



Junta de Andalucía

Consejería de Turismo y Comercio Exterior

Empresa Pública para la Gestión del Turismo  
y del Deporte de Andalucía S.A.

**III PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y  
DEL DEPORTE DE ANDALUCÍA, S.A.**





## **1.-PRESENTACIÓN:**

### **¿Qué es la organización Empresa Pública para la Gestión del Turismo y el Deporte de Andalucía?**

La organización Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía S.A. es una sociedad mercantil del Sector Público Andaluz, que nace de la fusión de Turismo Andaluz S.A. y de Deporte Andaluz, S.A.

Esta empresa se encuentra adscrita a la Consejería de Turismo y Andalucía Exterior de la Junta de Andalucía y constituye su objeto social las actividades relacionadas con la promoción y el desarrollo de la industria turística y deportiva.

Esta tarea se realiza mediante la potenciación de la actividad, la realización de trabajos de investigación, estadística y asesoramiento, el análisis de los nuevos productos y mercados turísticos, la producción y distribución de información turística y deportiva, la gestión de las instalaciones turísticas y deportivas de la Junta de Andalucía, así como la ejecución de obras y mejoras en instalaciones y equipamientos deportivos.

## **2.-MARCO LEGAL PLANES DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad en la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. (en adelante Plan de Igualdad) es una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Este marco normativo consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos, expresado en el art. 14 de la Constitución Española.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente estas leyes vienen a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que los principios recogidos y los derechos declarados en las leyes tienen un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de estas normas, se realicen políticas mucho más activas al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

El Plan de Igualdad, es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 trabajadores/as. Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra organización en cuanto a la igualdad efectiva de todas las personas con independencia de su orientación sexual o identidad de género, evolucionamos el presente plan para abordar una realidad más amplia, y así dar continuidad a los compromisos adquiridos en planes de igualdad anteriores.

## **3.-PRINCIPIOS QUE RIGEN NUESTRO PLAN DE IGUALDAD**

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de las personas trabajadoras, y que rige por los siguientes principios:



- Es un plan diseñado para todas las personas que trabajan en nuestra organización con independencia de su género, orientación sexual o identidad de género.
- Se adopta el respeto a la diversidad como el principio rector y la estrategia que nos conduzca a la igualdad real y efectiva de las personas.
- Este plan tiene una naturaleza preventiva y correctora pretendiendo evitar las discriminaciones futuras por razón de orientación sexual o identidad de género, así como corregir aquellas que se pudieran estar dando en el seno de la empresa.
- Es un plan dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se pudieran ir detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es la evidencia del compromiso de la organización que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Es un plan fruto del consenso, de la participación y del diálogo colectivo como principios fundamentales.

#### 4.- DEFINICIONES

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado y sobre las que ambas partes, la empresa y representantes de la plantilla, en la Comisión de Igualdad, han venido trabajando conjuntamente. Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en las leyes que componen el marco normativo en el que se encaja este documento.

Cualquier otra definición incluida en la Leyes indicadas en el punto 2 y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

- **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombre.** Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.** El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- **Identidad Sexual.** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- **Orientación Sexual.** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. Puede ser herterosexual, cuando la atracción física, sexual o afectiva se produce únicamente hacia personas de distinto sexo. Homosexual, cuando la atracción física, sexual o afectiva se produce únicamente hacia personas del mismo sexo. Bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.
- **Expresión de Género.** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- **Persona Trans.** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Discriminación directa.** Es aquella situación en la que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que



otras en situación análoga o comparable por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- **Discriminación indirecta.** Es aquella situación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.** Constituye acoso por razón de sexo 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. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- **Discriminación por embarazo o maternidad.** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **LGTBIfobia.** Es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Homofobia.** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Indemnidad frente a represalias.** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- **Acciones positivas.** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Tutela jurídica efectiva.** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- **Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.** Art.28 del Estatuto de los Trabajadores. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual



valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

## **5.-ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este Plan de Igualdad aplica a todos los centros de trabajo de la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y Deporte de Andalucía, S.A., en el territorio de Andalucía.

El presente Plan entrará en vigor el 08 de marzo de 2026 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, según lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Esto es, hasta el 07 de marzo de 2030.

## **6.- ANTECEDENTES DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO**

La negociación y adopción del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo dar continuidad a los principios y objetivos generales del I Plan de Igualdad de la organización y del II Plan de Igualdad de la organización vigente hasta el 07 de marzo de 2026 para seguir avanzando en la igualdad real y efectiva de todas las personas trabajadoras de la empresa con independencia de su orientación sexual o identidad de género, ofreciendo igualdad de oportunidades, incluyendo para ello nuevas acciones que complementen las ya ejecutadas, así como otras nuevas que amplíen los objetivos perseguidos dando cobertura a los derechos de las personas LGTBI+ y personas Trans. Para el desarrollo del presente Plan de Igualdad, se atiende al diagnóstico de la situación retributiva en la organización. El diagnóstico ha requerido:

### **1.Evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta:**

1.1. 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 dentro del área de actividad, turismo, deporte o INTASA:

- a) 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.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas 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.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con los desempeños aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

1.2. 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.

1.3. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual



valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir 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 sociales que reflejen estereotipos de género.

**2. 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 organización, 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.

