



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

Convenio o Acuerdo: RADIO ECCA, FUNDACION CANARIA
Expediente: 90/11/0560/2025
Fecha: 24/04/2025
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: JOSE MARIA SEGURA SALVADOR
Código 90106462112020.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa **RADIO ECCA, FUNDACION CANARIA**, con NIF: G35103431 (Loc: QF88PV63).

Notifíquese en forma esta decisión a los interesados de conformidad con lo dispuesto en los artículos 40, 41 y 43 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, con la advertencia de que contra la misma pueden interponer en el plazo de un mes a partir de su notificación recurso de alzada ante la Ministra de Trabajo y Economía Social, a tenor de lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

LA DIRECTORA GENERAL, P.D. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo, y Orden TES/167/2022, de 7 de marzo, por la que se modifica la Orden TES/1217/2021, de 29 de octubre),
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES,
RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA

FIRMADO POR: RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA
AC Sector Público
Firma Válida

www.mites.gob.es

C/ PÍO BAROJA, 6
28009 MADRID
TEL: 91 363 20 27
Código DIR3: EA0041807

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

RADIO ECCA, FUNDACIÓN CANARIA

ecca.edu

INDICE

	Página
1. Presentación de la empresa	3
2. Determinación de las partes que conciertan el Plan	4
3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal	6
4. Informe Diagnóstico de la situación	7
4.1. Planteamiento metodológico	7
4.2 Fuentes de Información	8
4.3. Resumen de resultados	9
4.3.1. Procesos de selección y contratación	9
4.3.2. Clasificación Profesional	12
4.3.3. Formación	13
4.3.4. Promoción Profesional	14
4.3.5. Condiciones de trabajo	15
4.3.6. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	16
4.3.7. Infrarrepresentación femenina	17
4.3.8. Retribuciones y Auditoría Salarial	18
4.3.9. Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo	19
4.3.10. Salud Laboral desde la perspectiva de género	19
4.3.11. Lenguaje, Comunicación e Imagen empresarial	20
4.3.12. Violencia de Género	21
5. Auditoría Retributiva: Resultados, Vigencia y Periodicidad	22
6. Objetivos del Plan de Igualdad	37
7. Estructura del Plan de Igualdad y descripción de medidas	40
8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación	67
9. Sistema de Seguimiento, evaluación y revisión periódica	69
10. Comisión de vigilancia y seguimiento	70
11. Procedimiento de Modificación	72

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Radio ECCA, Fundación Canaria (en adelante ECCA) nace en los años 60 del siglo XX, cuando el jesuita **Francisco Villén Lucena** llega al Archipiélago, y encuentra que la tasa de analfabetismo en Canarias era del 23%, frente al 14% de la media nacional. El objetivo final es reducir esa brecha de desigualdad, siendo pioneros en acercar la formación a una población muy dispersa geográficamente y con unas vías de comunicación bastante precarias, son los primeros en llevar las clases a cada casa.

El 15 de febrero de 1965 se emite la primera clase en ECCA. El vehículo elegido para llegar a cada casa es la radio. Pero ¿cómo es posible aprender a leer y escribir sin estar en clase? la respuesta está en el **Sistema ECCA**. Un sistema único y de creación propia, basado en la combinación de tres elementos: material pedagógico, clase en audio y tutoría. Casi tres millones de personas, de tres continentes (Europa, África y América) se han formado con este sistema.

Hitos más relevantes de la trayectoria de ECCA:



El objetivo de ECCA es no dejar a nadie atrás.

En lo que respecta al **ámbito geográfico**, la actividad de ECCA se desarrolla principalmente en el archipiélago Canario, con delegaciones en las provincias de Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife, pero con presencia de centros docentes en todas las islas. Además cuenta con una delegación peninsular con centros docentes en A Coruña, Ourense, Vigo, Madrid, Cáceres, Badajoz, Plasencia, Valencia, Alicante, Murcia, Sevilla y Málaga. Por tanto, nuestro ámbito de aplicación del Plan de Igualdad será Estatal.

En cuanto a la actividad docente que desarrolla abarca las siguientes líneas:

Titulaciones Oficiales:

- Educación Básica:
 - Educación Inicial para Personas Adultas
 - Educación Secundaria para Personas Adultas
- Bachillerato: General; Humanidades y Ciencias Sociales; y Ciencias y Tecnología.
- Ciclo Superior de Integración Social

Aula Abierta, a través de la cual se ofrece una amplia cartera de cursos sobre diferentes temáticas, que en algunos casos favorecen la preparación para las pruebas de acceso a los ciclos formativos de grado medio.

Programa DiferenciaTE, enmarcado dentro de un proyecto internacional llamado hacia un mundo digital y sostenible financiado por Accenture, en el que participan más de 20 países, mediante el cual se ofrecen tres cursos cortos, sencillos y becados al 100%. Es una formación en línea para el desarrollo de competencias digitales y habilidades personales y profesionales.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres ha sido negociado por una Comisión Negociadora constituida para tal fin según lo dispuesto en el Artículo 5 del RD 901/2020 del 13 de octubre e integrada por:

De una parte, como **representación empresarial**:

- Jefatura del área de personas de Identidad Institucional.
- Técnico en Recursos Humanos
- Profesor de Segundo Ciclo de Secundaria
- Profesora de Segundo Ciclo de Secundaria
- Profesor de Educación Primaria

De otra parte, como **representación de las personas trabajadoras**

- 2 Integrantes del Comité de Empresa de la Provincia de las Palmas de Gran Canaria por CCOO
- 2 Integrantes del Comité de Empresa de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife por CCOO

Por aquellos centros sin representación legal de las personas trabajadoras:

- 1 persona de la Federación de Servicios Públicos de UGT
- 1 persona Federación de Enseñanza de CCOO

Asistencia técnica externa: ansible, SL (B86617909)

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito Personal

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres se aplicará a todo el personal que trabaje en RADIO ECCA FUNDACIÓN CANARIA, con independencia de su situación contractual en cuanto a tipo de contrato (fijo, temporal, fijo discontinuo o personal cedido) y con independencia de la jornada laboral asignada.

Ámbito Territorial

El presente Plan de Igualdad será de ámbito Estatal, siendo de aplicación en los centros de trabajo actualmente existentes, pudiéndose ampliar este ámbito territorial con la apertura de nuevos centros, en cuyo caso serán de aplicación las medidas dispuestas, pudiéndose añadir nuevas medidas tras la correspondiente revisión del plan según dispuesto en el apartado **9 Sistema de Seguimiento, evaluación y revisión periódica**, si se considerase necesario.

Ámbito Temporal

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres tiene una vigencia de cuatro años a partir de la fecha de su aprobación 20 de febrero de 2025 hasta el 20 de febrero de 2029.

3. INFORME DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

4.1. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

El diagnóstico previo de igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se ha planteado conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

Para ello se ha tenido en cuenta tanto información **cuantitativa** como **cualitativa** sobre los siguientes bloques de información:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones y Auditoría Salarial
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Salud Laboral desde la perspectiva de género
- Lenguaje, Comunicación e imagen empresarial
- Violencia de género

Las conclusiones de los **datos cuantitativos de caracterización general de la plantilla se han incluido en el apartado de Infrarrepresentación femenina**, por ser en este apartado en el que se comenta la existencia o no de equidad entre mujeres y hombres en la empresa atendiendo a diferentes variables de análisis como la edad, el nivel de estudios, etc.

En líneas generales se han seguido las recomendaciones dispuestas en la **Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas** publicada en enero de 2021 por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en el Empleo y la Negociación Colectiva de Mujeres y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

En todo momento se ha garantizado la representación de las personas trabajadoras a través de la Comisión Negociadora constituida para la elaboración del diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad, que en este caso.

El análisis de datos cuantitativos se realiza atendiendo al Índice de Distribución que permite ver la distribución de mujeres y hombres **dentro de cada categoría de la variable considerada**; y el **Índice de Concentración** que permite ver la distribución de las mujeres y la de los hombres **entre las diferentes categorías de cada variable**.

En el momento de iniciar este diagnóstico, ECCA presenta una situación particular, pues en 2022 comenzó la diversificación de su actividad diferenciando dos líneas: **educación e intervención social**. Para la gestión del área de Intervención Social creó una nueva entidad llamada **Fundación ECCA Social**, iniciándose en 2023 un **proceso progresivo de subrogación** del personal vinculado a los proyectos de intervención social.

Desde entonces, ECCA, está centrada en la línea educativa, aunque todavía cuenta con personal del área social vinculada a algunos programas concretos. Por este motivo, el diagnóstico se centra en los datos de la anualidad 2023, ya que las anualidades anteriores reflejan una situación que nada tiene que ver con la actual.

4.2. FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes empleadas para recabar información para la elaboración del presente diagnóstico han sido:

- Bases de datos y registros disponibles en la compañía a través de los cuales se ha podido extraer la información necesaria para el cálculo de indicadores cuantitativos de la anualidad 2023.
- **Revisión documental:**
 - Convenios de aplicación en la empresa
 - **Convenio colectivo de la empresa Radio Ecca, Fundación Canaria** (código de convenio: 90102952012018) se aplica a las personas de Península.
 - **VII Convenio de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos** (código de convenio: 99008725011994)
 - Solicitud de incorporación de personal (formulario Google)
 - Procedimiento de selección de personal
 - Modelo Seguimiento proceso de selección
 - Ejemplo de ofertas de empleo publicadas
 - Solicitud de formación para el personal (Formulario Google)
 - Seguimiento formación 2023 (Libro Excel)
 - Evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo
 - Protocolo Protección durante el embarazo
 - Plan de acogida
 - Cuestionario de salida
 - Procedimiento para la gestión de alumnado en prácticas
 - Código de conducta de aplicación en la entidad
 - Política de Desconexión Digital
 - Protocolo de protección de datos personales en el marco del teletrabajo o trabajo a distancia.

- **Web corporativa:** <https://ecca.edu.es/>
- **Redes sociales:** Facebook, Instagram, YouTube, X y LinkedIn.
- Sesiones de trabajo con personal de la empresa, a través de las cuales se ha recabado información sobre la organización del trabajo y procesos de toma de decisiones que ha permitido detectar indicadores cualitativos.
- **Valoración de puestos** realizada en 2024 con la aplicación del Instituto de las Mujeres (versión julio 2022).
- **Auditoría Retributiva** partiendo del Registro Retributivo anualidad 2023, utilizando para ello la aplicación del Instituto de las Mujeres (versión noviembre 2021).
- **Cuestionario de Igualdad dirigido a la representación legal de las personas trabajadoras**, cuyas aportaciones se han ido incluyendo en los apartados correspondientes del presente informe diagnóstico. Se envió a 17 personas y se han recibido 6 respuestas, lo que supone una participación del 35%.
- **Cuestionario de Igualdad dirigido al personal de Dirección y Jefaturas**, cuyas aportaciones se han ido incluyendo en los apartados correspondientes del presente informe diagnóstico. Se envió a 13 personas y se han recibido 12 respuestas, lo que supone una participación del 92%.
- **Encuesta de Igualdad** (de carácter voluntario) dirigida a todo el personal. Se han recibido 141 respuestas, por lo que teniendo en consideración el total de personal en el momento de lanzar la encuesta (223 personas) en febrero de 2024, **la participación ha sido del 63%** (141 respuestas). Desagregando por sexos el índice de participación, en el caso de **los hombres asciende al 64 %** (han respondido 44 hombres de los 68 en la plantilla actual) y en el caso de las **mujeres asciende al 62%** (han respondido 97 mujeres de las 155 en la plantilla actual).

La información obtenida a través de la encuesta de igualdad se incorpora en el apartado correspondiente del diagnóstico, completando la información cuantitativa y cualitativa disponible en cada caso.

En aquellas preguntas en las se solicita el grado de acuerdo con la afirmación presentada sobre una escala de 1 a 4 (1 Total desacuerdo - 4 Total acuerdo), se han calculado las valoraciones medias desagregadas por sexo las cuales se interpretan con la técnica del semáforo según la siguiente agrupación de valores:

NECESIDAD DE INTERVENIR Media entre 1 y 2,9	OPCIÓN DE MEJORA Media entre 3,0 y 3,5	PERCEPCIÓN DE IGUALDAD Media entre 3,6 y 4
--	---	---

En aquellos casos en los que la valoración media se encuentra en el **intervalo rojo**, se considera prioritaria **la intervención** a través de medidas en el Plan de Igualdad, en los casos en los que la media se encuentra en el **intervalo amarillo** las necesidades de intervención se priorizan atendiendo al resto de indicadores afines y en los casos en los que la media se encuentra en el **intervalo verde**, se considera que el personal percibe igualdad pero igualmente **se han contrastado con el resto de indicadores cuantitativos y cualitativos** considerados en el diagnóstico.

4.3. RESUMEN DE RESULTADOS

En análisis de la información recabada y los resultados se presentan conforme a los epígrafes establecidos en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y las tres áreas añadidas por la Comisión Negociadora. En cada caso se incluyen las conclusiones extraídas del diagnóstico.

4.3.1. Proceso de selección y contratación

CONCLUSIÓN 1:

La empresa dispone de **un procedimiento de selección de personal formalmente descrito** que cuenta con **formularios estandarizados** de aplicación en las distintas fases del proceso y que comunes en toda la empresa, lo que contribuye a **favorecer la homogeneidad en la recogida de información y el tratamiento de la misma** para la valoración de las candidaturas **reduciendo el riesgo de discriminación indirecta**.

CONCLUSIÓN 2:

En los procesos de selección se acude a **diferentes fuentes de reclutamiento**, siendo las candidaturas internas la que ocupa un lugar prioritario. En cuanto a fuentes de reclutamiento externas se acude a diferentes portales de empleo, lo que **amplía las posibilidades de recibir candidaturas de ambos sexos, aunque en el sector predominen las mujeres**.

CONCLUSIÓN 3:

Del análisis con perspectiva de género de **las ofertas de empleo publicadas se puede concluir que utilizan un lenguaje inclusivo, aportan información relevante del puesto**, informan de los requisitos demandados para cubrir la vacante y se incluyen otros aspectos no imprescindibles que se tendrán en consideración, **otorgando transparencia al proceso desde el momento de la convocatoria**.

CONCLUSIÓN 4:

Aunque los procesos de selección están liderados por el Área de Personas, **se cuenta con la participación de los y las responsables del puesto convocado**, lo que permite enriquecer el proceso de valoración de candidaturas reduciendo el riesgo de sesgos inconscientes. No obstante, llegados a este punto **se detecta la ausencia de guiones de entrevista** que garanticen que todas las candidaturas reciben la misma información del puesto vacante y de la empresa y que en todas ellas se tratarán todos los puntos previstos para recabar información sobre sus experiencias, objetivos profesionales, etc.

CONCLUSIÓN 5:

Se dispone de un Excel de **seguimiento de los procesos de selección** en el que se van reflejando, desagregando por sexos, los resultados en las diferentes fases de cada proceso en lo que respecta al cumplimiento de requisitos mínimos requeridos para el puesto, el resultado de las diferentes pruebas (entrevistas, dinámicas grupales caso práctico, pruebas generales) y las observaciones de aquellos aspectos que pueden añadir valor a la candidatura, entre las que cabe mencionar como aspecto relevante **la consideración de que el/la candidatura tenga Formación en Igualdad**.

CONCLUSIÓN 6:

Una buena práctica desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades es la existencia del **Plan de Acogida en el proceso de incorporación de nuevo personal**. Con este Plan de Acogida se **garantiza que todas las personas que se incorporan a la organización reciben la misma información sobre la empresa y su funcionamiento**.

CONCLUSIÓN 7:

Teniendo en consideración la situación de cambio que por la que está pasando ECCA, la información cuantitativa analizada en el diagnóstico sólo hace referencia a una anualidad, pero aun así **se constata la elevada feminización del sector ya que el 78% de las nuevas incorporaciones son mujeres.**

CONCLUSIÓN 8:

Analizando las incorporaciones en función del tipo de contrato, las modalidades de contratación predominantes, tanto entre las mujeres como entre los hombres son Indefinida (38% de las incorporaciones masculinas y 31% de las femeninas) y Temporal (35% de las incorporaciones masculinas y 34% de las femeninas), ambas a jornada completa. Cabe destacar que **entre las nuevas incorporaciones masculinas la contratación indefinida a jornada completa es casi 8 puntos superior a la de las mujeres.**

Analizando las incorporaciones con **contrataciones a tiempo parcial, en el caso de los hombres no hay diferencia entre contratación indefinida y temporal** suponiendo en ambos casos el 11% de las nuevas contrataciones masculinas, mientras que entre las mujeres las contrataciones a jornada parcial son indefinidas en el 18% de los casos y las temporales en el 11%.

CONCLUSIÓN 9:

En lo que respecta al **índice de distribución**, se detecta equidad en el rango de edades superiores a los 55 años, estando todos los demás altamente feminizados, especialmente el rango de menores de 25 años en el que el 90,91% son mujeres.

CONCLUSIÓN 10:

Analizando **la media de edad de las nuevas incorporaciones** es ligeramente superior entre los hombres (38 años) que entre las mujeres (36 años), aunque el rango de edades es igual para ambos sexos (23-63 años).

