

IPLAN IGUALDAD

2025 - 2029

Telde, 26 de agosto de 2025

ÍNDICE DE CONTENIDOS

01 COMPROMISO CON LA IGUALDAD	2
1.1 Presentación	3
1.2 Política de Igualdad	4
1.3 Principios orientadores	5
1.4 Definiciones	6
02 PLAN DE IGUALDAD	9
2.1 Marco legal	10
2.2 Ámbito personal, territorial y temporal	10
2.3 Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	11
03 INFORME DIAGNÓSTICO	12
3.1 Marco legal	13
3.2 Análisis cuantitativo de la plantilla	14
3.3 Proceso de selección y contratación	16
3.4 Clasificación profesional	17
3.5 Formación	18
3.6 Promoción profesional	19
3.7 Condiciones de trabajo	19
3.8 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	20
3.9 Infrarrepresentación femenina	21
3.10 Retribuciones	22
3.11 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	24
3.12 Salud laboral con perspectiva de género	24
3.13 Violencia de género	25
3.14 Comunicación incluyente y uso no sexista del lenguaje	25
04 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	27
05 MEDIDAS	30
06 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	44
6.1 Composición	45
6.2 Régimen de funcionamiento	45
07 SEGUIMIENTO Y REVISIÓN	49
7.1 Marco legal	50
7.2 Objetivos y órganos que intervienen	50
7.3 Seguimiento	51
7.4 Revisión	52
08 EVALUACIÓN	53
8.1 Objetivos y órganos que intervienen	54
8.2 Cuestiones básicas y ejes del procedimiento	54
8.3 Informe de Evaluación	55
09 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	57
9.1 Procedimiento de modificación	58
10 REGISTRO PLAN	59
10.1 Marco legal	60

01

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

1.1 Presentación

La empresa **Fomentas Telde**, es una sociedad mercantil unipersonal propiedad del Ayuntamiento de Telde, constituida en el Pleno celebrado el 20 de diciembre de 2001 cuya actividad consiste en el desarrollo de promoción de viviendas de V.P.P., rehabilitación de viviendas a personas de baja renta económica, planeamiento, áreas de rehabilitación integral (ARI) y áreas de renovación Urbana (ARU).

Su finalidad es llevar a cabo la competencia municipal de promoción y gestión de viviendas. De igual forma debe ser el órgano gestor de la política municipal de vivienda que se diseñe y planifique en el seno de la Corporación Municipal.

En relación al objeto social de **Fomentas Telde** es, con carácter general, la promoción inmobiliaria. No obstante, se incluye a continuación cuáles son los fines de la entidad:

- **Promover y construir edificaciones de todo tipo**, aplicando al efecto sus fondos propios o cualesquiera otros que obtenga con dicha finalidad. Gestionar, adjudicar y contratar toda clase de obras, estudios y proyectos para la construcción de las mencionadas edificaciones.
- **Promover y construir equipamientos de todo tipo y sea cualquiera que fuese su titularidad y naturaleza** del suelo donde aquellos se implanten ya sean sociales, comunitarios, urbanos o rústicos e infraestructuras de todo tipo de vías y obras aplicando al efecto sus fondos propios o cualesquiera otros que obtenga para dicha finalidad. Gestión, adjudicación y contratación de toda clase de obras, estudios y proyectos para la construcción de los referidos equipamientos, incluyendo la urbanización de terrenos con independencia de su destino.
- **Ejecutar y promover la realización de obras de rehabilitación del patrimonio público o privado** aplicando al efecto sus fondos propios o cualesquiera otros que obtenga con dicha finalidad. Gestión, adjudicación y contratación de toda clase de obras, estudios y proyectos para la materialización de dicha finalidad genérica. Construcción de los referidos equipamientos. Especialmente fomentar y gestionar la rehabilitación en el ámbito de los sectores sujetos a Planes Especiales de Reforma Interna y Protección del Patrimonio Histórico-Artístico. Redactar todos los Proyectos Técnicos necesarios para poder realizar tanto para la propia empresa como para terceros las actividades recogidas en el artículo. Asimismo Redacción, Gestión y ejecución de Planeamientos Territoriales Urbanísticos y de Recursos Naturales incluyendo sus planes de desarrollo.
- **Realizar mantenimientos integrales de edificaciones de todo tipo**, de equipamientos sociales, comunitarios, urbanos o rústicos, vías y urbanizaciones residenciales o industriales. Redactar informes de evaluación de edificios, elaborar y emitir certificados tanto para si como para terceros.
- **Administrar, conservar, mejorar e inspeccionar con separación de su régimen financiero** respecto de la administración general del Municipio: las viviendas fincas, conjuntos urbanísticos o terrenos adquiridos por su cuenta o que sean transferidos por el Estado, la Comunidad Autónoma, el Cabildo, el propio Municipio o cualquier persona jurídica o particular.
- **Llevar a cabo adquisiciones o transmisiones de dominio sobre bienes inmuebles y derechos reales** que se estime preciso establecer para el cumplimiento de sus fines.

- **La realización y gestión de obras y servicios a empresas y administraciones públicas.**
- **Toda actividad en materia de vivienda y suelo**, o de las recogidas en este objeto social, que esté establecida o pueda establecerse en el futuro por normativa o acuerdos de cualquier tipo, bien a realizar en su propio nombre o por encomienda del M.I. Ayuntamiento de Telde, otras Administraciones o de sus organismos autónomos y restantes entidades de derecho público, empresas públicas, así como demás entidades públicas o privadas.
- **La prestación de servicios de información, colaboración y asesoramiento técnico, jurídico y financiero** en cualquier materia relacionada con el objeto social.

La empresa, en el ejercicio de su actividad, es consciente de su responsabilidad con la sociedad, con el entorno y con sus grupos de interés. Así, con la aprobación de nuestra Política de Igualdad, **Fomentas Telde** ha formalizado su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, previniendo y rechazando toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, e impulsando medidas para alcanzar la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Para ello, tomamos en consideración la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En la misma línea, la empresa asegura la integración de la perspectiva de género, la introducción de acciones positivas, así como la eliminación de roles y estereotipos basados en el sexo, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y/o la conciliación, etc.

Este compromiso, en definitiva, se concreta específicamente en la aprobación e implementación del presente Plan de Igualdad, que incorpora medidas específicas orientadas a corregir y/o mejorar la situación actual, arbitrando a su vez los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

1.2 Política de Igualdad

Con el objetivo de definir un marco general que garantice la coherencia y estabilidad tanto de las distintas actuaciones como de los sucesivos Planes de Igualdad de **Fomentas Telde**, nuestra Política de Igualdad viene a formalizar nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición que establece la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tal como recoge el texto de compromiso, porque somos conscientes de nuestra responsabilidad con las necesidades y demandas, tanto de la sociedad en general como de nuestra plantilla, hemos asumido nuestro compromiso con la igualdad, posicionándonos y promoviendo una práctica y gestión empresarial libre de discriminaciones de género, que contribuya al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva para todas las personas.

En **Fomentas Telde** aspiramos a que nuestra Política de Igualdad sea un marco de referencia estable, riguroso y duradero que inspire todas nuestras políticas, planes y procesos, en cada fase de la evolución de nuestro propio modelo organizacional, asumiendo la obligación y el firme compromiso de:

- Integrar en la organización la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Integrar la perspectiva de género, la acción positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo, en nuestras actuaciones.
- Procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacidad, competencia, y preparación adecuada en nuestros órganos de dirección.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración, aprobación, implementación y evaluación de los Planes de Igualdad.
- Incluir la igualdad en la negociación colectiva.

1.3 Principios orientadores

Desde **Fomentas Telde** queremos que tanto la política como los sucesivos planes de igualdad, mantengan una línea continuista y coherente con nuestra estrategia y responsabilidad, apostando por que las acciones y declaraciones incorporadas garanticen la sostenibilidad de las políticas de igualdad, velando por el impacto de los cambios y teniendo en cuenta nuestra imagen y relación con nuestros principales grupos de interés.

A fin de cumplir con tales objetivos, nuestra Política de Igualdad contiene y se rige por los siguientes fundamentos, que deben incluirse en el conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas e implementadas de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, e integrarse en los sucesivos Planes de Igualdad. Con carácter general, nuestra Política debe:

- **Ser global** e incluir a todas las personas que trabajan en la empresa, no dirigirse exclusivamente a las mujeres.
- Defender la **transversalidad de género** como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- Mantener una **naturaleza correctora y preventiva**, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Ser **dinámica** y estar abierta a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.

- Comprometer el uso de los **recursos humanos y materiales** necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Incorporar la **participación y el diálogo** como principios fundamentales e integradores y como herramientas de trabajo de todas las partes.

Estos principios y fundamentos, además, deberán de llevarse a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad así como a través de la elaboración e implantación de nuestros sucesivos Planes de Igualdad, cuyo impulso y cumplimiento es objetivo prioritario. A través de los Planes de Igualdad queremos abordar e introducir mejoras, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

1.4 Definiciones

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento que, asimismo, aseguran el cumplimiento de las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad han venido trabajando conjuntamente. Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que serán relevantes para comprender el presente documento. Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no incluida en este documento será también de aplicación así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Acciones positivas. Art. 11.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art. 7.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art. 10.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos o sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art. 44.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Discriminación directa e indirecta. Art. 6.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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

Discriminación por embarazo o maternidad. Art. 8.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art. 5.

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Indemnidad frente a represalias. Art. 9.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres.

Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres. Art. 3.

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art. 43.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tutela jurídica efectiva. Art. 12.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

02 PLAN IGUALDAD

2.1 Marco legal

En la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha dado cumplimiento a los requisitos legales en relación a la negociación, diagnóstico, elaboración, implementación, evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad incluidos en la **Ley 3/2007**, de 22 de marzo, **para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, el **RD 901/2020**, de 13 de Octubre, **por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, así como el **RD 902/2020**, de 13 de Octubre, **de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**. Con especial atención a los requerimientos relativos a:

- Diagnóstico de situación
- Medidas de actuación
- Objetivos a alcanzar
- Período de vigencia
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión del plan
- Procedimiento de modificación

Por otro lado, la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, tal como recoge el preámbulo, tiene como objetivo específico el desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación. Así, en su sección 2º, relativa a las medidas Medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans y, específicamente, en su **artículo 55**, referido a la integración sociolaboral de las personas trans, establece que “*en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.*”

Por todo ello, con el presente Plan de Igualdad, se da cumplimiento a la obligación de incluir expresamente a las personas trans con especial atención a las mujeres trans.

Señalar que, asimismo, durante la elaboración se han seguido los procedimientos, herramientas y recomendaciones incluidas en las Guías del Ministerio así como las propuestas y mejoras aportadas por las personas que integran el Comité de Empresa.

2.2 Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación en el ámbito territorial la **provincia de Las Palmas**, concretamente en la isla de **Gran Canaria**, donde **Fomentas Telde** ejerce su actividad económica en los siguientes centros de trabajo:

- Centro en C/ Holanda, C. Roque del Este, esquina, 35210 La Herradura, Las Palmas. Cuenta con 23 personas trabajadoras.
- Centro en C/ Lotus Kunkelli, 60, 35220 Telde, Las Palmas. Las Palmas. Cuenta con 15 personas trabajadoras.

- Centro en C/ Plazoleta Rafael Alberti, 1, 35213 Las Remudas, Las Palmas. Cuenta con 16 personas trabajadoras.
- Centro en C/ Dr. Gumersindo Velázquez Santana, 5, 35200 Telde, Las Palmas. Cuenta con 18 personas trabajadoras.

Ámbito personal

Este Plan de Igualdad será de **aplicación** a la totalidad de las personas trabajadoras, incluyendo a la alta dirección, independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la organización. Así, de conformidad con lo dispuesto en el **art. 10 del RD 901/2021**, los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, y serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Ámbito temporal

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, las partes acuerdan un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma, 26 de agosto de 2025. Ello, sin perjuicio de las modificaciones, rectificaciones y/o revisiones que conlleven la actualización de los Planes y medidas, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, y que hayan de realizarse de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

2.3 Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

De conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en el capítulo II del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad ha cumplido con los requisitos y procedimientos de negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras a cuyo efecto se constituyó una comisión negociadora del plan de igualdad en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Así, en aplicación de lo dispuesto en el RD 901/2020, en fecha 21 de mayo de 2025 se constituyó formalmente la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que, asimismo, aprobó su Régimen de Funcionamiento, quedando su composición como sigue:

En representación de la empresa,

Elisa Sánchez Alejandro (Gerente)
Carmen Amador Rocha (Recursos Humanos)

En representación de las personas trabajadoras,

Maria Jesús Robayna Cabrera (Administrativa)
Gloria María Melián Monzón (Delineante Proyectista)

03
INFORME
DIAGNÓSTICO

3.1 Marco legal

De conformidad con lo dispuesto en el **RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, se ha procedido por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad a la elaboración del diagnóstico de situación, así como a la aprobación unánime del Informe. Señalar que, a pesar de que la norma no exige el análisis de todos los ejes, lo cierto es que la Comisión acordó ampliar el alcance y, siguiendo expresamente las recomendaciones de la *Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad* facilitada por el Ministerio, se han incluido en el presente plan tanto el diagnóstico como las medidas relativas a las materias que se citan a continuación:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud Laboral con perspectiva de género.
- Violencia de género.
- Comunicación incluyente.
- Relación con el entorno.
- Opinión de la plantilla.

Por otro lado indicar que, a la hora de abordar el análisis cada eje de actuación concreto, el diagnóstico se ha extendido a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

Asimismo, para llevar a cabo un estudio completo de la situación de la igualdad de trato y oportunidades en **Fomentas Telde**, y siguiendo las recomendaciones señaladas, en el análisis realizado se han tomado en consideración todos los niveles jerárquicos de la empresa y su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos. Concretamente, contiene los siguientes datos:

- Composición de la plantilla desagregada por sexo.
- Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.
- Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos.
- Nivel de formación por sexo.
- Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

La información y análisis que se ha realizado, utilizando datos del **ejercicio 2024** cerrado a fecha 31 de diciembre, nos ha permitido conocer de manera precisa, rigurosa y realista la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa en el momento actual.

Por otro lado, la recogida de la información, realizada del 30 de septiembre al 28 de octubre, se ha sistematizado de tal forma que no se perdieran aspectos que pudieran aportar valor, facilitando la información y datos resultantes a las personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **Fomentas Telde**.

Por otro lado, cumpliendo con los requisitos establecidos en el **RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, así como en el **RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, se ha procedido por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad a la elaboración de la auditoría retributiva, así como a la aprobación unánime de su Informe Informe de Resultados.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Así, tal como se ha señalado anteriormente, en **Fomentas Telde** se ha procedido tal y como indica la ley, acogiendo total y pormenorizadamente en la diagnosis a las exigencias que requiere tanto la legislación aplicable como la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad, siguiendo asimismo las indicaciones de la Guía Técnica para la Realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género facilitada por el Ministerio de Igualdad, previa verificación y cumplimiento de los requisitos previos exigidos en relación al Registro Retributivo y Valoración de Puestos de Trabajo, conforme a lo contenido en el Informe Diagnóstico y anexos al mismo.

En cuanto al **ámbito de aplicación**, éste será el mismo que se establezca para el Plan de Igualdad, de conformidad con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En relación a la **vigencia de la auditoría y plan de actuación propuesto**, se fija en 4 años, coincidiendo con el período propuesto para el Plan de Igualdad del que forma parte, de conformidad con lo dispuesto en el art. 7.2 del RD 902/2020.

3.2 Análisis cuantitativo de la plantilla

A la luz de los resultados del análisis cuantitativo de la plantilla, los datos analizados se han extraído las siguientes conclusiones que han de orientar los objetivos y propuestas de actuación a integrar en el Plan de Igualdad de **Fomentas Telde**:

- La paridad, entendida como una participación equilibrada de mujeres y hombres en posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida, constituye una condición destacada para la igualdad entre los sexos. El **principio de presencia equilibrada** establece que, del conjunto de posiciones a repartir (en este caso, puestos de trabajo), ninguno de los dos sexos tendría que tener una proporción inferior al 40% ni superior al 60%. En **Fomentas Telde**, actualmente existe un considerable desequilibrio en la plantilla, pues la representación femenina es significativamente superior: 90,70% de mujeres frente a un 9,30% de hombres.
- En cuanto al **tipo de contratación**, el número de personas trabajadoras que disponen de contratos por obra y servicio suponen el 72,09% de la totalidad de la plantilla. El 93,55% corresponden a mujeres, y el 6,45% a hombres.
- Con respecto a los **rangos de edad** la mayor parte de la plantilla se centra en la franja de 45 a 55 años, tanto de hombres como de mujeres. Por otro lado, la franja de menos de 30 es la menos representativa, habiendo únicamente 1 mujer.
- El **tipo de jornada** que se aplica en la empresa es únicamente jornada completa y no se observa desproporción entre ambos sexos con los porcentajes obtenidos del total de la plantilla.
- Con respecto a la **categoría profesional**, destacamos que el 87,32% de la plantilla se concentra en los Grupos I, II y V, correspondiendo a las categorías *Arquitectos/as, Abogados/as, Economista, Gerente, Directores/as, Trabajador/a social, Educador/a social, Técnico/a Superior Delineante Edificio, Maestros/as, Oficial Administrativo/a y Educador/a Infantil*, respectivamente.

Por otro lado, destacamos la ausencia de representatividad masculina en los Grupos V, VII y IX mientras que en el único en el que no hay representatividad femenina es en el Grupo X, no existiendo, por otro último, representatividad femenina y masculina en los Grupos III, IV y VI.

Dicho esto, es evidente que nos encontramos ante un caso de segregación ocupacional tanto en sentido vertical como horizontal, pues se da la concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y de hombres en otras, ya que gracias a los estereotipos sociolaborales unas se consideran “femeninas” y otras “masculinas”. Es decir, la segregación ocupacional es una de las formas en que se manifiestan las desigualdades de género en el mercado de trabajo que excluye a un género de la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en ciertas actividades que la sociedad le atribuye al otro.

- En la **representación legal de las personas trabajadoras** se aprecia un claro desequilibrio en su composición. Las mujeres representan un 84,3% frente al 16,7% que suponen los hombres.
- En cuanto a las **incorporaciones relativas a los últimos años**, en los puestos de mayor responsabilidad o perfil se han incorporado 1 persona (1 mujer). Por otro lado, en relación al **proceso de selección de otros puestos**, se han producido un total de 4 incorporaciones, todas ellas como personal técnico. No obstante, tras el análisis realizado, se observa que no hay barreras latentes en el proceso que dificulten el acceso al sexo masculino/femenino a ciertos puestos.