A lo largo del Plan de Igualdad se analizan las distintas áreas y se crean objetivos para subsanar las posibles desigualdades encontradas.

## **7.-PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

En representación de la empresa por:

- Rosa Gómez Ruiz, \*\*\*9130\*\*, Directora de Operaciones.
- Sonia Díaz Domínguez, \*\*\*8105\*\*, Subdirectora Económico Financiera
- Manuel Polo Polo, \*\*\*6141\*\*, Director de Recursos Humanos y Sistemas.

En representación de la plantilla por:

- Margarita Laboisse Rodríguez, \*\*\*5932\*\*, Delegada del Comité de Empresa de Estadio Deportivo la Cartuja.
- Cristina Vega Pérez, \*\*\*7924\*\*, Delegada de Personal del Comité Intercentros del III Convenio Colectivo de Turismo Andaluz.
- Diego Martín Fernández, \*\*\*3102\*\*, Delegado de Personal, Hotel Escuela de Archidona, Convento de Santo Domingo.

Esta Comisión negociadora ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan. La Comisión de Seguimiento está formada por:

En representación de la empresa por:

- Rosa Gómez Ruiz, \*\*\*9130\*\*, Directora de Operaciones.
- Sonia Díaz Domínguez, \*\*\*8105\*\*, Subdirectora Económico Financiera
- Manuel Polo Polo, \*\*\*6141\*\*, Director de Recursos Humanos y Sistemas.

En representación de la plantilla por:

- Margarita Laboisse Rodríguez, \*\*\*5932\*\*, Delegada del Comité de Empresa de Estadio Deportivo la Cartuja.
- Cristina Vega Pérez, \*\*\*7924\*\*, Delegada de Personal del Comité Intercentros del III Convenio Colectivo de Turismo Andaluz.
- Diego Martín Fernández, \*\*\*3102\*\*, Delegado de Personal, Hotel Escuela de Archidona, Convento de Santo Domingo.

## **8.- RESUMEN DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO**

En el diagnóstico de género llevado a cabo en la organización durante el mes de diciembre de 2025 y recogido en el documento "Informe Diagnóstico" se han obtenido los siguientes resultados.

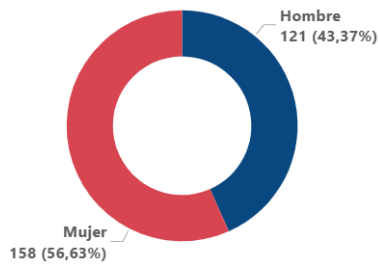


- **Infrarrepresentación femenina. Art. 7 g) RD 901/2020.**

Tomando como referencia los datos del ejercicio de 2025, nos encontramos con una plantilla conformada por 158 mujeres (56,63%) y 121 hombres (43,37%). Esto es, la plantilla de la compañía presenta una composición equilibrada, pues ninguno de los dos sexos supera el 60% de representación con respecto al total de la plantilla.

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

Sexo	Nº Trabajadores	%Total
Mujer	158	56,63%
Hombre	121	43,37%
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>100,00%</b>



No obstante, sí se observa masculinización de los puestos de mayor responsabilidad y exigencia.

AGRUP. VALOR. PTO.	Hombre	Mujer	Total
ESCALA 01	67	106	<b>173</b>
ESCALA 02	3	4	<b>7</b>
ESCALA 03	22	26	<b>48</b>
ESCALA 04	14	15	<b>29</b>
ESCALA 05	6	4	<b>10</b>
ESCALA 06	8	3	<b>11</b>
ESCALA 08	1		<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>158</b>	<b>279</b>



- **Selección, contratación y promoción profesional. Art. 7 a) y d) RD 901/2020.**

La contratación temporal es a tiempo parcial y residual. Se corresponde con trabajadores/as jubilados parcialmente cuya jornada se complementa con contrataciones temporales (contratos de relevo). Los contratos de relevo están llamados a su amortización computándose la vacante a tiempo completo y de duración indefinido cuando llegue a término la jubilación parcial del trabajador/a.

Los procesos de contratación para dar cobertura a las plazas vacantes se regulan íntegramente por la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía y demás normativa de carácter público que fuere de aplicación para mantener el equilibrio económico financiero del sector público andaluz, así como por los Convenios Colectivos que conviven en la empresa (III Convenio Colectivo de Turismo Andaluz, para el personal incluido en el ámbito de aplicación de Turismo, III Convenio Colectivo de Deporte Andaluz, para el personal incluido en ámbito de aplicación de Deporte y I Convenio Colectivo de Infraestructuras Turísticas de Andalucía, para el personal del Hotel Escuela Convento de Santo Domingo).

En esta línea las plazas vacantes correspondientes a categorías profesionales no incluidas en el último grupo profesional de los convenios colectivos se ha de cubrir, en primer lugar por promoción interna entre personal indefinido de la Empresa Pública bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad con sujeción a convocatoria que se hace pública a toda la plantilla a través de la intranet de la empresa. Las comisiones de valoración se encuentran normalizadas en la propia convocatoria y cuentan con representación de los trabajadores y de la organización a través de la dirección de recursos humanos y del o la titular de la unidad organizativa a la que está adscrita la plaza.

