



I PLAN DE IGUALDAD

VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL DE LOS PLANES DE IGUALDAD	4
3. PRINCIPIOS QUE RIGEN NUESTRO PLAN DE IGUALDAD.....	6
4. DEFINICIONES	7
5. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	11
6. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	14
7. ÁMBITOS PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	14
8. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA.....	15
9. RESULTADOS DEL INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA	26
10. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD ..	35
11. DEFINICIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS.....	36
12. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	63
13. SISTEMA SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	64
14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIODICA DEL PLAN DE IGUALDAD	69
15. MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	69
16. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y ARBITRAJE.....	70

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA desempeña un papel fundamental en la efectiva incorporación del principio de igualdad de género en todas las políticas que esta organización ha venido desarrollando en diversos niveles.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un sólido compromiso por parte de la entidad. En este plan se delinean una serie de acciones en materia de igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado, en el que se han analizado las fortalezas y debilidades de la organización con el fin de garantizar que las medidas sean lo más ajustadas posible a la realidad.

En el artículo 45 de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo para las *"medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación"* y el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, *"por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo"* se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en estos decretos y en la legislación laboral. Así mismo, se proclama el **RD 902/2020** para velar por la igualdad salarial, entre mujeres y hombres, en el mundo laboral.

El Plan de Igualdad se concibe como un proceso de mejora continua, cuyo propósito es mantener vivo el progreso de la organización en su búsqueda de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las acciones que han sido implantadas. Es esencial llevar a cabo una evaluación continua para constatar las mejoras y cambios que contribuyan a resolver situaciones de desigualdad e injusticia.

En definitiva, se presenta una herramienta de trabajo consensuada y respaldada por todas las partes sociales involucradas en la empresa, con un compromiso en promover la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la organización.

2. MARCO LEGAL DE LOS PLANES DE IGUALDAD



El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la **Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos. El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico. Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente, por lo que, se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Organización Privada.



El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las organizaciones de 50 o más personas trabajadoras, según el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, sobre medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Concretamente, dicho decreto amplía las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, estableciendo a su vez medidas específicas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral y garantizar su efectiva implementación en las empresas.

Posterior a esto, se publica el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**. Con estas normativas, se establece un marco normativo más amplio y detallado para la regulación de los planes de igualdad, reforzando su obligatoriedad e indicando el contenido mínimo y los procedimientos de negociación y registro, además de promover la igualdad salarial en el ámbito laboral mediante la obligación de elaborar un registro retributivo detallado y la realización de auditorías retributivas para corregir posibles desigualdades salariales por razón de género.

Asimismo, 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** trata de promover y proteger los



derechos de todas las personas LGTBI en los distintos ámbitos de la vida social, laboral y económica. Esta norma se fundamenta en los principios de igualdad de trato, no discriminación, respeto a la identidad y expresión de género, y protección frente a cualquier forma de violencia o vulneración de derechos. En particular, en el ámbito laboral, la Ley establece un marco de actuaciones orientado a asegurar que las empresas adopten medidas proactivas que garanticen un entorno respetuoso, inclusivo y libre de discriminación para las personas trans, con especial atención a las mujeres trans, teniendo en cuenta la intersección de factores de discriminación múltiple que pueden concurrir.



El **artículo 55** de esta Ley regula de forma específica las **medidas en el ámbito laboral**, estableciendo obligaciones para las empresas en relación con la promoción de la igualdad y la prevención de conductas discriminatorias. En su **apartado 3**, dispone expresamente que:

"Los planes de igualdad que elaboren las empresas y demás instrumentos de ordenación de la igualdad deberán incluir medidas específicas para prevenir, eliminar y corregir cualquier forma de discriminación contra las personas trans, prestando especial atención a las mujeres trans, de conformidad con lo establecido en esta ley."

Este precepto refuerza la necesidad de integrar de forma expresa en los planes de igualdad compromisos y actuaciones que contribuyan a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas trans, así como a visibilizar y atender las realidades particulares que puedan derivarse de su identidad de género.

En consecuencia, el presente Plan de Igualdad se adecua a lo previsto en esta disposición, incorporando el compromiso de la organización de promover la igualdad real y efectiva, prevenir cualquier forma de discriminación por razón de identidad o expresión de género y asegurar el respeto a la dignidad y derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras.

3. PRINCIPIOS QUE RIGEN NUESTRO PLAN DE IGUALDAD



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

- 
- **Universalidad:** Está diseñado para todas las personas que forman parte de la organización y no se dirige exclusivamente a las mujeres.
 - **Transversalidad de género:** Adopta la perspectiva de género como principio rector y estrategia fundamental para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles.
 - **Carácter preventivo y corrector:** Orienta sus actuaciones a prevenir y corregir cualquier forma de discriminación por razón de sexo, contribuyendo a eliminar desigualdades presentes y evitar que surjan en el futuro.
 - **Dinamismo y mejora continua:** Se concibe como un instrumento vivo, abierto a ajustes, revisiones y nuevas medidas en función de las necesidades detectadas durante su seguimiento y evaluación.
 - **Compromiso organizacional:** La organización asume plenamente la responsabilidad de su implantación y destinará los recursos humanos y materiales necesarios para su desarrollo, seguimiento y evaluación.
 - **Participación y diálogo social:** Promueve la colaboración activa, el intercambio constructivo y la participación de todas las partes implicadas como base para su diseño, implementación y mejora.

