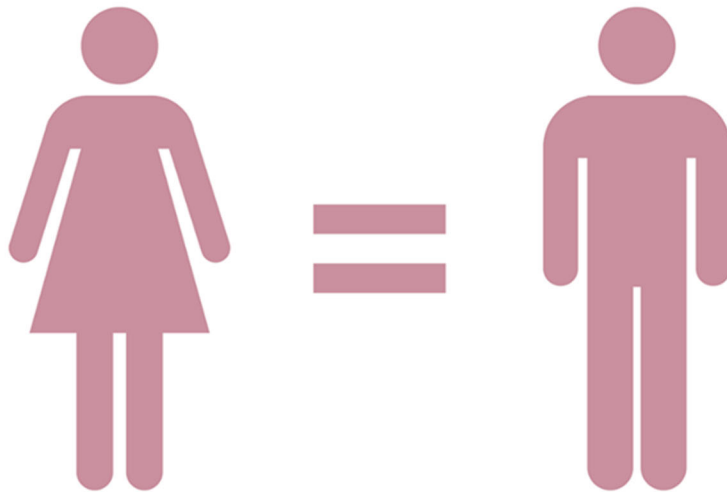


II PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y DEL DEPORTE DE ANDALUCÍA, S.A.





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, Regeneración, Justicia y Administración Local 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 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, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que 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.

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 esta Ley Orgánica viene 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 este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa 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 hombres y mujeres, en noviembre de 2018 se firmó el I Plan de Igualdad de Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A., 2018 – 2021. En dicho plan, y con el objetivo de dar continuidad, se fijaba una duración hasta el 31 de diciembre de 2021, estableciéndose la necesidad de negociar un nuevo plan a su finalización.

Así, el pasado 18 de febrero de 2022, se constituyó la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. compuesta por representantes de la organización, y representantes de los trabajadores/as, concretamente la presidenta del comité de empresa de los trabajadores del III Convenio Colectivo de Deporte Andaluz, vocal del comité intercentros del III Convenio Colectivo de Turismo Andaluz y el delegado de personal de centro de trabajo Hotel Escuela Convento de Santo Domingo de Archidona.



El punto de partida del II Plan es la continuidad del I Plan de Igualdad. Constituida la Comisión Negociadora, la organización presentó el INFORME DE DIAGNÓSTICO INICIAL DEL II PLAN DE IGUALDAD. La parte social realizó las propuestas de mejora, y las solicitudes de información que estimó oportunas, y que fueron debatidas en la reunión de ese mismo día, dándose por finalizada la fase de diagnóstico, acordando ambas partes el comienzo de la fase negociadora de las medidas. Esta fase finalizó el 2 de marzo de 2022, tras mantener ambas partes reunión para la fijación y cierre de las medidas del Plan.

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 los trabajadores y trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en nuestra organización, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la organización que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

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 en el I Plan de Igualdad y sobre las que ambas partes 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 la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica 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.
- **Discriminación directa e indirecta.** Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación



comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **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.
- **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 y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la organización.

El presente Plan entrará en vigor desde su fecha de presentación en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, hasta la aprobación del siguiente.

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 2018-2021 y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello nuevas acciones que complementen las ya ejecutadas, así como otras nuevas que perfeccionen los objetivos perseguidos. Para el desarrollo del presente Plan de Igualdad se realiza el 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, *****304P, Directora de Recursos Humanos y Contratación.
- Fátima Blanco Villaverde, ***** 056J, Jefa de Departamento de la Dirección de Promoción Turística.
- Fernando Hernández Rivas, ***** 195E, Jefe de Departamento de la Dirección de Promoción Turística.

En representación de la plantilla por:

- Margarita Laboisie Rodríguez, ***** 321M, Presidenta del Comité de Empresa de Estadio Deportivo la Cartuja.
- Carmen Vigo Ariza, ***** 557N, Presidenta del Comité de Empresa de Parador de San Rafael y vocal del Comité Intercentros del III Convenio Colectivo de Turismo Andaluz.
- Diego Martín Fernández, ***** 020Q, 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, *****304P, Directora de Recursos Humanos y Contratación.
- Fátima Blanco Villaverde, ***** 056J, Jefa de Departamento de la Dirección de Promoción Turística.
- Fernando Hernández Rivas, ***** 195E, Jefe de Departamento de la Dirección de Promoción Turística.