Los procesos de cobertura por oferta de empleo público conforme a la tasa de reposición aprobada conforme a la correspondiente Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía, están sujetos a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad de conformidad con las bases de la convocatoria (publicadas en el BOJA y en el portal de transparencia de la Junta de Andalucía) donde se establecen los requisitos para acceder al puesto y los méritos a valorar con su correspondiente ponderación. Estas convocatorias establecen, igualmente los requisitos de forma, lugar y plazo de presentación de solicitudes, así como la composición de las comisiones de valoración (paritaria) y procedimiento de resolución de la convocatoria.

Existe una distribución de sexos equilibrada en las contrataciones realizadas en 2025: 8 hombres (57,14%) y 6 mujeres (42,86%).

Formación profesional para la promoción: En lo que respecta a los procesos de promoción, se basan en criterios objetivos establecidos en las bases de convocatoria. Entre los requisitos más relevantes se encuentran la experiencia profesional relacionada con el puesto, la formación y cualificación académica, los méritos profesionales acreditados y, en su caso, los resultados obtenidos en las pruebas o entrevistas del proceso de selección o promoción.

En los procesos de promoción interna interviene una Comisión de Valoración compuesta por la persona responsable del área de Recursos Humanos, la persona responsable del área funcional a la que se adscribe el puesto y un/a representante legal de las personas trabajadoras.

La intención de realizar procesos de promoción o cobertura de vacantes se comunica a la plantilla mediante la publicación de las bases de la convocatoria. Se difunden a través de los canales internos de la organización y mediante su publicación en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía, garantizando la publicidad y el acceso en igualdad de condiciones para todas las personas interesadas.



La publicidad y difusión de las promociones se realiza mediante comunicación enviada desde la cuenta genérica de Recursos Humanos y su publicación en el tablón de anuncios de la intranet corporativa.

La empresa pública cuenta con un plan de formación a dos años que fue aprobado el 11 de octubre de 2021, prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2027, con la participación de los representantes de los trabajadores. En la elaboración de la oferta formativa se ha tenido en consideración las necesidades de las distintas unidades organizativas -en aras al necesario reciclaje de la plantilla frente a los nuevos retos- así como posibilitar la formación del personal para que pueda acceder a puestos de superior categoría en caso de vacante. La oferta formativa está presidida por el principio de igualdad en el acceso.

La organización con el presente plan de igualdad garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

- **Condiciones de trabajo. Art. 7 e) RD 901/2020.**

Los horarios de trabajo varían en función del centro de trabajo al que esté adscrita cada persona trabajadora.

Existen turnos de mañana y tarde para el personal adscrito a los centros con atención al público.

- **Retribuciones. Clasificación Profesional. Auditoría Retributiva. Art. 7 b) y h) RD 901/2020.**

Se ha realizado una valoración de puestos de trabajo de conformidad con lo estipulado en el apartado 5 del presente informe y un estudio específico de brecha salarial por categorías, áreas de actividad y agrupaciones de puestos de igual valor que analiza las retribuciones anuales promedio percibidas por trabajador y trabajadora desagregada por conceptos.

En términos generales, las diferencias detectadas son reducidas y poco significativas, situándose en la mayoría de los casos en torno a valores mínimos.

Del análisis realizado se concluye que no existe una brecha salarial estructural por razón de sexo, ya que las diferencias retributivas observadas son bidireccionales y afectan indistintamente a hombres y mujeres, sin evidenciar un patrón de discriminación.

El principal factor explicativo de dichas diferencias es la antigüedad en el puesto o en la empresa, que incide directamente en los complementos salariales y genera variaciones retributivas justificadas entre personas trabajadoras.

Asimismo, se observa que la composición de los puestos, especialmente en aquellos donde existe infrarrepresentación de uno de los sexos, puede distorsionar las medias salariales y generar aparentes desequilibrios que no responden a una desigualdad real.

Además, se observa masculinización de los puestos de mayor responsabilidad y exigencia.

En este contexto, puede afirmarse que la política retributiva de la organización no presenta sesgos de género, sino que las variaciones salariales responden a factores objetivos vinculados a la trayectoria profesional y a la estructura de la plantilla.



En definitiva, del informe de auditoría retributiva se entresaca esta conclusión final *"Se puede verificar a través de la auditoría salarial presentada por EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y DEL DEPORTE DE ANDALUCÍA, S.A, que desempeña el objetivo de ofrecer toda la información necesaria para comprobar que el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, y que cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad en materia de retribución.*

*También se observa que tras realizar este diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y aun cumpliendo con todos los parámetros marcados por norma, establece además un plan de actuación para la mejora de cualquier atisbo de desigualdad retributiva que pudiese producirse en adelante.*

*Con esta auditoría se muestra de una forma clara y concisa el compromiso que Turismo Andalucía mantiene con los valores representados en la Responsabilidad Social Corporativa, especialmente aquellos vinculados a la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas y dirige sus esfuerzos hacia unas políticas retributivas adecuadas a esta realidad."*

Del mismo modo del informe de diagnóstico se desprende que en determinadas categorías las mujeres no tienen representación, por lo que no se ha podido realizar análisis de brecha salariales.