3.3 Proceso de selección y contratación

En el diagnóstico de situación de este eje hemos abordado las siguientes cuestiones de cara a obtener un análisis completo y pormenorizado del área:

- Incorporaciones de los últimos años de cargos de responsabilidad
- Incorporaciones de los últimos años de otros puestos
- Datos relacionados con las candidaturas, ofertas, publicaciones, pruebas y contrataciones realizadas en los procesos de selección de puestos de responsabilidad

De la información analizada se han obtenido los siguientes datos significativos en relación a los datos cuantitativos referente a **incorporaciones a puestos de responsabilidad en los últimos años**, destacar que se registró 1 incorporación al máximo cargo concurriendo únicamente una mujer para el puesto de Gerente.

Por otro lado, en relación al **proceso de selección de otros puestos**, tomándose de referencia los últimos 4 años, se han producido un total de 4 incorporaciones correspondientes a personal técnico (mujeres).

Se observa que, en cuanto a la **totalidad de incorporaciones**, la **presencia femenina supone un 100%**, por lo que, teniendo en cuenta la representatividad global de las mujeres (90,70%), esto podría indicar un descenso en las contrataciones. No obstante, en cuanto a la **presencia masculina** no habiendo contrataciones y teniendo en cuenta la representatividad global de los hombres (9,30%) esto podría indicar, un aumento en las contrataciones.

Sin embargo, a la luz de los datos arrojados por el cuestionario de **análisis cualitativo del proceso de selección**, se desprende que aparentemente no hay barreras en el proceso que dificulten un acceso o incorporación de las mujeres u hombres.

3.4 Clasificación profesional

Esta materia se analiza, a través de la valoración de puestos de trabajo, tomando como base los Convenios Colectivos, con el fin de detectar la existencia de una diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres en relación con la clasificación profesional y, en su caso, verificar si dicha clasificación responde o no al resultado de un proceso de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

En este sentido, se han determinado cuáles son los factores a analizar, esto es, todos los aspectos relativos al sistema salarial de la organización y su aplicación, todo ello siguiendo las pautas contenidas en la propia normativa, que señala una serie de categorías relevantes, que **Fomentas Telde** ha tomado de referencia y ha examinado de forma exhaustiva:

- A. Naturaleza de las funciones o tareas: relativa tanto al contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo aplicable, como al contenido real de la actividad que se lleva a cabo.
- B. Condiciones educativas: aquellas que correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad profesional.
- C. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- D. Condiciones laborales y factores relacionados con el desempeño: aquellos factores diferentes a los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad profesional.

Se realiza una **valoración de los puestos de trabajo, a través de la herramienta oficial recomendada por el Ministerio de Igualdad**, con el fin de detectar si la retribución se ajusta a la cualificación profesional y/o competencias requeridas para cada puesto de trabajo. El contenido detallado del análisis se encuentra recogido en el Informe de Resultados de Valoración de Puestos de Trabajo, sin perjuicio de que en el presente informe se incluyan los datos, resultados y/o conclusiones que correspondan al efecto.

Asimismo, la herramienta utilizada para la valoración de puestos de trabajo, proporciona una agrupación de los mismos en función de la valoración realizada para cada uno de ellos, de tal forma que aquellos que se encuentren dentro de una misma agrupación, se entienden de igual valor en la empresa. Determinando cuáles son los factores a analizar siguiendo las pautas contenidas en la propia normativa, que recoge una serie de categorías relevantes que se han desagregado en factores y subfactores y que **Fomentas Telde** ha tomado de referencia con el fin de examinarlas de forma exhaustiva.

En este sentido, se ha valorado el sistema de clasificación profesional y los sesgos de género que pudieran estar relacionados con el mismo. La conclusión a la que se ha llegado es la que ya se adelantó en el Informe Diagnóstico, esto es, **Fomentas Telde** no interpone obstáculos para el acceso o promoción de las mujeres a los puestos y/o categorías masculinizadas, así como el acceso a los niveles superiores. Sin embargo, es evidente que en la mayor parte de las categorías que conforman

la organización se observa infrarrepresentación femenina, es por ello que en el Plan se incluyen medidas para corregir esta dificultad.

Una vez valorados los puestos de trabajo de **Fomentas Telde** las puntuaciones totales obtenidas para cada uno de ellos son las que se muestran en la siguiente tabla, ordenándose los puestos de mayor a menor puntuación.

Sin perjuicio de lo anterior, se pueden extraer las siguientes conclusiones que deben orientar los objetivos y propuestas de actuación a integrar en el Plan de Igualdad de **Fomentas Telde**:

- Todos los puestos de trabajo están valorados de manera objetiva, teniendo en cuenta factores como cualificaciones formales e informales; habilidades y esfuerzos físicos, mentales; responsabilidades, y condiciones medioambientales.
- El primer puesto que ha obtenido una mayor puntuación en relación al convenio colectivo de la construcción es equilibrado y, en cuanto al convenio colectivo de escuelas infantiles es feminizado, no mostrándose, infrarrepresentación femenina en los puestos mejor valorados de **Fomentas Telde**.
- Respecto a la valoración de puestos de trabajo realizada por convenio colectivo, podemos determinar, respecto al convenio colectivo de la construcción que de 16 puestos de trabajo, 12 se encuentran feminizados (*Coordinador/a; Director/a Financiera; Trabajador/a Social; Delineante Proyectista; Educador/a Social; Responsable RRHH; Responsable Contabilidad; Responsable Contabilidad (II); Responsable RRHH (II); Administrativo/a; Recepcionista y Recepcionista (II);* 3 equilibrados (*Gerente; Abogado/a; Arquitecto/a*) y 1 masculinizado (*Responsable mantenimiento*)

En cuanto al convenio colectivo de escuelas infantiles, la totalidad de puestos están feminizados a excepción del puesto de cocinero/a que está masculinizado.

- En ambos casos, se han agrupado, en 8 diferentes agrupaciones los trabajos de igual valor masculinizados y feminizados con objeto de determinar si reciben una retribución igual.
- Para el convenio colectivo de la construcción, en la agrupación 6 se concentra el mayor número de personas trabajadoras de **Fomentas Telde** en la que se encuentran los puestos de *Abogado/a y Arquitecto/a*. Por otro lado, también en la agrupación 6 es dónde se concentra el mayor número de personas trabajadoras de **Fomentas Telde** para el convenio colectivo de escuelas infantiles en la que se encuentra el puesto de *Educador/a infantil*.
- La mayoría de las categorías en las que se agrupan los diferentes factores y subfactores de valoración se encuentran feminizadas.

3.5 Formación

Al analizar el eje de la formación, el estudio se ha orientado concretamente a valorar si el plan formativo de empresa se aborda desde una perspectiva de género.

Del diagnóstico se evidencia que en relación a los procesos de formación si bien durante el período de referencia no hubo formaciones, lo cierto es que durante el año anterior (2023) sí se llevaron a cabo. Destacar, por un lado, que no se realizan horas de formación fuera de la jornada laboral por lo que la totalidad de las mismas son realizadas durante la jornada de trabajo, teniendo un impacto positivo, de cara a la conciliación.

En cuanto a la modalidad y los horarios de impartición de los cursos, en el año 2023, la totalidad de los cursos de formación se realizaron de forma presencial y en horario de mixto, en función de las necesidades de la plantilla.

Del análisis de los datos se extrae que:

- Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.
- La formación se realiza en horario laboral con el fin de asegurar la asistencia de todas las personas trabajadoras.
- Con respecto a los cursos de formación en habilidades directivas, no es posible que asistan la misma proporción de mujeres y hombres dados los perfiles.
- Sin embargo, no se han llevado a cabo acciones para formar en materia de igualdad (partiendo de la premisa de que no era exigible) y que, por tanto, habrá que integrarlas en las medidas del Plan.
- En la impartición de la formación se solicita a la empresa proveedora que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos de ambos sexos.

3.6 Promoción profesional

El diagnóstico de este eje se ha orientado a la identificación de obstáculos y/o barreras en los procesos de promoción. Como criterio principal para la promoción profesional, la misma se realiza bajo criterios de transparencia y objetividad y no se contemplan criterios de movilidad geográfica, dedicación exclusiva o disponibilidad para viajar. Las personas encargadas de realizar la evaluación, además de tener formación en igualdad, se procura que sea un equipo mixto.

En los últimos años en **Fomentas Telde**, en relación al ***análisis cuantitativo de las promociones realizadas en los últimos cuatro años***, señalar que se ha llevado a cabo una promoción, para el puesto de Coordinador/a.

Sin embargo, en el caso de que las personas objeto de promoción sean mayoritariamente de un sexo, no se fomenta la participación de perfiles del sexo menos representado a la promoción ni se informa a la plantilla para que presenten candidaturas, pues, en muchas ocasiones, dadas las particularidades de la empresa, no es posible promocionar de un puesto a otro.

3.7 Condiciones de trabajo

Para el estudio de las condiciones de trabajo, se han analizado cuestiones generales relativas al tiempo de trabajo, movilidad funcional y geográfica, y referidas a la estabilidad laboral de mujeres y hombres.

