María del Pino Jansson Mayor (1 de 4)
INGENIERA
Fecha Firma: 10/06/2026
HASH: 51412e67e3c587fd7e187da08c4a0643

Carolina Saavedra García (2 de 4)
ARQUITECTO
Fecha Firma: 10/06/2026
HASH: 99632209f42def c9af008dce2e242b3e

Carlos Cabrera Suárez (3 de 4)
INGENIERO OBRAS PUBLICAS
Fecha Firma: 10/06/2026
HASH: 56aced92116824c8862767a2440d0290

PLAN DE IGUALDAD DE SOCIEDAD MUNICIPAL DE GESTION URBANISTICA DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

GEURSA
Sociedad Municipal de Gestión Urbanística de Las Palmas de Gran Canaria, S.A.

Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria

Fecha aprobación: 17 de abril de 2

Cód. Validación: 9D3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 54

Antonio Jesús Santana Díaz (4 de 4)
ARQUITECTO TÉCNICO/APAREJADOR
Fecha Firma: 10/06/2026
HASH: 9c323cd638ed501696 39b25beaeef306

ÍNDICE.

O. PRESENTACIÓN 3

I. LEGISLACIÓN 6

II. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD 7

I. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 8

II. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS 9

➔ RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO 9

➔ RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA 13

➔ PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS 14

III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 20

IV. MEDIDAS DE IGUALDAD 22

V. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO 46

VI. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN 49

VII. CALENDARIO DE ACTUACIONES 51

VIII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 54

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 54

0. PRESENTACIÓN.

TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

En 1993 como SAGULPA la actividad principal era el estudio, ordenación, regulación, construcción y explotación de aparcamientos del municipio. En 1994 se amplía el objeto social a a realización de estudios urbanísticos y de planeamiento. En 2001 se procedió a la escisión parcial de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Gestión Urbanística de Las Palmas de Gran Canaria, S.A. en dos sociedades SOCIEDAD MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, S.A. (SAGULPA) y SOCIEDAD MUNICIPAL DE GESTIÓN URBANÍSITCA DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, S.A. (GEURSA)

PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

Servicios técnicos de ingeniería, arquitectura y urbanismo en un solo centro de trabajo.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 54

A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón social	SOCIEDAD MUNICIPAL DE GESTION URBANISTICA DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA		
NIF	A35660844		
Domicilio social	C/ León y Castillo 270		
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA	Año de constitución	2001
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
NOMBRES	Manuel Ángel Hernández Dámaso		
CARGO	Gerente		
TELÉFONO	928446601		
E-MAIL	mhernandezd@geursa.es		
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
NOMBRES	María del Pino Jansson Mayor		
CARGO	Ingeniera		
TELÉFONO	928446583		
E-MAIL	pjanssonm@geursa.es		
ACTIVIDAD			
SECTOR ACTIVIDAD	SERVICIOS TECNICOS DE ARQUITECTURA		
CNAE	7111		
DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	Gestión y planificación urbanística		
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Provincial		
DIMENSIÓN			

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY374LJSWC7MPEZ
Verificación: https://geursasedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 54

Personas Trabajadoras	Mujeres	44	Hombres	46	Total	90
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	5.279.137,66 €					

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Sí	X	No		No tengo RLT	

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 54

I. LEGISLACIÓN

Como puede apreciarse, dada la especial transparencia y significación de la materia, la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, cuenta con ya una amplia base legislativa de la que merece la pena destacar las siguientes, por la metodología que exigen en la confección del Plan de Igualdad:

-Ley Orgánica,3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta norma se establece en las empresas obligadas y los aspectos capitales de los planes de Igualdad.

-Real Decreto 901,2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de Igualdad y su registro; Configura el Diagnóstico y establece la obligación de registro de todos los Planes de Igualdad ya sean voluntarios u obligatorios.

-Real Decreto 902,2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Desarrolla varios contenidos del Plan de Igualdad: auditorias salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación.

-Ley, 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectivo de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Artículo 55. Integración sociolaboral de las personas trans,3. En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 54

II. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Se indican a continuación las partes legitimas que suscriben el Plan de Igualdad:

1. **Parte social:**
   - ➔ Doña Carolina Saavedra García, arquitecta, Csif, csaavedrag@geursa.es
   - ➔ Don Antonio Jesús Santana Díaz, arquitecto técnico, Csif, asantanad@geursa.es

2. **Parte Empresarial:**
   - ➔ Dña. María del Pino Jansson Mayor, Ingeniera Topógrafa, pjanssonm@geursa.es
   - ➔ Don Carlos Cabrera Suárez, ingeniero civil, carloscs@geursa.es

3. **Consultora externa de Adeplus:**
   - Personal Consultor de Adeplus - Álvaro Carrasco Pérez

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 54

III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

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

El ámbito territorial del Plan es Provincial y afecta a l único centro de trabajo.