4. DEFINICIONES

El presente Plan establece una serie de objetivos desarrollados a través de medidas y acciones concretas, cada una de ellas acompañada de indicadores de evaluación, recursos asignados y un cronograma específico que permitirá realizar un seguimiento sistemático de su implantación. Todo ello se articula en torno a diferentes ejes de intervención y tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de las previsiones legales en materia de igualdad.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento. Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

- **Acciones positivas.** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.** 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.
- **Auditoría retributiva.** El objetivo es recabar la información necesaria para verificar si el sistema de compensación de la empresa, de manera integral y exhaustiva, garantiza la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en lo que respecta a la remuneración. Además, este proceso debe facilitar la identificación de las necesidades para prevenir, corregir y superar los obstáculos y dificultades existentes o potenciales, con el fin de asegurar la equidad salarial, así como garantizar la

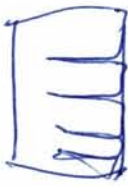
transparencia y el monitoreo del sistema de compensación. Este proceso estará alineado con la duración del plan de igualdad en el que se integra. Implica llevar a cabo un diagnóstico que permita evaluar los roles laborales de igual valor (tanto en términos de compensación como de oportunidades de ascenso) y establecer un plan de acción para abordar cualquier disparidad salarial identificada.

- **Brecha de género.** Diferencia o desigualdad existente entre mujeres y hombres en ámbitos como el empleo, los salarios, la formación, la participación social o las oportunidades, resultado de factores sociales, culturales o estructurales que afectan de forma desigual a ambos géneros.
- **Conciliación.** Implica establecer una estructura y ambiente laboral que haga más sencillo para mujeres y hombres conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares y su vida personal.
- **Corresponsabilidad.** Implica repartir de manera justa las labores y compromisos domésticos, el cuidado de familiares dependientes y las áreas de estudio y empleo dentro del hogar, de manera que todas las partes puedan explorar y desarrollar libremente sus opciones e intereses. Esto no solo beneficia la salud física y mental de las mujeres, sino que también contribuye a alcanzar una verdadera igualdad entre ambos géneros.
- **Discriminación directa e indirecta.** Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- **Discriminación positiva.** Implementación de políticas o medidas destinadas a apoyar a grupos que enfrentan discriminación, con el objetivo principal de nivelar sus condiciones de vida con respecto a la población en general. La Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de oportunidades respalda estas iniciativas a favor de las mujeres mientras las causas que generan la desigualdad que intentan remediar continúen presentes.

- 
- **Igualdad de género.** Contexto donde todas las personas tienen la libertad de desarrollar sus habilidades individuales y tomar decisiones sin ser restringidas por roles tradicionales, y donde se reconocen, aprecian y promueven de manera equitativa las diversas conductas, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres.
 - **Igualdad de hecho o igualdad real.** Equidad real y efectiva. La mera implementación de la igualdad jurídica no es suficiente para transformar las normas sociales y las estructuras de desigualdad, y así lograr una igualdad verdadera. El uso de medidas de acción positiva busca abordar activamente y contrarrestar las desigualdades iniciales para hacer realidad la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - **Igualdad de oportunidades.** Basada en el principio de igualdad, se aborda la necesidad de rectificar las disparidades presentes entre mujeres y hombres en la sociedad. Esto asegura que ambos géneros tengan la oportunidad de involucrarse en diversas áreas (económicas, políticas, sociales y de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) en igualdad de condiciones.
 - **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.** Art.28 del Estatuto de los Trabajadores. La organización está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
 - **Indemnidad frente a represalias.** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.** 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.** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- 
- 
- **Puestos de igual valor.** Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.
 - **Registro retributivo.** Todas las empresas deben tener un registro detallado de la remuneración de su personal, desde los directivos hasta los cargos más altos. Este registro tiene como objetivo garantizar la transparencia en la estructura salarial, ofreciendo información precisa y actualizada sobre las compensaciones de la empresa, independientemente de su tamaño. Debe incluir datos desglosados por género, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Esto implica registrar tanto la media como la mediana de los salarios, complementos y beneficios adicionales, segmentados por categorías profesionales y tipos de compensación, detallando cada percepción individualmente.
 - **Roles de género.** Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y hombres, inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Estas incluyen todos los roles y expectativas distintos que socialmente se atribuyen a mujeres y hombres.
 - **Segregación vertical.** Concentración de mujeres y/o hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Por ejemplo, existe segregación vertical cuando, aun teniendo el mismo nivel de formación y experiencia, se opta por la candidatura masculina para ocupar puestos de jefatura o dirección.
 - **Segregación horizontal.** Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, obreros, etc.).
 - **Violencia de género.** Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

5. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN



VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A. es una sociedad mercantil de carácter público dependiente del Ayuntamiento de Córdoba, cuya actividad principal se centra en el desarrollo y gestión de la política municipal de vivienda. La entidad actúa como instrumento público para la promoción, rehabilitación y gestión de viviendas y otros inmuebles, así como para la ejecución de actuaciones urbanísticas y de interés social en el ámbito territorial de la ciudad de Córdoba.