Las pequeñas diferencias que pueda haber entre ambos sexos se detectan en el índice de concentración. Mientras que entre las nuevas incorporaciones masculinas el 50% tienen edades comprendidas entre **los 26 y 35 años**, siendo también este el intervalo con mayor concentración de mujeres (39,56%), en el caso de estas la concentración en el intervalo de edades entre los 36 y 45 años es el segundo más representado (31% en el caso de las mujeres frente al 23% en el caso de los hombres). Ante estos datos debe ponerse en valor que no existe discriminación hacia las mujeres en edad fértil, ya que además entre los menores de 25 años se concentra el 10% de las nuevas incorporaciones femeninas.

CONCLUSIÓN 11:

En función del nivel de estudios, se detectan algunas diferencias entre mujeres y hombres. Si bien es cierto que en todos los niveles académicos, a excepción de Educación Secundaria que en el solo figura una incorporación masculina, en el resto existe una elevada feminización, pero teniendo en consideración el **índice de concentración**, destacar que entre las incorporaciones femeninas la concentración es mayor en el nivel de Grado (35,16%) mientras que entre las incorporaciones masculinas la concentración en el nivel de Máster supone el 50%. Ante estos datos, debe mencionarse **el riesgo de descompensación entre ambas plantillas en lo que respecta al nivel académico** y, por tanto, sus posibles repercusiones en cuanto a posibilidades de promoción en un futuro.

CONCLUSIÓN 12:

Se considera que el análisis de las bajas acontecidas en la anualidad 2023 presenta una casuística complicada de analizar y extraer conclusiones, pues 2023 ha sido un año en el que mucho personal de Radio ECCA Fundación Canaria ha sido subrogado por Fundación ECCA Social.

Del total de bajas acontecidas en la anualidad 2023, el 81,65% corresponden a mujeres, frente al 18,35% de hombres. Teniendo en consideración que estamos ante una plantilla feminizada es coherente que el volumen de bajas femeninas sea superior al de las masculinas.

Si calculamos el porcentaje bajas femeninas sobre el total de mujeres en plantilla (218 bajas sobre las 381 que han estado vinculadas a la empresa en la anualidad 2023) estas suponen un 13%, sin embargo, en el caso de los hombres (49 bajas sobre 114 hombres que han estado vinculadas a la empresa en la anualidad 2023) el porcentaje es muy superior ya que asciende al 49%.

Analizando el índice de concentración, la principal causa de bajas definitivas en 2023, tanto entre mujeres como entre los hombres ha sido la **subrogación**, seguido del **fin de contrato duración determinada**.

CONCLUSIÓN 13:

Por último, en los resultados obtenidos en la encuesta de igualdad ante la pregunta *La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres* las valoraciones medias de mujeres y hombres solo difieren en 0,1 puntos, pero esto hace que la opinión de las mujeres la situemos en el intervalo de necesidad de mejora (media 3,5 sobre 4) y la de los hombres en percepción de igualdad (media 3,6 sobre 4).

4.3.2. Clasificación profesional

CONCLUSIÓN 14:

Actualmente en la empresa **se aplican tres convenios diferentes**, que afectan a un porcentaje de la plantilla muy diferente:

- **Convenio COPE** (90004283011981), actualmente solo hay dos puestos (Titulado/a medio y Técnico/a de control y sonido) en los que se continúa aplicando, **siendo en ambos casos hombres** (2% sobre el total de la plantilla masculina).
- **Convenio colectivo de la empresa Radio Ecca, Fundación Canaria** (código de convenio: 90102952012018). Bajo este convenio se encuentran 135 personas (el 27% de la plantilla), de las cuales 23 son hombres (20% de la plantilla masculina) y 112 son mujeres (29% de la plantilla femenina)
- **VII Convenio de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos (código de convenio: 99008725011994)**. Bajo este convenio se encuentran 358 personas (el 72% de la plantilla), de las cuales 89 son hombres (78% de la plantilla masculina) y 269 son mujeres (71% de la plantilla femenina).

Esta diversidad de convenios complica el análisis de la distribución de la plantilla según categorías profesionales ya que en cada uno de estos convenios existe una clasificación profesional diferente. Por lo que, con vistas a la realización del diagnóstico, **se ha definido una agrupación unificada para poder analizar la distribución del personal en los diferentes grupos profesionales**, siendo esta misma agrupación la que se ha utilizado en el Registro Retributivo y Auditoría Retributiva. En este caso **se identifican 16 grupos** a las que se han asociado diferentes puestos de trabajo.

CONCLUSIÓN 15:

Atendiendo al **índice de distribución**, de los 16 grupos profesionales, **solo se encuentra en equidad el Grupo 14**, correspondiente a los puestos Ingeniero/a IT y Técnico/a IT. Desde la perspectiva de género se considera muy positiva esta equidad ya que se trata de puestos habitualmente masculinizados.

En el caso del **Grupo 1 puede considerarse en paridad**, pues aunque a lo largo de 2023 hubo dos mujeres que ocuparon el puesto de Dirección Gerente, en realidad en cargo solo está desempeñado por una persona. Esta situación de paridad siempre se va a mantener, pues dado que el puesto de Dirección

General siempre será ocupado por un sacerdote Jesuita, existe formalmente establecido el compromiso de que la Dirección Gerente siempre esté ocupada por una mujer, poniéndose en valor el compromiso con la paridad en la más alta dirección de la empresa.

Están masculinizados el Grupo 13 correspondiente a los puestos Titulado/a superior en comunicación y Técnico/a de control **y el Grupo 15** correspondiente a los puestos Diseñador/a gráfico de imprenta Diseñador/a gráfico y Oficial de Imprenta y Mantenimiento. En este caso se considera que la masculinización está en consonancia con la realidad del mercado laboral. **El resto de grupos están feminizados.**

CONCLUSIÓN 16:

Atendiendo al índice de concentración, tanto mujeres como hombres se concentran principalmente en el Grupo 8, en el que se encuentra el personal docente de todos los niveles académicos. No obstante, la concentración entre los hombres (45,61%) es ligeramente superior a la de las mujeres (37,80%), quienes tienen su segunda mayor concentración en el Grupo 11 (mujeres 19,16%; hombres 8,77%) al que corresponde el puesto de Técnico/a de proyectos y de gestión.

En el caso del Grupo 9 la concentración de los hombres (14,04%) ocupa el segundo lugar y el tercero en el caso de las mujeres (18,11%). A este grupo corresponde el puesto de Técnico/a de proyectos y de gestión

Por último destacar que en el Grupo 16 la presencia de mujeres supone el cuarto lugar (mujeres 11,02%; hombres 6,14%). En este grupo se han incluido los puestos relacionados con la gestión administrativa, secretarías y puestos de recepción.

4.3.3. Formación

CONCLUSIÓN 17:

La empresa cuenta con **un procedimiento de formación** en el que se describe tanto el proceso de detección de necesidades, como la convocatoria de vacantes y seguimiento de la formación realizada.

CONCLUSIÓN 18:

Analizando la participación de mujeres y hombres en lo que respecta al **índice de distribución**, en todas las modalidades predomina la presencia de mujeres, especialmente en el caso de la formación en modalidad combinada en la que el 75,9% de las personas que han participado son mujeres

En cuanto al **índice de concentración**, puede comprobarse que la distribución de mujeres y hombres participantes en la formación 2023 es similar, aunque en el caso de la formación presencial el porcentaje entre las mujeres (26,1%) es ligeramente inferior al de los hombres (31,0%). En las otras dos modalidades sucede lo contrario, siendo ligeramente superior el porcentaje de participación entre las mujeres, especialmente en la modalidad Plataforma on line (diferido) en la que se concentra el 68,3% de las mujeres participantes frente al 64,3% de los hombres.

CONCLUSIÓN 19:

En cuanto la realización de la formación dentro o fuera del horario laboral, desde **el punto de vista organizativo se considera que casi todas las acciones formativas se han realizado dentro del horario laboral**, siendo la única excepción una que se considera en horario mixto. Esta información se corrobora con las opiniones recabadas en las encuestas dirigidas a la dirección y a la RLPT, pues tanto en un caso como en otro se considera que la formación se realiza en horario siempre o casi siempre y fuera del horario laboral casi nunca o nunca.

CONCLUSIÓN 20:

Analizando el **índice de distribución según competencias**, en todas ellas predomina la presencia de mujeres, especialmente en el caso de la formación genérica en la que el 75,9% de las personas que han participado son mujeres.

En cuanto al **índice de concentración**, se detecta que **la participación en competencias técnicas es mayor entre los hombres (42,6%) que entre las mujeres (38,6%)**, mientras que en las **competencias genéricas sucede lo contrario** concentrándose el 47,7% de las mujeres frente al 42,6% entre los hombres. Entre las respuestas recibidas en las encuestas realizadas a la Dirección y a la RLPT también se detecta que la formación predominante está relacionada con competencias técnicas.

CONCLUSIÓN 21:

Por último, en los resultados obtenidos en la encuesta de igualdad ante la pregunta *La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo* se pone de manifiesto que la plantilla, tanto mujeres (media 3,7 sobre 4) como hombres (media 3,7 sobre 4) consideran que **la empresa ofrece las mismas oportunidades de acceso a la formación a mujeres y a hombres**.

CONCLUSIÓN 22:

Ante la pregunta *Indique las necesidades o deficiencias que ha detectado en la empresa o en su departamento para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* se han recogido **demandas de formación en materia de igualdad**.

4.3.4. Promoción profesional

CONCLUSIÓN 23

Al margen de las posibilidades de promoción que pueden surgir como consecuencia de las vacantes disponibles priorizando las candidaturas internas en los procesos de selección, **no se recogen formalmente otras formas de proceder** en relación con la promoción interna y el desarrollo profesional, por lo que **se recomienda incorporar en el Plan de Igualdad alguna medida al respecto**.

No obstante, en el **Código de Conducta** por el que se rige la organización se hace mención específica al Respeto de las condiciones laborales y de seguridad social indicando en su apartado 31.3 que *Además de la igualdad de oportunidades, se garantiza el favorecimiento del desarrollo integral de los empleados y colaboradores tanto en el aspecto profesional como en el personal ofreciéndose la formación y las herramientas necesarias para el desempeño de la actividad*.

CONCLUSIÓN 24

En lo que respecta al análisis cuantitativo de las promociones acontecidas en el periodo de referencia, mencionar que **han tenido dos promociones con cambio de categoría, afectando a un hombre y una mujer**. Antes estos datos no es posible extraer conclusiones respecto a la existencia de brechas entre mujeres y hombres.

CONCLUSIÓN 25:

Por último, los resultados obtenidos en la encuesta de igualdad ante la pregunta *A la hora de promocionar a puestos de responsabilidad la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres* la opinión de mujeres y hombres difiere mínimamente, situando la opinión de los hombres

(media 3,5 sobre 4) en el intervalo de mejora, mientras que **las mujeres** (media 3,6 sobre 4) **perciben igualdad a la hora de promocionar a puestos de responsabilidad la empresa.**

Ante la pregunta *El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre* ponen de manifiesto que **hombres y mujeres consideran que la empresa les ofrece las mismas oportunidades de promocionar** (medias iguales o superiores a 3,6 sobre 4). No obstante se han recibido sugerencias de mejora al respecto que se tendrán en consideración en la elaboración del Plan de Igualdad.

4.3.5. Condiciones de trabajo

CONCLUSIÓN 26:

Analizando el **índice de distribución, la presencia de mujeres es mayoritaria en todas las modalidades de contratación aplicadas en la empresa**, salvo en el caso de las personas en prácticas a jornada completa en la que únicamente se han contratado 2 hombres.

La modalidad de contratación predominante es indefinida englobando al 70,18% de los hombres y al 68,77% de las mujeres según el **índice de concentración**. No obstante, dentro de esta modalidad indefinida, **entre las mujeres el porcentaje de aquellas que tienen jornada parcial (7,61%) es superior al de los hombres (4,39%).**

En lo que respecta a la contratación temporal, también atendiendo al índice de concentración y a la totalidad de **contrataciones temporales**, no existen diferencias entre mujeres y hombres, pero en este caso **la contratación a tiempo parcial es algo superior entre los hombres (7,02%) que entre las mujeres (4,72%).**

CONCLUSIÓN 27

Las situaciones de **Teletrabajo** en la empresa son situaciones excepcionales, no obstante en el *Artículo 32. Trabajo a distancia* se regulan estas condiciones.

Aunque en la encuesta de igualdad no se plantea ninguna pregunta sobre el teletrabajo, pero en las preguntas abiertas se han recogido sugerencias para fomentar la flexibilidad, el teletrabajo.

CONCLUSIÓN 28:

Respecto a la desconexión digital la empresa dispone de un protocolo que responde a lo dispuesto en el **Artículo 88 Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral** de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*; y además, en el Código de Conducta se hace una mención específica a la necesidad de respetar los tiempos de descanso, vacaciones y vida personal y familiar de empleados y colaboradores evitando las comunicación telefónicas o mensajes digitales relacionados con el trabajo, salvo circunstancias de fuerza mayor o excepcionales.

CONCLUSIÓN 29:

Analizando la distribución del personal en función de la antigüedad en base al **índice de concentración, tanto entre las mujeres (53,54%) como entre los hombres (51,75%) predominan las personas con menos de 3 años de antigüedad**

Si bien es cierto que entre los hombres (22,81%) el porcentaje de **aquellos que llevan más de 20 años** en la empresa es ligeramente superior al de las mujeres (18,37%), en ambos casos **es el segundo intervalo más representado**, además, teniendo en consideración **la antigüedad media**, esta es ligeramente superior en el caso de los hombres (10 años) que de las mujeres (9 años) con el mismo rango (menos de

1 año-49 años) por lo que teniendo en cuenta lo expuesto, se considera que no se detectan diferencias relevantes en cuanto a estabilidad en el empleo en función del sexo.

4.3.6. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

CONCLUSIÓN 30:

En los respectivos convenios de aplicación en la empresa se detallan con precisión los permisos (retribuidos y no retribuidos) a los que puede acogerse en personal, no obstante, la valoración de la pregunta *La empresa informa sobre las medidas disponibles para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral* revela que **este es un aspecto que se debe mejorar**, pues las valoraciones medias obtenidas se encuentra en el intervalo rojo siendo en el caso de las mujeres 2,6 y en el de los hombres 2,9 sobre una escala de 4.

CONCLUSIÓN 31:

Analizando **los permisos disfrutados en este periodo**, se destaca el disfrute del permiso de *20 horas anuales para consultas médicas o tutorías escolares*, siendo el más disfrutado tanto por parte de las mujeres como de los hombres.

Se detectan diferencias relevantes entre mujeres y hombres en el caso del permiso para *Consultas/pruebas médicas de hijos o parientes hasta 1º grado*, el cual solo lo han disfrutado mujeres., siendo el segundo permiso más disfrutado entre ellas.

Otros permisos relacionados con cuidados de familiares enfermos (Hospitalización, enfermedad grave, accidente grave o fallecimiento e Intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta segundo grado) ocupan el tercer y cuarto lugar entre las mujeres siendo muy pocos los hombres que los han disfrutado.

CONCLUSIÓN 32:

Analizando las valoraciones medias obtenidas en la pregunta *La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tanto por parte de las mujeres como de los hombres (potencia la corresponsabilidad)* no se detectan diferencias entre la valoración de las mujeres y de los hombres (media 3 sobre 4) **por lo que se considera que es un aspecto a mejorar en el Plan de Igualdad.**

En lo que respecta a la pregunta *Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponibles en la empresa superan las establecidas por la ley*, también se detecta necesidad de mejora, siendo la valoración media de mujeres y hombres 2,8 sobre 4.

Entre las *demandas recogidas se menciona mayor flexibilidad horaria, teletrabajo teniendo en consideración las posibilidades de conciliación según el área de trabajo.*

CONCLUSIÓN 33:

Analizando **las responsabilidades familiares** en base al **índice de concentración**, tanto entre las mujeres como entre los hombres **predominan las personas sin hijos/as menores de 25 años** (65% de los hombres y 57% de las mujeres). Entre quienes tienen hijos/as predominan quienes tienen uno o dos hijos/as siendo solo el 3% de las mujeres quienes tienen 3 o más hijos/as.

Se considera interesante que desde el Plan de Igualdad se aborden medidas que permitan profundizar en el conocimiento de las responsabilidades familiares con vistas a prever y dimensionar necesidades de conciliación relacionadas con los cuidados.

4.3.7. Infrarrepresentación femenina

CONCLUSIÓN 33:

Nos encontramos ante una **empresa altamente feminizada, en la que el 77% de la plantilla son mujeres**, siendo una **característica propia del sector** de actividad al que pertenece. En este caso la feminización se mantiene en todas las áreas o departamentos, salvo en el área Servicios generales y Comunicación que están masculinizadas y las áreas de Diseño e Innovación Educativa, Marketing y delegaciones Península en las que hay equidad.

CONCLUSIÓN 34:

Si analizamos el índice de concentración, se destaca que tanto mujeres como hombres se concentran principalmente en **Delegaciones Canarias**, siendo ligeramente superior esta concentración entre los hombres (39,47%) que entre las mujeres (35,96%).