La auditoría retributiva tendrá una vigencia de 4 años, desde el 08 de marzo de 2026 hasta el 07 de marzo de 2030, de acuerdo con lo establecido en el art. 7.2 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Art. 7 f) RD 901/2020.**

La organización garantiza el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Mejora las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Fomenta el uso de medidas de corresponsabilidad entre las mujeres y hombres de la plantilla.

La organización contempla el teletrabajo en aquellos puestos en los que la naturaleza de las funciones lo permite, como medida para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- **Salud laboral entre mujeres y hombres. Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo. Art. 7 i) RD 901/2020.**

La compañía cuenta con el correspondiente Plan de Prevención de Riesgos Laborales, así como con un Informe de Evaluación de riesgos Psicosociales que incorpora, como factor de riesgo analizado, el acoso.

La organización identifica los puestos que pueden suponer riesgo para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales, informando de los riesgos específicos.

Se aplican medidas específicas de protección para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales.

La organización cuenta con un protocolo específico de actuación en caso de acoso en todas sus vertientes, con independencia de los cauces de denuncia ordinarios previstos en los convenios de colectivos de aplicación.

No constan sentencias condenatorias en materia de acoso en la compañía.



- **Formación. Art. 7 c) RD 901/2020.**

La plantilla tiene a su disposición formación relacionada la igualdad entre hombres y mujeres en la plataforma de formación.

El plan de formación, accesible para toda la plantilla de la organización, se diseña teniendo en cuenta las necesidades de las distintas unidades organizativas, las características de los puestos de trabajo y las necesidades de reciclaje profesional de la plantilla, así como las previsiones de actividad de la organización. La participación en las acciones formativas tiene carácter voluntario y el acceso a la formación se rige por el principio de igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras.

La organización procura facilitar la asistencia a las acciones formativas mediante la adaptación organizativa de la jornada cuando la actividad del servicio lo permite, priorizando la realización de las acciones formativas dentro del horario laboral o facilitando la compatibilidad con la jornada de trabajo.

- **Violencia de género.**

La empresa ha manifestado explícitamente su rechazo a la violencia de género y su apoyo a las víctimas de esta violencia en la intranet y/o los documentos de la organización.

La organización garantiza que las trabajadoras conozcan los derechos que les asisten en caso de ser víctimas de violencia de género mediante la difusión de la información a través de los canales internos de la organización y de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad y en la normativa laboral vigente.

- **Comunicación corporativa y uso del lenguaje.**

Las comunicaciones relativas a actividades, talleres, publicaciones o acciones relacionadas con la igualdad se difunden a toda la plantilla mediante correo electrónico corporativo.

La organización difunde contenidos relacionados con igualdad a través de los canales internos de comunicación corporativa.

Se fomenta el uso de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista en los contenidos corporativos, los procesos de selección, etc.,

## **9.-OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Tras lo analizado en el informe de diagnóstico, la organización procede a definir los objetivos para la implantación del presente Plan de Igualdad.

- Facilitar el acceso de todas las personas con independencia de su sexo, orientación sexual o expresión de género a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada.
- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, siempre que sea posible.
- Formar a la comisión negociadora en igualdad.
- Adoptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad. Valorar según puestos y circunstancias.



- Garantizar la salud laboral de todas las personas con independencia de su sexo, orientación sexual o expresión de género, salvaguardando las necesidades específicas que por razón de sexo o expresión de género sean necesarias.
- Realizar una evolución periódica de la brecha salarial de género.
- Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la organización.
- Garantizar que la imagen y comunicación de la organización son inclusivas y no sexistas ofreciendo una imagen favorable a la diversidad y a los derechos que la amparan.

Una vez definidos los objetivos, la organización describe cuáles serán las medidas a adoptar y los indicadores para llevar a cabo y medir los objetivos, por áreas de actuación, que serán responsabilidad del área de recursos humanos de la empresa.

En el presente cuadro se modifican aquellos objetivos y medidas que siguen a continuación:

- Área de actuación: Formación

<b>OBJETIVO Nº 1</b>	<b>Facilitar el acceso de todas las personas con independencia de su sexo, orientación sexual o expresión de género a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada.</b>
<b>MEDIDA</b>	Incluir en el plan de formación de la empresa la prioridad en la tramitación de aquellas solicitudes que contribuyan en un futuro al desarrollo profesional entre mujeres y hombre de forma equilibrada en la entidad.
<b>INDICADOR</b>	Tablas con los niveles de participación en programas orientados a la formación profesional. Grado de impacto de los programas o planes implantados.

- Área de actuación: Infrarrepresentación femenina.

<b>OBJETIVO Nº 2</b>	<b>Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, siempre que sea posible.</b>
<b>MEDIDA</b>	Incluir en las bases de convocatoria de promociones interna y de oferta de empleo público, para los casos de empate, que tendrá preferencia la persona del sexo menos representado en el centro de trabajo/categoría/grupo profesional.
<b>INDICADOR</b>	Nº de mujeres y nº de hombres en el mismo nivel de la organización.