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, el 17 de abril de 2026, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante 4 años

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 54

IV. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIONES DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Conjuntamente con el Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva. Su contenido, se resume a continuación.

RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en GEURSA en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Datos básicos de la Organización
- Información corporativa
- Análisis cuantitativo de la plantilla
- Análisis de Igualdad por materias

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

➢ **Materias analizadas en el Diagnóstico**

Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Habiéndose incorporado en el diagnóstico por parte de la Comisión Negociadora materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:

j) Lenguaje y comunicación no sexista

k) Violencia de género

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 54

- **Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad:**

ÍTEM	FORTALEZA	DEBILIDAD
Proceso de selección y contratación		Los perfiles profesionales y las funciones de los puestos de trabajo dejan un margen a la subjetividad, que puede ser fuente de discriminación
		Con todo, la descripción de puestos de trabajo en vigor debe revisarse para ser una herramienta activa en la implementación de la Política de Igualdad.
	Por su parte, la existencia de un protocolo de selección y contratación corporativo previene contra la aplicación de sesgos de género individuales en este proceso	
		La falta de participación del Departamento de Recursos humanos en el proceso de selección puede dificultar la introducción de mejoras en el mismo
Clasificación profesional	El sistema de clasificación profesional es completo y comprende todos los puestos de trabajo de la Organización	
Retribuciones	La Organización ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la Normativa de aplicación	
	La Organización ha realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral	

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7MEZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 54

Formación	El Plan de Formación se concibe como una herramienta para introducir mejoras en materia de Igualdad en la Organización	
	El Plan de formación incluye medidas de adaptación de jornada para la asistencia a cursos de formación	
Promoción profesional		Los criterios de aplicación de las promociones, al no estar documentados, dejan un margen a la subjetividad, que puede ser fuente de discriminación
Condiciones de trabajo		La Organización aún no ha implementado en la cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras
		La Organización aún no aprobado e implantado una política de desconexión digital
Salud Laboral desde una perspectiva de género	Se han tenido en cuenta riesgos laborales específicos de las mujeres, como las situaciones de embarazo y lactancia.	
		La Organización aún no ha adaptado los procesos de gestión de Prevención de Riesgos Laborales y medición del trabajo a la modalidad de trabajo no presencial

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY8Z2LJSWC7MZEZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 54

Condiciones de trabajo		La revisión del sistema de organización del trabajo no ha sido realizada por personal con formación en Igualdad
		La revisión del lenguaje empleado en este documento es una asignatura pendiente de la Organización
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	La Organización tiene implantadas algunas medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tales como: flexibilidad de horarios en la entrada, salida o durante el tiempo de la comida y jornada coincidente con el horario escolar.	
		La Organización no realiza esfuerzos en la comunicación de las medidas de conciliación disponibles por parte de la plantilla
Infrarrepresentación femenina	La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores al periodo de estudio de datos ha sido positiva, tendiendo al equilibrio	
Violencia de género	La Organización dispone de asistencia médica y psicológica online para todos los trabajadores.	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	La Organización cuenta con un protocolo de acoso completo y alineado al 100% con las exigencias legales y éticas al respecto	
Lenguaje y comunicación no sexista		Aspectos indicativos del tono de igualdad en la Organización, como la denominación de los puestos, aún no han sido revisados para garantizar un lenguaje inclusivo

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJBWC7MTEZ
Verificación: https://gelsa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 54

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en SOCIEDAD MUNICIPAL DE GESTION URBANISTICA DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, esto es, 4 años desde el día de su aprobación por la Comisión Negociadora.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

En relación a lo expuesto, en cuanto a la masa salarial no se observan diferencias salariales, dado que en el conjunto de retribuciones efectivas no hay diferencia, ni a favor del hombre ni a favor de la mujer trabajadora en la Organización.