- a. En cuanto a la **jornada de trabajo**, en el 100% de la plantilla se aplican jornadas completas, manteniéndose los ratios en línea con la distribución de la plantilla en cuanto a la representación por sexos.
- b. En la misma línea, el **horario y distribución del tiempo de trabajo** se basa únicamente con turnos continuos de mañana.
- c. Se incluye el teletrabajo como **sistema de trabajo y rendimiento** se incluye el teletrabajo, lo que resulta bastante beneficioso de cara a adaptar el tiempo y/o la forma de trabajo a las situaciones específicas de la plantilla.
- d. Siguiendo con el análisis de las condiciones de trabajo, es necesario añadir ciertas consideraciones sobre **suspensiones y extinciones del contrato de trabajo** correspondientes o relativas al período del último año, tres mujeres han causado baja en la empresa cuyo motivo ha sido el despido e incapacidad total. Por otro lado, en relación a los tipos de **permiso solicitados** resulta que se aprecia que el 33,33% de los permisos retribuidos son para el cuidado de personas dependientes, seguido del permiso por nacimiento (25%), riego durante el embarazo, acumulación del permiso de lactancia y reducción de jornada por cuidado de menores.

Desagregando los datos por sexo, de un total de 12 permisos, el 83% los han solicitado mujeres (10) frente al 17% que han sido solicitados por hombres (2).

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

El análisis de este área se ha centrado en la comprobación de la implementación de medidas que salvaguarden el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En primer lugar, de los resultados obtenidos se desprende que se han puesto en marcha medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, a través de la flexibilidad horaria, flexibilidad para la asistencia sanitaria, reuniones o cuidado de personas menores y/o mayores a su cargo.

Asimismo, a la hora de implementar cambios en la plantilla (cambio de funciones, distribución irregular de la jornada, traslados, desplazamientos, etc.), la empresa tiene en cuenta el modo en que dichos cambios puedan afectar a las personas con responsabilidades de cuidado. Además, las prerrogativas empresariales se adaptan a las situaciones de responsabilidad de cuidado que atraviesa la persona trabajadora.

Se extrae que **Fomentas Telde** fomenta el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras para que estas no encuentren dificultades para compatibilizar los ámbitos laboral y personal de su vida, poniendo más énfasis incluso en las personas que tienen responsabilidades a su cargo.

Además, adapta, las condiciones de trabajo en caso de que las personas trabajadoras tengan a su cargo menores, mayores, personas enfermas o con discapacidad y cumple con el derecho a la desconexión digital de la plantilla fuera del horario de trabajo, atendiendo a las necesidades y circunstancias particulares de cada persona que forma parte de la entidad. Asimismo, se establecen medidas a favor de las personas de la plantilla que hayan sido o pudieran ser víctimas de violencia de género mediante la implantación de una Guía de actuación contra la violencia de género.

3.9 Infrarrepresentación femenina

Para el análisis de este eje concreto nos hemos centrado en la búsqueda de supuestos de segregación ocupacional de las mujeres tanto en sentido horizontal como vertical en los distintos niveles que conforman la empresa.

En este sentido, de conformidad con lo dispuesto en el Anexo del Real Decreto 901/2020, en esta fase de diagnóstico hemos obtenido los datos relativos a la distribución de la plantilla en de los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello hemos analizado, especialmente:

- a. La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
- b. La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- c. La presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

Así, a la vista de los datos recogidos en el diagnóstico, podemos concluir que únicamente existe infrarrepresentación femenina en las categorías de *Gerente y Peón*, mientras que las demás categorías tienen representación femenina.

No obstante, dado que el resultado del diagnóstico pone de manifiesto la infrarrepresentación femenina en determinados puestos o niveles jerárquicos, el plan de igualdad de **Fomentas Telde** deberá incluir medidas para la corrección, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de hombres/mujeres tanto horizontal como vertical¹, de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre hombres y mujeres y se elimine la masculinización/feminización de determinados grupos o categorías profesionales de **Fomentas Telde**.

¹ Artículo 7.4 del RD 901/2020

3.10 Retribuciones

Para el análisis de este eje concreto, se han tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

- El sistema de clasificación profesional: su objetividad, la conexión con la política salarial, así como la identificación de sesgos de género.
- La valoración de los puestos de trabajo: si la retribución se ajusta a la cualificación requerida.
- Estructura salarial: salario base, complementos, incentivos y otros beneficios en función de las diferentes categorías de la
- organización.
- Los criterios que rigen los complementos y pluses salariales de manera que no provoquen situaciones de discriminación para las trabajadoras de la empresa.
- La retribución salarial: percepciones salariales de mujeres y hombres por niveles y en relación con su peso en la plantilla.

En cuanto al **sistema de remuneraciones**, de conformidad con lo dispuesto en el **art. 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** se ha procedido por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad a la elaboración de la auditoría retributiva, así como a la aprobación unánime del Informe de Resultados de la misma.

Los datos aportados y analizados para la realización de la **auditoría retributiva** corresponden al **periodo temporal de referencia es el ejercicio 2024, coincidiendo con el año natural, finalizado a 31 de diciembre de 2024**. En cuanto a su vigencia, se fija en 4 años, coincidiendo con el período acordado para el Plan de Igualdad del que forma parte, de conformidad con lo dispuesto en el art. 7.2 del RD 902/2020.

Se analizan las **retribuciones salariales medias y medianas** de mujeres y hombres por niveles en relación con su peso en la plantilla. Es decir, la comprobación de las retribuciones se ha llevado a cabo, tomando en consideración el nivel que ocupa la persona trabajadora y su importancia o valor en la organización. Todo ello utilizando la herramienta de registro retributivo de la entidad, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 5 del RD 902/2020 así como en el 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El registro retributivo de la empresa incorpora los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, es importante señalar que en diciembre de 2024, la empresa concluyó un proceso de estabilización que afectó a siete personas trabajadoras.

Respecto al análisis de la **media y mediana aritmética de las retribuciones percibidas**, tanto por las mujeres como por los hombres de **Fomentas Telde** se llevará a cabo en relación al **Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de la provincia de Las Palmas**.

Atendiendo a la clasificación profesional aplicable en la entidad, se puede realizar una comparativa en los siguientes Grupos ya que concurren hombres y mujeres:

- **Grupo Profesional 0 Gerente** (1 hombre - 1 mujer): En este caso concreto, el puesto fue desempeñado por un hombre del 1 de enero de 2024 al 5 de diciembre de 2024, prácticamente la totalidad del período de referencia y, por una mujer a partir del 6 de diciembre de 2024 hasta la actualidad.

En cualquier caso, las diferencias retributivas detectadas quedan plenamente justificadas por motivos objetivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras cuya causa radica en las fechas de contratación y cese en el puesto pues siendo el mismo salario para cada uno de ellos, la diferencia es proporcional al tiempo trabajado. Por lo tanto, no se detecta discriminación retributiva por razón del sexo.

- **Grupo Profesional 01 Arquitecto/a; Abogado/a; Economista** (2 hombres y 5 mujeres): La principal diferencia que se detecta es que las dos personas con mayor antigüedad en la empresa, un hombre cuya fecha de antigüedad es del año 2004 y una mujer con fecha de antigüedad es del 2006, tienen salarios por encima del resto de sus compañeros/as (1 hombre y 4 mujeres), quedando, además, reflejado en el propio complemento antigüedad, pues todas las personas de este grupo perciben la misma retribución salvo estas dos personas.

Por lo tanto, la diferencia salarial viene determinada por las diferentes responsabilidades y complementos salariales específicos así como diferencias entre salarios pactados y el convenio. Respecto a los complementos salariales y percepciones extrasalariales de antigüedad, asistencia y plus transporte, queda regulado su percepción vía convenio colectivo.

- **Grupo Profesional 02 Trabajador/a social; Educador/a social** (2 hombres y 5 mujeres): La principal diferencia detectada en el **Grupo profesional 2** es que una de las mujeres tuvo una reducción de jornada por guarda legal de menor y, además, estuvo en situación de incapacidad temporal un total de 168 días. Por lo tanto, las cuantías a percibir vienen motivadas por ambas situaciones.

Respecto a los complementos salariales y percepciones extrasalariales de antigüedad, asistencia y plus transporte, queda regulada su percepción vía convenio colectivo y se perciben en función de la categoría profesional asignada a cada persona trabajadora.

Respecto al análisis de la **media y mediana aritmética de las retribuciones percibidas**, tanto por las mujeres como por los hombres de **Fomentas Telde** se llevará a cabo en relación al **Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil**.

Atendiendo a la clasificación profesional aplicable en la entidad, se puede realizar una comparativa en el siguiente Grupo ya que concurren hombres y mujeres:

- **Grupo Profesional 03 Personal de cocina; Limpiador/a; Auxiliar Administrativo/a** (2 hombres - 7 mujeres): La principal diferencia que se detecta en este grupo proviene directamente del convenio colectivo de aplicación y es que en el Grupo Profesional III se incluyen el nuevo

sistema de clasificación profesional: personal de cocina; personal de limpieza; personal de mantenimiento; personal de servicios generales y personal administrativo.

Otra diferencia que se detecta es que los hombres trabajaron de media 290 días frente a 213 días que trabajaron las mujeres. Además dos de ellas causaron baja en la empresa a principios y mediados de abril.

Además, de las 8 mujeres que componen el grupo, 5 de ellas estuvieron de baja por incapacidad temporal, lo que supone que las percepciones de cada uno de los conceptos se abonen en función del tiempo trabajado.

Por otro lado, es importante tener presente que los dos hombres ocupan puestos que requieren formación específica y cualificación profesional superior y, además, las responsabilidades y funciones de los cocineros titulados implican mayor complejidad técnica y responsabilidad en la gestión de los servicios de alimentación.

