad de la implantación: MEDIO	
Persona o Dpto responsable	Dpto. de RRHH	
Personas destinatarias	La plantilla que está disfrutando de los derechos de conciliación	
Temporalización	Desde mayo de 2025 y durante toda la vigencia del Plan	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RRHH y jurídico encargado de los procesos de promoción profesional
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 43	Realizar un amplio estudio sobre conciliación mediante cuestionarios a la plantilla.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	

OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Mejorar la efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Poner en marcha acciones participativas de propuestas en materia de conciliación.	
METODOLOGIA		
Realizar, con carácter anual, un cuestionario anónimo a la plantilla sobre conciliación y corresponsabilidad, con el fin de conocer el funcionamiento e implantación de las medidas ya existentes y detectar las necesidades de las personas trabajadores en esta materia. En base a los resultados, plantear una propuesta que incluya acciones para mejorar las mediadas existentes o la creación de otras nuevas.	Indicadores	
	* Cuestionarios realizados * Nº de respuestas obtenidas y % por sexo. * Nº de propuestas realizadas * Medidas de conciliación mejoradas * Medidas de conciliación incorporadas	
	Evidencia	
	El propio estudio	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIO	
	Dificultad de la implantación: ALTO	
Persona o Dpto responsable	Dpto. de RRHH	
Personas destinatarias	La Plantilla	
Temporalización	En junio de 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal de RRHH
	Recursos materiales	Email, cuestionario y Buzodes físicos en los centros de trabajo
	Recursos económicos	Coste del Cuestionario

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 44	Permiso de lactancia acumulado
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar mediante medidas concretas una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Ampliar los derechos de conciliación	
METODOLOGIA		
Universalizar a todas las personas trabajadoras el derecho a disfrutar del permiso de lactancia retribuido de manera acumulada, haciendo el cálculo en base a la duración de la jornada laboral de la persona trabajadora. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, el permiso aumenta en proporción al número de hijos/as.	Indicadores	
	• Nº de personas trabajadoras que pueden acogerse a la medida, desagregado por sexo. • Nº de personas trabajadoras destinatarias de esta medida que finalmente se acogen, desagregado por sexo.	
	Evidencia	
	Personas que hacen uso de la medida	
	Frecuencia de valoración:ANUAL	
	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: BAJO	
Persona o Dpto responsable	Dpto. de RRHH	
Personas destinatarias	Personas trabajadoras con Hijos/as	
Temporalización	Desde mayo de 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal de RRHH
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 45	Flexibilizar el horario a personas trabajadores con personas dependientes o con discapacidad a su cargo
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar mediante medidas concretas una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Implantar medidas concretas para facilitar la conciliación a personas trabajadoras con familiares dependientes o con discapacidad a su cargo.	
METODOLOGIA		
Llegar a acuerdos, estudiando cada caso, con las personas trabajadoras que tengan a su cargo familiares dependientes o con discapacidad con el objeto de flexibilizar su horario sin recurrir a la reducción de jornada. Esta es una medida de carácter temporal, cuya vigencia no superará el 1 mes y se estudiará su aplicación en los puestos en los que sea posible siempre que no afecte a la productividad y compromisos de la empresa.	Indicadores	
	- N.º de personas trabajadoras que pueden acogerse a la medida, desagregado por sexo. - N.º de personas trabajadoras destinatarias de esta medida que finalmente se acogen, desagregado por sexo.	
	Evidencia	
	Personas que hacen uso de la medida	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIO	
	Dificultad de la implantación: AITO	
Persona o Dpto responsable	Dpto. de RRHH	

Personas destinatarias	Personas trabajadoras con dependientes o personas con discapacidad a su cargo con posibilidad de acogerse a la flexibilidad horaria sin afectar al funcionamiento de la empresa	
Temporalización	Desde Mayo de 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal de RRHH
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 46	Ampliar el permiso de exedencia.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Mejorar la efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Mejorar las condiciones que faciliten la conciliación.	
METODOLOGIA		
Se reconocerá la posibilidad de acogerse a una excedencia de hasta tres años para el personal que acredite la necesidad de cuidado de familiares a cargo sin límite de edad y hasta el segundo grado de consanguinidad/afinidad/convivientes. La reserva de puesto de trabajo se garantiza hasta 12 meses y las personas que la soliciten deben tener una antigüedad en la empresa de 1 año.	Indicadores	
	- N.º de personas trabajadoras que solicitan este permiso - N.º de personas trabajadoras a las que se le concede.	
	Evidencia	
	Exedencias	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIO	