En representación de la plantilla por:

- Margarita Laboisie Rodríguez, ***** 321M, Presidenta del Comité de Empresa de Estadio Deportivo la Cartuja.
- Carmen Vigo Ariza, ***** 557N, Presidenta del Comité de Empresa de Parador de San Rafael y vocal del Comité Intercentros del III Convenio Colectivo de Turismo Andaluz.
- Diego Martín Fernández, ***** 020Q, Delegado de Personal, Hotel Escuela de Archidona, Convento de Santo Domingo.



8.- INFORME DE DIAGNÓSTICO

En el diagnóstico de género llevado a cabo en la organización durante el mes de diciembre de 2021 y recogido en el documento "Informe Diagnóstico" se han obtenido los siguientes resultados:

Al día de la fecha del presente plan el número de efectivos de la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía es de 296, de los cuales, 164 son mujeres y 132 hombres; en el área de actividad de turismo 66 son hombres y en el área de actividad de deporte 66 son hombres; en el área de actividad de turismo 124 son mujeres y en el área de actividad de deporte 40 son mujeres. En consecuencia, nos encontramos con una plantilla con presencia superior de mujeres pero por área de actividad, en deporte, está infrarrepresentada.

Analizando los datos de antigüedad de la organización vemos que:

- Más de 5 años de antigüedad: 290
- Entre 5 y 2 años: 5
- Menos de 2 años: 1

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.

La plaza vacante que no ha podido ser cubierta en el año en curso por promoción interna o que ha quedado vacante por promoción interna de su titular pasa a tasa de reposición de efectivos del año siguiente para su cobertura por promoción interna/oferta de empleo público previa autorización conforme al art 24 o 13 de la Ley de presupuestos e informe previo y favorable de la Intervención General de la Junta de Andalucía.

Los procesos de cobertura por oferta de empleo público 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.



Formación profesional para la promoción: La empresa pública cuenta con un plan de formación a dos años que fue aprobado el 11 de octubre de 2021 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.

Condiciones de trabajo y retribuciones: 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 y áreas de actividad que analiza las retribuciones anuales promedio percibidas por trabajador y trabajadora desagregada por conceptos.

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.

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

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.

Participación de los trabajadores/as:

Para llevar a cabo este punto, la organización ha difundido un comunicado a todos los trabajadores y trabajadoras de la organización en el que se informaba del nuevo proyecto de implantación del Plan de Igualdad en la organización y en qué consiste este.

Para realizar un análisis más exhaustivo de la percepción en temas de igualdad de género dentro de la organización, se ha procedido a realizarle un cuestionario a la plantilla y otro cuestionario a la dirección.

Estos cuestionarios han sido anónimos y se han realizado mediante la plataforma de Google Formulario.

Salud laboral entre mujeres y hombres. Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo:



La plantilla ha recibido formación relacionada con temas de igualdad entre hombres y mujeres.

La organización ha sometido a consideración de los Comités de Seguridad y Salud un protocolo específico de actuación en caso de acoso en todas sus vertientes que será objeto de resolución e implantación en el año 2022, con independencia de los cauces de denuncia ordinarios previstos en los convenios de colectivos de aplicación.

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.

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 mujeres y hombres 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.
- 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.
- Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres
- Realizar una evaluación 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.

Una vez definidos los objetivos del Plan de Igualdad, 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:

- Área de actuación: Formación

OBJETIVO Nº 1	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada.
MEDIDA	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.
INDICADOR	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.

OBJETIVO Nº 2	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, siempre que sea posible.
MEDIDA	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.
INDICADOR	Nº de mujeres y nº de hombres en el mismo nivel de la organización.

- Área de actuación: Formación:

OBJETIVO Nº3	Formar a la comisión negociadora en igualdad.
MEDIDA	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.



INDICADOR	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.

OBJETIVO Nº4	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.
MEDIDA	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
INDICADOR	Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.

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

OBJETIVO Nº5	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres
MEDIDA	Revisar, con perspectiva de género 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 y diferencias entre mujeres y hombres.
INDICADOR	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.

OBJETIVO Nº6	Realizar una evaluación periódica de la brecha salarial de género
MEDIDA	Emisión de informe anual de brecha salarial por categorías y área de actividad que analice las retribuciones anuales promedio percibido por trabajadores/as y desagregadas por complementos.
INDICADOR	Tablas de evaluación de la perspectiva de género y política retributiva. Grado de impacto de las acciones retributivas.

- Área de actuación: Situaciones de acoso.