No obstante, en el caso de **Diseño e Innovación Educativa**, a pesar de ser un departamento con una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, el índice de concentración nos indica que **entre los hombres la concentración en este departamento (13,16%) es notablemente mayor que la de las mujeres (4,99%)** a pesar de ser más mujeres en números absolutos. Lo mismo sucede en **Servicios Generales**, donde la concentración de hombres (7,89%) es notablemente superior a la de las mujeres (0,79%)

En los departamentos de **Menores y Familia** y **Proyectos y Cooperación Internacional**, sucede lo contrario, **entre las mujeres la concentración es mayor que entre los hombres en ambos casos**. Esta misma situación, aunque con porcentajes inferiores se repite en **Delegación Galicia**.

CONCLUSIÓN 35:

En relación con la infrarrepresentación femenina, en los cuestionarios de igualdad dirigidos a la RLPT y a DJ, se incluyó la pregunta **¿Qué dificultades encuentras para que en Radio ECCA se alcance una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla?** en líneas generales no se identifican dificultades, pero sí se reconoce que se trata de un sector muy feminizado, por eso se considera que la sociedad debería trabajar con el colectivo masculino para motivarles hacia vocaciones asistenciales y con el colectivo femenino para que accedan más a puestos de trabajo físico, a puestos técnicos y de ingeniería.

CONCLUSIÓN 36:

Analizando la plantilla en función de **la edad**, no se detectan diferencias relevantes entre mujeres y hombres, siendo las edades medias muy similares (**hombres: 43,12 años; Mujeres: 42,96 años**). Esta media de edad debe considerarse relevante en lo que respecta a la proyección profesional dentro de la entidad.

Analizando el índice de distribución, la presencia de mujeres y hombres en **todos los intervalos de edad presenta un índice de feminización muy similar al de la plantilla en general**, siendo entre el 20% y 26% en el caso de los hombres y entre el 73% y 80% en el caso de las mujeres.

En lo que respecta al **índice de concentración** Puede afirmarse que en **ambos sexos más del 50% se concentran entre los 26 y 45 años (54,4% de los hombres y el 54,3% de las mujeres)**, debiéndose considerar esta condición como un **factor relevante en cuanto a necesidades de conciliación para el cuidado de menores**; igualmente, y con vistas a la conciliación y corresponsabilidad **se destaca que cerca del 43% de hombres y mujeres superan los 46 años de edad, lo que debe tenerse en consideración a la hora de valorar las necesidades conciliación por cuidado de personas mayores** en situación de dependencia.

CONCLUSIÓN 37:

Analizando la plantilla en función del **nivel académico**, y según el **índice de distribución** cabe destacar que **los únicos niveles masculinizados son Graduado Escolar y Educación Secundaria**; se pueden considerar en **equidad** los niveles de **Formación Profesional 1** (personal con esta titulación del sistema educativo anterior) e **Ingeniería superior**. En el resto de niveles están feminizados.

Analizando el **índice de concentración**, las diferencias más relevantes se encuentran en los niveles de **Grado**, donde la concentración de mujeres (22%) es superior a la de los hombres (11%) y en el nivel de **Máster** en el que sucede lo contrario, la concentración de los hombres (25%) es superior a la de las mujeres (14%).

4.3.8. Retribuciones y Auditoría Salarial

CONCLUSIÓN 38:

Atendiendo a la **totalidad de la plantilla** cabe afirmar que en base a los promedios **no se detectan brechas salariales superiores al 25% entre mujeres y hombres** en lo que respecta al **Salario Base, Total Salario Efectivo y Total Retribuciones**, tanto en lo efectivamente cobrado como en las retribuciones equiparadas, siendo la brecha más baja en el Salario Base Equiparado (2%) y la máxima en lo Complementos Salariales efectivamente cobrados (22%) que se reduce al 18% tras la equiparación, siendo **la resultante final en el Total retribuciones equiparadas una brecha del 9%**.

CONCLUSIÓN 39:

No sucede lo mismo en el caso de **los complementos extrasalariales en los que sí se supera el 25%, alcanzando el 45% tras la equiparación**. En el caso de estos complementos la Mediana es 0 en todos ellos, lo que indica que son percibidos por menos del 50% de la plantilla. Esta brechas se explica por los complementos **Dietas y Kilometraje**, percibidos puntualmente por algunas personas cuyos puestos conllevan desplazamientos, y por los complementos de **Enfermedad y Accidente a cargo de INSS** sobre cuyas cantidades la empresa no tiene decisión.

CONCLUSIÓN 40:

Analizando las brechas en función de los **Grupos profesionales** se detectan brechas superiores al 25% en el salario base equiparado en los Grupos 03, 07, 13 y 14 (las cuales se han ido explicando a lo largo del informe) **no ocurriendo lo mismo en la comparación salarial en base a las escalas según valor de puesto**, pero Independientemente de estos resultados se considera necesario repetir la valoración de puestos, lo que también debe ser prioritario es revisar las agrupaciones realizadas según los diferentes grupos de los convenios de aplicación.

CONCLUSIÓN 41:

Las brechas detectadas en los complemento salariales responden a causas objetivas asociadas con la **Antigüedad**, complementos asociados a condiciones concretas de determinados puestos (plus residencia), aplicación en un caso del **Convenio COPE** (90004283011981) que genera brecha en los complementos **Paga Beneficio y Paga patrón**, y los casos en los que se **Otros Complementos**, correspondientes a gratificaciones que puntualmente se asignaron hace muchos años, teniendo todas las personas que lo perciben 20 años de antigüedad como mínimo.

CONCLUSIÓN 42:

Analizando las valoraciones medias obtenidas en la pregunta *La retribución se establece desde criterios objetivos garantizando la igualdad entre mujeres y hombres* no se detectan diferencias entre la valoración de las mujeres y de los hombres (media 3,7 sobre 4) **siendo éste un aspecto en el que se percibe igualdad**.

4.3.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

CONCLUSIÓN 43:

Se destaca como punto fuerte en el documento de Evaluación de Riesgos Laborales, en el apartado de Riesgos Psicosociales se hace mención específica a la no observación de situaciones de Acoso Sexual y se incluye como propuesta de MEDIDA PREVENTIVA/CORRECTIVA: Realizar e implantar un procedimiento para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo indicando como **CRITERIO LEGAL/TÉCNICO el RD 901/2020 de 13 de octubre. Dicho protocolo se ha elaborado y aprobado durante el proceso de realización del presente diagnóstico de igualdad.**

CONCLUSIÓN 44:

En el **Convenio colectivo de la empresa Radio Ecca, Fundación Canaria**, en el Artículo 84 se tipifican las faltas en función de la gravedad y cabe mencionar que en el apartado de **Faltas muy graves** se mencionan *las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro de trabajo; Acciones que vulneren la intimidad física o psicológica del alumnado; Mantener relaciones afectivas o sexuales con el alumnado menor de edad*, pero no se hace mención específica como falta muy grave al acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

CONCLUSIÓN 45:

Por último, los resultados de la encuesta en las preguntas *La empresa informa de los pasos a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo* y *En caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo, sabría dónde acudir* se detectan diferencias entre la valoración de **las mujeres** (media 2,9 sobre 4), quienes **consideran que es un aspecto sobre el que se precisa intervención** y la valoración de **los hombres** (media 3,4 sobre 4) que **consideran que es mejorable**.

4.3.10. Salud Laboral desde la perspectiva de género

CONCLUSIÓN 46:

En lo que respecta al tratamiento de las situaciones de **embarazo y/o lactancia** se pone en valor que para cada puesto de trabajo se especifican los riesgos en estas situaciones y de manera general y con amplia información se incluye el anexo ***Criterios para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz (parto reciente) o en periodo de lactancia.*** Además, La empresa dispone de un **Protocolo Protección durante el embarazo** en el que se incluye información específica para las mujeres en situación de embarazo o lactancia.

Aunque se considera que el periodo analizado es insuficiente para realizar un análisis concluyente, **sí se considera necesario que estas diferencias detectadas se tengan en consideración para incluir medidas en la gestión de la salud laboral que contemplen la perspectiva de género.**

CONCLUSIÓN 47:

Analizando las bajas temporales y las causas que las ocasionan, la principal causa de baja temporal, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres son la debidas a **enfermedad común, afectando al 28,1% de la plantilla femenina frente al 20,7% de la masculina**. En segundo lugar, y **también afectando en mayor medida a las mujeres** (2,1% del total de mujeres) que a los hombres (9,9% del total de hombres) se encuentran las bajas **por accidente laboral**. No obstante, se considera que el periodo analizado es insuficiente para realizar un análisis concluyente, sí se considera necesario que estas diferencias detectadas se tengan en consideración para incluir medidas en la gestión de la salud laboral que contemplen la perspectiva de género.

CONCLUSIÓN 48:

En lo que respecta al tratamiento de las situaciones de **embarazo y/o lactancia** se especifica para cada puesto los riesgos específicos en estas situaciones, y de manera general y con amplia información se incluye el anexo ***Criterios para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz (parto reciente) o en periodo de lactancia.***

CONCLUSIÓN 49:

En el **VII Convenio de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos en su artículo 78**, y en el **Artículo 66 Seguridad en el trabajo Convenio colectivo de la empresa Radio Ecca, Fundación Canaria**, se expone que *Radio ECCA, Fundación Canaria y su personal, cumplirán las disposiciones sobre seguridad en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), así como sus normas de desarrollo, pero no se entra en detalles que especifiquen las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales ante situaciones de embarazo y lactancia.*

CONCLUSIÓN 50:

La empresa dispone de un **Protocolo Protección durante el embarazo** en el que se incluye información específica para las mujeres en situación de embarazo o lactancia. El protocolo se activa una vez que la trabajadora ha comunicado su estado a su responsable, quien debe comunicarlo al Área de Personas para que hagan llegar a la trabajadora el **anexo de Comunicación de situación de embarazo o lactancia** (este anexo se incluye en el Plan de Prevención que recibe cada trabajador/a en el momento de incorporarse a la empresa).

Además, **en este documento se incluyen las medidas de conciliación y corresponsabilidad específicas para la Protección durante el embarazo y la lactancia** según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y los convenios de aplicación en la empresa y un apartado de recomendaciones generales a adoptar en caso de embarazo/lactancia.

CONCLUSIÓN 51:

La principal causa de baja temporal, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres son las debidas **a enfermedad común, afectando al 28,1% de la plantilla femenina frente al 20,7% de la masculina**. En segundo lugar, y **también afectando en mayor medida a las mujeres** (2,1% del total de mujeres) que a los hombres (9,9% del total de hombres) se encuentran las bajas **por accidente laboral**. Aunque se considera que el periodo analizado es insuficiente para realizar un análisis concluyente, sí se considera necesario que estas diferencias detectadas se tengan en consideración para incluir medidas en la gestión de la salud laboral que contemplen la perspectiva de género.

4.3.11. Lenguaje, Comunicación e imagen empresarial

CONCLUSIÓN 52:

Analizando **el lenguaje utilizado en la documentación de la empresa, se concluye que éste es un lenguaje inclusivo y carente de estereotipos de género.**

CONCLUSIÓN 53:

La política de comunicación de la empresa (correos corporativos, Outlook, etc.) garantiza la difusión de **todo tipo de comunicados por vías oficialmente definidas**, lo que favorece la correcta difusión de comunicados entre todas las personas destinatarias.

CONCLUSIÓN 54:

Las valoraciones medias obtenidas en las preguntas de la encuesta relacionadas con el principio de igualdad en la empresa (*En la empresa hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres forma parte de la filosofía y*

cultura de la empresa) se reconoce el compromiso de la empresa y la sensibilidad por parte de la dirección con la igualdad de oportunidades, además de obtenerse medias comprendidas entre el 3,6 y 3,7 sobre 4, tanto por parte de las mujeres como de los hombres.

CONCLUSIÓN 55:

No obstante, de los resultados de la encuesta ante la pregunta *La empresa ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* se desprende que las mujeres consideran que esta información se debe mejorar, pues, aunque la valoración media es 3,2 sobre 4, por lo que se considera un aspecto a mejorar.

4.3.12. Violencia de género

CONCLUSIÓN 56:

Hasta la fecha no se han detectado casos entre las mujeres de la empresa y durante el proceso de elaboración del plan se ha revisado por parte de la Comisión Negociadora el Protocolo de protección integral contra la violencia de género.

CONCLUSIÓN 57:

Ante la pregunta *Conozco lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género para favorecer el empleo y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género* incluida en la encuesta de igualdad, **el 50% de los hombres afirma tener conocimiento de la Ley pero no de su contenido**, mientras que **entre las mujeres el 53,61% afirma tener conocimiento de parte de su contenido**. Se considera por tanto necesario que en el Plan de Igualdad se incluyan medidas de sensibilización, información y formación al respecto.

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA: RESULTADOS, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

La Auditoría Retributiva se ha realizado atendiendo a la plantilla de trabajadores y trabajadoras vinculados a la empresa desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023.

Las herramientas utilizadas han sido:

- Aplicación del Instituto de las Mujeres para la **Valoración de Puestos** (versión publicada en abril de 2022)
- Aplicación del Instituto de las Mujeres para la realización del **Registro Retributivo** (versión publicada en noviembre de 2021) a la que se han añadido diferentes hojas para el cálculo de promedios y medianas atendiendo a otras agrupaciones de interés que la herramienta no facilita.

Para la realización del análisis retributivo se han tenido en consideración los siguientes criterios de agrupación:

- Grupos Profesionales
- Agrupaciones según Puesto y Valor de Puesto

La fórmula para el cálculo de las brechas salariales se aplica la siguiente fórmula

$$Brecha = \frac{\text{Promedio percibido hombres} - \text{Promedio percibido mujeres}}{\text{Promedio percibido hombres}} \times 100$$

- Las cantidades positivas indican que la brecha es a favor de los hombres
- Las cantidades negativas indican que la brecha es a favor de las mujeres

Grupos Profesionales

Actualmente en la empresa se aplican dos convenios diferentes:

- **Convenio colectivo de la empresa Radio Ecca, Fundación Canaria** (código de convenio: 90102952012018).
- **VII Convenio de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos** (código de convenio: 99008725011994).

Cabe aclarar que actualmente hay dos puestos (Titulado/a medio y Técnico/a de control y sonido) en los que se continúa aplicando el **Convenio COPE** (90004283011981), **siendo en ambos casos hombres** (2% sobre el total de la plantilla masculina y el 0,4% sobre el total de la plantilla), por lo que **no se incluyen tablas desagregando por sexos y grupos el personal que se encuentra bajo la aplicación de este convenio.**

Ante esta situación y dada la diversidad de agrupaciones existentes entre todos ellos, se ha optado por crear una agrupación única con vistas a la realización del Registro Retributivo y a unificar criterios para analizar la clasificación profesional. Esta agrupación define los 16 grupos que se exponen en la siguiente tabla.

Grupo Profesional R retributivo	Puesto	Grupo según convenio	Categorías según convenio	Convenio	
GRUPO 01	Dirección General	Grupo 1	Docente 2º ciclo secundaria - isla mayor	9900872501199 4	
	Dirección Gerente				
GRUPO 02	Subdirección Educativa	Grupo 1	Docente 2º ciclo secundaria - isla mayor	9900872501199 4	
	Subdirección de Acción Social	Grupo 4	Titulado/a superior - isla mayor		
GRUPO 03	Jefatura de Comunicación	Grupo 1	Docente 2º ciclo secundaria - isla mayor	9900872501199 4	
	Jefatura de Gestión Académica				
	Jefatura de Diseño e Innovación Educativa				
	Jefatura de Delegaciones Canarias				
	Jefatura de Personas e Identidad Institucional	Grupo 4	Titulado/a superior - isla mayor		
	Jefatura de Menores y Familia		Titulados/as medios - isla mayor		
	Jefatura de Marketing	Grupo 7	Titulado/a superior en comunicación		
	Jefatura de Administración		Jefatura de Administración		
	Jefatura de Proyectos y Cooperación Internacional		Jefatura de Proyectos y Cooperación Internacional		
	Jefatura de Servicios Generales		Coordinador/a de operaciones		
	Jefatura de Delegaciones Península	Grupo 2	Coordinador/a de actividades de proyectos		9010295201201 8
	Jefatura de Imprenta y Mantenimiento	Grupo IV	Titulado/a medio		9000428301198 1
GRUPO 04	Delegado/a Canarias	Grupo 1	Docente 1er ciclo secundaria - isla mayor	9900872501199 4	
			Docente 2º ciclo secundaria - isla menor		
			Docente educación primaria - isla mayor		
			Docente educación primaria - isla menor		
		Grupo 4	Titulados/as medios - isla menor		
		Grupo 7	Delegado/a - Titulado/a superior - isla menor		
Delegado/a - Titulado/a medio - isla mayor					