- Área de actuación: Formación:

<b>OBJETIVO Nº3</b>	<b>Formar a la comisión negociadora en igualdad y derechos a la diversidad de personas Trans y LGTBI+</b>
<b>MEDIDA</b>	Formación en igualdad entre mujeres y hombres y derechos a la diversidad de personas Trans y LGTBI+, especialmente, a dirección, mandos intermedios y persona responsable de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
<b>INDICADOR</b>	Número total de horas de formación y de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación

- Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

<b>OBJETIVO Nº4</b>	<b>Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad. Valorar según puestos y circunstancias.</b>
<b>MEDIDA</b>	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
<b>INDICADOR</b>	Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.

- Área de actuación: seguridad, salud laboral y equipamientos.



<b>OBJETIVO N°5</b>	<b>Garantizar la salud laboral de todas las personas con independencia de su sexo, orientación sexual o expresión de género, salvaguardando las necesidades específicas que por razón de sexo o expresión de género sean necesarias.</b>
<b>MEDIDA</b>	Con perspectiva de género y desde la garantía a los derechos de las personas Trans y LGTBI+, revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos generados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades de todas las personas trabajadoras ajustándose a la expresión de género e identidad sexual cualquiera que ésta sea.
<b>INDICADOR</b>	Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.

- Área de actuación: retribuciones.

<b>OBJETIVO N°6</b>	<b>Análisis de las retribuciones para paliar las diferencias salariales existentes.</b>
<b>MEDIDA</b>	Revisión de todas las retribuciones y análisis de los complementos salariales.
<b>INDICADOR</b>	-Tablas salariales y complementos. -% de mujeres y hombres por puestos de trabajo.
<b>OBJETIVO N°7</b>	<b>Revisar los criterios en la asignación de los complementos salariales, concretamente los del "Complemento Personal" y relacionarlos con los objetivos individuales de la persona.</b>
<b>MEDIDA</b>	Revisar y seguir con criterios para aplicar una política salarial más transparente y relacionada con los objetivos de la persona y el puesto de trabajo, fija y variable, con los de cada persona en el puesto de trabajo y los de la empresa.
<b>INDICADOR</b>	-Tablas con la asignación de retribución fija y variable por cada trabajador/a. -Fichas de descripción del puesto de trabajo. -Sistemas de rangos de antigüedad por puesto. -Tablas con rango de antigüedad por puesto
<b>OBJETIVO N°8</b>	<b>Realizar una evaluación periódica de la brecha salarial de género</b>
<b>MEDIDA</b>	Monitorización de la brecha salarial de género, mediante evaluaciones periódicas con indicadores sobre diferencias salariales por grupos, departamentos, sexo y antigüedad, para tutelar posibles diferencias entre sexos y poder reducirlas.
<b>INDICADOR</b>	-Tablas de evaluación de la perspectiva de género y política retributiva. -Grado de impacto de las acciones retributivas
<b>OBJETIVO N°9</b>	<b>Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.</b>
<b>MEDIDA</b>	-Diseñar programas de información y motivación y/o planes de carrera para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional. -Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadores/as para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que están subrepresentadas.
<b>INDICADOR</b>	-Tablas con los niveles de participación en programas orientados a la formación profesional. -Grado de impacto de los programas o planes implantados

- Área de actuación: Situaciones de acoso.

<b>OBJETIVO N°10</b>	<b>Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la organización.</b>
<b>MEDIDA</b>	Vigilar y actualizar la implementación el Plan de Acoso.
<b>INDICADOR</b>	Comprobar si se ha realizado e implantado el Plan de Acoso.

- Área de actuación: lenguaje.

<b>OBJETIVO N°11</b>	<b>Garantizar que la imagen y comunicación de la organización son inclusivas y no sexistas ofreciendo una imagen favorable a la diversidad y a los derechos que la amparan.</b>
<b>MEDIDA</b>	Emplear un lenguaje inclusivo para los comunicados y noticias informativas difundidas por la organización.



<b>INDICADOR</b>	Comprobar los comunicados realizados tras la ejecución de este objetivo.
------------------	--

## 10.-APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la organización obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la organización, en su caso.

El seguimiento es un proceso que permite:

- Ir adecuando el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.
- Obtener una información actualizada y periódica por parte de las personas responsables.
- Dotar de información detallada de cara a la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.
- Introducir mejoras en el caso de ser necesarias.

La fase de seguimiento contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente con carácter semestral y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad de la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la posterior evaluación.

Para llevar a cabo este seguimiento se han establecido en cada una de las fichas de acción del Plan de Igualdad el momento oportuno para realizar el seguimiento de las citadas acciones que se llevará a cabo a través de los indicadores de seguimiento reflejados en cada ficha.

Una vez revisados estos indicadores en la fecha prevista se procederá a cumplimentar una FICHA DE SEGUIMIENTO por cada una de las FICHAS DE ACCION recogidas en el Plan de Igualdad.