Además de la comparativa anteriormente detallada, se ha realizado un análisis combinado con los resultados obtenidos de la valoración de puestos de trabajo, concretamente con las agrupaciones de los puestos de igual valor, con el fin de detectar posibles diferencias salariales en las retribuciones percibidas por mujeres y hombres en puestos de igual valor y según el convenio colectivo de aplicación.

En relación con el análisis de retribución efectiva según los resultados de la Valoración de Puestos de Trabajo es coincidente con el análisis anterior y su desarrollo se encuentra recogido en el correspondiente informe de resultados de la auditoría retributiva.

No obstante, las diferencias retributivas detectadas quedan plenamente justificadas por motivos objetivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras cuya causa radica en las fechas de contratación y cese en el puesto pues siendo el mismo salario para cada uno de ellos, la diferencia es proporcional al tiempo trabajado. Por lo tanto, no se detecta discriminación retributiva por razón del sexo.

3.11 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Para el diagnóstico de este eje se ha procedido a la revisión pormenorizada de los procedimientos, medidas y actuaciones de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. En este sentido **Fomentas Telde** en su compromiso con la lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la organización, cuenta con un Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por razón de sexo.

3.12 Salud laboral con perspectiva de género

El análisis de esta materia se ha basado en comprobar si la empresa cuenta con medidas específicas de salud laboral, verificando sobre todo, aspectos tales como: la existencia de una evaluación previa por su parte de los riesgos laborales asociados a cada puesto en cuestión y a cada trabajador o trabajadora, el buen uso de los equipos de protección individual, o si se ha considerado el hecho de

que una actividad pueda afectar de distinta forma a las personas trabajadoras en función de su género y ocupación procediendo a desarrollar medidas que coadyuven a la adaptación persona - puesto.

De los resultados del estudio de las cuestiones planteadas, se obtiene que **Fomentas Telde** en cuanto a PRL, cumple con la correcta evaluación, prevención y actualización de la normativa en materia de riesgos laborales para prevenir los daños a los que de manera diferenciada se pudieran estar exponiendo los hombres y las mujeres de la plantilla. En la misma línea, con respecto a la evaluación y prevención del correcto uso de los equipos de trabajo y EPI, se ha hecho un análisis pormenorizado que tenga en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres. Esta evaluación de los riesgos se realiza desde una perspectiva de género únicamente sobre determinados aspectos, tales como los riesgos durante el embarazo y la lactancia, manipulación de cargas, entre otros.

Además, cuenta con un informe de datos relativos a la siniestralidad registrada desagregando los datos por sexo y categoría y, se ha realizado un análisis de las instalaciones y recursos disponibles en la empresa para mujeres y hombres procediendo a adaptar éstos a las necesidades específicas de la plantilla en cuestión, como vestuario, servicios, equipos, ropa de trabajo, entre otros.

En cuanto al Protocolo de prevención de riesgos durante el embarazo y lactancia, **Fomentas Telde** dispone de un protocolo, donde se desarrolla un sistema de actuación y control de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas y lactantes. Además, difunde la información relativa a la prevención de riesgos para mujeres embarazadas y lactantes.

Además, **Fomentas Telde** cuenta con canales de comunicación y/o difusión interna para facilitar la comunicación tanto en materia de salud laboral como de cualquier otra índole. Concretamente, para las comunicaciones internas a la plantilla utilizan el correo electrónico y los tablones de anuncios. Por otro lado, en cuanto a las comunicaciones externas, la entidad no facilita canales para ello por lo que se deberá tener en cuenta a la hora de establecer las medidas en esta materia. Facilita información sobre los posibles problemas específicos de salud que afectan a mujeres y hombres.

3.13 Violencia de género

Para el análisis de esta materia se ha tenido en consideración el desarrollo de medidas en relación con la prevención y erradicación de la violencia de género, tanto en el ámbito interno de la organización como en el externo.

En este sentido, **Fomentas Telde** se compromete a difundir los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género recogidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores como, específicamente, en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

3.14 Comunicación incluyente y uso no sexista del lenguaje

El estudio de esta materia va dirigido a evaluar la existencia de una política de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.

En el caso de **Fomentas Telde**, tras el análisis realizado, se llega a la conclusión de que los propios **convenios colectivos** aplicables en la empresa reflejan un **uso discriminatorio del masculino en las categorías profesionales**.

En **Fomentas Telde** existe una política de comunicación interna y externa en la empresa que establece procedimientos que aseguren que la información de interés general llegue a la plantilla.

En cuanto a la comunicación interna y externa para con la plantilla, **Fomentas Telde** desarrolla canales y/o vías para su correcto funcionamiento, por lo que en este aspecto no se aprecia mayor inconveniente. La comunicación interna vía whatsapp no se realiza a los números personales sino los facilitados por la propia empresa.

04

OBJETIVOS DEL PLAN DF

La Política de Igualdad de **Fomentas Telde** se centra en la integración de principios, acciones y objetivos, orientados a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En este sentido, los **objetivos generales**, que sustentan la Política y se integran en el presente Plan de Igualdad, son:

1. Integrar y lograr la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema general de gestión de **Fomentas Telde**.
2. Aplicar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las actividades, en los procesos técnicos y productivos de **Fomentas Telde**, así como en la organización del trabajo y condiciones en que este se presta.
3. Identificar y eliminar la segregación horizontal y/o vertical en **Fomentas Telde**.
4. Definir recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas e integrar resultados medibles.
5. Asumir nuestra responsabilidad social, contribuyendo a la integración y normalización de nuevas visiones y categorías de género.
6. Velar por el cumplimiento de la normativa y legislación vigentes
7. Sensibilizar y comprometer a todo el ecosistema de **Fomentas Telde** con la igualdad y su realidad.
8. Ser un referente por el compromiso con la calidad de nuestro servicio.

En este sentido, estos objetivos nos plantean retos tanto de cambio organizacional (funcionamiento interno), como de carácter social, orientados a promover el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la organización social responsable y la erradicación de la discriminación y violencia sobre las mujeres.

Por tanto, para lograr los objetivos propuestos, **Fomentas Telde** viene obligada a implementar los oportunos Planes de Igualdad, que deberán orientarse a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la erradicación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que por razón de sexo pueda existir en la empresa.

Así, el Plan de Igualdad de cada período debe definir, englobar, especificar y analizar el conjunto de objetivos, medidas y acciones de dicho período, para lograr no solamente alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en **Fomentas Telde**, sino también examinar las prácticas adecuadas para mantenerla una vez lograda. Es por ello que el presente Plan de Igualdad debe orientar a todas las personas trabajadoras de la empresa para que, en todo momento, contribuyan en sus actuaciones a cambiar los paradigmas que sostienen y justifican la infrarrepresentación femenina en cualquier ámbito, o en términos más genéricos, la superioridad de un sexo sobre otro.

Por otro lado, en la línea de los objetivos generales incluidos en la Política de Igualdad, una vez elaborado el informe diagnóstico, se aprueban e integran en el presente Plan de Igualdad los siguientes **objetivos específicos**:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos.

- Velar por el cumplimiento de la normativa y legislación vigentes.
- Asumir la debida responsabilidad social, contribuyendo a la integración y normalización de nuevas visiones y categorías de género.
- Sensibilizar y comprometer a toda la plantilla con la perspectiva de género.
- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad de condiciones y la utilización del lenguaje sexista.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa desarrollando políticas de corresponsabilidad, etc.
- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa. Identificar y eliminar la segregación horizontal y/o vertical en la empresa.
- Identificar y eliminar la segregación horizontal y/o vertical en la empresa.
- Obtener información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.

Señalar, además, que a lo largo del presente Plan se definen las acciones y medidas específicas vinculadas a la consecución y cumplimiento de los objetivos señalados.

05 MEDIDAS

5.1 Proceso de selección y contratación

Medida 1.1 Priorizar, en condiciones de igualdad de méritos y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir, la contratación del sexo menos representado en el respectivo puesto.

Objetivo/meta

Evitar y/o disminuir la masculinización y/o feminización de ciertos puestos de trabajo de **Fomentas Telde**.

Indicadores

Número o porcentaje de las nuevas incorporaciones desagregado por sexo y por puesto de trabajo concreto.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas que participan en los procesos de selección para los puestos de trabajo que adolezcan de infrarrepresentación femenina y/o masculina.

Plazo

Primer trimestre del primer año y durante toda la vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Bases de datos de los procesos de selección.

5.2 Clasificación profesional

Medida 2.1 Actualizar y, en su caso analizar periódicamente la valoración y relación de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.

Objetivo/meta

Comprobar que la ordenación y/o valoración de los diferentes puestos de trabajo carece de carácter discriminatorio.

Indicadores

Resultados obtenidos de la valoración o relación de puestos de trabajo realizada.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de la Organización.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde** y las futuras incorporaciones.

Plazo

Durante el último trimestre de cada año del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Herramienta de valoración de puestos de trabajo facilitada por el Ministerio de Igualdad o Herramienta de gestión interna

Medida 2.2 Actualizar la descripción de los puestos de trabajo.

Objetivo/meta

Dotar de total transparencia e igualdad al sistema de clasificación de puestos de trabajo de **Fomentas Telde**.

Indicadores

Documento que recoge las descripciones de puestos de trabajo.
Número de puestos de trabajo actualizados.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

Tercer trimestre del primer año de vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Materiales: Documentación de la empresa.

5.3 Formación

Medida 3.1 Impartir formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a los cargos de responsabilidad de la empresa.