	Dificultad de la implantación: BAJO	
Persona o Dpto responsable	Dpto. de RRHH	
Personas destinatarias	La plantilla en esta situación	
Temporalización	Mayo de 2025 y durante toda la vigencia del Plan	
Recursos	Recursos personales	Personal del departamento jurídico de y RRHH encargado de los procesos de promoción profesional.
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 47	Flexibilizar el uso de los días de permiso por hospitalización o enfermedad de personas a cargo de forma fraccionada.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Mejorar la efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Mejorar las condiciones que faciliten la conciliación.	
METODOLOGIA		
Se posibilitará flexibilizar el uso de los días de permiso por hospitalización o enfermedad de personas a cargo de las personas de la plantilla, de	Indicadores	
	- N.º de personas trabajadoras que solicitan este permiso - N.º de personas trabajadoras a las que se le concede.	

formafraccionada.	Evidencia	
	Personas que hacen uso de la medida	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: MEDIO	
	Dificultad de la implantación: BAJA	
Persona o Dpto responsable	Dpto. de RRHH	
Personas destinatarias	La Plantilla en esta situación	
Temporalización	Mayo de 2025 y durante toda la vigencia del Plan	
Recursos	Recursos personales	Personal de Dpto. Jurídico y de RRHH encargados de los procesos de promoción
	Recursos materiales	No Aplica
	Recursos económicos	No Aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N. ° 48	Priorizar la elección de periodos vacacionales a personas con sentencia judicial de divorcio o convenio regulador, así como a trabajadoras víctimas de violencia de género.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar mediante medidas concretas una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Implantar medidas concretas para facilitar la conciliación a personas trabajadoras con sentencia judicial de divorcio o convenio regulador, así como a trabajadoras víctimas de violencia de género.	
METODOLOGIA		
	Indicadores	

Posibilitar que las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos determinados periodos de tenencia de los/as hijos/as que coincidan con periodo laboral, tengan preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes), siempre que las necesidades de la organización y condiciones del centro de trabajo lo permitan. En el supuesto de que existan varias personas trabajadoras en esta situación, se intentará conciliar alternativamente las necesidades cada una de esas personas. También se dará preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable mientras dure su proceso inicial.	- N.º de personas trabajadoras que pueden acogerse a la medida, desagregado por sexo. - N.º de personas trabajadoras destinatarias de esta medida que se acogen.	
	Evidencia	
	Personas que hacen uso de la medida	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: ALTO	
Persona o Dpto responsable	Dificultad de la implantación: ALTA	
	Dpto. de RRHH	
	Personas trabajadoras con sentencia judicial de divorcio o convenio regulador, así como a trabajadoras víctimas de violencia de género.	
	Mayo 2025	
	Mayo 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal de RRHH
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 49	Posibilidad de disfrutar de los días de vacaciones anuales, distribuidos en horas.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar mediante medidas concretas una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla.	

OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Implantar medidas concretas para facilitar la conciliación a personas trabajadoras con familiares dependientes o con discapacidad a cargo.	
METODOLOGIA		
Se posibilitará que la persona trabajadora pueda disfrutar de 5 días de sus días de vacaciones anuales distribuidos en horas a lo largo de año, siempre que las necesidades de la organización y condiciones del centro de trabajo lo permitan y se comuniquen con una antelación mínimas de tres (3) día laborable, salvo situaciones excepcionales o imprevistas.	Indicadores	
	- N.º de personas trabajadoras que pueden acogerse a la medida, desagregado por sexo. - N.º de personas trabajadoras destinatarias de esta medida que finalmente se	
	Evidencia	
	Personas que hacen uso de la medida.	
	Frecuencia de valoración: Anual	
	IMPACTO: Medio	
	Dificultad de la implantación: Alta	
Persona o Dpto responsable	Dpto. de RRHH	
Personas destinatarias	Personas trabajadoras con hijos/as, dependientes o personas con discapacidad a cargo.	
Temporalización	Mayo de 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal de RRHH
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 50	Permiso para acumular el permiso por nacimiento y cuidados con las vacaciones
-----------------------------	---------------	--