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS</b>	
<b>MEDIDA</b>	<b>(ESPECIFICAR)</b>
<b>PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	
<b>FECHA IMPLANTACIÓN</b>	
<b>FECHA DE SEGUIMIENTO</b>	
<b>CUMPLIMENTADO POR</b>	
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	
(TRASLADAR TODOS LOS INDICADORES INCLUIDOS EN LA FICHA DE MEDIDAS)	
<b>INDICADORES DE RESULTADO</b>	



NIVEL DE EJECUCION	PEDIENTE	EN EJECUCIÓN	FINALIZADA
INDICAR EL MOTIVO POR EL QUE LA MEDIDA SE HA INICIADO O COMPLEMENTADO TOTALMENTE	FALTA DE RECURSOS HUMANOS		
	FALTA DE RECURSOS MATERIALES		
	FALTA DE TIEMPO		
	FALTA DE PARTICIPACIÓN		
	DESCOORDINACIÓN CON OTROS DEPARTAMENTOS		
	DESCONOCIMIENTO DEL DESARROLLO		
	OTROS MOTIVOS (ESPECIFICAR)		
<b>INDICACIONES DE PROCESO</b>			
<b>ADECUACION DE LOS RECURSOS ASIGNADOS</b>			
<b>DIFICULTADES Y BARRERAS ENCONTRADAS PARA LA IMPLANTACION</b>			
<b>SOLUCIONES ADOPTADAS (EN SU CASO)</b>			
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
<b>REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES</b>			
<b>MEJORAS PRODUCIDAS</b>			
<b>PROPUESTAS DE FUTURO</b>			
<b>DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE LA EJECUCIÓN DE LA MEDIDA</b>			

Estas fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión negociadora en una reunión de seguimiento y se anexarán al Plan de Igualdad con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación del Plan.



También se ha diseñado un cuestionario para el seguimiento, para así evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de forma cualitativa (Ver anexo cuestionario para el seguimiento).

## 11.-EVALUACIÓN Y REVISIÓN

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 9.6 RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se realizará una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del plan y otra final.

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad de la organización y realizada su evaluación final, ésta deberá ser aprobada por la Comisión de Negociadora en la reunión de evaluación final.

La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados). Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión negociadora y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad.

Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del III Plan de Igualdad de la organización.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe del Diagnóstico de Género que sirvió de base para la redacción de este Plan de Igualdad. Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

## 12.-CALENDARIO DE ACTUACIONES

- Área de actuación: Formación

<b>OBJETIVO Nº 1</b>	<b>Facilitar el acceso de todas las personas con independencia de su sexo, orientación sexual o expresión de género a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada.</b>
<b>MEDIDA</b>	Incluir en el plan de formación de la empresa la prioridad en la tramitación de aquellas solicitudes que contribuyan en un futuro al desarrollo profesional entre mujeres y hombre de forma equilibrada en la entidad.
<b>INDICADOR</b>	Tablas con los niveles de participación en programas orientados a la formación profesional. Grado de impacto de los programas o planes implantados.
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	MARZO 2026 – MARZO 2030
<b>SEGUIMIENTO</b>	ANUAL

- Área de actuación: Infrarrepresentación femenina.

<b>OBJETIVO Nº 2</b>	<b>Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, siempre que sea posible.</b>
<b>MEDIDA</b>	Incluir en las bases de convocatoria de promociones interna y de oferta de empleo público, para los casos de empate, que tendrá preferencia la persona del sexo menos representado en el centro de trabajo/categoría/grupo profesional.
<b>INDICADOR</b>	Nº de mujeres y nº de hombres en el mismo nivel de la organización.



<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	MARZO 2026 – MARZO 2030
<b>SEGUIMIENTO</b>	ANUAL

- Área de actuación: Formación:

<b>OBJETIVO N°3</b>	<b>Formar a la comisión negociadora en igualdad y derechos a la diversidad de personas Trans y LGTBI+</b>
<b>MEDIDA</b>	Formación en igualdad entre mujeres y hombres, especialmente, a dirección, mandos intermedios y persona responsable de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
<b>INDICADOR</b>	Número total de horas de formación y de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	MARZO 2026 – MARZO 2030 - Formación igualdad de personas Trans y LGTBI+
<b>SEGUIMIENTO</b>	ANUAL

- Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

<b>OBJETIVO N°4</b>	<b>Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad. Valorar según puestos y circunstancias.</b>
<b>MEDIDA</b>	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
<b>INDICADOR</b>	Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	MARZO 2026 – MARZO 2030
<b>SEGUIMIENTO</b>	ANUAL

- Área de actuación: seguridad, salud laboral y equipamientos.

<b>OBJETIVO N°5</b>	<b>Garantizar la salud laboral de todas las personas con independencia de su sexo, orientación sexual o expresión de género, salvaguardado las necesidades específicas que por razón de sexo o expresión de género sean necesarias.</b>
<b>MEDIDA</b>	Con perspectiva de género y desde la garantía a los derechos de las personas Trans y LGTBI+, revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades de todas las personas trabajadoras ajustándose a la expresión de género e identidad sexual cualquiera que ésta sea.
<b>INDICADOR</b>	Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	MARZO 2026 – MARZO 2030-Inclusión de las personas Trans y LGTBI+
<b>SEGUIMIENTO</b>	ANUAL

- Área de actuación: retribuciones.

<b>OBJETIVO N°6</b>	<b>Análisis de las retribuciones para paliar las diferencias salariales existentes.</b>
<b>MEDIDA</b>	Revisión de todas las retribuciones y análisis de los complementos salariales.
<b>INDICADOR</b>	-Tablas salariales y complementos. -% de mujeres y hombres por puestos de trabajo.
<b>OBJETIVO N°7</b>	<b>Revisar los criterios en la asignación de los complementos salariales, concretamente los del "Complemento Personal" y relacionarlos con los objetivos individuales de la persona.</b>
<b>MEDIDA</b>	Revisar y seguir con criterios para aplicar una política salarial más transparente y relacionada con los objetivos de la persona y el puesto de trabajo, fija y variable, con los de cada persona en el puesto de trabajo y los de la empresa.