Objetivo/meta

Lograr que los altos cargos y personas responsables en la empresa se formen en criterios de igualdad y puedan transmitir estos principios a niveles inferiores, así como mediante los procesos que lleven a cabo en función de su actividad.

Indicadores

Número de horas dedicadas a la formación de responsabilidades de departamento, dirección y personas trabajadoras que ocupan puestos de mayor responsabilidad.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Formación y Desarrollo.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

Segundo trimestre del primer año y durante la vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Económicos: el coste de la contratación del curso a una empresa externa.
Técnicos y/o tecnológicos: en su caso, plataforma online.

Medida 3.2 Impartir formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a todas las personas trabajadoras de la empresa.

Objetivo/meta

Lograr que las personas trabajadoras de la empresa se formen en criterios de igualdad.

Indicadores

Número de horas dedicadas a la formación

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Formación y Desarrollo.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

Segundo trimestre del primer año y durante la vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Económicos: el coste de la contratación del curso a una empresa externa.

Técnicos y/o tecnológicos: en su caso, plataforma online.

5.4 Promoción profesional

Medida 4.1 Facilitar y comunicar a la plantilla de forma periódica, información actualizada sobre las oportunidades de carrera y/o vacantes existentes en cada área o centro de trabajo incluyendo los requisitos y condiciones necesarias para acceder al puesto concreto.

Objetivo/meta

Lograr que la información sobre las plazas disponibles en los distintos niveles y/o grupos profesionales sea accesible para toda la plantilla sin ningún tipo de discriminación de género.

Indicadores

Comunicaciones internas a la plantilla.

Información expuesta en el tablón de anuncios.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Departamento o persona responsable de Comunicación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

Primer trimestre del segundo año y durante toda la vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.

Medida 4.2 Llevar un registro periódico con datos desagregados por sexo, grupo profesional, puesto de trabajo y tipo de contrato de las personas que participan en los procesos de promoción y de las que finalmente son promocionadas.

Objetivo/meta

Lograr un control sobre las candidaturas participantes en los procesos, incluyendo las especificidades y/o particularidades de los perfiles laborales de cada una, de cara a un análisis sobre la existencia o no de sesgos de género en los resultados finales.

Indicadores

Registro con los datos pertinentes sobre las personas participantes en los procesos de promoción.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**, es especial las personas interesadas en presentarse a los procesos de promoción.

Plazo

Tercer trimestre del segundo año de vigencia del Plan y durante toda la vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Sistema informático utilizado para la recopilación de datos de los procesos.

Materiales: Solicitudes de participación a cada proceso de promoción realizado.

5.5 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Medida 5.1 Revisión y, en su caso, actualización del Protocolo de desconexión digital

Objetivo/meta

Revisar y, en su caso, actualizar el Protocolo de Desconexión Digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.

Indicadores

Número de versiones del documento.
Notificación y/o traslado del documento a la plantilla.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.
Departamento o persona responsable de la Organización.
Departamento o persona responsable de Comunicación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

Durante el último trimestre de cada año del Plan.

Grado de prioridad

Medio.

Recursos

Económicos: Costes relativos a la preparación y/o elaboración del protocolo.
Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación y difusión interna.

Medida 5.2 Campaña de sensibilización en materia de desconexión digital, de cara a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo/meta

Facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en **Fomentas Telde**.

Indicadores

Material elaborado para la campaña.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

A partir del tercer trimestre del segundo año y durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Grado de prioridad

Medio.

Recursos

Económicos: Costes relativos a la preparación y/o elaboración de la campaña.
Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación y difusión interna.

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

Medida 6.1 Sensibilizar y comunicar a la plantilla el compromiso de la empresa con la corresponsabilidad mediante los canales internos de comunicación.

Objetivo/meta

Dar a conocer a todas las personas trabajadoras las medidas de conciliación que la empresa pone a su disposición y que pueden solicitar siempre que necesiten.

Indicadores

Número de notificaciones realizadas a la plantilla.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Comunicación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

Durante el último trimestre de cada año del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.

Medida 6.2 Ofrecer y difundir la posibilidad de hacer uso del permiso por hospitalización de familiares en un periodo no superior a los 15 días posteriores al hecho causante, a solicitud de la persona trabajadora y previa justificación.

Objetivo/meta

Facilitar y fomentar medidas destinadas a promocionar la flexibilización de las personas que trabajan en **Fomentas Telde**.

Indicadores

Número de personas trabajadoras, desagregado por sexo, que se acogen a la medida.

Comunicación de la medida a la plantilla.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

A partir del primer trimestre del segundo año y durante la vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación y difusión interna

5.7 Infrarrepresentación femenina

Medida 7.1 Llevar un registro periódico actualizado, desagregado por sexo, estudios y puesto de trabajo, que permita conocer el nivel de formación de las mujeres y los hombres que conforman la plantilla y el cargo que ocupan.

Objetivo/meta

Analizar la existencia de sesgos de género entre la plantilla en relación a la formación poseída y puesto de trabajo ocupado.

Indicadores

Registros anuales y sus debidas actualizaciones.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

A partir del primer trimestre del segundo año de vigencia del Plan y durante toda la vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Medio.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Base de datos interna.

5.8 Retribuciones

Medida 8.1 Definir y documentar los complementos salariales y no salariales de forma objetiva e imparcial.

Objetivo/meta

Definir y documentar los conceptos, criterios y condiciones para retribuir cada uno de los complementos salariales y no salariales que se aplican en la empresa.

Indicadores

Documento en el que se recogen las definiciones de los complementos salariales y no salariales.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

Primer trimestre del primer año de vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alta.

Recursos

Materiales: Documentos referidos a nóminas y salarios.

Económicos: Soporte externo, en su caso.

5.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Medida 9.1 Revisar y/o actualizar periódicamente el Protocolo de Prevención del Acoso.

Objetivo/meta

Mantener el Protocolo de Prevención adecuado a la normativa vigente en cada momento.

Indicadores

Revisión de la normativa vigente en la materia e incorporación de las actualizaciones pertinentes al Protocolo.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de la Organización.
Departamento o persona responsable de Jurídico.
Departamento o persona responsable Recursos Humanos.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

Durante el último trimestre de cada año del Plan o ante cualquier cambio normativo.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Materiales: Normativa vigente en la materia.
Económicos: Recursos propios y/o soporte externo, en su caso.

Medida 9.2 Difundir el Protocolo de Prevención del acoso a todos los niveles de la empresa.

Objetivo/meta

Lograr que todas las personas trabajadoras sean conocedoras del contenido del Protocolo de Prevención, especialmente de las situaciones que lo suponen y de las vías para denunciarlo.

Indicadores

Notificación y/o traslado del documento a la plantilla desagregada por sexo.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Comunicación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

Durante el último trimestre de cada año del Plan o ante cualquier cambio normativo

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.

Medida 9.3 Impartir formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo así como el Protocolo de Prevención a las personas responsables de cada uno de los departamentos y/o centros de actividad.

Objetivo/meta

Garantizar que las personas responsables y/o personas trabajadoras que estén al frente de departamentos y/o centros de actividad, conozcan de forma exhaustiva la información contenida en el Protocolo de Prevención vigente en la empresa y las posibles actuaciones y/o procedimientos a llevar a cabo ante los distintos tipos de acoso.

Indicadores

Número de horas dedicadas a la formación de las personas responsables de cada uno de los departamentos y/o centros de actividad.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de PRL.

Departamento o persona responsable de Formación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde** con responsabilidad.

Plazo

Segundo trimestre del primer año y durante la vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Económicos: Preparación y/o elaboración de la instrucción.

Técnicos y/o tecnológicos: Sistema y/o programa informático mediante el cual se realizará la formación.

Medida 9.4 Impartir formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla

Objetivo/meta

Garantizar que todas las personas trabajadoras sean formadas en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo así como sobre las posibles actuaciones y/o procedimientos a llevar a cabo ante los distintos tipos de acoso.

Indicadores

Número de horas dedicadas a la formación de las personas trabajadoras

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de PRL.

Departamento o persona responsable de Formación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde** con responsabilidad.

Plazo

Segundo trimestre del primer año y durante la vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Económicos: Preparación y/o elaboración de la instrucción.

Técnicos y/o tecnológicos: Sistema y/o programa informático mediante el cual se realizará la formación.

5.10 Salud Laboral con perspectiva de género

Medida 10.1 Realizar un análisis de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, así como la evaluación de los riesgos psicosociales.

Objetivo/meta

Adaptar las herramientas y/o procedimientos de prevención de riesgos laborales implantados en la empresa a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.

Indicadores

Documento Plan de Evaluación de Prevención de Riesgos Laborales.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de PRL.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde** con responsabilidad.

Plazo

A partir del primer trimestre del segundo año de vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Económicos: Costes relativos a la adecuación de los materiales y/o instrumentos de prevención de riesgos laborales.

Medida 10.2 Difundir a la plantilla el Protocolo de PRL durante el embarazo.

Objetivo/meta

Poner en conocimiento de toda la plantilla información sobre los permisos y derechos propios de las personas trabajadoras durante el periodo de embarazo, así como los procedimientos y/o actuaciones que la empresa pondrá en marcha en estos casos.

Indicadores

Número de notificaciones y/o comunicaciones realizadas a la plantilla.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Comunicación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

Durante el último trimestre de cada año del Plan

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.

5.11 Violencia de género

Medida 11.1 Sensibilizar a la plantilla a través de la facilitación de información sobre violencia de género.