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar mediante medidas concretas una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Ampliar los derechos de conciliación.	
METODOLOGIA		
Se permitirá acumular el permiso por nacimiento y cuidados con el disfrute de las vacaciones del año en curso, si las necesidades del servicio y las características del puesto lo permiten.	Indicadores	
	- N.º de personas trabajadoras que pueden acogerse a la medida, desagregado por sexo. - N.º de personas trabajadoras destinatarias de esta medida que finalmente se acogen, desagregado por sexo.	
	Evidencia	
	Personas que hacen uso de la medida	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: BAJA	
Persona o Dpto responsable	Dpto. de RRHH y Jurídico	
Personas destinatarias	Personas trabajadoras que disfruten del permiso por nacimiento y cuidados.	
Temporalización	Mayo 2025	
Recursos	Recursos personales	Personal de RRHH y Jurídico
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

TÍTULO DE LA MEDIDA:	N.º 51	En las Jubilaciones parciales, priorizar que la relevista sea mujer.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	
OBJETIVO/OS GENERAL/ES	Garantizar mediante medidas concretas una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla.	
OBJETIVO/OS ESPECÍFICO/OS	Ampliar los derechos de conciliación.	
METODOLOGIA		
Se reconocerá la posibilidad de priorizar que la relevista sea una mujer en las jubilaciones parciales, a igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto. De la misma forma, permitirá a la persona prejubilada concentrar la totalidad de las horas que resten por trabajar hasta la jubilación total, durante el primer año de jubilación.	Indicadores	
	- N.º de personas trabajadoras que pueden acogerse a la medida, desagregado por sexo. - N.º de personas trabajadoras destinatarias de esta medida que finalmente se acogen, desagregado por sexo.	
	Evidencia	
	Datos de relevistas y jubilaciones parciales por sexo.	
	Frecuencia de valoración: ANUAL	
	Impacto: ALTO	
	Dificultad de la implantación: BAJO	
Persona o Dpto responsable	Dpto. de RRHH y Jurídico	
Personas destinatarias	Personas trabajadoras que disfruten del permiso.	
Temporalización		

25												
26												
27												
28												
29												
30												
31												
32												
33												
34												
35												
36												
37												

15.- COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan cuenta con un sistema de evaluación y seguimiento, tanto de las medidas y objetivos, como de la implantación global. Cada medida cuenta con la temporalización perfectamente detallada y con los indicadores correspondientes a cada medida.

Además, se detalla la persona o departamento promotor de cada medida, lo que facilitará el seguimiento y por supuesto la evaluación final.

El **SEGUIMIENTO** se hará por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que será designada por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con la composición y atribuciones establecidas en el Reglamento. La Comisión de seguimiento recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las medidas, acordando su revisión cuando sea necesario y mediante reuniones periódicas con los departamentos de la Sociedad Para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria y que permitirán conocer el desarrollo del Plan y el grado de eficacia de las medidas implantadas.

Tendrá un papel relevante en el seguimiento y la evaluación el Dpto de RRHH de la Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria y que será la responsable de las convocatorias y comunicaciones a la Comisión de Seguimiento e Igualdad, de la que formará parte.

El seguimiento se llevará a cabo mediante dos criterios:

- A) Por cada una de las medidas del Plan.
- B) Por todos los objetivos del Plan, tanto los generales como los específicos.

La persona responsable del Dpto. de Recursos Humanos llevará un control semestral del cumplimiento de cada medida y comunicarán a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad los resultados de este seguimiento mediante un informe.

La Comisión de Seguimiento, que cuenta con un Reglamento interno de funcionamiento, se reunirá todas las veces que sea preciso para el correcto seguimiento del cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad.

Se incorporarán, si fuera el caso, las acciones nuevas o correctoras que se hubieran acordado emprender.