La actividad de la empresa se orienta a la prestación de un servicio público esencial, contribuyendo al acceso a la vivienda y al desarrollo urbano sostenible, y se desarrolla en un único centro de trabajo. Su estructura organizativa combina perfiles técnicos, administrativos y de gestión, con una plantilla estable y sujeta mayoritariamente al convenio colectivo propio.

A continuación, se muestra la ficha de identificación de la empresa.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Viviendas Municipales de Córdoba S.A.
NIF/CIF	A14038509
Domicilio social	Angel de Saavedra, 9, Córdoba, 14003
Forma jurídica	Sociedad Anónima (S.A.)
Convenio Colectivo de Aplicación	Convenio Colectivo del Personal de Vimcorsa 2008 - 2011
Año de constitución	1981
Descripción de la empresa (actividad, funciones, etc.)	VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA, S.A. tiene como objeto principal el desarrollo de la política social de vivienda del Ayuntamiento de Córdoba, mediante la promoción, construcción, rehabilitación, gestión y explotación de viviendas, locales y otros inmuebles, así como la ejecución y gestión de actuaciones urbanísticas vinculadas al planeamiento y al desarrollo urbano de la ciudad. Asimismo, presta asesoramiento y asistencia técnica en materia inmobiliaria y realiza la gestión de los servicios y encargos que le sean encomendados por el Ayuntamiento de Córdoba.

De forma complementaria, la entidad desarrolla actividades de promoción, gestión y administración de aparcamientos públicos, tanto en superficie como en edificios, en el marco de la política municipal de ordenación del tráfico y movilidad urbana.

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD

Nombre	Miguel Ángel Torrico Pozuelo
Cargo	Presidente
Teléfono	
E-mail	vimcorsa@vimcorsa.com

RESPONSABLE DE IGUALDAD

Nombre	Jose Carlos Morilla Arce
Cargo	Director de servicios generales y letrado asesor
Teléfono	690633898
E-mail	Josecarlos.morilla@vimcorsa.com

ACTIVIDAD

Sector Actividad	Promoción inmobiliaria
CNAE	6812
Descripción de la actividad	Promotor público.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Córdoba capital

DIMENSIÓN

N.º Personas trabajadoras	Mujeres: 19	Hombres: 13	Total: 32
N.º Centros de trabajo	1		

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Dispone de departamento de personal	Si
-------------------------------------	----

PLAN DE IGUALDAD
VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A.

Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y trabajadores

No

Mujeres: 0

Hombres: 1

Total: 1

Imagen 1. Ficha de identificación de la empresa.

La organización de VIMCORSA se desarrolla según el siguiente organigrama:

Viviendas Municipales de Córdoba, S.A.

Organigrama funcional nominativo - Septiembre 2020

30 personas - 1 vacante - 9 áreas

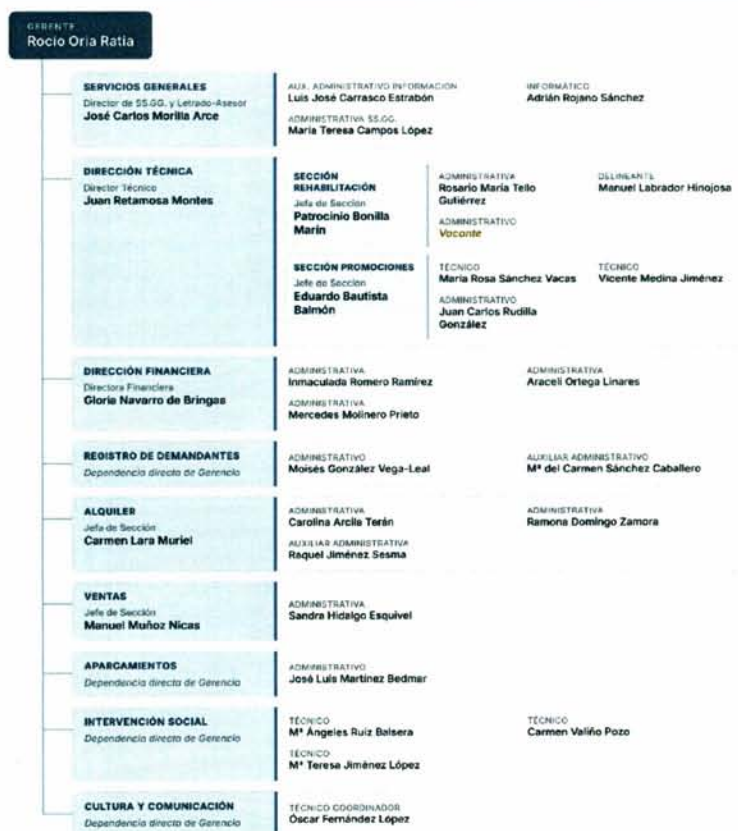


Imagen 2. Organigrama de la entidad en 2024.



6. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la organización como por los representantes de las trabajadoras y trabajadores a través de la Comisión negociadora. Constituida por:

En representación de la empresa por:

- José Carlos Morilla Arce, en calidad de Director de Servicios Generales.

En representación de la plantilla:

- Juan Retamosa Montes, en calidad de Director Técnico.

Esta Comisión negociadora tendrá las competencias atribuidas en el documento Acta de Constitución de la Comisión Negociadora, y, de forma conjunta, abordarán el diagnóstico de la situación realizado y mediante negociación se realizará su aprobación.

7. ÁMBITOS PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

a. Ámbito personal

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

b. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo situado en la provincia de Córdoba para VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA.

c. Ámbito temporal

El ámbito temporal del plan de igualdad entrará en vigor desde su firma y fecha de presentación en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y tendrá un periodo de vigencia de **cuatro años** (del 15/10/2026 al 15/10/2030).

8. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

El diagnóstico se ha desarrollado a partir del compromiso de VIMCOSA y la creación de la Comisión Negociadora.

El proceso de planificación, recogida y análisis de datos ha servido para la elaboración de este informe. Para esta labor se ha revisado toda la documentación relacionada con la gestión de las personas trabajadoras, así como otra información cuantitativa y cualitativa proporcionada por la empresa.

El objetivo de dicho diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre la empresa, para de esta manera detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del Plan de Igualdad.

Tal como se especifica en el **artículo 1 del Real Decreto 6/2019 y sus ANEXOS y Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico del Decreto 901/2020**, los ámbitos de análisis han sido los siguientes:

- 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.
- Retribuciones.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, se ha analizado:

- Seguridad y salud laboral

- Violencia de género
- Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista



La metodología utilizada para la recogida de datos se ha basado en el análisis de la realidad de la corporación con perspectiva de género, pretendiendo la máxima participación, tanto de la plantilla como de los puestos de responsabilidad, en el proceso de diseño del diagnóstico de situación.

En la fase de diagnóstico, los datos analizados corresponden a un período de 12 meses comprendidos entre el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024. La recogida de estos se ha realizado con la colaboración de las personas responsables, quienes además han aportado información cualitativa de gran valor para la elaboración de este informe.

Como resultado del análisis del diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:

1. Distribución de la plantilla por sexo, edad y antigüedad

Del análisis de los datos se desprende que, en 2024, la plantilla estuvo compuesta por un total de 38 personas trabajadoras, de las cuales 25 son mujeres y 13 son hombres. En términos porcentuales, las mujeres representan el 66 % de la plantilla, mientras que los hombres suponen el 34 %.

Esta distribución pone de manifiesto una mayor presencia de mujeres en la entidad, lo que evidencia una participación femenina significativa en el conjunto de la organización. Desde una perspectiva de género, este dato resulta positivo en cuanto a la representación global.

En cuanto a la distribución de la plantilla en función de la antigüedad, la empresa presenta una antigüedad elevada en la entidad, destacando el tramo de más de 20 años, que concentra al 42 % del total de las personas trabajadoras. En este tramo existe una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, con un 50 % de representación para cada sexo, lo que evidencia una permanencia similar de ambos en los periodos más largos de vinculación con la empresa.

En los tramos de antigüedad más reducida se observa una mayor presencia de mujeres. En concreto, en los tramos de menos de 1 año y de 1 a 3 años, las mujeres representan el 75 % y el 100 % respectivamente, lo que indica que las incorporaciones más recientes a la plantilla han sido mayoritariamente femeninas. Esta tendencia también se mantiene en los tramos

intermedios, donde las mujeres concentran entre el 71 % y el 75 % de las personas trabajadoras en los intervalos de 6 a 10 años y de 11 a 20 años.

En relación con la edad, la mayor concentración de personas se sitúa en los tramos intermedios de edad, especialmente entre los 46 y 55 años, que agrupa al 37 % del total de la plantilla, seguido del tramo de 36 a 45 años, que representa el 26 %.

En los tramos de 26 a 35 años y de 36 a 45 años se aprecia una mayor presencia de mujeres, que representan el 60 % y el 80 % respectivamente de las personas trabajadoras en dichos intervalos. Esta tendencia se mantiene en el tramo de 46 a 55 años, donde las mujeres suponen el 71 % del total, lo que evidencia una fuerte presencia femenina en las edades centrales de la vida laboral.