Objetivo/meta

Dar información a las personas trabajadoras sobre las situaciones de violencia de género a las que se enfrentan las mujeres.

Indicadores

Comunicaciones anuales realizadas a la plantilla.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de PRL.
Departamento o persona responsable de Comunicación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

Durante el último trimestre de cada año del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Técnico y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna.

Medida 11.2 Elaborar e implantar una Guía para la Protección Integral para las VVG.

Objetivo/meta

Establecer, implantar y difundir una Guía para la Protección Integral para VVG ante casos o posibles casos de violencia de género.

Indicadores

Número de notificaciones y/o traslados del documento a la plantilla.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.
Departamento o persona responsable de la Organización.
Departamento o persona responsable de Comunicación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

Cuarto trimestre del primer año de vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto.

Recursos

Materiales: Normativa existente en materia de conciliación.
Económicos: Costes relativos a la preparación y/o elaboración del plan.
Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna

5.12 Comunicación incluyente

Medida 12.1 Evitar imágenes estereotipadas en las páginas webs, anuncios y/o carteles expuestos para publicitar los productos o servicios de la empresa.

Objetivo/meta

Reflejar la responsabilidad y compromiso de **Fomentas Telde** con el cambio social, así como contribuir a la erradicación de estereotipos y prejuicios que dificultan el acceso de cualquiera de los sexos a las distintas categorías y grupos profesionales.

Indicadores

Número de anuncios y/o carteles publicitarios que contengan estereotipos de género.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Marketing o Publicidad.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

Durante el último trimestre de cada año del Plan.

Grado de prioridad

Alto

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Página web de la empresa y/o páginas webs externas que la publiciten, y anuncios.
Materiales: Carteles publicitarios.

Medida 12.2 Difundir entre la plantilla unas recomendaciones sobre el uso no sexista del lenguaje.

Objetivo/meta

Fomentar y concienciar sobre la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones, procesos y escritos internos y externos de la empresa.

Indicadores

Análisis del contenido del Código de buenas prácticas.
Publicación del documento en el boletín de empresa y/o tablón de anuncios.
Notificación y/o comunicación a la plantilla.

Departamento y/o responsable

Departamento o persona responsable de Recursos Humanos.
Departamento o personas responsable de Comunicación.

Personas destinatarias

Las personas trabajadoras de **Fomentas Telde**.

Plazo

Primer trimestre del segundo año de vigencia del Plan.

Grado de prioridad

Alto

Recursos

Técnicos y/o tecnológicos: Canales y/o herramientas de comunicación interna, y boletín de empresa.
Materiales: Tablón de anuncios.
Económicos: Recursos propios y/o soporte externo para la elaboración del código y/o manual de buenas prácticas.

5.13 Implantación

El Plan de Igualdad será de aplicación a partir del día siguiente a la fecha de aprobación. En esta fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el siguiente cronograma. Será el departamento y/o la persona o personas responsables que se hayan especificado en cada medida, las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas al presente plan.

Nº	MEDIDAS	CRONOGRAMA MEDIDAS															
		PRIMER AÑO 2025 - 2026				SEGUNDO AÑO 2026 - 2027				TERCER AÑO 2027 - 2028				CUARTO AÑO 2028 - 2029			
		1T Ago-Nov	2T Dic-Feb	3T Mar-May	4T Jun-Ago	1T Sep-Nov	2T Dic-Feb	3T Mar-May	4T Jun-Ago	1T Sep-Nov	2T Dic-Feb	3T Mar-May	4T Jun-Ago	1T Sep-Nov	2T Dic-Feb	3T Mar-May	4T Jun-Ago
11	Priorizar, en condiciones de igualdad de méritos y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir, la contratación del sexo menos representado en el respectivo puesto.																
21	Actualizar y, en su caso analizar periódicamente la valoración y relación de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.																
22	Actualizar la descripción de los puestos de trabajo.																
31	Impartir formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a los cargos de responsabilidad de la empresa.																
32	Impartir formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras de la empresa.																
41	Facilitar y comunicar a la plantilla de forma periódica, información actualizada sobre las oportunidades de carrera y/o vacantes existentes en cada área o centro de trabajo incluyendo los requisitos y condiciones necesarias para acceder al puesto concreto.																
42	Llevar un registro periódico con datos desagregados por sexo, grupo profesional, puesto de trabajo y tipo de contrato de las personas que participan en los procesos de promoción y de las que finalmente son promocionadas.																
51	Revisión y, en su caso, actualización del Protocolo de Desconexión Digital.																
52	Campaña de sensibilización en materia de desconexión digital, de cara a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.																
61	Sensibilizar y comunicar de forma periódica a la plantilla sobre el compromiso de la empresa con la corresponsabilidad mediante los canales internos de comunicación.																
62	Ofrecer y difundir la posibilidad de hacer uso del permiso por hospitalización de familiares en un periodo no superior a los 15 días posteriores al hecho causante, a solicitud de la persona trabajadora y previa justificación.																
74	Llevar un registro periódico actualizado, desagregado por sexo, estudios y puesto de trabajo, que permita conocer el nivel de formación de las mujeres y los hombres que conforman la plantilla y el cargo que ocupan.																
81	Definir y documentar los complementos salariales y no salariales de forma objetiva e imparcial.																
91	Revisar y/o actualizar periódicamente el Protocolo de Acoso.																
92	Difundir el Protocolo de Prevención del acoso a todos los niveles de la empresa.																
93	Impartir formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo así como el Protocolo de Prevención a las personas responsables de cada uno de los departamentos y/o centros de actividad.																
94	Impartir formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla																
101	Realizar un análisis de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, así como la evaluación de los riesgos psicosociales.																
102	Difundir a la plantilla el Protocolo de PRL durante el embarazo.																
111	Sensibilizar a la plantilla a través de la facilitación de información sobre violencia de género.																
112	Elaborar e implantar una Guía para la Protección Integral para las VVG.																
121	Evitar imágenes estereotipadas en las páginas webs, anuncios y/o carteles expuestos para publicitar los productos o servicios de la empresa.																
122	Difundir entre la plantilla unas recomendaciones sobre el uso no sexista del lenguaje																
AR1	Actualización de las fichas con la descripción de los puestos de trabajo con todas las tareas encomendadas como base para la VPI																
AR2	Definir y documentar los complementos salariales y percepciones extrasalariales de forma objetiva e imparcial atendiendo a la naturaleza de la retribución																
AR3	Realizar una auditoría retributiva a los dos y a los cuatro años de vigencia del plan coincidiendo con la evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad																

0 6
COMISIÓN DE
SEGUIMIENTO

6.1 Composición

En relación a la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan, el RD 901/2020 dispone que en el Plan de Igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar 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.

En este sentido, el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

Las partes acuerdan que la Comisión de Seguimiento esté compuesta por las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, quedando sujeta su regulación a lo dispuesto en el Régimen de Funcionamiento aprobado en la sesión de constitución.

En representación de la empresa,

Elisa Sánchez Alejandro (Gerente)
Carmen Amador Rocha (Recursos Humanos)

En representación de las personas trabajadoras,

Maria Jesús Robayna Cabrera (Administrativa)
Gloria María Melián Monzón (Delineante Proyectista)

6.2 Régimen de funcionamiento

6.2.1 Composición

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad estará compuesta por cuatro personas elegidas de forma paritaria entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, procurando que las personas que integren la Comisión tengan formación en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo deberá formar parte de la Comisión la persona responsable del área de recursos humanos de la empresa.

6.2.2 Competencias

De conformidad con lo dispuesto en el **art. 6 del RD 901/2020**, la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad tendrá, como mínimo, las siguientes competencias:

- a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

6.2.3 Funciones

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, asumirá las siguientes funciones, sin perjuicio de los posibles acuerdos de delegación expresa:

- 1. Velar por el cumplimiento de la organización del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, junto con la implantación de mecanismos o propuestas para la sensibilización de las personas trabajadoras de la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participen en el desarrollo de las diferentes fases para arrancar el Plan de Igualdad.
- 2. Informar a la plantilla sobre los distintos acuerdos e hitos relacionados con la elaboración, aprobación e implantación del Plan de Igualdad.
- 3. Elaborar propuestas de aquellas acciones dirigidas a erradicar la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación directa o indirecta.
- 4. Recibir toda la información necesaria para realizar el Diagnóstico de situación en la empresa, junto con su posterior examen, debate y validación.
- 5. Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
- 6. Emitir, recopilar y conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información.
- 7. Conocer el número de casos que por acoso sexual o por razón de sexo se hayan producido.
- 8. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- 9. Constatar la relación o no de las acciones previstas.
- 10. Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del Plan.
- 11. Constatar el cumplimiento del calendario de actuaciones previsto.
- 12. Identificar y buscar soluciones a los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan

de Igualdad.

13. Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
14. Asesorar, desde la perspectiva de género en cualquier materia.
15. Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan.
16. Elaborar una memoria anual, donde se recogerá el trabajo realizado.
17. Impulsar acciones y/o medidas orientadas a la información, sensibilización y formación de la plantilla.

6.2.4 Constitución

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se entenderá válidamente constituida cuando asistan, presentes o representadas, la mayoría de las personas que la integran, a cuyo fin se procurará la delegación y voto, en caso de no poder asistir.