Grupo Profesional R retributivo	Puesto	Grupo según convenio	Categorías según convenio	Convenio
	Delegado/a península	Grupo 2	Coordinador/a de actividades de proyectos	90102952012018
GRUPO 05	Coordinador/a de equipos	Grupo 1	Docente 2º ciclo secundaria - isla mayor	99008725011994
GRUPO 06	Coordinador/a de proyectos	Grupo 4	Titulado/a superior - isla mayor	99008725011994
		Grupo 5	Coordinador/a de actividades de proyectos	90102952012018
		Grupo 2		
GRUPO 07	Coordinador/a de redes y programas	Grupo 2	Coordinador/a de actividades de proyectos	90102952012018
		Grupo 4	Titulados/as medios - isla mayor	99008725011994
		Grupo 5	Técnico/a de proyectos y de gestión - isla mayor	
GRUPO 08	Docente bachillerato Canarias	Grupo 1	Docente bachillerato sin concierto - isla mayor	99008725011994
	Docente titulado superior Canarias - no concertado		Docente bachillerato sin concierto - isla menor	
			Docente Titulado Superior sin concierto - isla mayor	
			Docente Titulado Superior sin concierto - isla menor	
	Docente ciclo formativo		Docente ciclo formativo sin concierto	
	Docente 2º ciclo secundaria		Docente 2º ciclo secundaria - isla mayor	
			Docente 2º ciclo secundaria - isla menor	
	Docente 1er ciclo secundaria		Docente 1er ciclo secundaria - isla mayor	
			Docente 1er ciclo secundaria - isla menor	
Docente Primaria	Docente educación primaria - isla mayor			

Grupo Profesional R retributivo	Puesto	Grupo según convenio	Categorías según convenio	Convenio	
			Docente educación primaria - isla menor	90102952012018	
			Docente bachillerato Península		Titulado/a superior/grados equivalentes
			Docente titulado/a superior península		Titulado/a superior/grados equivalentes
			Docente titulado/a medio península		Titulado/a medio/grados equivalentes
GRUPO 09	Técnico/a de proyectos y de gestión	Grupo 4	Titulados/as medios - isla mayor	99008725011994	
			Titulados/as medios - isla menor		
		Grupo 5	Técnico/a de proyectos y de gestión - isla mayor		
			Técnico/a de proyectos y de gestión - isla menor		
		Grupo 2	Técnico/a de proyectos y de gestión		90102952012018
GRUPO 10	Referente familiar	Grupo 2	Técnico/a de proyectos y de gestión	90102952012018	
		Grupo 4	Titulados/as medios - isla mayor	99008725011994	
			Titulados/as medios - isla menor		
		Grupo 5	Técnico/a de proyectos y de gestión - isla mayor		
GRUPO 11	Instructor/a de actividades	Grupo 2	Instructor/a de actividades	90102952012018	
	Instructor/a de actividades de Menores y Familia (antes profesor/a de actividades)				
	Instructor/a de actividades de Menores y Familia (antes profesor/a de actividades)	Grupo 5		99008725011994	
GRUPO 12	Responsable de Marketing	Grupo 6	Titulado/a superior en comunicación	99008725011994	
	Auxiliar en comunicación		Auxiliar en comunicación		

Grupo Profesional R retributivo	Puesto	Grupo según convenio	Categorías según convenio	Convenio
GRUPO 13	Titulado/a superior en comunicación	Grupo 4	Titulado/a superior - isla mayor	9900872501199 4
	Técnico/a de control	Grupo 3	Oficial de 1º de Oficios	9000428301198 1
		Grupo IV	Técnico/a de control y sonido	
GRUPO 14	Ingeniero/a IT	Grupo 4	Titulados/as medios - isla mayor	9900872501199 4
	Técnico/a IT	Grupo 3	Técnico/a de soporte de asistencia de nivel 3	
			Oficial de 1ª de Oficios	
GRUPO 15	Diseñador/a gráfico de imprenta	Grupo 2	Jefe/a de negociado	9900872501199 4
	Diseñador/a gráfico	Grupo 3	Diseñador/a gráfico	
	Oficial de Imprenta y Mantenimiento		Oficial de 2ª de oficios	
GRUPO 16	Técnico/a de Recursos Humanos	Grupo 2	Técnico/a de Recursos Humanos	9900872501199 4
	Técnico/a de Administración	Grupo 4	Titulados/as medios - isla mayor	9010295201201 8
	Gestor/a Administrativo/a de la delegación	Grupo 4	Gestor/a administrativo/a de la Delegación	
	Administrativo/a de Administración	Grupo 2	Oficial contable	9900872501199 4
		Grupo 2	Administrativo/a	
	Administrativo/a de Delegaciones	Grupo 2	Oficial contable	9010295201201 8
		Grupo 4	Administrativo/a	
	Administrativo/a de Gestión Académica	Grupo 2	Oficial contable	9900872501199 4
	Administrativo/a de Menores y Familia		Oficial contable	9900872501199 4
	Auxiliar administrativo/a de Personas e Identidad Institucional		Auxiliar administrativo/a	
	Auxiliar administrativo/a de Administración	Auxiliar administrativo/a		
	Auxiliar administrativo/a de Delegaciones	Grupo 4	Auxiliar administrativo/a	9010295201201 8
	Auxiliar administrativo/a de Gestión Académica	Grupo 2	Auxiliar administrativo/a	9900872501199 4
			Auxiliar administrativo/a	
Auxiliar administrativo/a de Acción Social	Grupo 2	Auxiliar administrativo/a	9010295201201 8	
Auxiliar administrativo/a de Menores y Familia	Grupo 4	Auxiliar administrativo/a		

Grupo Profesional R retributivo	Puesto	Grupo según convenio	Categorías según convenio	Convenio
	Secretaria de Dirección	Grupo 2	Auxiliar administrativo/a	9900872501199 4
	Recepcionista/Telefonista		Recepcionista/Telefonista	

Agrupaciones según Puesto y Valor de puesto

La herramienta de valoración de puestos del Ministerio **organiza automáticamente los puestos** en 10 agrupaciones en base a su puntuación obtenida partir de la valoración realizada. En este caso los puestos han quedado **agrupados en seis escalas siendo los puestos de la agrupación 1 los de menor puntuación y los de la agrupación 8 los de mayor puntuación.**

En el registro retributivo, para que se puedan aplicar las fórmulas para el cálculo de las brechas en base al valor del puesto, se debe especificar la agrupación a la que pertenece el puesto nombrándola como Escala 01, Escala 02 y así sucesivamente. En este caso se ha respetado el orden de la agrupación con el de la escala asignada en la herramienta. Por tanto, la Escala 07 corresponde a los puestos de mayor puntuación y la Escala 01 a los de menor.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	Dirección General (652)
Agrupación 7	Jefatura de Proyectos y Cooperación Internacional (637)
	Dirección Gerente (632)
	Subdirección de Acción Social (602)
	Subdirección Educativa (597)
	Jefatura de Menores y Familia (577)
	Jefatura de Servicios Generales (577)
	Jefatura de Personas e Identidad Institucional (572)
Agrupación 6	Jefatura de Administración (563)
	Jefatura de Delegaciones Península (544)
	Jefatura de Gestión Académica (514)
	Jefatura de Delegaciones Canarias (513)
	Delegado/a Canarias (512)
	Delegado/a península (512)
Agrupación 5	Coordinador/a de redes y programas (509)
	Jefatura de Comunicación (483)
	Jefatura de Diseño e Innovación Educativa (474)
	Instructor/a de actividades de Menores y Familia (468)
	Jefatura de Marketing (467)
	Coordinador/a de proyectos (460)
	Instructor/a de actividades (451)
	Técnico/a de Recursos Humanos (451)
	Referente familiar (449)
	Docente bachillerato Canarias (444)
	Docente 2º ciclo secundaria (444)
	Docente 1er ciclo secundaria (444)
Docente titulado/a superior península(444)	
Docente bachillerato Península (441)	

Agrupaciones	Puesto + Puntos
	Jefatura de Imprenta y Mantenimiento (433)
	Docente Primaria (415)
	Docente titulado/a medio península (415)
	Docente titulado superior Canarias - no concertado (415)
	Docente ciclo formativo (415)
	Técnico/a de proyectos y de gestión (403)
Agrupación 4	Responsable de Marketing (394)
	Ingeniero/a IT (394)
	Técnico/a de Administración (394)
	Técnico/a IT (357)
	Coordinador/a de equipos (346)
	Administrativo/a de Menores y Familia (328)
	Titulado/a superior en comunicación (320)
	Gestor/a Administrativo/a de la delegación (320)
Agrupación 3	Administrativo/a de Administración (320)
	Diseñador/a gráfico de imprenta (299)
	Auxiliar en comunicación (298)
	Auxiliar administrativo/a de Personas e Identidad Institucional (RRHH) (291)
	Administrativo/a de Gestión Académica (288)
	Diseñador/a gráfico (287)
	Administrativo/a de Delegaciones (281)
	Secretaria de Dirección (280)
Agrupación 2	Técnico/a de control (273)
	Auxiliar administrativo/a de Acción Social (238)
	Auxiliar administrativo/a de Delegaciones (237)
	Auxiliar administrativo/a Menores y Familia (231)
	Auxiliar administrativo/a de Administración (223)
	Auxiliar administrativo/a de Gestión Académica (218)
Agrupación 1	Recepcionista/Telefonista (201)
	Oficial de Imprenta y Mantenimiento (184)

En este caso, en la herramienta de valoración de puestos se ha indicado el número de mujeres y hombres contabilizados en el Registro Retributivo, conforme se refleja en la siguiente tabla:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Dirección General	0	1	Masculinizada
Dirección Gerente	1	0	Feminizada
Subdirección Educativa	1	0	Feminizada
Subdirección de Acción Social	1	0	Feminizada
Jefatura de Comunicación	0	1	Masculinizada
Jefatura de Gestión Académica	1	0	Feminizada
Jefatura de Diseño e Innovación Educativa	0	1	Masculinizada
Jefatura de Delegaciones Canarias	2	0	Feminizada
Jefatura de Personas e Identidad Institucional	1	0	Feminizada
Jefatura de Menores y Familia	1	0	Feminizada
Jefatura de Marketing	1	0	Feminizada
Jefatura de Administración	1	0	Feminizada
Jefatura de Proyectos y Cooperación Internacional	0	1	Masculinizada
Jefatura de Servicios Generales	1	0	Feminizada
Jefatura de Delegaciones Península	1	0	Feminizada
Jefatura de Imprenta y Mantenimiento	0	1	Masculinizada
Delegado/a Canarias	5	2	Feminizada
Delegado/a península	5	4	Equilibrada
Coordinador/a de equipos	1	0	Feminizada
Coordinador/a de proyectos	5	3	Feminizada
Coordinador/a de redes y programas	6	1	Feminizada
Docente bachillerato Canarias	6	4	Equilibrada
Docente titulado superior Canarias - no concertado	0	2	Masculinizada
Docente ciclo formativo	3	2	Equilibrada
Docente 2º ciclo secundaria	44	13	Feminizada
Docente 1er ciclo secundaria	27	17	Feminizada
Docente Primaria	53	16	Feminizada
Docente bachillerato Península	5	1	Feminizada
Docente titulado/a superior península	3	0	Feminizada
Docente titulado/a medio península	6	1	Feminizada
Técnico/a de proyectos y de gestión	71	17	Feminizada
Referente familiar	13	2	Feminizada
Instructor/a de actividades	87	8	Feminizada
Instructor/a de actividades de Menores y Familia (antes profesor/a de actividades)	15	2	Feminizada
Responsable de Marketing	1	0	Feminizada
Auxiliar en comunicación	1	0	Feminizada
Titulado/a superior en comunicación	1	1	Equilibrada
Técnico/a de control	0	2	Masculinizada

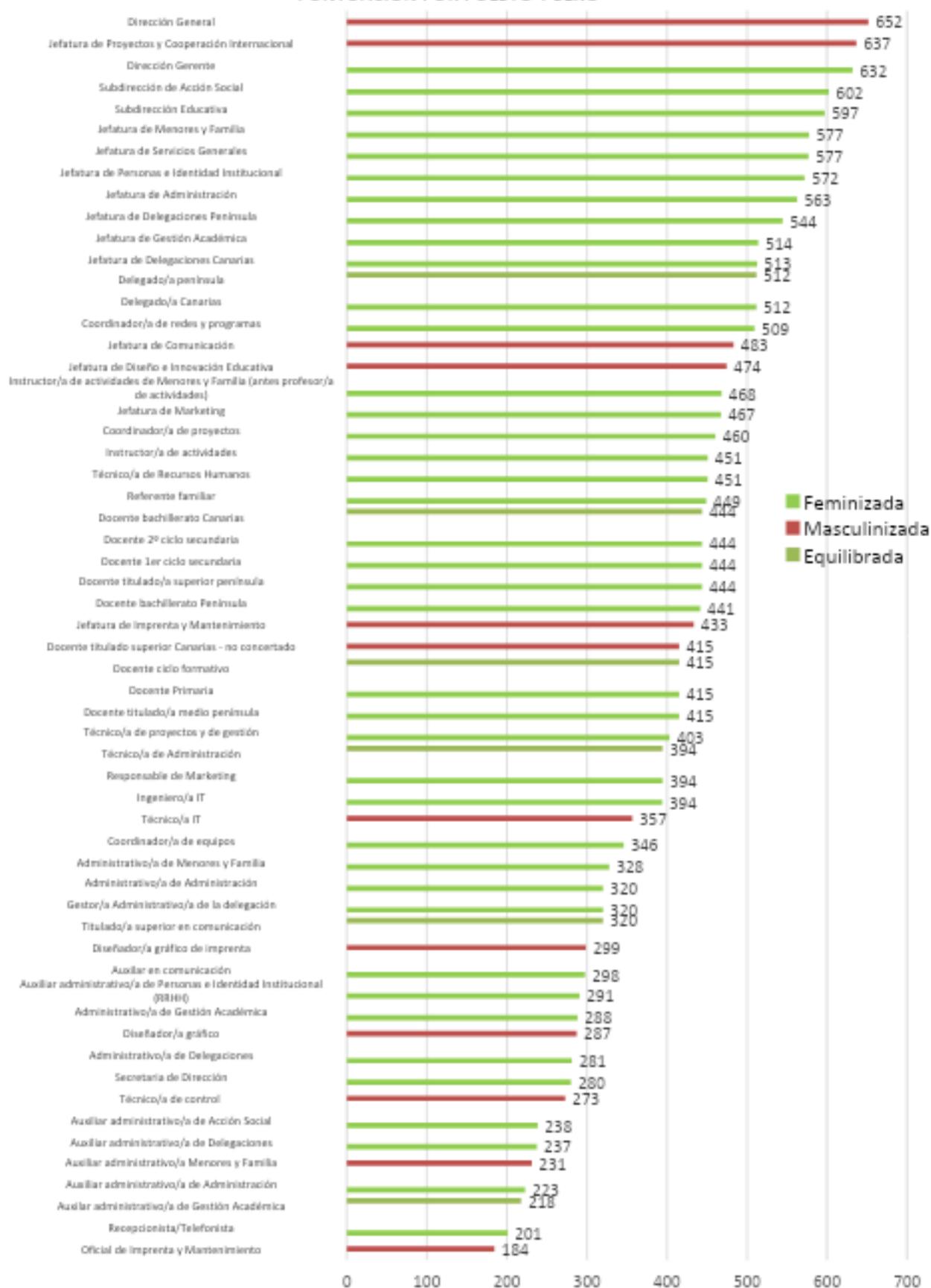
Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Ingeniero/a IT	2	0	Feminizada
Técnico/a IT	0	3	Masculinizada
Diseñador/a gráfico de imprenta	0	1	Masculinizada
Diseñador/a gráfico	0	1	Masculinizada
Oficial de Imprenta y Mantenimiento	0	4	Masculinizada
Técnico/a de Recursos Humanos	3	0	Feminizada
Técnico/a de Administración	1	1	Equilibrada
Gestor/a Administrativo/a de la delegación	3	0	Feminizada
Administrativo/a de Administración	2	1	Feminizada
Administrativo/a de Delegaciones	6	1	Feminizada
Administrativo/a de Gestión Académica	4	0	Feminizada
Administrativo/a de Menores y Familia	2	0	Feminizada
Auxiliar administrativo/a de Personas e Identidad Institucional (RRHH)	2	0	Feminizada
Auxiliar administrativo/a de Administración	1	0	Feminizada
Auxiliar administrativo/a de Delegaciones	13	2	Feminizada
Auxiliar administrativo/a de Gestión Académica	1	1	Equilibrada
Auxiliar administrativo/a de Acción Social	3	0	Feminizada
Auxiliar administrativo/a Menores y Familia	0	1	Masculinizada
Secretaria de Dirección	1	0	Feminizada
Recepcionista/Telefonista	2	0	Feminizada

Análisis con perspectiva de género

A partir de esta tabla se ha generado un gráfico con **los puestos ordenados de mayor a menor puntuación**, indicando en cada caso si se trata de un puesto con **presencia equilibrada de mujeres y hombres o si, por el contrario, está feminizado o masculinizado**.

En el gráfico puede apreciarse la feminización de la plantilla apreciándose que entre los puestos de mayor puntuación, correspondientes a la las agrupaciones 8 y 7 según la valoración de puestos, tan solo 2 de los de los 9 puestos que las integran están masculinizados, por tanto cabe afirmar la ausencia de segregación vertical el perjuicio de las mujeres.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



RESULTADOS

El análisis de los resultados se presenta en base a los siguientes bloques atendiendo a los criterios de agrupación incluidos en la herramienta del Instituto de las Mujeres:

1. Resultados globales
2. Resultados por Grupos Profesionales
3. Resultados por Escalas según Valor de Puesto

Se facilitan las tablas con la información obtenida directamente de la herramienta del Instituto de las Mujeres del salario base, total complementos salariales, total salario (salario base + complementos salariales), complementos extrasalariales y total retribuciones.