Por el contrario, en el tramo de 56 años o más se observa una mayor representación de hombres, que alcanzan el 56 % frente al 44 % de mujeres.

2. Proceso de selección y contratación

El análisis del proceso de selección y contratación en VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A. pone de manifiesto la existencia de un marco procedimental alineado con los principios de igualdad, mérito y capacidad propios de una entidad de carácter público. Los procesos de acceso al empleo se encuentran regulados por el convenio colectivo y por las bases de cada convocatoria, lo que garantiza criterios objetivos, publicidad y transparencia en la incorporación de personal.

Desde el punto de vista cualitativo, se observa la aplicación de prácticas orientadas a evitar sesgos de género, tales como el uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo, la utilización de pruebas objetivas y entrevistas con preguntas homogéneas para mujeres y hombres, así como la evitación de cuestiones de carácter personal o familiar. Asimismo, la participación de distintos perfiles en los procesos de selección y la formación en igualdad de las personas implicadas contribuyen a reforzar la objetividad de las decisiones adoptadas.

El análisis cuantitativo refleja que las incorporaciones recientes han contribuido a reforzar la presencia femenina en la plantilla, especialmente en los puestos administrativos, en coherencia con la composición general de la organización. No obstante, los datos también evidencian una menor participación de mujeres en los puestos técnicos superiores y de responsabilidad, así

como una concentración masculina en determinadas categorías técnicas, lo que apunta a la persistencia de patrones de segregación vertical y horizontal.

En conjunto, el proceso de selección y contratación no muestra indicios de discriminación directa por razón de sexo, si bien los resultados ponen de manifiesto la necesidad de continuar avanzando en la incorporación de la perspectiva de género, especialmente en lo relativo al acceso de las mujeres a puestos técnicos y de mayor responsabilidad. En este sentido, el Plan de Igualdad se configura como una herramienta clave para consolidar las buenas prácticas existentes y para definir medidas que contribuyan a favorecer una participación más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

3. Clasificación profesional

El análisis de la clasificación profesional de la plantilla de VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A. pone de manifiesto una distribución desigual de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales, pese a la mayor presencia femenina en el conjunto de la plantilla. Esta distribución evidencia la coexistencia de fenómenos de segregación horizontal y vertical en la estructura organizativa.

Por un lado, se observa una clara concentración de mujeres en las categorías administrativas y auxiliares, tradicionalmente feminizadas, mientras que determinadas categorías técnicas, especialmente las de mayor cualificación y algunos perfiles técnicos específicos, presentan una mayor presencia masculina. Por otro lado, el análisis por niveles de responsabilidad muestra una menor representación de mujeres en las categorías técnicas superiores y en los puestos intermedios y de jefatura, lo que limita su acceso a posiciones de mayor responsabilidad dentro de la entidad.

Si bien el acceso a las distintas categorías profesionales se rige por criterios objetivos y procedimientos regulados, propios de una entidad pública, los resultados reflejan la persistencia de patrones estructurales que influyen en la distribución de mujeres y hombres por categorías profesionales. Estos patrones no responden a barreras formales en los procesos de acceso, sino a dinámicas históricas y organizativas que condicionan la presencia de mujeres en determinados puestos.

En este contexto, la clasificación profesional se configura como un ámbito clave de intervención del Plan de Igualdad, siendo necesario impulsar medidas orientadas a favorecer la diversificación

profesional, promover el acceso de mujeres a categorías técnicas y de mayor responsabilidad y garantizar una distribución más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.



4. Formación

El análisis del ámbito de la formación en VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A. pone de manifiesto la existencia de un modelo flexible, basado en la iniciativa de las personas trabajadoras y de los distintos departamentos, y apoyado en el aprovechamiento del crédito formativo disponible. Este enfoque permite adaptar las acciones formativas a las necesidades específicas de cada área y favorecer la actualización de conocimientos y competencias profesionales.

No obstante, la ausencia de información sistematizada sobre la participación en las acciones formativas, desagregada por sexo, limita la posibilidad de evaluar si el acceso a la formación y las oportunidades de desarrollo profesional se producen en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta circunstancia impide analizar posibles diferencias en el número de personas formadas, las horas de formación realizadas o el tipo de formación recibida por mujeres y hombres.

Desde una perspectiva de igualdad, la formación constituye un elemento clave para el acceso a la promoción profesional y a puestos de mayor cualificación. Por ello, la falta de datos impide valorar adecuadamente si el modelo actual contribuye a reducir o, por el contrario, a mantener los desequilibrios detectados en otros ámbitos del diagnóstico, como la clasificación profesional o la promoción interna.

En este sentido, el diagnóstico pone de manifiesto la conveniencia de reforzar el seguimiento y registro de las acciones formativas, incorporando la desagregación por sexo y otros indicadores básicos, con el fin de garantizar un acceso equitativo a la formación y facilitar la adopción de medidas orientadas a promover la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de la plantilla.