<b>INDICADOR</b>	-Tablas con la asignación de retribución fija y variable por cada trabajador/a. -Fichas de descripción del puesto de trabajo. -Sistemas de rangos de antigüedad por puesto. -Tablas con rango de antigüedad por puesto
<b>OBJETIVO N°8</b>	<b>Realizar una evaluación periódica de la brecha salarial de género</b>
<b>MEDIDA</b>	Monitorización de la brecha salarial de género, mediante evaluaciones periódicas con indicadores sobre diferencias salariales por grupos, departamentos, sexo y antigüedad, para tutelar posibles diferencias entre sexos y poder reducirlas.
<b>INDICADOR</b>	-Tablas de evaluación de la perspectiva de género y política retributiva. -Grado de impacto de las acciones retributivas
<b>OBJETIVO N°9</b>	<b>Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.</b>
<b>MEDIDA</b>	-Diseñar programas de información y motivación y/o planes de carrera para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional. -Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadores/as para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que están subrepresentadas.
<b>INDICADOR</b>	-Tablas con los niveles de participación en programas orientados a la formación profesional. -Grado de impacto de los programas o planes implantados
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	MARZO 2026 – MARZO 2030
<b>SEGUIMIENTO</b>	ANUAL

- Área de actuación: Situaciones de acoso.

<b>OBJETIVO N°7</b>	<b>Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la organización.</b>
<b>MEDIDA</b>	Vigilar y actualizar la implementación del Plan de Acoso.
<b>INDICADOR</b>	Comprobar si se ha realizado e implantado el Plan de Acoso.
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	MARZO 2026 – MARZO 2030
<b>SEGUIMIENTO</b>	ANUAL

- Área de actuación: lenguaje.

<b>OBJETIVO N°8</b>	<b>Garantizar que la imagen y comunicación de la organización son inclusivas y no sexistas ofreciendo una imagen favorable a la diversidad y a los derechos que lo amparan.</b>
<b>MEDIDA</b>	Emplear un lenguaje inclusivo para los comunicados y noticias informativas difundidas por la organización.
<b>INDICADOR</b>	Comprobar los comunicados realizados tras la ejecución de este objetivo.
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	MARZO 2026 – MARZO 2030
<b>SEGUIMIENTO</b>	ANUAL

### 13.-MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO EVALUACIÓN

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por la organización para el Plan de Igualdad.

La organización estima un presupuesto anual de 5.000 euros para cada uno de los años de vigencia del plan, a distribuir conforme a las necesidades surgidas en cada uno de los periodos entre las siguientes partidas.

1. Proceso de selección y contratación.



2. Clasificación Profesional.
3. Formación.
4. Promoción Profesional.
5. Condiciones de trabajo.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Violencia de género.
11. Comunicación y sensibilización.

#### **14.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

El plan de igualdad podrá ser revisado cuando la comisión de evaluación y seguimiento del plan de igualdad lo estime conveniente. No obstante, éste deberá ser revisado, en todo caso, cuando concurra cualquiera de las circunstancias expuestas en el art. 9.2. RD 901/2020:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Tras las distintas reuniones realizadas por la Comisión Negociadora y Comisión de seguimiento para la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se redactará un acta con las distintas discrepancias. Esta acta será firmada por todas las partes de la Comisión Negociadora.

Las discrepancias resultantes serán tenidas en cuenta y gestionadas por la Comisión de seguimiento para la evaluación del seguimiento y posteriormente para la elaboración del Plan de Igualdad IV.

En el supuesto de que la discrepancia sea el resultado de denuncia, de acuerdo a los convenios colectivos vigentes, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

La Comisión de Seguimiento podrá acordar cuantas modificaciones considere oportunas del Plan de Igualdad, entendiendo como modificación cualquier alteración con respecto al documento inicial que



comporte la incorporación de un nuevo contenido y/o epígrafe no incluido previamente; la reformulación y/o reordenación de la información y/o estructura presente; la eliminación total o parcial de cualquier de los contenidos recogidos.

El plan de igualdad podrá ser modificado, tras la oportuna revisión, por cualesquiera de las causas recogidas en el art. 9.2 del RD 901/2020.

La modificación del Plan conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria (art. 9.3 RD 901/2020). Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia.

La modificación del Plan de Igualdad requerirá la mayoría de cada una de las partes que conforman la comisión de evaluación y seguimiento del plan de igualdad para la adopción de acuerdos y se recogerá mediante Acta de las reuniones de la Comisión de Seguimiento firmada por todas las personas que la conforman.

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, las partes firmantes del presente podrán acudir a una consultora externa especializada en materia de igualdad, con el fin de que pueda ofrecer un punto de vista objetivo y profesional que permita solventar las discrepancias originadas. Asimismo, podrán acudir a cualquier modalidad de resolución extrajudicial de conflictos.

## **15.- RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

La comisión de evaluación y seguimiento del plan de igualdad deberá cumplimentar una "Ficha de seguimiento de medida", por cada una de las medidas recogidas en el presente plan de igualdad, en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una de ellas, en función de los indicadores de seguimiento establecidos.