Teniendo en consideración las circunstancias de la empresa en cuanto al proceso de subrogaciones de personal, hay muchas situaciones en las que no han estado la anualidad completa, por lo que las brechas en las cantidades efectivamente cobradas son más elevadas de lo normal. Por este motivo centraremos el análisis de las brechas sobre las cantidades equiparadas, aunque se aportan todas las tablas correspondientes a ambos cálculos, sobre las cantidades efectivas y sobre las equiparadas.

Las causas de todas las brechas superiores son analizadas exhaustivamente en el informe de Auditoría Retributiva. Las conclusiones han quedado reflejadas en el apartado **4.3.8. Retribuciones y Auditoría Salarial** y las medidas propuestas en el Plan de Acción se han incluido como medidas en el **Área 2: Condiciones Laborales** del Plan de Igualdad.

1. RESULTADOS GLOBALES

Atendiendo a la **totalidad de la plantilla** cabe afirmar que en base a los promedios **no se detectan brechas salariales superiores al 25% entre mujeres y hombres** en lo que respecta al **Salario Base, Total Salario Efectivo y Total Retribuciones**, tanto en lo efectivamente cobrado como en las retribuciones equiparadas, siendo la brecha más baja en el Salario Base Equiparado (2%) y la máxima en lo Complementos Salariales efectivamente cobrados (22%) que se reduce al 18% tras la equiparación, siendo **la resultante final en el Total retribuciones equiparadas una brecha del 9%**.

Ante esta reducción de brechas tras la equiparación, es evidente la incidencia que ha tenido la presencia de personas que no han permanecido en la entidad la anualidad completa, situación debida en gran parte a las situaciones de subrogación en la otra empresa. En lo que respecta a la normalización por jornadas parciales cabe destacar que el número de casos es menor.

No sucede lo mismo en el caso de **los complementos extrasalariales en los que sí se supera el 25%, alcanzando el 45% tras la equiparación**. En el caso de estos complementos la Mediana es 0 en todos ellos, lo que indica que son percibidos por menos del 50% de la plantilla. Estos complementos son: Dietas y kilometraje asociados a viajes y desplazamientos por necesidades del puesto. También se han considerado extrasalariales los complementos por Enfermedad y Accidente a cargo de INNS por lo que las brechas resultantes en estos casos no se pueden atribuir a la política salarial de la empresa. Se considera que en el caso de los complementos extrasalariales las brechas son principalmente consecuencia de estas situaciones de baja.

BRECHAS SOBRE LOS PROMEDIOS EFECTIVOS					
	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retribuciones Ef
TOTAL	12%	22%	16%	44%	17%

BRECHAS SOBRE LOS PROMEDIOS EQUIPARADOS					
	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	2%	18%	7%	45%	9%

BRECHAS SOBRE LAS MEDIANAS EFECTIVAS					
	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retribuciones Ef
TOTAL	19%	34%	25%	0%	22%

BRECHAS SOBRE LAS MEDIANAS EQUIPARADAS					
	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	1%	29%	12%	0%	13%

2. RESULTADOS POR GRUPOS PROFESIONALES

Analizando las brechas en función de los grupos profesionales cabe aclarar que en caso de los Grupos 02, 05 y 12 solo hay mujeres, y en el caso del Grupo 15 solo hay hombres, por lo que en estos casos no es posible identificar brecha de género.

Analizando el total de **Total retribuciones**, una vez realizada la equiparación, nos encontramos con solo dos Grupos en los que la brecha supera el 25%, Grupo 07 (brecha 43%) y Grupo 14 (brecha -60%).

BRECHAS SOBRE LOS PROMEDIOS EFECTIVOS					
	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retribuciones Ef
GRUPO 01	73%	51%	62%	0%	45%
GRUPO 02	<i>Solo mujeres</i>				
GRUPO 03	-30%	37%	5%	87%	20%
GRUPO 04	-57%	-80%	-65%	0%	-65%
GRUPO 05	<i>Solo mujeres</i>				
GRUPO 06	19%	0%	15%	0%	12%
GRUPO 07	45%	21%	39%	0%	30%
GRUPO 08	-5%	-3%	-4%	3%	-4%
GRUPO 09	6%	-4%	4%	69%	8%
GRUPO 10	5%	34%	14%	0%	11%
GRUPO 11	29%	26%	29%	-171%	28%
GRUPO 13	50%	81%	62%	0%	62%
GRUPO 14	-48%	-108%	-60%	100%	-60%
GRUPO 15	<i>Solo hombres</i>				
GRUPO 16	28%	10%	24%	-2053%	21%

BRECHAS SOBRE LOS PROMEDIOS EQUIPARADOS					
	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01	47%	10%	29%	0%	12%
GRUPO 02	<i>Solo mujeres</i>				
GRUPO 03	-29%	22%	-6%	89%	11%
GRUPO 04	-10%	-14%	-11%	0%	-11%
GRUPO 05	<i>Solo mujeres</i>				
GRUPO 06	-1%	-27%	-6%	0%	-8%
GRUPO 07	45%	35%	43%	0%	43%
GRUPO 08	2%	9%	5%	10%	5%
GRUPO 09	1%	-7%	0%	70%	2%
GRUPO 10	5%	32%	13%	0%	13%
GRUPO 11	3%	5%	4%	-188%	4%
GRUPO 12	<i>Solo mujeres</i>				
GRUPO 13	-36%	42%	-7%	0%	-7%
GRUPO 14	-48%	-108%	-60%	100%	-60%
GRUPO 15	<i>Solo hombres</i>				
GRUPO 16	4%	-22%	-2%	-2258%	-4%

BRECHAS SOBRE LAS MEDIANAS EFECTIVAS					
	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retribuciones Ef
GRUPO 01	73%	51%	62%	-100%	45%
GRUPO 02	<i>Solo mujeres</i>				
GRUPO 03	-76%	43%	-6%	0%	18%
GRUPO 04	-74%	-122%	-77%	0%	-77%
GRUPO 05	<i>Solo mujeres</i>				
GRUPO 06	2%	10%	1%	0%	1%
GRUPO 07	37%	12%	33%	0%	31%
GRUPO 08	-6%	18%	11%	0%	1%
GRUPO 09	-8%	-38%	-21%	0%	2%
GRUPO 10	0%	40%	12%	0%	12%
GRUPO 11	63%	66%	63%	0%	63%
GRUPO 12	<i>Solo mujeres</i>				
GRUPO 13	48%	79%	60%	0%	60%
GRUPO 14	-47%	-122%	-62%	0%	-62%
GRUPO 15	<i>Solo hombres</i>				
GRUPO 16	28%	15%	24%	0%	18%

BRECHAS SOBRE LAS MEDIANAS EQUIPARADAS					
	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01	47%	10%	29%	-100%	12%
GRUPO 02	<i>Solo mujeres</i>				
GRUPO 03	0%	38%	2%	0%	18%
GRUPO 04	-16%	-30%	-6%	0%	-6%
GRUPO 05	<i>Solo mujeres</i>				
GRUPO 06	-1%	-31%	-8%	0%	-9%
GRUPO 07	37%	37%	33%	0%	33%
GRUPO 08	7%	15%	4%	0%	3%
GRUPO 09	1%	-2%	-1%	0%	1%
GRUPO 10	0%	40%	12%	0%	12%
GRUPO 11	0%	0%	0%	0%	0%
GRUPO 12	<i>Solo mujeres</i>				
GRUPO 13	-55%	39%	0%	0%	0%
GRUPO 14	-47%	-122%	-62%	0%	-62%
GRUPO 15	<i>Solo Hombres</i>				
GRUPO 16	2%	-8%	-4%	0%	-7%

3. RESULTADOS POR ESCALAS SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS

A la hora de analizar las brechas salariales de género según las agrupaciones de puestos de igual valor, han quedado excluidas de este análisis la Escala 01 y la Escala 08 porque no son comparables dado que solo están integradas por hombres.

Entre las escalas comparables, **una vez equiparado el salario base**, no hay ningún caso en el la brecha sea igual o superior al 25%, siendo la más elevada la correspondiente a la **Escala 07** en la que dos mujeres han permanecido de baja de larga duración por enfermedad, con correspondiente reducción del salario base percibiendo la prestación por enfermedad a cargo del INSS.

Atendiendo al **Total Salario** equiparado en ningún caso se alcanza el 25%, siendo las brechas más elevadas un 19% en la Escala 03 y -19% en la Escala 04.

Por último, en lo que respecta al **Total Retribuciones** equiparadas la brecha más elevada (-20%) corresponde a la Escala 04, consecuencia de las brechas existentes en los complementos salariales y extrasalariales.

BRECHAS SOBRE LOS PROMEDIOS EFECTIVOS					
	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retribuciones Ef
ESCALA 01	Solo hombres				
ESCALA 02	26%	20%	24%	-1358%	21%
ESCALA 03	12%	45%	25%	0%	25%
ESCALA 04	32%	-1%	25%	-2066%	24%
ESCALA 05	13%	24%	17%	51%	19%
ESCALA 06	-24%	-45%	-31%	0%	-32%
ESCALA 07	-1916%	-3306%	-2312%	-100%	-2576%
ESCALA 08	Solo hombres				

BRECHAS SOBRE LOS PROMEDIOS EQUIPARADOS					
	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01	Solo Hombres				
ESCALA 02	6%	-2%	5%	-1504%	2%
ESCALA 03	2%	45%	19%	10%	19%
ESCALA 04	-7%	-63%	-19%	-2608%	-20%
ESCALA 05	4%	22%	10%	53%	11%
ESCALA 06	8%	1%	6%	0%	6%
ESCALA 07	20%	-42%	2%	0%	-6%
ESCALA 08	Solo hombres				

BRECHAS SOBRE LAS MEDIANAS EFECTIVAS					
	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retribuciones Ef
ESCALA 01	Solo hombres				
ESCALA 02	53%	25%	50%	0%	30%
ESCALA 03	5%	46%	3%	0%	7%
ESCALA 04	37%	-3%	28%	0%	19%
ESCALA 05	12%	35%	27%	0%	25%
ESCALA 06	-62%	-71%	-74%	0%	-74%
ESCALA 07	-1870%	-3816%	-2764%	0%	-2852%
ESCALA 08	Solo hombres				

BRECHAS SOBRE LAS MEDIANAS EQUIPARADAS					
	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01	<i>Solo hombres</i>				
ESCALA 02	1%	2%	0%	0%	0%
ESCALA 03	0%	44%	22%	0%	18%
ESCALA 04	-22%	-78%	-41%	0%	-41%
ESCALA 05	1%	43%	14%	0%	13%
ESCALA 06	-15%	3%	2%	0%	2%
ESCALA 07	4%	-24%	1%	0%	1%
ESCALA 08	<i>Solo hombres</i>				

VIGENCIA Y PERIODICIDAD

La Auditoría Retributiva estará vigente hasta febrero de 2027, fecha en la que se deberá realizar la una nueva auditoría propuesta como plan de acción en el momento de realizar la evaluación intermedia. Esta segunda auditoría se realizará con la anualidad 2026 completa.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos Cualitativos

1. **Incorporar de manera plena y activa el principio de igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres, eliminando cualquier riesgo de discriminación por razón de sexo en todas las políticas de gestión empresarial.
2. **Mantener activa la vigilancia de los derechos relativos a la igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres, velando por un correcto cumplimiento de estos por parte de todos los grupos implicados en las actividades de la empresa (profesionales, proveedores y personas usuarias).
3. **Transmitir valores de igualdad y no discriminación a través de comunicados** dirigidos a los diferentes grupos implicados en nuestra actividad (profesionales, proveedores y personas usuarias).
4. **Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones** que afecten al desarrollo organizativo, así como en la prestación de servicios por parte de la empresa.
5. **Definir y revisar periódicamente los procesos y protocolos de aplicación en la empresa de manera que se puedan detectar situaciones de discriminación, directa e indirecta**, por razones de sexo en los diferentes ámbitos de la gestión de recursos humanos, principalmente en los referentes a selección de personal, plan de acogida y código de conducta, descripción y valoración de puestos, promoción interna, evaluación del desempeño y formación.
6. **Disponer de herramientas que permitan realizar registros desagregados por sexo relativos a la gestión de recursos humanos**, para la obtención de **indicadores de género** que faciliten el **seguimiento y control de los avances en igualdad dentro de la empresa**.
7. **Desarrollar e incorporar en la gestión empresarial una política de formación** que ayuden a potenciar la empleabilidad de mujeres y hombres de la entidad, garantizando la igualdad de trato y oportunidades en lo que respecta **su desarrollo profesional**.
8. **Fidelizar al personal**, identificando las causas que motivan los ceses voluntarios con objeto de definir estrategias que permitan retener el talento en la empresa, siempre **bajo el principio de igualdad de oportunidades**.
9. **Desarrollar**, a través de acciones de información, sensibilización y formación, **una cultura empresarial en la que todo el personal integre la igualdad de oportunidades como valor transversal** en su actividad profesional.
10. **Fomentar la corresponsabilidad** de hombres y mujeres ante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, especialmente en lo referente al cuidado del hogar, menores y otras personas dependientes que puedan estar a su cargo.
11. **Velar por el cumplimiento del plan de actuación integral ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** (protocolo, sensibilización, formación, etc.) prestando especial atención a la prevención y la intervención bajo los principios de confidencialidad y resolución.
12. Definir una **política retributiva en la que se describan con claridad y precisión los conceptos salariales de aplicación en las diferentes categorías profesionales**, indicando los puestos de trabajo destinatarios, criterios que justifican su asignación y cantidades correspondientes en cada caso.
13. **Vigilar anualmente las brechas salariales**, con independencia de que éstas sean iguales o superiores a 25%, **para conseguir una reducción progresiva de las mismas**.

14. **Informar y formar sobre violencia de género** para facilitar que las empleadas que estén viviendo esta situación sean capaces de identificarla, y para generar en la empresa una cultura de apoyo y ayuda en caso de que alguna mujer notifique que está siendo víctima de violencia de género.
- 15.** Difundir el compromiso de **incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales**, solicitando la colaboración a los Servicios de Prevención Ajena con los que se tenga establecido concierto.
16. **Incorporar la perspectiva de género en la gestión preventiva** generando documentación informativa sobre aquellas situaciones que pudieran presentar riesgos diferentes para mujeres y para hombres, prestando especial atención al embarazo y lactancia.

Objetivos Cuantitativos

1. **Reducir la segregación de la plantilla en función del sexo**, favoreciendo la participación del sexo menos representado en cada puesto/categoría/departamento en los procesos de selección y promoción, visibilizando los perfiles profesionales propios del sector libres de estereotipos de género.
2. Realizar al menos **tres campañas de sensibilización al año** sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. **Formar en Igualdad de Oportunidades a la totalidad de profesionales que tengan personal a su cargo** abordando especialmente las temáticas de **acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia de género**.
4. Formar en **Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla aportando contenidos generales** que les ayuden a **incorporar la perspectiva de género en su actividad profesional, a prevenir y/o detectar de manera temprana el acoso sexual y acoso por razón de sexo y la violencia de género**.
5. **Mejorar la opinión del personal en todos aquellos aspectos relacionados con la percepción de igualdad** en los que, a través de la encuesta de igualdad, se ha detectado la necesidad de mejora al obtenerse valoraciones medias iguales o inferiores a 3,5 sobre una escala de 4.
6. Facilitar, al 100% de la plantilla, información sobre las **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género orientadas a que puedan conservar su empleo y velar por su protección**.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD Y DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS

El Plan de Igualdad de Oportunidades se estructura en 7 áreas:

Área 1: Acceso al Empleo. Incluye medidas relacionadas con los procesos de reclutamiento y selección de personal con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización.

Objetivos específicos del área

- Garantizar la presencia de mujeres y hombres en todos los procesos de selección
- Revisar periódicamente los procesos de valoración de candidaturas, comprobando que se dan las condiciones necesarias para controlar y eliminar los riesgos de discriminación indirecta.
- Reforzar la visibilización del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación de personal.
- Disponer de herramientas de seguimiento y control sobre la participación y resultados de los procesos de selección que permitan obtener indicadores de género.
- Garantizar un proceso de acogida que garantice la igualdad de oportunidades en cuanto a conocimiento de la organización, su misión, valores, protocolos internos y todas aquellas cuestiones que contribuyan a favorecer su correcta integración.

Área 2: Condiciones de Trabajo. Incluye medidas relacionadas con la política retributiva y reducción de la brecha salarial, modalidades de contratación, condiciones horarias y gestión de la salud laboral con perspectiva de género, orientadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos del área

- Mantener activa la vigilancia de la Brecha Salarial, ajustando las medidas correctivas a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad orientándolas a su reducción progresiva.
- Mantener la estabilidad laboral del personal aplicando las modalidades de contratación más estables en base a las características de la actividad empresarial.
- Favorecer una distribución equilibrada de jornadas laborales entre mujeres y hombres con especial atención a las jornadas parciales que puedan estar condicionadas por las características de la actividad empresarial.
- Analizar periódicamente las causas de baja definitiva en la empresa, con especial atención a las bajas de carácter voluntario, con el fin de tomar decisiones orientadas a la fidelización del personal, velando por la igualdad de trato y oportunidades.
- Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales y seguridad y salud del personal.
- Velar por la salud de las mujeres en situación de embarazo/lactancia, adoptando las medidas preventivas necesarias de valoración de riesgos específicos, adoptando medidas de adaptación del puesto, cambio de puesto o baja por riesgo durante el embarazo/lactancia

Área 3: Promoción profesional y formación. Incluye medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y participación en los procesos de promoción y desarrollo profesional y la formación interna y favorecer la formación del personal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, etc.