5. Promoción profesional



El análisis de la promoción profesional en VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A. pone de manifiesto una escasa movilidad interna en los últimos años, con la existencia de un único proceso de promoción registrado. Esta limitada actividad promocional dificulta la posibilidad de realizar un análisis comparativo amplio sobre la participación de mujeres y hombres en los procesos de ascenso y progresión profesional.



La promoción interna se encuentra regulada por el convenio colectivo de aplicación y se articula a través de convocatorias internas basadas en criterios objetivos, lo que garantiza formalmente la igualdad de trato y la transparencia en el acceso a los puestos susceptibles de promoción. No obstante, la práctica observada evidencia que los puestos de mayor responsabilidad continúan estando ocupados mayoritariamente por hombres, mientras que las mujeres se concentran en categorías administrativas y auxiliares, lo que limita su acceso a niveles superiores de la estructura organizativa.

La ausencia de promociones de mujeres a puestos de mayor responsabilidad, unida a la inexistencia de medidas específicas para fomentar la presentación de candidaturas del sexo subrepresentado y a la falta de equipos evaluadores sistemáticamente mixtos, contribuye a la persistencia de desequilibrios en la distribución de mujeres y hombres por niveles jerárquicos.

En conclusión, se considera necesario reforzar el seguimiento de los procesos de promoción interna, incorporar la perspectiva de género de forma más activa y promover medidas que favorezcan una participación equilibrada de mujeres y hombres en el acceso a puestos de mayor responsabilidad, contribuyendo así a una carrera profesional más equitativa dentro de la entidad.

6. Condiciones de trabajo

El análisis de las condiciones de trabajo en VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A. pone de manifiesto que la entidad cuenta con un marco organizativo y normativo estable, propio de una entidad pública, en el que las condiciones laborales se encuentran reguladas por el convenio colectivo y por criterios objetivos en materia de contratación, jornada y valoración de puestos de trabajo. En términos generales, no se identifican diferencias formales en las condiciones de trabajo aplicables a mujeres y hombres.



La estructura contractual muestra una clara predominancia del contrato indefinido a tiempo completo, con una distribución equilibrada entre mujeres y hombres en esta modalidad. No obstante, se observa una mayor presencia femenina en las modalidades de contratación temporal y a tiempo parcial, así como en las situaciones de reducción de jornada por cuidados, lo que evidencia la persistencia de patrones que pueden generar una menor estabilidad laboral para las mujeres, aun cuando respondan a necesidades organizativas o a circunstancias reguladas normativamente.



En relación con la jornada de trabajo, la regulación convencional garantiza condiciones homogéneas para toda la plantilla, con una jornada intensiva y una reducción estacional durante los meses de verano. Sin embargo, el análisis del ejercicio 2024 refleja que las situaciones de parcialidad y de reducción de jornada han afectado exclusivamente a mujeres, lo que refuerza la necesidad de seguir avanzando en la corresponsabilidad en el uso de las medidas de conciliación.

Por su parte, el análisis de las incorporaciones y ceses muestra una mayor rotación femenina durante el periodo analizado, asociada principalmente a la finalización de contratos temporales vinculados a necesidades específicas de la entidad. Este patrón, si bien no responde a factores discriminatorios directos, hace recomendable realizar un seguimiento continuado de la estabilidad laboral desde una perspectiva de género.

Finalmente, la valoración de los puestos de trabajo evidencia que el sistema aplicado se basa en criterios objetivos y homogéneos, si bien la ocupación efectiva de los puestos revela desequilibrios de género, con una mayor concentración de mujeres en puestos administrativos y de menor puntuación relativa y una mayor presencia masculina en un mayor número de puestos de alta valoración y responsabilidad. Este conjunto de resultados pone de relieve la existencia de fenómenos de segregación horizontal y vertical que deberán ser tenidos en cuenta en el diseño de las medidas del Plan de Igualdad, con el fin de avanzar hacia unas condiciones de trabajo más equilibradas y equitativas para mujeres y hombres.

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

El análisis del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral en VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A. pone de manifiesto la existencia de un marco normativo que garantiza el acceso formal de la plantilla a las medidas de conciliación previstas

en el convenio colectivo de aplicación. Estas medidas permiten atender, en términos generales, las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras, en coherencia con la naturaleza pública de la entidad.

No obstante, la información disponible evidencia que el uso efectivo de determinadas medidas de conciliación, especialmente las relacionadas con las reducciones de jornada por cuidado, continúa recayendo mayoritariamente en mujeres. Esta situación refleja la persistencia de patrones de corresponsabilidad desequilibrada que pueden incidir en la trayectoria profesional y en las condiciones de trabajo de las trabajadoras.