En cuanto a los importes desagregados observamos:

- En referencia al salario base, no se observan diferencias superiores al 25%, siendo las mismas en los importes efectivos del -1% en el promedio a favor de la mujer y del 0% en la mediana. Sin embargo, estas referencias aumentan si observamos los importes equiparados.
- En cuanto a los complementos salariales, no se observan disparidades significativas en las retribuciones del promedio, siendo esta del 3%, De manera distinta ocurre en la mediana, donde si encontramos una diferencia significativa del 33%, en ambos casos a favor de los hombres.
- Complementos extrasalariales. La Organización contempla este tipo de retribución únicamente en los datos promedios con el 76%, a favor del hombre trabajador.

En base a los datos analizados, se concluye que, en GEURSA. en la mediana de retribuciones totales y los complementos extrasalariales, que deben ser analizados con detenimiento para asegurar la equidad salarial dentro de la organización. Este resultado no evidencia como tal la necesidad de establecer medidas específicas en el marco del Plan de Igualdad, dirigidas a corregir las desigualdades detectadas y promover una política retributiva equitativa y no discriminatoria.

Respecto a la Valoración de Puestos de Trabajo, esta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. La citada valoración, ha sido realizada utilizando la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022. De este modo, de la valoración efectuada por la empresa se extrae que:

Se ha realizado un análisis de todas las categorías de factores por sexo en la organización, la cual cuenta con un único centro de trabajo, en el que se encuentra distribuida la totalidad de la plantilla de GEURSA.

En el apartado correspondiente a las categorías de factores por sexo, se observa que la plantilla presenta, en términos generales, un equilibrio entre hombres y mujeres, si bien se aprecia una ligera masculinización, especialmente en relación con la naturaleza de las funciones o tareas desempeñadas. Asimismo, cabe señalar que todos los factores analizados reflejan también una tendencia leve hacia la masculinización, lo que sugiere una presencia ligeramente superior de hombres en la composición general de la plantilla.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 54

PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El art. 8.1. del precitado Real Decreto 902/2020 dispone el "(...) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos".

Por otra parte, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género del Ministerio, se detalla en este apartado el Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, integrando las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:

- Descripción de la medida
- Objetivo que persigue
- Cómo se va a ejecutar
- A quién va dirigida
- Responsables de implantación y seguimiento
- Cronograma
- Recursos
- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

De forma específica y teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva y el análisis sobre la existencia de brecha salarial en la Organización, se establece, además de las medidas citadas anteriormente, un Plan de Corrección concreto de las desigualdades retributivas, de aplicación práctica conjunta con el resto de las propuestas para las distintas materias o áreas de actuación, y que seguirá la misma metodología indicada:

a) Objetivos

Como objetivos establecidos en el siguiente Plan de acción contra las desigualdades retributivas, cabe destacar los siguientes:

- Verificación de la existencia de brecha salarial y proposición de las medidas para minorarla, así como garantizar el cumplimiento de criterios equitativos para evitar la discriminación salarial.

- Estudio y análisis de la Auditoría Retributiva realizada, con el fin de obtener una transparencia en el sistema retributivo de la Organización.

- Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.

- Garantizar un Sistema de Valoración de puestos de trabajo actualizado, objetivo y sin sesgo de género.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 54

b) Actuaciones concretas

Tras los objetivos detallados en este Plan de acción para paliar las desigualdades reflejadas en la Auditoría Retributiva, se establecen a continuación medidas concretas para cada acción llevada a cabo en el presente Plan de Igualdad en materia salarial, en relación con el resto de las medidas planteadas para el resto de las materias en el Apartado *V. MEDIDAS DE IGUALDAD.*

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 54

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis brecha
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo. 2. Verificar las posibilidades de acceso de la plantilla a través de RLT. 3. Revisión y actualización anual. 4. Verificar la corrección de la brecha salarial, en su caso.

c) Cronograma

1. Las acciones recogidas en este Plan de Acción se implantarán a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, y en todo caso, durante su primer año de vigencia o según lo establecido en el apartado VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

2. Se realizará un seguimiento anual de las acciones.

d) Sistema de seguimiento e implementación

El seguimiento se llevará a cabo con las siguientes finalidades:

1. Velar para que no existan diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones, a través de la elaboración anual del registro salarial de retribuciones efectivas.
2. Velar por la no existencia de criterios con sesgo de género en el Sistema de Valoración de puestos de trabajo.
3. Revisar anualmente la política salarial de la empresa en prevención de desigualdades salariales por razón de género.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 54

Se incluye en el siguiente sistema de evaluación, las tablas evaluativas llevadas a cabo para su posterior evaluación tras la realización de dicho plan. Este sistema de evaluación está estructurado en:

- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Evaluación de Impacto.
- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa

ACCIONES POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN		
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Área de Política retributiva (1)		
Área de Política retributiva (2)		
Área de Política retributiva (3)		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

ACCIONES POR ÁREAS DE ACTUACIÓN		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Política retributiva (1)		
Política retributiva (2)		
Política retributiva (3)		

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 54

- Evaluación de Impacto.