### **Composición de la Comisión de Seguimiento**

A los efectos del seguimiento del Plan de igualdad de la compañía, se constituye una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, cuya composición es paritaria, quedando formada por las siguientes personas:

En representación de la empresa:

- Rosa Gómez Ruiz, \*\*\*9130\*\*, Directora de Operaciones.
- Sonia Díaz Domínguez, \*\*\*8105\*\*, Subdirectora Económico Financiera
- Manuel Polo Polo, \*\*\*6141\*\*, Director de Recursos Humanos y Sistemas.

En representación de la plantilla:

- Margarita Laboisse Rodríguez, \*\*\*5932\*\*, Delegada del Comité de Empresa de Estadio Deportivo la Cartuja.
- Cristina Vega Pérez, \*\*\*7924\*\*, Delegada de Personal del Comité Intercentros del III Convenio Colectivo de Turismo Andaluz.
- Diego Martín Fernández, \*\*\*3102\*\*, Delegado de Personal, Hotel Escuela de Archidona, Convento de Santo Domingo.

Las suplencias de las personas de cada una de las representaciones que conforman la presente comisión, en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal, remoción o cualesquiera otras, podrán ser designadas libremente por cada una de las partes.



### **Coordinador/a de la comisión**

Se designa a Manuel Polo Polo, siendo una de sus funciones la coordinación de la presente Comisión.

### **Funciones del coordinador/a de la comisión**

La persona designada como Coordinador/a de la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Convocar las reuniones de la Comisión, ya sean ordinarias o extraordinarias.
- Levantar acta de las reuniones y enviarla al resto de personas que conforman la comisión en el plazo máximo de 5 días hábiles.
- Recibir de los Departamentos encargados de la aplicación de cada una de las medidas del Plan de Igualdad, las dudas, sugerencias o dificultades que puedan surgir en su aplicación y trasladarlas a la comisión de seguimiento.

### **Funciones de la comisión de seguimiento.**

Esta Comisión de Seguimiento tendrá atribuidas las siguientes funciones relativas al desarrollo y seguimiento de la aplicación de las medidas contempladas en el mismo y consecución de los objetivos previstos:

- Verificar y controlar la ejecución de las medidas.
- Recibir y analizar la información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma, indicadores de seguimiento establecidos.
- Detectar posibles dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras en relación con la aplicación de la medida y al cronograma e indicadores de seguimiento definidos.
- Elaborar un Informe anual de seguimiento durante toda la vigencia del Plan en el que se incluirán los indicadores de seguimiento establecidos para cada una de las medidas en el periodo analizado, así como las conclusiones sobre el grado de cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.
- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de igualdad y emitir Informe de Evaluación en los plazos previstos.
- Realizar modificaciones del Plan de Igualdad.

### **Reuniones de la comisión de seguimiento.**

La primera reunión de seguimiento se realizará a los 6 meses de vigencia del plan de igualdad. A partir de ésta, se realizará una reunión con carácter anual.



Cualquiera de las partes que conforman la comisión de seguimiento podrá solicitar la convocatoria de cuantas reuniones extraordinarias se consideren necesarias y, en todo caso, cuando concurra cualquiera de los supuestos previstos para llevar a cabo la revisión del Plan.

La comisión de evaluación y seguimiento del plan de igualdad podrá contar con el asesoramiento de un/a profesional especializado en materia de igualdad para la realización de cualquiera de las evaluaciones. Éstas deberán incluir, como mínimo:

- Evaluación de resultados sobre el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Evaluación del proceso de seguimiento del plan de igualdad, orientada a valorar la adecuación de los recursos humanos y materiales y las posibles dificultades que hayan tenido lugar.
- Evaluación de impacto vinculada con la consecución de los objetivos marcados en el Plan de Igualdad a partir de los aspectos de mejora derivados del Diagnóstico inicial.

## **ANEXOS**

Anexo I. Cuestionario para el seguimiento.

Anexo II. Modelo informe de evaluación intermedia/final.

(Eliminado ANEXO I HOJA DE REGISTRO)



## **ANEXO I: CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO.**

1. ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido?  
¿Faltan datos?
2. ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
3. ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general.
4. ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
5. ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
6. ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
7. Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
8. ¿Se ha cumplido el calendario?
9. ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
10. En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?



11. En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?



## ANEXO II: MODELO INFORME DE EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL.

### EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL

- Datos generales:
- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

#### 1. Información de resultados para cada área de actuación:

	Bajo	Medio	Alto
<b>Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad.</b>			
<b>Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.</b>			
<b>Nivel de obtención de resultados esperados.</b>			
<b>Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad.</b>			
<b>Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas.</b>			
<b>Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.</b>			
<b>Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad.</b>			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

#### 2. Información sobre el proceso de implantación:

	Bajo	Medio	Alto
<b>Nivel de desarrollo de las acciones.</b>			
<b>Grado de implicación de la plantilla en el proceso.</b>			
<b>El presupuesto previsto ha sido.</b>			
<b>El cumplimiento del calendario previsto ha sido.</b>			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.



### 3. Información sobre impacto.

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

### 4. Conclusiones y propuestas.

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.