La ausencia de un registro sistematizado que permita identificar de manera individualizada a qué medidas de conciliación se ha acogido cada persona trabajadora durante el periodo de análisis limita la posibilidad de evaluar con mayor profundidad el uso diferenciado de estos derechos por sexo y su impacto en otros ámbitos, como la promoción profesional o la estabilidad laboral.

En cuanto al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación sería necesario reforzar la sensibilización sobre la corresponsabilidad, fomentar un uso equilibrado de las medidas por parte de mujeres y hombres y establecer mecanismos de seguimiento que permitan evaluar la aplicación de estos derechos desde una perspectiva de género.

8. Infrarrepresentación femenina

El análisis de la infrarrepresentación femenina en VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A. pone de manifiesto que, a pesar de que las mujeres constituyen la mayoría de la plantilla, su presencia no se distribuye de manera equilibrada en todos los niveles, categorías profesionales y puestos de responsabilidad de la entidad. Esta situación evidencia la existencia de desequilibrios estructurales en la organización que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres.

En particular, se observa una menor representación de mujeres en determinadas categorías técnicas y en los puestos de mayor responsabilidad, así como una ausencia femenina en algunas jefaturas intermedias. Por el contrario, las mujeres se concentran mayoritariamente en los puestos administrativos y auxiliares, tradicionalmente feminizados. Este patrón refleja la coexistencia de fenómenos de segregación horizontal y vertical en la estructura organizativa.



La infrarrepresentación femenina detectada no responde a la existencia de barreras formales en los procesos de acceso o promoción, que se rigen por criterios objetivos y procedimientos regulados propios de una entidad pública. Sin embargo, los datos analizados muestran la persistencia de dinámicas organizativas y sociales que condicionan la distribución de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la entidad y limitan el acceso femenino a determinadas posiciones.



Por tanto, en la infrarrepresentación femenina se plantea adoptar medidas que favorezcan la diversificación profesional, impulsen la participación de mujeres en puestos técnicos y de responsabilidad y contribuyan a una distribución más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, avanzando así hacia una igualdad efectiva y sostenible.

9. Retribuciones

El análisis retributivo realizado en VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A., a partir del registro retributivo y de la valoración de puestos de trabajo, permite evaluar la existencia de posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres desde una perspectiva integral. El estudio se ha abordado mediante el análisis de las retribuciones medias y medianas, tanto por grupos profesionales como por escalas derivadas de la valoración de puestos, incorporando además un análisis equiparado que tiene en cuenta la jornada y el tiempo efectivo de prestación de servicios.

Los resultados obtenidos muestran que, en la mayoría de los grupos profesionales y escalas analizadas, no se identifican diferencias retributivas significativas entre mujeres y hombres. Las variaciones detectadas en algunos grupos concretos se explican por factores objetivos, tales como incorporaciones o ceses producidos durante el periodo de análisis, la distinta duración de los contratos y la existencia de jornadas parciales o reducciones de jornada, que afectan de forma mayoritaria a mujeres y que inciden directamente en la retribución anual percibida.

El análisis de la mediana ha permitido matizar los resultados obtenidos a través de la media, reduciendo el efecto de situaciones individuales y confirmando que, cuando se comparan posiciones equivalentes, las diferencias salariales se atenúan o desaparecen. Asimismo, el estudio de las retribuciones por escalas, basadas en la valoración objetiva de los puestos de trabajo, pone de manifiesto que el principio de igual retribución por trabajo de igual valor se aplica de manera homogénea en la entidad.

Handwritten signature and stamp in blue ink, located on the left margin of the page. The signature appears to be 'os laur' and there is a circular stamp below it.

Cuando las retribuciones se analizan de forma equiparada, considerando únicamente situaciones comparables en términos de jornada y tiempo efectivo de trabajo, no se observan diferencias retributivas significativas entre mujeres y hombres. Este resultado permite descartar la existencia de una brecha salarial estructural por razón de sexo en la entidad.

No obstante, el análisis también pone de relieve la importancia de continuar realizando un seguimiento periódico de las retribuciones desde una perspectiva de género, especialmente en aquellos grupos o escalas en los que concurren circunstancias organizativas que pueden generar diferencias indirectas. Este seguimiento permitirá consolidar la igualdad retributiva y detectar de forma temprana cualquier desviación, reforzando así el compromiso de la entidad con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El análisis de la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A. pone de manifiesto que, si bien existe un compromiso explícito con el respeto, la igualdad de trato y la tolerancia cero frente a cualquier conducta de acoso, la entidad no dispone actualmente de un protocolo específico que regule de forma sistemática la prevención y actuación ante este tipo de situaciones.

La inexistencia de un procedimiento formalizado limita la capacidad de la entidad para establecer canales claros de comunicación, garantizar la confidencialidad, definir responsabilidades y ofrecer una respuesta homogénea ante posibles casos de acoso. Asimismo, dificulta la realización de acciones preventivas de información, sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla.