GRADO DE IMPACTO DE LAS ACCIONES IMPLANTADAS			
INDICADORES	ALTO	MEDIO	BAJO
Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.			
Disminución de segregación vertical: ¿Aumento porcentaje mujeres en altos cargos?			
Disminución de segregación horizontal: ¿Aumento porcentaje de mujeres en puestos masculinizados?			
Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.			
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.			
Mejora de las condiciones de trabajo.			
Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.			

INDICADORES PROPUESTOS:

- Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).
- Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos.
- Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.
- Existencia de retribuciones asociadas a los resultados individuales o al tiempo de presencia.
- Número de mujeres y de hombres entre las personas a las que se les ha subido el salario en los últimos dos años y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa a los que se les ha subido el salario en los últimos dos años.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 54

- Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.

e) Persona/s responsable/s de la indicada implementación y seguimiento

Será la Comisión de Seguimiento, la encargada del análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

Dicha Comisión de seguimiento se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de SOCIEDAD MUNICIPAL DE GESTION URBANISTICA DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Dicha comisión queda constituida en el Plan de Igualdad.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 54

V. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

· **Selección y contratación**

- Garantizar la objetividad en el proceso de selección.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional.

· **Retribuciones**

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva.

· **Formación**

- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización.
- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad.

· **Condiciones de trabajo**

- Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación
- Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo.

· **Infrarrepresentación femenina**

- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.

· **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**

- Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 54

- Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.
- Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales.

· **Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros**

- Medidas de sensibilización sobre la violencia de género.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales.
- Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.

· **Lenguaje y comunicación no sexista**

- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.

· **Promoción profesional.**

- Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical
- Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional
- Dar objetividad y garantías a la promoción profesional
- Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios
- Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional

· **Clasificación profesional.**

- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización
- Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 54

VI. MEDIDAS DE IGUALDAD.

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultas del diagnóstico de situación elaborado en SOCIEDAD MUNICIPAL DE GESTION URBANISTICA DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Llevanza de un registro de las ofertas de Empleo; indicando: nombre del puesto ofertado, nº de candidatos desagregado por sexo, resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados del mismo.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Luis Pérez
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la realización del registro en el que consten los procedimientos de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 54

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje, medios de difusión, etc.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difusión ofertas de empleo: utilizando lenguaje, medios de difusión, logo igualdad que generen confianza en el proceso de selección equitativo.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Luis Pérez
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. 6. Impacto cuantificable que la utilización de estas medidas ha tenido en las candidaturas y contrataciones.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 54

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Documentar una descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar objetividad en el proceso de selección.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades y conocimientos que requieren cada uno de ellos.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Luis Pérez /Manuel Ángel Dámaso
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo. 2. Nº de perfiles profesionales elaborados. 3. Tipo de criterios empleados en la elaboración de los perfiles profesionales.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 54

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Revisión periódica de la descripción de puestos de trabajo: alcance, completitud, integralidad y lenguaje
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar objetividad en el proceso de selección.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	De la descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional realizado llevar una revisión respecto a su alcance, integralidad y lenguaje.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Luis Pérez /Manuel Ángel Dámaso
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Verificación de la documentación.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 54

FORMACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomento de la Igualdad en la Organización
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Diseñar, aprobar e implantar un plan de formación para la plantilla que integre la perspectiva de igualdad de género a través de sus objetivos, su ámbito de aplicación y las medidas de fomento en la participación para su desarrollo.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	María Montenegro
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Evidencia de un Plan de formación anual 2. Evidencia inclusión de objetivos de igualdad en el Plan.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 54

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Llevanza de un registro de la ejecución del Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar el seguimiento y evaluación de formaciones de igualdad entre la plantilla (hombres y mujeres), así como la formación de la totalidad de empresa en igualdad preferentemente en horario laboral.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	María Montenegro
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Plan de formación anual. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Informe con estadísticas de formación disgregadas por sexo. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 27 de 54

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de 'sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres' para un departamento concreto, encargado de la selección del personal de la empresa.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	María Montenegro
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento, nº integrantes de cada departamento 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 28 de 54