Objetivos específicos del área

- Garantizar que todo el personal recibe información sobre los puestos vacantes que pueden suponer una oportunidad de promoción.
- Reducir el riesgo de discriminación indirecta en los procesos de valoración de candidaturas aspirantes a una promoción interna.

- Garantizar la transparencia en los procesos de promoción interna, facilitando información individualizada sobre el posicionamiento de los y las participantes en los procesos de promoción con vistas a futuras opciones de promoción que se les presenten.
- Favorecer la promoción del sexo menos representado en todos los Grupos Profesionales en los que no haya equidad entre mujeres y hombres.
- Garantizar una gestión de la formación continua del personal libre de riesgos de discriminación directa e indirecta.
- Generar, a través de la formación, una cultura de conocimiento y respeto de los valores igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Incorporar medidas orientadas a la definición de una política de formación que promueva el desarrollo profesional del personal en igualdad de oportunidades.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación por parte de aquellas personas que se encuentran en situación de excedencia por cuidados de hijo/a o familiar de hasta segundo grado de consanguinidad y por permiso de maternidad/paternidad.
- Disponer de herramientas de registro de participación en la formación actualizadas que permitan el cálculo de indicadores para detectar posibles brechas de participación.

Área 4: Conciliación y Corresponsabilidad Incluye medidas que contribuyen a favorecer una ordenación del tiempo de trabajo en términos de corresponsabilidad y conciliación.

Objetivos específicos del área

- Facilitar a todo el personal el acceso a la información sobre las medidas de conciliación disponibles en la empresa.
- Realizar campañas de sensibilización para reforzar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Disponer de protocolos revisados y actualizados periódicamente para la correcta gestión del teletrabajo y la desconexión digital.

Área 5: Prevención del Acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Incluye medidas que contribuyen a garantizar la identificación y erradicación de todos aquellos comportamientos que generen desigualdad en las relaciones interpersonales por razón de género y todos aquellos comportamientos que conlleven acoso sexual.

Objetivos específicos del área

- Revisar periódicamente el Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Garantizar la difusión del Protocolo de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo entre todo el personal.
- Informar, sensibilizar y formar sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para crear un clima laboral libre actitudes que deriven o puedan derivar en este tipo de comportamientos.

Área 6: Imagen Corporativa y Comunicación. Incluye medidas que contribuyen a identificar y erradicar la presencia de lenguaje sexista y de estereotipos que transmitan desigualdad, ya sea a través de imágenes o de textos existentes en los documentos internos y comerciales de la empresa.

Objetivos específicos del área

- Mantener activa la visibilización del compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.
- Poner en valor la utilidad de disponer de un plan de igualdad y sensibilizar al personal sobre sus beneficios.
- Vigilar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos que se generen en la entidad y en la imagen corporativa.

- Sensibilizar en materia de igualdad a través de los días conmemorativos relacionados con la situación de la mujer en el mundo.

Área 7: Violencia de Género. Incluye actuaciones orientadas a la sensibilización y prevención ante la Violencia de Género y la protección de posibles casos detectados entre las trabajadoras.

Objetivos específicos del área

- Disponer de un protocolo de actuación, revisado y actualizado periódicamente para la atención específica de víctimas de violencia de género.
- Incluir en el plan de formación acciones en las que se aborde la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género para favorecer el empleo y la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Difundir entre todo el personal las condiciones de ayuda específicamente destinadas a las víctimas de violencia de género en el entorno laboral.
- Sensibilización ante la violencia de género a toda la plantilla.

Área 1: Acceso al Empleo

Medida 1.1. Incluir en todas las ofertas de empleo un texto que visibilice el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y el interés por recibir candidaturas de ambos sexos.

Objetivos

- Romper los estereotipos de género asociados al sector.
- Reforzar la visibilización del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades

Evidencia de implantación:

- Ofertas de empleo publicadas con el texto

Personas Destinatarias:

- Potenciales candidaturas a procesos de selección

Indicadores:

- Índices de concentración y distribución de las candidaturas recibidas en los diferentes procesos de selección desagregadas por sexo.

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- En los seguimientos periódicos del Plan se revisará la relación de ofertas publicadas verificando que se ha incorporado el texto.

Recursos

- Esta medida no conlleva coste económico

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan. Continuada en el tiempo. Siempre que publique una vacante

Medida 1.2. Realizar acción positiva en la contratación del sexo menos representado atendiendo a la distribución de mujeres y hombres por puesto de trabajo, categoría profesional/área funcional, el tipo de contratación y jornada laboral.

Objetivos

- Reducir progresivamente la feminización de la plantilla
- Garantizar el equilibrio entre mujeres y hombres en lo que respecta a las modalidades de contratación.
- Controlar que no exista brecha de género en el promedio del porcentaje de jornadas.

Evidencia de Implantación:

- Registro de contrataciones identificadas como acción positiva

Personas Destinatarias:

- Participantes en los procesos de selección

Indicadores

- Indicadores de segregación horizontal.

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Todas las personas que participen en la decisión de la contratación

Sistema de revisión:

- Análisis de la segregación horizontal en los momentos de evaluación (intermedia y final)

Recursos

- Esta medida no conlleva coste económico
- Herramientas de seguimiento y control de los procesos de selección

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan. Continuada en el tiempo. Siempre que se cubra un puesto vacante

Medida 1.3. Elaborar un Guion de Entrevista de Selección que permita homogeneizar la información que reciben las y los candidatos sobre la empresa y el puesto ofertado, así como garantizar que con todas las candidaturas se abordan los temas de interés para su valoración y que no se realizan preguntas inadecuadas. En este documento se realizarán las anotaciones pertinentes de cada candidatura, siendo el informe de valoración disponible para la posterior toma de decisiones.

Objetivos

- Favorecer procesos de selección homogéneos para cada tipo de puesto, basados en la objetividad y transparencia.

Evidencia de implantación:

- Documento de guion de entrevista de selección.

Personas Destinatarias:

- Participantes en los procesos de selección

Indicadores:

- Número de procesos de selección con el guion de entrevista aplicado y el informe de valoración debidamente cumplimentado.

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Todas las personas que lleven a cabo procesos de selección

Sistema de revisión:

- En los seguimientos periódicos del Plan se revisará la correcta aplicación del guion de entrevista de selección

Recursos

- Tiempo del personal del Área de Personas e Identidad Institucional

Fecha de implantación

- Abril 2025

Medida 1.4. Revisar periódicamente el contenido del Plan de Acogida verificando su actualización con la información relevante que se vaya generando en materia de igualdad (Plan de Igualdad, Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, Guía de Conciliación Corresponsable, Protocolo de atención y apoyo a víctimas de violencia de género, etc.) informado de su existencia y cómo se puede acceder a cada uno de ellos.

Objetivos

- Favorecer el proceso de integración en la empresa garantizando que todo el personal recibe la misma información.
- Garantizar que se transmite la información relevante sobre la política de igualdad en la empresa.

Evidencia de implantación:

- Versiones actualizadas del Plan de Acogida.

Personas Destinatarias:

- Toda las nuevas incorporaciones

Indicadores:

- Número de nuevas incorporaciones en las que se ha aplicado el Plan de Acogida.

Responsable de la implantación

- Personal de Dirección
- Área de Personas e Identidad Institucional
- Comisión de Seguimiento

Sistema de revisión:

- En los seguimientos periódicos del Plan se revisará la correcta actualización del Plan de Acogida

Recursos

- Tiempo del personal del Área de Personas e Identidad Institucional

Fecha de implantación

- Primera revisión junio 2025 y en años sucesivos

Medida 1.5. Impartición de una acción formativa sobre sesgos inconscientes de género en los procesos de selección, contratación y promoción. Esta formación estará dirigida al personal del Área de Personas e Identidad Institucional y a todas aquellas personas que participen en los procesos de selección y personal con responsabilidades de gestión de equipos

Objetivos

- Reducir el riesgo de sesgos inconscientes en los procesos de selección de personal, contratación y promoción.
- Tomar conciencia de la existencia de sesgos inconscientes en los procesos de valoración de candidaturas en los procesos de selección y promoción en el entorno laboral.
- Identificar las principales tipologías de sesgos inconscientes de género en el entorno laboral

Evidencia de Implantación:

- Acción formativa realizada, indicando duración, contenidos y modalidad.

Personas Destinatarias:

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Todas aquellas personas que participen en los procesos de selección

Indicadores

- Contenidos mínimos: Estereotipos y Prejuicios de género, Sesgos conscientes y sesgos inconscientes de género, tipos de sesgos en el entorno laboral y sus consecuencias, estrategias y recursos para controlar los sesgos inconscientes en la valoración de candidaturas en los procesos de selección y promoción
- Duración: entre 10 y 15 horas
- Nº de participantes que tengan implicación en los procesos de selección, contratación y promoción y las jefaturas intermedias.

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- Revisión del Guion de entrevista y otras herramientas de objetivación de los procesos de selección y promoción.

Recursos

- Presupuestar en el Plan de Formación 2025

Fecha de implantación

- Plan de formación 2025.

Medida 1.6. En los procesos de selección, tanto internos como externos de puestos de dirección de centros, se incorporará como criterio valorable, la/s formación/es en materia de igualdad de oportunidades, como competencia transversal.

Objetivos

- Reforzar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades

Evidencia de Implantación:

- Ofertas de empleo en las que se evidencie la formación en igualdad como criterio valorable.

Personas Destinatarias:

- Potenciales candidaturas a procesos de selección

Indicadores

- Porcentaje de personas seleccionadas con formación en igualdad de oportunidades en currículo.

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- Verificación del cumplimiento de este criterio en las entrevistas de selección.

Recursos

- Esta medida no conlleva coste

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia

Medida 1.7. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega a toda la plantilla

Objetivos

- Reducir progresivamente la parcialidad en la jornada laboral de la plantilla

Evidencia de Implantación:

- Registro de comunicaciones realizadas.

Personas Destinatarias:

- Personal con jornada parcial

Indicadores

- Nº de personas informadas desagregadas por sexo.
- Incremento del promedio del porcentaje de jornada (desagregado por sexo) a lo largo de la vigencia del plan de igualdad

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- Incluir como indicador el promedio de porcentaje de jornada desagregado por sexo en las evaluaciones intermedias y final

Recursos

- Esta medida no conlleva coste

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia

Medida 1.8. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.

Objetivos

- Reducir progresivamente la parcialidad en la jornada laboral de la plantilla

Evidencia de Implantación:

- Registro de ampliaciones de jornada.

Personas Destinatarias:

- Personal con jornada parcial

Indicadores

- Nº de personas a las que han ampliado la jornada desagregadas por sexo

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- Incluir como indicador el promedio de porcentaje de jornada desagregado por sexo en las evaluaciones intermedias y final

Recursos

- Esta medida no conlleva coste

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia

Área 2: Condiciones de Trabajo

Medida 2.1. Revisar la asignación de los actuales complementos salariales elaborando un documento en el que se especifique los criterios de asignación en cuanto a puestos de trabajo destinatarios, otros criterios de asignación y cantidades correspondientes en cada caso. Este documento deberá recoger lo dispuesto en cada convenio de aplicación en la empresa y otros complementos asignados por decisión de la misma si los hubiese más adelante, así como aquellos provenientes de subrogaciones.

Objetivos

- Garantizar la objetividad y transparencia en la política retributiva

Evidencia de implantación:

- Documento con la relación de conceptos salariales y criterios de asignación

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Control de las brechas detectadas en los complementos salariales

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- Revisión de los complementos aplicados en los Registros retributivos anuales

Recursos

- Tiempo del personal del Área de Personas e Identidad Institucional

Fecha de implantación

- Abril 2025

Medida 2.2: Incorporar entre los indicadores de igualdad que se calculen anualmente, la desagregación por sexo del promedio de días trabajados y el porcentaje promedio de jornadas.

Objetivos

- Favorecer una distribución equilibrada entre mujeres y hombres de los promedios de jornadas laborales y de periodos activos (en días trabajados), prestando especial atención a las contrataciones fijas discontinuas con jornadas parciales debido a las características del puesto que desempeñan.

Evidencia de implantación:

- Cálculo de promedio de jornada laboral y promedios de días trabajados desagregados por sexo

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Brechas de género en los promedios calculados.

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- Cálculo de indicadores a partir de la información de los Registros retributivos anuales

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Abril 2025 a partir del Registro Retributivo de la anualidad 2024

Medida 2.3. Actualizar la descripción de todos los puestos de trabajo, incluida la denominación de los mismos. Para lo que se crearán grupos de trabajo formados por responsables de área, ocupantes con experiencia en los puestos e integrantes de la Comisión de Seguimiento.

Objetivos

- Actualizar las descripciones de puestos activos en la empresa siguiendo un modelo y criterios homogéneos en todos los casos.

Evidencia de implantación:

- Fichas de descripción de todos los puestos de la entidad aprobadas por el grupo de trabajo

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Aprobación y difusión de las fichas de descripción de puestos entre sus ocupantes.

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Comisión de Seguimiento

Sistema de revisión:

- Actualización de las fichas de descripción de puestos cada vez que se cree un puesto nuevo

Recursos

- Tiempo de los/as integrantes de los grupos de trabajo
- Valorar posible asistencia externa

Fecha de implantación

- Actualización finalizada en septiembre 2025.

Medida 2.4. Repetir la valoración de puestos partiendo de las descripciones actualizadas y utilizando la herramienta del Instituto de las Mujeres. Se creará una Mesa de Valoración formada por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras.

Objetivos

- Actualizar la valoración de puestos.

Evidencia de implantación:

- Valoración de puestos actualizada

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Aprobación de la valoración de puestos por parte de la Comisión de Seguimiento.

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Mesa de Valoración
- Comisión de Seguimiento

Sistema de revisión:

- Actualización de la valoración cada vez que se crea un puesto nuevo

Recursos

- Tiempo de trabajo de todas las personas implicadas en el proceso de valoración
- Valorar posible asistencia externa

Fecha de implantación

- Actualización finalizada en diciembre 2025.

Medida 2.5. Revisar la reagrupación de categorías profesionales en la que se han unificado las agrupaciones procedentes de los diferentes convenios de aplicación en la empresa a partir de la cual se han definido los grupos profesionales para la realización del registro retributivo y la Auditoría Salarial.

Objetivos

- Obtener un mejor ajuste en la clasificación profesional unificando los diferentes grupos procedentes de los convenios de aplicación en la empresa

Evidencia de implantación:

- Clasificación profesional revisada

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Coherencia entre clasificación profesional y puestos incluidos

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Comisión de Seguimiento

Sistema de revisión:

- Revisión periódica atendiendo a posibles cambios en los convenios de aplicación.

Recursos

- Tiempo de trabajo de todas las personas implicadas en el proceso revisión

Fecha de implantación

- Primera revisión septiembre 2025.

Medida 2.6. Repetir la Auditoría Retributiva en el momento de realizar la evaluación intermedia con el Registro retributivo de la anualidad 2026, incluyendo el correspondiente plan de acción con medidas correctoras.

Objetivos

- Analizar la brechas salariales conforme a la nueva valoración de puestos y clasificación profesional

Evidencia de implantación:

- Informe de Auditoría Retributiva (anualidad 2026)

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Brechas salariales
- Plan de medidas correctoras ante las brechas detectadas.

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Comisión de Seguimiento

Sistema de revisión:

- Revisión de las brechas en sucesivos Registros Retributivos

Recursos

- Tiempo del personal del Área de Personas e Identidad Institucional
- Valorar posible asistencia externa

Fecha de implantación

- El informe de Auditoría disponible en marzo 2027

Medida 2.7. Realizar campañas de sensibilización sobre la Igualdad Salarial cada 22 de febrero con motivo del Día Internacional por la Igualdad Salarial

Objetivos

- Sensibilizar sobre las causas de la Brecha Salarial de Género y sus consecuencias en la sociedad.
- Realizar una campaña anual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

Evidencias de implantación:

- Las propias de cada tipo de campaña (carteles, publicaciones, participación, etc.)

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Número de campañas realizadas durante la vigencia del plan

Responsables de la implantación

- Comisión de Seguimiento
- Todas aquellas personas que voluntariamente quieran participar

Sistema de revisión

- En los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad, verificación de campañas realizadas

Recursos

- Coste de la campaña que se diseñe.

Fecha de implantación

- Primera campaña: 22 de febrero de 2026

Medida 2.8. Realizar un cuestionario de salida (anónimo y voluntario), así como la definición de su procedimiento de aplicación, que permita detectar las causas de las bajas voluntarias que se producen entre la plantilla.