6.2.5 Acuerdos

De conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

6.2.6 Actas

Señalar que, según lo establecido en el RD 901/2020, el resultado de las negociaciones, deliberaciones y acuerdos deberá plasmarse por escrito. Asimismo, las actas deberán firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente

En virtud de lo anterior, de cada reunión que celebre la Comisión se levantará acta, que recogerá necesariamente:

- a. Asistencia y representación
- b. Fecha y lugar de celebración
- c. Datos de la convocatoria
- d. Orden del día de la sesión
- e. Detalle de los asuntos debatidos
- f. Resumen de las intervenciones

- g. Acuerdos alcanzados
- h. Documentos presentados
- i. Ruegos y preguntas
- j. Redacción, lectura y aprobación del acta.

07
IMPLANTACIÓN
SEGUIMIENTO
DEVIACIÓN

7.1 Marco legal

En virtud de las exigencias legales, tras la aprobación del plan de igualdad y una vez iniciado el periodo de vigencia de este, **Fomentas Telde**, a la vez que pone en marcha el desarrollo de todas las acciones previstas, se compromete a llevar a cabo un control de las mismas, así como de los resultados inmediatos, o lo que es lo mismo, a revisar la implementación del Plan a través del denominado sistema de seguimiento.

En la misma línea, señalar que **Fomentas Telde** designa a su propia *Comisión Negociadora del Plan de Igualdad* como órgano de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad, la cual se ha compuesto teniendo en cuenta una distribución paritaria de hombres y mujeres, y en la que participan personas trabajadoras que integran la plantilla y que se muestran totalmente comprometidas con los criterios de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Asimismo, es necesario dejar constancia de que esta Comisión cumple expresamente los requerimientos legales, realizando el sistema de seguimiento exigido por la norma de forma periódica, siguiendo las pautas del calendario de actuaciones que la empresa ha diseñado para la implementación de las acciones a lo largo de las distintas etapas de vigencia del Plan de Igualdad, y previendo sistemas de solución de conflictos en caso de inculcamiento de las mismas.

Por otro lado, aclarar que para asegurar el control de la efectiva implantación de las medidas se tomarán en consideración los indicadores desarrollados para cada tipo de medida incluida en el Plan. Para la selección de estos indicadores, cuantitativos y cualitativos, se ha revisado que estos sean coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan, comparables en el tiempo, desagregados por sexo, y definidos de forma clara para facilitar su utilización.

Además, siguiendo las recomendaciones expresas de la *Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en las empresas*, y en aras a garantizar la correcta de la implementación de las acciones aprobadas para el presente plan, se han utilizado diferentes tipos de indicadores a fin de lograr un control más pormenorizado.

7.2 Objetivos y órganos que intervienen

Por un lado, los objetivos y/o finalidad del sistema de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad se basan en:

1. Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
2. Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma, etc.
3. Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Por otro lado, las personas y órganos que participan en el proceso son:

1. La **dirección de la empresa**, como responsable última de asegurar la igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios.

2. La **Comisión de Seguimiento**, como órgano principal encargado de la **implantación** y **seguimiento**, y a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
3. 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, que deberán trasladar a las fichas de seguimiento.
4. El departamento de **Recursos Humanos** de **Fomentas Telde**, o personas responsables de personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la empresa, será de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.
5. La **representación legal de las personas trabajadoras**, que 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.
6. La **plantilla**, que será informada de todo el 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 internos de la empresa.

7.3 Seguimiento

Fomentas Telde no entiende el seguimiento como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial. En este sentido, la empresa lo lleva a cabo en paralelo con la ejecución de las actuaciones. 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.

En la misma línea, una vez que se ha realizado correctamente el seguimiento para la correcta implantación de cada una de las medidas, **Fomentas Telde** se compromete a la realización de un informe de seguimiento, de forma que a través del mismo se resuma toda la información sobre la ejecución de las acciones y se indique, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, así como 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. Concretamente, se incluirá en el citado informe la siguiente información:

- Periodo de referencia y estado de ejecución del Plan.
- Datos generales de la empresa.
- Resultados obtenidos: Por cada actuación se consignarán las fichas de seguimiento de las medidas y un resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación y consecución de objetivos.
- Ejecución del Proceso de implantación. Tratando aspectos como la adecuación de los recursos asignados, las dificultades o resistencias encontradas en la ejecución, o las diferentes soluciones adoptadas.

- Impacto de las medidas: Consignando los avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan, los cambios en la gestión y clima empresarial o la corrección de desigualdades.
- Conclusiones: Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

Dicho lo anterior, **Fomentas Telde** acuerda fijar dos seguimientos periódicos:

- Primero: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el primer periodo (al año de la implementación del Plan).
- Segundo: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el tercer periodo (a los tres años de la implementación del Plan).

7.4 Revisión

Al mismo tiempo, **Fomentas Telde**, en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas procederá también a la revisión del Plan 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.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos por la Comisión de Seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c. 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 las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d. 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.

Además, señalar que la revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

08 EVALUACIÓN

8.1 Objetivos y órganos que intervienen

Por un lado, los objetivos y/o finalidad del sistema de evaluación del Plan de Igualdad, que realiza un análisis crítico de todo el proceso en su conjunto, se basan en:

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

Por otro lado, las personas y órganos que participan en este proceso son:

1. La **dirección de la empresa**, como responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
2. La **Comisión de Seguimiento**, como órgano principal encargado de la **evaluación**. Esta comisión, compuesta por las personas señaladas en el apartado 16.1, recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
3. La **representación legal de las personas trabajadoras**, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, que recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
4. La **plantilla**, que puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

8.2 Cuestiones básicas y ejes del procedimiento

El procedimiento de evaluación del plan es crucial para la incorporación de criterios de igualdad entre mujeres y hombres a la organización, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro que se pondrán en marcha en la empresa. Esta evaluación responde a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articulará el procedimiento de evaluación del plan de Igualdad de **Fomentas Telde**. Estas son:

- La evaluación de resultado, que responde a: ¿Qué se ha hecho en la empresa?
- La evaluación de proceso, que responde a: ¿De qué forma se ha hecho?
- La evaluación de impacto, que responde a: ¿Qué mejoras y/o inconvenientes se han alcanzado?

Asimismo, los ejes que, adelantamos en el párrafo anterior, guiarán y articularán el procedimiento de evaluación de las medidas aplicadas para el presente plan, se traducen en los siguientes:

- a. Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
 - Grado de consecución de los resultados esperados.
 - Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.
- b. 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.
- c. Evaluación de impacto
- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos, etc.
 - Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

8.3 Informe de Evaluación

Tras la realización del procedimiento de evaluación de resultados, proceso e impacto de las acciones, **Fomentas Telde** procederá a realizar el informe de evaluación, que aunarà 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 empresa en términos de igualdad.

Este informe contendrá la siguiente información:

1. Datos generales. Se incluirá la razón social, fecha del informe, periodo de análisis, designación de la Comisión o persona que realiza el informe.
2. Información de resultados para cada área de actuación, que incluirá datos sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas, datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación y consecución de objetivos, las conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla, así como la valoración general del periodo de referencia mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento.
3. Información sobre el proceso de implantación. Se explicarán los recursos asignados, las dificultades, obstáculos y/o resistencias encontradas en la ejecución, así como las soluciones adoptadas, en su caso.
4. Información sobre impacto, señalando en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.
5. Conclusiones y propuestas, que incluye una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad. Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas.

En este sentido, para el presente plan de igualdad **Fomentas Telde** se propone realizar dos

evaluaciones, una evaluación intermedia y otra final:

- Una evaluación intermedia. Para esta evaluación se realizará, en consonancia con lo establecido por la Comisión de Seguimiento, un informe de evaluación intermedio (en este caso a los dos años de vigencia del Plan) para conocer la marcha del proceso de implementación del Plan de Igualdad y establecer, de considerarse necesario, las medidas de ajuste pertinentes.
- Una evaluación final. La Comisión de Seguimiento elaborará un informe de evaluación final a los cuatro años de vigencia del Plan, coincidiendo con la finalización de su periodo.

09 PROCEDIMIENTO MODIFICACIÓN

9.1 Procedimiento de modificación

En caso de que se detecten necesidades de modificación en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, la Comisión de Seguimiento del plan de **Fomentas Telde** convocará reunión extraordinaria en la que se negociarán las acciones, propuestas y/o medidas a aplicar. El orden del día contendrá los aspectos tratados, propuesta de modificación y los acuerdos alcanzados se recogerán en el acta de reunión pertinente.

En caso de producirse discrepancias en el proceso de aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, no alcanzándose al menos mayoría simple en el seno de la Comisión de Igualdad, respecto a la modificación y/o propuesta de resolución, las partes convienen someterse al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), o acuerdo que lo sustituya, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) / el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

10
REGISTRO
PI AN IGUALDAD

10.1 Marco legal

Conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, se ha creado un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. La ley pauta que los planes de igualdad deberán inscribirse en el Registro de Planes de Igualdad, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. Esta inscripción permitirá el acceso público al contenido de los mismos.

A estos efectos, señalar que se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

Por tanto, siguiendo expresamente la norma, dentro del plazo de quince días, a partir de la firma del presente plan de igualdad, la comisión negociadora del plan de igualdad de **Fomentas Telde**, o cualquier otra persona responsable designada para ello y debidamente acreditada, presentará, a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente.

Asimismo, señalar que dicha solicitud irá acompañada del texto original del plan de igualdad, firmado por las personas que integran la comisión negociadora del plan de igualdad, y de las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referidas a la constitución de la comisión negociadora y a la de firma del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban, además de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.