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación en Igualdad para personal Directivo y mandos intermedios
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de 'sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres' para el personal directivo y mandos intermedios de la organización.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	María Montenegro
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento, nº integrantes de cada departamento 2. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 3. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo en el departamento.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 29 de 54

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	María Montenegro
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 30 de 54

PROMOCIÓN PROFESIONAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción Profesional
MEDIDA	Documentar los criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional ponderando la formación, méritos, antigüedad, y el criterio directivo, de manera objetiva acorde a lo establecido en la VPT. Lenguaje inclusivo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer, registrar y documentar, de manera fehaciente, los protocolos, procedimientos y criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Luis Pérez /Manuel Ángel Dámaso
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios \ materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo \ a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las \ disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Documento en el que han hecho constar, con carácter previo al procedimiento de promoción, y de manera objetiva, los criterios que se van a seguir 2. Número de procesos llevados a cabo conforme a estos criterios 3. Número de personas, desagregadas por sexo, que han promocionado profesionalmente conforme a estos criterios.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 31 de 54

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Catalina Santana/ Mª del Pino Jansson
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 54

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis brecha
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Catalina Santana/ Mª del Pino Jansson
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo. 2. Verificar las posibilidades de acceso de la plantilla a través de RLT. 3. Revisión y actualización anual. 4. Verificar la corrección de la brecha salarial, en su caso.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 33 de 54

CONDICIONES DE TRABAJO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Implantar una Política de No discriminación
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear la realidad social y laboral de la empresa con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración e implantación, dentro de la cultura corporativa de la empresa, de una política de igualdad de trato y no discriminación que tenga en cuenta la perspectiva de género e incluya las medidas que resulten adecuadas, en función de las necesidades de la plantilla, para luchar contra la discriminación desde todos los ámbitos desde los que ésta se pueda producir en el seno de la Organización, especialmente en el acceso al empleo, a las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo. Darle difusión.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Luis Pérez /Manuel Ángel Dámaso
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Aprobación a alto nivel de una Política documentada, alineada con el compromiso de la Dirección, a través de su difusión al resto de la plantilla. 2. Introducción de la medida en el ciclo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 34 de 54

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (informar criterios utilización medios digitales)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Asegurar los derechos digitales de los trabajadores.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración y difusión de una guía de buenas prácticas en el manejo de medios digitales en la empresa.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Luis Pérez /Manuel Ángel Dámaso
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la elaboración de la guía de buenas prácticas. 2. Nº de acciones de difusión de la guía.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 35 de 54

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la desconexión digital.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización e implantación de un protocolo interno de desconexión digital.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Luis Pérez /Manuel Ángel Dámaso
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la elaboración de protocolo de desconexión digital. 2. Verificación de la implantación de protocolo de desconexión digital. 3. Informe sobre el grado de incumplimiento de dicho protocolo.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 36 de 54

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Difusión de medidas de conciliación
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difundir las medidas de conciliación existentes y la importancia de la corresponsabilidad en su ejercicio.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Luis Pérez
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Número acciones de difusión realizadas. 2. Medios y canales de comunicación empleados. 3. Nº de medidas de conciliación solicitadas por la plantilla desagregadas or sexo. 4. Nº de Medidas concedidas por la empresa desagregadas por sexo.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 37 de 54

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Infrarrepresentación Femenina
MEDIDA	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Designación de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de forma equilibrada y paritaria en el número de mujeres y hombres, fomentando en todo caso la integración de mujeres en este órgano.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Carlos Cabrera/ Mª del Pino Jansson
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Número de mujeres integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 38 de 54

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Difusión del protocolo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración, negociación, aprobación y seguimiento de protocolo de acoso.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	María Montenegro
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 39 de 54

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Documentar e implantar un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración, implantación y seguimiento de campañas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Luis Pérez
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
NDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un protocolo documentado para sensibilizar, prevenir, detectar y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 40 de 54

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Difusión del canal
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Dar integralidad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de \ incumplimientos legales.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Dar a conocer a las personas trabajadoras la existencia de un canal ético \ donde poder denunciar cualquier situación de acosos sexual o por razón de \ sexo de la que se tenga conocimiento.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Aileen Bermúdez/ Isabel Moreno
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras la existencia de un canal ético y anónimo de denuncias para las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 41 de 54

DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Estudio, redacción e información a la plantilla de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en formato legible y accesible.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Carlos Cabrera/ Mª del Pino Jansson
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 2. Constatar que se ha dado a conocer entre las personas trabajadoras los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 3. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 42 de 54