Objetivos

- Identificar los motivos y el sentir del personal sobre la empresa cuando notifica su baja definitiva.
- Detectar si existen diferencias de género en las razones de baja voluntaria

Evidencias de implantación:

- Modelo de cuestionario y procedimiento de aplicación

Personas Destinatarias:

- Personas que causan baja voluntaria

Indicadores

- Porcentaje de cuestionarios de salida enviados y recibidos sobre el total de bajas definitivas

Responsables de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Comisión de Seguimiento

Sistema de revisión

- Informe anual sobre la información recabada

Recursos

- Tiempo del personal del Área de Personas e Identidad Institucional

Fecha de implantación

- Junio 2025 cuestionario diseñado para iniciar su aplicación en julio 2025.

Medida 2.9. A partir de los registros retributivos anuales se obtendrán indicadores sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes áreas funcionales, categorías, puestos de trabajo, agrupaciones según valor de puesto, antigüedad, nivel de estudios y edad, a efectos de hacer un seguimiento de la evolución de la plantilla desagregada por sexo.

Objetivos

- Hacer un seguimiento de la evolución de la plantilla desagregada por sexo.

Evidencias de implantación:

- Indicadores calculados

Personas Destinatarias:

- Toda la plantilla

Indicadores

- Segregación de la plantilla (vertical y horizontal) en cada una de las variables medidas

Responsables de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión

- Presentación anual de indicadores a la Comisión de Seguimiento

Recursos

- Tiempo del personal del Área de Personas e Identidad Institucional

Fecha de implantación

- Primer Informe finalizado en abril 2025 con el Registro Retributivo de 2024 y los siguientes en los sucesivos meses de abril con el Registro Retributivo de la Añualidad anterior

Medida 2.10. Revisar los riesgos y medidas preventivas que en caso de embarazo, postparto o lactancia que figuran en la ficha de Evaluación de Riesgos de cada puesto, velando por la aplicación del protocolo de actuación ante situaciones de embarazo, posparto y lactancia.

Objetivos

- Preservar la perspectiva de género en las condiciones de salud laboral
- Generar condiciones de seguridad laboral en casos de embarazo/lactancia

Evidencia de Implantación:

- Fichas de Evaluación de Riesgos revisadas y actualizadas

Personas Destinatarias:

- Toda la plantilla femenina

Indicadores

- Número de situaciones de embarazo, postparto y lactancia en la que se aplican las medidas preventivas descritas en la ficha de Evaluación de Riesgos
- Informe de medidas de protección aplicadas en los diferentes casos de embarazo, postparto y lactancia que pueda darse a lo largo del año

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno

Sistema de revisión:

- Anualmente, presentación de informes de seguimiento de aplicación del protocolo
- Revisión de riesgos específicos en situación de embarazo/lactancia de los nuevos puestos que se vayan creando en la empresa.

Recursos

- Tiempo del personal del Área de Personas e Identidad Institucional
- Coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno

Fecha de implantación

- Primer informe diciembre 2025

Medida 2.11. Elaborar anualmente un informe de siniestralidad desagregado por sexos.

Objetivos

- Supervisar y controlar la aparición de brechas de género en las bajas temporales por enfermedad común, profesional y accidente.
- Objetivar las diferencias de género en lo que respecta a salud laboral y gestión preventiva

Evidencia de Implantación:

- Procedimiento de Vigilancia de la Salud definido y aplicado.
- Informes estadísticos aportados por el SPA, en los que se especifiquen exclusivamente las diferencias detectadas en función del género tras las evaluaciones realizadas en los procesos de Vigilancia de la Salud.

Personas Destinatarias:

- Toda la plantilla

Indicadores

- Incidencia de bajas temporales por enfermedad común/profesional y accidente

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional en coordinación con el Servicio de Prevención Ajena

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad, verificar la aplicación de la medida

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos
- Incremento del coste del concierto del SPA por realizar la Vigilancia de la Salud con el nuevo procedimiento

Fecha de implantación

- Primer informe diciembre 2025

Área 3: Promoción profesional y formación

Medida 3.1. Definir formalmente un procedimiento de promoción interna del personal que contemple e integre todas las buenas prácticas que actualmente se llevan a cabo en los proceso de selección de personal en cuanto a difusión de vacantes entre el personal de la empresa, la valoración de las candidaturas internas y su priorización frente a candidaturas externas. Igualmente se incluirá lo dispuesto en los diferentes convenios de aplicación así como en el Código de Conducta.

Objetivos

- Impulsar la promoción o movilidad funcional de la plantilla, priorizando la promoción interna frente a nuevas contrataciones
- Garantizar que todo el personal (incluidas las personas que se encuentran en situación de excedencia y/o algún tipo de permiso) recibe información sobre los puestos vacantes que pueden suponer una oportunidad de promoción.
- Otorgar transparencia en los procesos de promoción y garantizar la igualdad de oportunidades

Evidencia de implantación:

- Procedimiento formalmente descrito y difundido

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Número de promociones aplicando el procedimiento

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- En momentos de seguimientos del Plan de Igualdad se verificará la aplicación del procedimiento

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Abril 2025.

Medida 3.2. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.

Objetivos

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes

Evidencia de implantación:

- Informe de resultados reportado

Personas Destinatarias:

- Todo el personal participante en procesos de selección interna

Indicadores:

- Nº de personas informadas desagregadas por sexo

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- En momentos de seguimientos del Plan de Igualdad se verificará la aplicación del procedimiento

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan de Igualdad

Medida 3.3. Definir formalmente un procedimiento de evaluación del desempeño aplicable a todo el personal.

Objetivos

- Disponer de criterios objetivos para la valoración de candidaturas en procesos de promoción.
- Reducir el riesgo de discriminación indirecta en la valoración de candidaturas
- Favorecer la identificación de necesidades formativas entre el personal.

Evidencia de implantación:

- Sistema de Evaluación del desempeño descrito y presentado a todo el personal

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores:

- Porcentaje de evaluaciones del desempeño realizadas al año desagregadas por sexo

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Personal de Dirección y Jefaturas

Sistema de revisión:

- En los momentos de revisión del plan, verificar la aplicación de esta medida

Recursos

- Tiempo de dedicación del personal de Recursos Humanos, Dirección y Jefaturas

Fecha de implantación

- Procedimiento definido en junio 2025 y primeras evaluaciones realizadas en diciembre 2025

Medida 3.4. Realizar acción positiva en la promoción del sexo menos representado en la categoría profesional a la que corresponden el puesto al que se promociona.

Objetivos

- Favorecer la promoción del sexo menos representado en las Categorías Profesionales en las que no haya equidad entre mujeres y hombres

Evidencia de Implantación:

- Registro de promociones identificadas como acción positiva

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Índices de concentración y distribución por sexo en las diferentes categorías profesionales

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Todas las personas que participen en la decisión de la promoción

Sistema de revisión:

- Informes de seguimiento y control de los procesos de promoción con carácter anual

Recursos

- Esta medida no conlleva coste económico

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan. Continuada en el tiempo. Siempre que se cubra un puesto vacante mediante promoción interna

Medida 3.5. Diseñar anualmente un Plan de Formación con acciones orientadas a desarrollar Competencias Técnicas, Transversales y Habilidades que permitan disponer de una plantilla cualificada ante posibles necesidades de promoción y capaz de hacer frente a nuevas exigencias profesionales.

Objetivos

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a una cualificación profesional y, por tanto, a la promoción y desarrollo profesional

Evidencia de Implantación:

- Planes de formación anuales

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Participación en la formación desagregada por tipo de formación y sexo
- Promedio de horas de formación desagregado por sexo

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del Plan, se realizará un seguimiento de la ejecución del Plan de Formación

Recursos

- El coste de las acciones formativas

Fecha de implantación

- Plan de formación 2025 y sucesivos

Medida 3.6. Definir un sistema de compensación de horas cuando la formación organizada por la empresa requiera asistencia fuera del horario de trabajo por parte de algún trabajador/a.

Objetivos

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a una cualificación profesional y, por tanto, a la promoción y desarrollo profesional

Evidencia de Implantación:

- Registro de compensación de horas por asistencia a formación organizada por la empresa

Indicadores

- Horas de formación realizadas fuera de horario de trabajo y horas compensadas.

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Direcciones de Delegación
- Jefaturas de Área

Sistema de revisión:

- Seguimiento del registro de compensación de horas en los momentos de seguimiento del Plan

Recursos

- Tiempo de dedicación del personal implicado

Fecha de implantación

- Plan de formación 2025 y sucesivos

Medida 3.7. Incluir en el Plan de Formación anual una acción formativa, dirigida a todo el personal en general, cuyos contenidos estén relacionados con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (Igualdad Básico, Comunicación con perspectiva de género, Violencia de Género, etc.).

Objetivos

- Generar en la organización una cultura de conocimiento y respeto de los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Evidencia de Implantación:

- Impartición de una acción formativa al año sobre aspectos relacionados con la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Participación desagregada por sexo

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del Plan se verificará la programación/impartición de las acciones formativas

Recursos

- El coste de las acciones formativas

Fecha de implantación

- Plan de formación 2025 y sucesivos

Medida 3.8. Informar sobre el derecho a participar en las acciones formativas del Plan de Formación de la empresa al personal que se encuentre en situación Excedencia por cuidados de hijo/a o familiar de hasta segundo grado de consanguinidad atendiendo a lo dispuesto en el Artículo 46.3 del ET.

Objetivos

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación por parte de aquellas personas que se encuentran en situación de excedencia para atender al cuidado de personas

Evidencia de Implantación:

- Envío de un comunicado a toda la plantilla a través de SITE
- Incorporación de un texto recordatorio en la difusión del Plan de Formación Anual
- Incorporación de la información en el modelo de solicitud de excedencias y permisos.

Personas Destinatarias:

- Todas aquellas personas que se acojan a excedencias, permisos o suspensión de contrato relacionados con el cuidado de personas

Indicadores

- Participantes en acciones formativas que se encuentran en alguna de las situaciones descritas

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del Plan se verificará su aplicación

Recursos

- Tiempo de dedicación del Área de Personas e Identidad Institucional

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan y recordatorios anuales en la publicación del Plan de Formación

Medida 3.9. Ofrecer formación de reciclaje, siempre que el puesto lo requiera, a aquellas personas que hayan tenido una ausencia prolongada (superior a 6 meses) por suspensión de contrato o I.T de larga duración, con el objetivo de contribuir en estos supuestos a que no se vean mermadas la capacitación para garantizar un buen rendimiento ni las posibilidades de promoción.

Objetivos

- Contribuir a que estos supuestos (suspensión de contrato o I.T de larga duración) no interfieran en las posibilidades de promoción ni en las condiciones para obtener un buen rendimiento en el puesto.

Evidencia de Implantación:

- Modelo de ofrecimiento de la formación indicada firmado por la persona afectada y evidencias de su realización.

Personas Destinatarias:

- Todas aquellas personas que hayan tenido una ausencia prolongada de su puesto de trabajo (superior a 6 meses) por suspensión de contrato o I.T de larga duración.

Indicadores

- Número de personas que han tenido ausencia prolongada que han recibido formación de reciclaje

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Direcciones de Delegación
- Jefaturas de Área

Sistema de revisión:

- Verificación de su aplicación en los momentos de seguimiento del Plan

Recursos

- Costes de la formación realizada

Fecha de implantación

- Desde el momento de aprobación del Plan de Igualdad siempre que se incorpore personal tras una larga ausencia (superior a 6 meses)

Medida 3.10. Informar a todo el personal de la existencia del Permiso Individual de Formación (PIF) regulado por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) que permite, con la autorización de tu empresa, conciliar trabajo y estudios y dedicar parte de tu jornada laboral a realizar cualquier formación reconocida por una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a certificados de profesionalidad o acceder a los procesos de reconocimiento de la experiencia laboral.

Objetivos

- Facilitar al personal el acceso a niveles de formación académica que mejoren su empleabilidad.

Evidencia de Implantación:

- Nota informativa enviada a toda la plantilla incluyendo un acceso a la web de FUNDAE.

Personas Destinatarias:

- Todas aquellas personas interesadas en mejorar su formación académica

Indicadores

- Número de personas que solicitado y participado de un PIF

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- Verificación de su aplicación en los momentos de seguimiento del Plan

Recursos

- Bonificación de cuota de la Seguridad Social de los/as participantes en un PIF atendiendo a los criterios y normas de FUNDAE

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan de Igualdad

Área 4: Conciliación y Corresponsabilidad

Medida 4.1. Incorporar en el SITE Radio Ecca, Fundación Canaria un apartado específicamente destinado a detallar toda la información sobre las medidas de conciliación aplicadas en la empresa, así como los pasos a seguir para su solicitud y tramitación, medidas procedentes del convenio de aplicación y medidas procedentes del Plan de Igualdad.

Objetivos

- Facilitar el acceso a la información sobre las medidas de conciliación a todo el personal
- Favorecer la realización de consultas rápidas sobre las medidas de conciliación
- Informar de manera concisa y comprensible sobre las medidas de conciliación.

Evidencia de Implantación:

- Apartado de Conciliación disponible en SITE

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Resultados de la valoración media respecto a la pregunta **La empresa informa sobre las medidas disponibles para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de la encuesta de Igualdad en el momento de la evaluación final.

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión:

- Verificación de la actualización de su contenido en los momentos de seguimiento del plan

Recursos

- Tiempo de dedicación del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Abril 2025.

Medida 4.2. Realizar campañas informativas dirigidas a todo el personal sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de personas dependientes.

Objetivos

- Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas de cuidado del hogar y la familia

Evidencias de implantación:

- Las propias de cada tipo de campaña (carteles, publicaciones, participación, etc.)

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Número de campañas realizadas durante la vigencia del plan

Responsables de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Todas aquellas personas que voluntariamente quieran participar

Sistema de revisión

- Verificación de campañas realizadas en los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad

Recursos

- Coste de la campaña que se diseñe.

Fecha de implantación

- Primera campaña: 23 de marzo de 2025, reconocido por el Consejo de ministros como Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad desde 2018.

Medida 4.3. Siempre que las exigencias horarias de prestación del servicio lo permitan, se personalizará la jornada laboral de aquellas personas que presenten como mínimo una de las siguientes condiciones: tener a su cargo menores con una discapacidad igual o superior al 33%; tener personas mayores dependientes a su cargo bien por discapacidad o por edad avanzada, ser familia monoparental o cualquier otra circunstancia incluida en el Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Objetivos

- Facilitar la corresponsabilidad durante el periodo de embarazo de las parejas.

Evidencias de implantación:

- Inclusión de esta medida en la Guía de Conciliación Corresponsable

Personas Destinatarias:

- Todo el personal que se encuentre en las circunstancias descritas.

Indicadores

- Número de personas que solicitan adaptación de jornada por los motivos expuestos en la medida.
- Resultados ante las preguntas relacionadas con **la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de la encuesta de Igualdad en el momento de la evaluación final.

Responsables de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Direcciones de Delegación
- Jefaturas de Área

Sistema de revisión

- Verificación del cumplimiento en los momentos de seguimiento del Plan de Igualdad

Recursos

- Esta medida no conlleva coste económico

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan de Igualdad

Medida 4.4. Incluir como permiso retribuido el acompañamiento a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo imprescindible por parte de la pareja, siempre que no sea factible su realización fuera del horario de trabajo y se lleven a cabo en un servicio público de salud. Actualmente este permiso está reconocido en el convenio de aplicación en la empresa al margen de la bolsa de 20 horas anuales retribuidas también contempladas en convenio.

Objetivos

- Favorecer la conciliación de personal con dificultades especiales de conciliación

Evidencias de implantación:

- Elaboración de un procedimiento y modelo de solicitud formal (en el SITE Radio Ecca tal y como se menciona en la medida 4.1 del Plan de Igualdad)
- Registro de los ajustes horarios solicitados y concedidos

Personas Destinatarias:

- Personas que cumplan y acrediten al menos una de las condiciones descritas

Indicadores

- Número de ajustes horarios solicitados y concedidos

Responsables de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Direcciones de Delegación
- Jefaturas de Área

Sistema de revisión

- Revisión de la medida en momentos de seguimientos del Plan de Igualdad

Recursos

- Coste hora de trabajo del/la profesional que se ausenta

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan de Igualdad

Área 5: Prevención del Acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Medida 5.1. Realizar revisiones periódicas del Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo y difundir sus modificaciones a través SITE.

Objetivos

- Mantener actualizado el Protocolo de actuación para la prevención e intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo incorporando los cambios normativos que hayan podido tener lugar y todos aquellos aspectos que se considere oportuno reformular o incorporar.

Evidencia de Implantación:

- Nuevas ediciones del protocolo debidamente publicadas y notificadas

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Eficacia del protocolo en caso de aplicación
- Resultados de la valoración medida respecto a la pregunta **La empresa informa de los pasos a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo** de la encuesta de igualdad en la evaluación final

Responsable de la implantación

- Comisión de Seguimiento

Sistema de revisión:

- Revisión del Protocolo en los momentos de evaluación del Plan de Igualdad (intermedia y final)

Recursos

- Tiempo de dedicación de las personas implicadas

Fecha de implantación

- Siempre que tras la aplicación del Protocolo se estime necesario y en los momentos de evaluación

Medida 5.2. Incluir en la formación de Prevención de Riesgos Laborales contenidos específicos relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Objetivos

- Generar en la organización una cultura de tolerancia cero ante todo el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Garantizar el conocimiento del Protocolo por parte de todo el personal

Evidencia de Implantación:

- Formación impartida en materia de Prevención de Riesgos Laborales que incluyan estos contenidos.