La **EVALUACIÓN** se realizará en función de los resultados y del impacto de las medidas del Plan.

Habrán dos tipos de evaluaciones:

- 1) EVALUACIÓN FINAL, al finalizar la vigencia del Plan.
- 2) EVALUACIÓN INTERMEDIA, a los 24 meses desde su aprobación.

Estas dos evaluaciones integrarán los resultados de seguimiento continuo de las medidas y de los objetivos del Plan y se realizarán en función de los resultados del Plan:

- Una Evaluación final, al finalizar la implantación total del Plan
- Una Evaluación por cada medida, al finalizar la implantación de cada una de ellas (hay que tener en cuenta que la inmensa mayoría de las medidas finalizan su implantación al finalizar la vigencia del Plan, por lo que esta evaluación se hará en determinadas y puntuales medidas).

Tanto la EVALUACIÓN BIANUAL, (a los 24 meses) como la EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN tendrán en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos del Plan.
- El grado de reducción de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- La consecución de los resultados esperados.
- El grado de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Los cambios y correcciones en las acciones puestas en marcha.
- La consolidación de la igualdad en la Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria

Por su parte, la EVALUACIÓN BIANUAL permitirá adecuar correctamente los tiempos de implantación del Plan, priorizando las medidas y adaptando acciones en función de las circunstancias que vayan surgiendo.

La EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PLAN

Analiza el grado de cumplimiento de los objetivos planteados.

Evaluación final:

- Plazo: a la finalización de la vigencia del Plan.
- Responsable: personal externo.

Evaluación bianual:

- Plazo: a los 24 meses desde la aprobación del Plan.
- Responsable: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Evaluación por medidas y objetivos.

- Plazo: análisis cada 6 meses, por parte del Dpto. de RRHH.
- Responsable: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Dpto. de RRHH.

La EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PLAN

Para obtener puntos de mejora en las políticas de igualdad, se medirán los desequilibrios en la presencia, desarrollo y participación de mujeres y hombres en la empresa, entre otros.

Evaluación del impacto en la plantilla.

- Plazo: a la finalización del Plan.
- Responsable: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Evaluación del impacto en la Dirección.

- Plazo: a la finalización del Plan.
- Responsables: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Dirección.

Todas las medidas del Plan de Igualdad cuentan con un cronograma de ejecución, indicadores, personal responsable y recursos que facilitan la evaluación y el seguimiento del Plan.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad realizará el seguimiento y vigilancia del Plan, tal y como se ha indicado, y resolverá todas aquellas consultas formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación adecuados, así como las discrepancias, las modificaciones y las revisiones del Plan.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad cuenta con un Reglamento de funcionamiento.

Para el correcto seguimiento del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

- Revisará los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherencia con los objetivos generales y específicos del Plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Comparables en el tiempo.
- Indicadores y datos desagregados por sexo.

- Indicadores de seguimiento de medidas y que aparecen detallados en cada cuadro de cada medida.
 - Indicadores de resultado, que los apartará la persona responsable de igualdad en la Sociedad para la Promoción de Las Palmas de Gran Canaria que son los que hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del Plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
 - Indicadores de proceso referidos a cada medida sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
 - Indicadores de impacto que aportan datos sobre los cambios en términos de igualdad.
- Ficha de seguimiento de medidas y que será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS ANTE POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia para mejorar, añadir, reorientar, corregir, intensificar, atenuar o eliminar si fuera preciso, dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La Comisión de Igualdad es el órgano que revisa de inmediato el Plan si concurrieran las siguientes circunstancias:

- Si los resultados del seguimiento y evaluación así lo aconsejan.
- Si se evidencia la 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.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Si alguna incidencia modificara de manera sustancial la plantilla de la empresa, 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.
- Si una resolución judicial condenara a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o si se determinara la falta de adecuación del Plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad elaborará las medidas correctoras, tanto las nuevas o aquellas que se modifiquen en el Plan, que se incorporarían al documento vigente.

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

El Reglamento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad ya preveerá el procedimiento de modificación del Plan y de la resolución de conflictos ante posibles discrepancias que pudieran surgir en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.