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Promover el acompañamiento y/o asesoramiento profesional psicológico y/o médico a mujeres víctimas de violencia de género
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Facilitar el acompañamiento, información y contacto para la atención psicológica o de cualquier otro tipo a las mujeres víctimas de violencia de género.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Carlos Cabrera/ Mª del Pino Jansson
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Dotar de personal de acompañamiento para acudir a los Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género (CAVI) de la Comunidad Autónoma. 2. Facilitar folleto informativo con números de teléfono de los servicios de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género y de considerarlo, teléfonos de atención psicológica de despacho colaborador con la Organización.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 43 de 54

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Informar del compromiso de la Organización con la Igualdad: página web
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre el compromiso de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Aileen Bermúdez/ Isabel Moreno
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Creación del espacio y contenidos.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 44 de 54

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Adecuación de las denominaciones de los puestos a un modelo de comunicación no sexista
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Luis Pérez /Manuel Ángel Dámaso
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de correcciones realizadas.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 45 de 54

VII. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad.

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Personas y órganos que intervienen

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, así como eventualmente la modificación del Plan de Igualdad.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 46 de 54

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

Comisión de seguimiento del Plan

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La constitución de la Comisión de seguimiento se documenta en Acta con acuerdo de la Comisión Negociadora al respecto.

Composición de la Comisión de seguimiento:

Parte social, en representación de la plantilla:

- Doña Carolina Saavedra García, arquitecta, Csif, csaavedrag@geursa.es
- Don Antonio Jesús Santana Díaz, arquitecto técnico, Csif, asantanad@geursa.es

Parte Empresarial:

- Dña. María del Pino Jansson Mayor, Ingeniera Topógrafa, pjanssonm@geursa.es
- Don Carlos Cabrera Suárez, ingeniero civil, carloscs@geursa.es

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 47 de 54

· Funcionamiento

La comisión analizará la información suministrada por las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.
Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad anual al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

· Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
- Elaboración de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.
- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 48 de 54

VIII.REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados en cualquier momento, a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

PREGUNTAS	EJES	VALORACIÓN A REALIZAR
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

Cód. Validación: 91D3PHRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 49 de 54

¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos... Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará al menos una evaluación intermedia en 1 y otra final en 0, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 50 de 54

IX. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

CRONOGRAMA										
AÑO	2026		2027		2028		2029		2030	
MESES	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
Aprobación y Registro	X									
Implantación y seguimiento I		X								
Evaluación I			X							
Implantación y seguimiento II				X						
Evaluación II					X					
Implantación y seguimiento III						X				
Evaluación III							X			
Nuevo Diagnóstico								X		

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo. Se acompaña en cualquier caso priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad:

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO
Selección y contratación	**Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje, medios de difusión, etc.**	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.	Anual
Formación	**Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización**	Fomento de la Igualdad en la Organización	Anual
Formación	**Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal**	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	Anual
Formación	**Formación en Igualdad para personal Directivo y mandos intermedios**	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	Anual

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 51 de 54

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO
Infrarrepresentación Femenina	**Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad**	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.	Anual
Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social	**Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión**	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.	Anual
Condiciones de Trabajo	**Implantar una Política de No discriminación**	Alinear la realidad social y laboral de la empresa con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.	Anual
Formación	**Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla**	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.	Anual
Condiciones de Trabajo	**Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (informar criterios utilización medios digitales)**	Asegurar los derechos digitales de los trabajadores.	Anual
Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	**Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización**	Garantizar la desconexión digital.	Anual
Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo	**Documentar e implantar un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo**	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.	Anual

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 52 de 54

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO
Auditoría Retributiva	**Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos**	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	Anual
Auditoría Retributiva	**Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis brecha**	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	Anual
Promoción Profesional	**Documentar los criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional ponderando la formación, méritos, antigüedad, y el criterio directivo, de manera objetiva acorde a lo establecido en la VPT. Lenguaje inclusivo**	Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional.	Anual

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 53 de 54

X. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En todo caso, procederá la modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, letras b, c, d y e.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en funciones, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

El procedimiento de modificación será el siguiente:

a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.

b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión.

c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.

d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.

e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, y en su caso, en la Comisión Negociadora en funciones, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, y en su caso, en la Comisión Negociadora en funciones, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.

Cód. Validación: 9TD3PFRZ9GQY372LJSWC7M7EZ
Verificación: https://geursa.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 54 de 54