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Participación desagregada por sexo en las acciones de formación con contenidos sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Resultados de la valoración medida respecto a la pregunta **En caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo, sabría dónde acudir** de la encuesta de igualdad en la evaluación final

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional en coordinación con del Servicio de Prevención Ajeno

Sistema de revisión:

- Seguimiento de la formación en materia preventiva

Recursos

- Coste de la formación

Fecha de implantación

- Plan de formación 2025 y sucesivos

Medida 5.3. Realización de campañas de sensibilización e información para la prevención y denuncia del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivos

- Generar en la organización una cultura rechazo ante todo tipo de conducta acosadora, especialmente de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Sensibilizar al personal sobre las consecuencias del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difundir el Protocolo de actuación para la prevención, intervención y sanción del acoso sexual y por razón de Sexo

Evidencias de implantación:

- Las propias de cada tipo de campaña (carteles, publicaciones, participación, etc.)

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Número de campañas realizadas
- Incremento de la valoración medida respecto a las preguntas ***La empresa informa de los pasos a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo y En caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo, sabría dónde acudir*** de la encuesta de igualdad

Responsables de la implantación

- Comisión de Seguimiento
- Todas aquellas personas que voluntariamente quieran participar

Sistema de revisión

- Verificación de campañas realizadas en los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad

Recursos

- Coste de la campaña que se diseñe

Fecha de implantación

- Primera campaña el 19 de junio de 2025 proclamado por la Asamblea General de la ONU como Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Sexual en los Conflictos (Resolución [A/RES/69/293](#)) y periódicamente a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad

Área 6: Imagen Corporativa y Comunicación

Medida 6.1. Enviar a todas las empresas proveedoras un comunicado informando del compromiso de la empresa con la Igualdad y la aprobación del I Plan de Igualdad, informándoles debidamente sobre lo dispuesto en la Ley 3/2007.

Objetivos

- Difundir el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.
- Difundir entre las empresas las exigencias legales respecto a los Planes de Igualdad en la empresa.
- Sensibilizar al tejido empresarial sobre el valor de los planes de igualdad.

Evidencias de implantación:

- Envío del comunicado o publicación en los soportes correspondientes

Personas Destinatarias:

- Cartera de proveedores

Indicadores

- No aplica

Responsables de la implantación

- Dirección

Sistema de revisión

- Recordatorio periódico (en los momentos de evaluación intermedia y renovación del Plan)

Recursos

- Tiempo de dedicación del personal de administración
- Esta medida no conlleva coste económico

Fecha de implantación

- Una vez confirmado el registro del Plan en el REGCON

Medida 6.2 Realizar revisiones periódicas del lenguaje escrito y visual empleado en la documentación corporativa (Procedimientos, Comunicados internos, materiales didácticos, ofertas de empleo, cartelería, etc.), para garantizar que no se transmiten estereotipos sexistas en la información corporativa.

Objetivos

- Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación y comunicaciones de la empresa
- Garantizar la ausencia de componentes sexistas en la imagen corporativa de la empresa

Evidencias de implantación:

- Documentos revisados y rectificadas

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- Ausencia de expresiones sexistas, estereotipadas y no inclusivas en la documentación corporativa, ofertas de empleo, materiales didácticos, web y en las redes sociales.

Responsables de la implantación

- Todo el personal

Sistema de revisión

- En los momentos de seguimiento del Plan de Igualdad

Recursos

- Tiempo de dedicación del personal

Fecha de implantación

- Continua en el tiempo desde la aprobación del Plan

Medida 6.3. Incluir en el proceso de acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, Protocolo de prevención e intervención ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, Protocolo de atención a Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género.

Objetivos

- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Evidencias de implantación:

- Información incluida en el manual de acogida

Personas Destinatarias:

- Todo el personal de nueva incorporación

Indicadores

- En los momentos de evaluación intermedia y final se aplicará una encuesta de igualdad en la que se valore el grado de conocimiento de la existencia de estos documentos por parte de la plantilla

Responsables de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional

Sistema de revisión

- En los momentos de seguimiento y evaluación del Plan

Recursos

- Esta medida no conlleva coste

Fecha de implantación

- Continúa en el tiempo desde la aprobación del Plan

Área 7: Violencia de Género

Medida 7.1. Realizar campañas de información y sensibilización sobre violencia de género.

Objetivos

- Informar y formar sobre qué es violencia de género, sus causas y consecuencias
- Generar en la organización una cultura rechazo ante la Violencia de Género.
- Poner a disposición de los empleados/as recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género.

Evidencias de implantación:

- Las propias de cada tipo de actividad

Personas Destinatarias:

- Todo el personal

Indicadores

- No aplica

Responsables de la implantación

- Comisión de Seguimiento

Sistema de revisión

- Verificación de campañas realizadas en los momentos de seguimientos del Plan de Igualdad

Recursos

- Coste de la campaña que se diseñe

Fecha de implantación

- Primera campaña: 25 noviembre 2025

Medida 7.2. Difundir entre toda la plantilla el protocolo de apoyo y protección a víctimas de violencia de género

Objetivos

- Dar a conocer las herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras con condición de víctima de violencia de género.
- Otorgar apoyo, atención, protección y asesoramiento a las víctimas de violencia de género dentro de la empresa.
- Facilitar información disponible sobre las ayudas existentes en el entorno laboral para las mujeres víctimas de violencia de género
- Generar un entorno de confianza para que, en caso de existir casos en la compañía, las víctimas sientan confianza para exponer su situación.

Evidencia de Implantación:

- Documento elaborado y difundido entre el personal

Personas Destinatarias:

- Todo el personal, en especial quienes tengan la condición de víctimas de género

Indicadores

- Número de casos comunicados

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Direcciones de Delegación
- Jefaturas de Área

Sistema de revisión:

- Verificación de la actualización de su contenido en los momentos de seguimiento del plan de igualdad

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Desde la aprobación del Plan de Igualdad

Medida 7.3. Permisos retribuidos, por el tiempo necesario, para la realización de trámites con motivo de la situación de violencia (acudir a los juzgados, comisaría, servicios sociales, consulta psicológica), tanto de la víctima como acompañamiento de hijos/as menores a recursos de atención especializada,

Objetivos

- Facilitar a la víctima el acceso a los trámites que precisa realizar para gestionar su situación sin que esto le genere pérdida de poder adquisitivo.

Evidencia de Implantación:

- Medida incluida en el **protocolo de apoyo y protección a víctimas de violencia de género**

Personas Destinatarias:

- Víctimas de género

Indicadores

- Cómputo de permisos concedidos y duración en horas laborales de los mismos

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Direcciones de Delegación
- Jefaturas de Área

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del plan de igualdad, revisión de los indicadores

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Desde la aprobación de Plan de Igualdad

Medida 7.4. Las víctimas de violencia de género que soliciten una reducción de jornada, se aplicará una reducción máxima del 50% de su jornada ordinaria. La primera vez que se solicite dicha reducción y durante el primer mes, la trabajadora percibirá el salario completo. Pasado el primer mes se aplicará la reducción proporcional del salario. Siempre que sea factible la empresa ofrecerá las medidas alternativas para que la mujer no se vea obligada a solicitar dicha reducción.

Objetivos

- Preservar el poder adquisitivo de la mujer

Evidencia de Implantación:

- Medida incluida en el **protocolo de apoyo y protección a víctimas de violencia de género**

Personas Destinatarias:

- Víctimas de género

Indicadores

- Número de reducciones de jornada solicitadas

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Direcciones de Delegación
- Jefaturas de Área

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del plan de igualdad, revisión de los indicadores

Recursos

- Coste de la compensación salarial al 100% de la jornada

Fecha de implantación

- Desde la aprobación de Plan de Igualdad

Medida 7.5. Nombramiento de compañero/a de alerta de confianza para la víctima y de su entorno laboral más cercano (siempre con carácter voluntario por parte de esta), que sea conocedor/a de los horarios de entrada y salida de esta, para que avise al Area de Personas e Identidad Corporativa en aquellos casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género no se persone a su hora en el puesto de trabajo, y desde el Area de Personas e Identidad Corporativa se intente contactar con ella y/o se alerte de la situación a los organismos oficiales que se hayan acordado de antemano.

Objetivos

- Preservar la seguridad de la mujer.

Evidencia de Implantación:

- Medida incluida en el **protocolo de apoyo y protección a víctimas de violencia de género**

Personas Destinatarias:

- Víctimas de género

Indicadores

- No aplica

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Direcciones de Delegación
- Jefaturas de Área

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del plan de igualdad, revisión de los indicadores

Recursos

- No conlleva coste

Fecha de implantación

- En el momento que lo solicite la víctima de violencia de género

Medida 7.6. En el caso de que víctima y agresor presten servicios en la misma empresa, la empresa se verá obligada a adoptar medidas para evitar la prestación de servicios simultáneos en tiempo y lugar, se evitará la prestación simultánea de servicios en el mismo centro de trabajo. Los cambios que tengan que aplicarse para garantizar esta situación, nunca podrán empeorar las condiciones laborales de la víctima.

Objetivos

- Preservar la seguridad de la mujer.

Evidencia de Implantación:

- Medida incluida en el **protocolo de apoyo y protección a víctimas de violencia de género**

Personas Destinatarias:

- Víctimas de género

Indicadores

- Acuerdos de reordenación del tiempo de trabajo pactados y aplicados

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Direcciones de Delegación
- Jefaturas de Área

Sistema de revisión:

- En los momentos de seguimiento del plan de igualdad, revisión de los indicadores

Recursos

- Tiempo del personal de Recursos Humanos

Fecha de implantación

- Desde la aprobación de Plan de Igualdad

Medida 7.7. Diseñar una acción formativa específica para personal con trabajadores/as a su cargo en la que se aborden temas relacionados con la atención a víctimas de violencia de género en el entorno laboral.

Objetivos

- Formar a personal directivo y jefaturas en materia de violencia de género para que sepan tratar correctamente los casos que puedan surgir en la empresa.

Evidencia de Implantación:

- Acción formativa impartida a personal directivo y jefaturas

Personas Destinatarias:

- Personal con equipo de personas a su cargo

Indicadores

- Participación de personal directivo y jefaturas en las acciones de formación sobre violencia de género

Responsable de la implantación

- Área de Personas e Identidad Institucional
- Comisión de Seguimiento

Sistema de revisión:

- Seguimiento de la ejecución del Plan de Formación

Recursos

- El coste de las acciones formativas

Fecha de implantación

- Plan de formación 2025

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

MEDIDAS	Mar-Jun 2025	Jul-Dic 2025	Ene-Jun 2026	Jul-Dic 2026	Ene-Jun 2027	Jul-Dic 2027	Ene-Jun 2028	Jul-Dic 2028	Ene-Mar 2029
Medida 1.1	Marzo								
Medida 1.2	Marzo								
Medida 1.3	Abril								
Medida 1.4	Junio		Junio		Junio		Junio		
Medida 1.5	PF2025								
Medida 1.6	Marzo								
Medida 1.7	Marzo								
Medida 1.8	Marzo								
Medida 2.1	Abril								
Medida 2.2	Abril		Abril		Abril		Abril		
Medida 2.3		Sept							
Medida 2.4		Dic							
Medida 2.5		Sept							
Medida 2.6					Marzo				
Medida 2.7			Febrero		Febrero		Febrero		Febrero
Medida 2.8	Junio								
Medida 2.9	Abril		Abril		Abril		Abril		
Medida 2.10		Dic							
Medida 2.11		Dic							
Medida 3.1	Abril								
Medida 3.2	Marzo								
Medida 3.3	Junio	Dic		Dic		Dic		Dic	
Medida 3.4	Marzo								
Medida 3.5	PF2025		PF2026		PF2027		PF2028		PF2029
Medida 3.6	PF2025		PF2026		PF2027		PF2028		PF2029
Medida 3.7	PF2025		PF2026		PF2027		PF2028		PF2029
Medida 3.8	Marzo								
Medida 3.9	Marzo								
Medida 3.10	Marzo								
Medida 4.1	Abril								
Medida 4.2	Marzo		Marzo		Marzo		Marzo		Marzo
Medida 4.3	Marzo								
Medida 4.4	Marzo								
Medida 5.1					Febrero				Febrero
Medida 5.2	PF2025		PF2026		PF2027		PF2028		PF2029
Medida 5.3	Junio		Junio		Junio		Junio		
Medida 6.1	Marzo								
Medida 6.2	Marzo								
Medida 6.3	Marzo								
Medida 7.1		Nov		Nov		Nov		Nov	
Medida 7.2	Marzo								
Medida 7.3	Marzo								
Medida 7.4	Marzo								
Medida 7.5	Marzo								
Medida 7.6	Marzo								
Medida 77	PF2025								
SEGUIMIENTO O EVALUACIÓN	S1 Jun 2025	S2 Dic 2025	S3 Jun 2026	S4 Dic 2026	Eval. Inter.	S5 Dic 2027	S6 Jun 2028	S7 Dic 2028	Eval. Final

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento será la responsable del cumplimiento y ejecución de las actuaciones de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.

Seguimiento del Plan de Igualdad

Los seguimientos tienen una función **descriptiva**, en los que se reflejará la siguiente información:

- Estado de las medidas previstas indicando en cada caso su estado: implantada, en proceso, pendiente.
- Incidencias acontecidas en la puesta en marcha de las medidas previstas.
- Cambios incorporados en las medidas previstas.
- Incorporación de nuevas medidas no previstas inicialmente en el plan

La frecuencia de seguimiento será semestral, realizándose los meses de junio y diciembre durante la vigencia del Plan. La Comisión de seguimiento se reunirá dos veces al año para validar los informes de seguimiento.

Evaluación del Plan de Igualdad

Los momentos de evaluación están orientados a la toma de decisiones que ayuden a reorientar y mejorar el Plan de Igualdad en caso de detectarse alguna necesidad de cambio o mejora. La evaluación tiene una **función analítica y ejecutiva**, es decir, orientada a identificar resultados y tomar decisiones que permitan enriquecer y mejorar el Plan de Igualdad progresivamente.

Se fijan dos momentos de evaluación:

- Evaluación Intermedia (transcurridos los dos primeros años de vigencia del Plan)
- Evaluación Final (transcurridos los 4 años de vigencia del Plan)

En ambas evaluaciones (intermedia/final) se elaborará un informe que refleje como mínimo la siguiente información:

- Medición de todos los indicadores analizados en el diagnóstico
- Medición de los Indicadores cuantitativos de cada una de las medidas
- Descripción de los Indicadores cualitativos de cada una de las medidas
- Análisis de las incidencias detectadas en los diferentes seguimientos y revisiones
- Identificación de objetivos cumplidos
- Identificación de objetivos pendientes
- Identificación de nuevas necesidades
- Recomendaciones de mejoras que se deban incorporar al plan vigente (evaluación intermedia) o al nuevo plan (evaluación final).

Revisión periódica del plan

Se llevará a cabo una revisión anual del Plan de Igualdad, coincidiendo con el segundo seguimiento anual (diciembre). No obstante, y según lo dispuesto en el Artículo 9 del RD901/2020 de 13 de octubre, se contempla la revisión del Plan de Igualdad cuando acontezca alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando los resultados del seguimiento y evaluación intermedia así lo requieran.
- Cuando se amplie el ámbito territorial de la empresa con la creación de nuevos centros de trabajo.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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.
- 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.

10. COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento será la encargada de realizar los seguimientos semestrales, las evaluaciones intermedia y final y las revisiones periódicas del Plan de Igualdad.

Está formada por las mismas personas integrantes de la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan, la cual fue constituida según lo dispuesto en el Artículo 5 del RD 901/2020 del 13 de octubre.

Por tanto, la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad está constituida por:

De una parte, como **representación empresarial**:

- Jefatura del área de personas de Identidad Institucional.
Profesora de educación primaria
- Profesor de Segundo Ciclo de Secundaria
- Profesora de Segundo Ciclo de Secundaria
- Profesor de Educación Primaria

De otra parte, como **representación de las personas trabajadoras**

- 2 Integrantes del Comité de Empresa de la Provincia de las Palmas de Gran Canaria por CCOO
- 2 Integrantes del Comité de Empresa de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife por CCOO

Por aquellos centros sin representación legal de las personas trabajadoras:

- 1 persona de la Federación de Servicios Públicos de UGT
- 1 persona Federación de Enseñanza de CCOO

Si durante la vigencia del plan de igualdad se celebrasen elecciones sindicales que hagan posible la participación de la representación sindical en los centros de trabajo en los que actualmente no se dispone de RLPT por medio de delegados/as, estos/as pasarán a formar parte de esta comisión.

Todos los cambios que puedan acontecer en la constitución de dicha comisión durante la vigencia del Plan deberán quedar formalmente registradas mediante acta de modificación reflejando la persona saliente y la persona entrante en cada caso.

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento podrá contar con asesoramiento externo tanto por la parte empresarial como la social.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Si como consecuencia de las actuaciones de seguimiento, evaluación y revisión se precisara realizar alguna modificación en el Plan de Igualdad, previa descripción y justificación de los cambios propuestos, debiendo ser acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de ésta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades ha sido aprobado con el acuerdo de la totalidad de la Comisión Negociadora en Las Palmas de Gran Canaria a 20 de Febrero de 2025.