OBJETIVO Nº7	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la organización.
MEDIDA	Desarrollar un Plan de Acoso.
INDICADOR	Comprobar si se ha realizado e implantado el Plan de Acoso.

- Área de actuación: lenguaje.

OBJETIVO Nº8	Garantizar que la imagen y comunicación de la organización son inclusivas y no sexistas.
MEDIDA	Emplear un lenguaje inclusivo para los comunicados y noticias informativas difundidas por la organización.
INDICADOR	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.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
MEDIDA	(ESPECIFICAR)		
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE			
FECHA IMPLANTACIÓN			
FECHA DE SEGUIMIENTO			
CUMPLIMENTADO POR			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
(TRASLADAR TODOS LOS INDICADORES INCLUIDOS EN LA FICHA DE MEDIDAS)			
INDICADORES DE RESULTADO			
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)	
INDICACIONES DE PROCESO		
ADECUACION DE LOS RECURSOS ASIGNADOS		
DIFICULTADES Y BARRERAS ENCONTRADAS PARA LA IMPLANTACION		
SOLUCIONES ADOPTADAS (EN SU CASO)		
INDICADORES DE IMPACTO		
REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES		
MEJORAS PRODUCIDAS		
PROPUESTAS DE FUTURO		
DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE LA EJECUCIÓN DE LA MEDIDA		

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

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad de la organización, se realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Negociadora en la reunión de evaluación.

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

OBJETIVO Nº 1	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada.
MEDIDA	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.
INDICADOR	Tablas con los niveles de participación en programas orientados a la formación profesional. Grado de impacto de los programas o planes implantados.
PLAZO DE EJECUCIÓN	ABRIL 2022 – DICIEMBRE 2025
SEGUIMIENTO	ANUAL

- Área de actuación: Infrarrepresentación femenina.

OBJETIVO Nº 2	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, siempre que sea posible.
MEDIDA	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.
INDICADOR	Nº de mujeres y nº de hombres en el mismo nivel de la organización.
PLAZO DE EJECUCIÓN	ABRIL 2022 – DICIEMBRE 2025
SEGUIMIENTO	ANUAL

- Área de actuación: Formación:

OBJETIVO Nº3	Formar a la comisión negociadora en igualdad.
MEDIDA	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.
INDICADOR	Número total de horas de formación y de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación
PLAZO DE EJECUCIÓN	ABRIL 2022 – DICIEMBRE 2022
SEGUIMIENTO	ANUAL

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

OBJETIVO Nº4	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.
MEDIDA	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
INDICADOR	Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.
PLAZO DE EJECUCIÓN	ABRIL 2022 – DICIEMBRE 2025
SEGUIMIENTO	ANUAL



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

OBJETIVO Nº5	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres
MEDIDA	Revisar, con perspectiva de género 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 y diferencias entre mujeres y hombres.
INDICADOR	Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
PLAZO DE EJECUCIÓN	ABRIL 2022 – DICIEMBRE 2022
SEGUIMIENTO	ANUAL

- Área de actuación: retribuciones.

OBJETIVO Nº6	Realizar una evaluación periódica de la brecha salarial de género
MEDIDA	Emisión de informe anual de brecha salarial por categorías y área de actividad que analice las retribuciones anuales promedio percibido por trabajadores/as y desagregadas por complementos.
INDICADOR	Tablas de evaluación de la perspectiva de género y política retributiva. Grado de impacto de las acciones retributivas.
PLAZO DE EJECUCIÓN	ABRIL 2022 – DICIEMBRE 2025
SEGUIMIENTO	ANUAL

- Área de actuación: Situaciones de acoso.

OBJETIVO Nº7	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la organización.
MEDIDA	Desarrollar un Plan de Acoso.
INDICADOR	Comprobar si se ha realizado e implantado el Plan de Acoso.
PLAZO DE EJECUCIÓN	ABRIL 2022 – DICIEMBRE 2022
SEGUIMIENTO	ANUAL

- Área de actuación: lenguaje.

OBJETIVO Nº8	Garantizar que la imagen y comunicación de la organización son inclusivas y no sexistas.
MEDIDA	Emplear un lenguaje inclusivo para los comunicados y noticias informativas difundidas por la organización.
INDICADOR	Comprobar los comunicados realizados tras la ejecución de este objetivo.
PLAZO DE EJECUCIÓN	ABRIL 2022 – DICIEMBRE 2025
SEGUIMIENTO	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.

4. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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 III.

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.

Málaga, 2 de Marzo de 2022.