La elaboración e implantación de un protocolo específico en el marco del Plan de Igualdad permitirá dotar a la entidad de una herramienta clara y estructurada, adaptada a su realidad organizativa, que refuerce la seguridad jurídica y contribuya a consolidar un entorno laboral basado en el respeto y la dignidad de las personas, integrando la prevención como un elemento central de la cultura organizativa.

11. Seguridad y salud laboral con perspectiva de género



El análisis de la salud laboral en VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A. pone de manifiesto que la entidad dispone de un sistema de prevención de riesgos laborales implantado y operativo, gestionado a través de un Servicio de Prevención Ajeno y alineado con la normativa vigente. La existencia de un Plan de Prevención, una evaluación de riesgos actualizada, una planificación de la actividad preventiva y actuaciones periódicas de control y seguimiento garantizan, con carácter general, unas condiciones de trabajo seguras para la plantilla.



La documentación analizada evidencia que la prevención se encuentra integrada en el sistema de gestión de la entidad y que se desarrollan actuaciones en materia de información, formación, vigilancia de la salud y control de las condiciones de trabajo. Asimismo, se tiene en cuenta la adecuación de los espacios y entornos laborales para garantizar su seguridad y accesibilidad, incorporando elementos relacionados con la perspectiva de género.

No obstante, el análisis también pone de relieve que la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva se realiza de forma general, sin disponer de información desagregada por sexo que permita evaluar con mayor detalle la exposición diferencial a riesgos, los efectos sobre la salud o la utilización de la vigilancia de la salud por parte de mujeres y hombres. Esta limitación dificulta un análisis más profundo del impacto de los riesgos laborales desde una perspectiva de género.

12. Violencia de género

El análisis de la protección a las mujeres víctimas de violencia de género en VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A. muestra que la entidad dispone de un marco general de actuación a través de su adscripción al protocolo de protección de víctimas de violencia de género y al canal de denuncias del Ayuntamiento de Córdoba. Esta adscripción permite dar cobertura a las situaciones que pudieran producirse, en coherencia con la normativa vigente y con los recursos municipales disponibles.

No obstante, la ausencia de un procedimiento interno propio y de una persona o unidad de referencia designada para la coordinación de las actuaciones limita la capacidad de respuesta inmediata y el acompañamiento interno a las posibles personas afectadas. Asimismo, la falta de un registro específico impide realizar un seguimiento sistemático de la aplicación de las medidas previstas, siempre respetando la confidencialidad y la protección de datos personales.



La protección frente a la violencia de género requiere no solo la existencia de protocolos externos, sino también mecanismos internos claros que faciliten la información, el apoyo y la gestión adecuada de estas situaciones en el ámbito laboral. Por ello, resulta necesario reforzar la estructura interna de la entidad en esta materia, garantizando que las personas trabajadoras conozcan sus derechos y los recursos disponibles, y asegurando una atención coordinada y eficaz ante cualquier eventualidad relacionada con la violencia de género.

13. Comunicación y lenguaje inclusivo

El análisis de la comunicación y del uso del lenguaje inclusivo en VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A. permite constatar que, de forma general, la entidad utiliza un lenguaje neutro y respetuoso en sus comunicaciones, especialmente en las convocatorias y ofertas de empleo, donde se emplean denominaciones inclusivas de los puestos y se evitan expresiones o formulaciones discriminatorias. Asimismo, la revisión de la página web corporativa no ha evidenciado la presencia de imágenes o contenidos claramente sexistas ni la reproducción de estereotipos de género.

No obstante, la ausencia de una revisión sistemática de todos los soportes de comunicación y de criterios internos específicos en materia de lenguaje e imágenes inclusivas limita la garantía de que la perspectiva de género se incorpore de manera homogénea en todas las comunicaciones internas y externas de la entidad. Esta circunstancia puede dar lugar a enfoques dispares en función del área o del contenido elaborado.

La comunicación constituye una herramienta clave para la transmisión de los valores organizativos y para la consolidación de una cultura igualitaria. Por este motivo, se propone la definición de pautas comunes que orienten el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas, asegurando una comunicación coherente y alineada con los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la entidad.

9. RESULTADOS DEL INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El análisis de las retribuciones constituye un elemento esencial del diagnóstico de igualdad, al permitir evaluar si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres y determinar en qué



medida estas pueden estar vinculadas a factores objetivos relacionados con la estructura de la plantilla, la clasificación profesional, la valoración de los puestos de trabajo o las condiciones de trabajo. Este análisis se realiza a partir de la información contenida en el registro retributivo de la entidad, que recoge los distintos conceptos salariales percibidos por las personas trabajadoras.



El estudio de las retribuciones no se limita a la comparación de salarios, sino que tiene en cuenta la composición de la plantilla, la distribución por categorías profesionales, los tipos de contrato, la jornada y la valoración de los puestos, con el fin de identificar posibles brechas salariales y analizar sus causas. En el caso de una entidad de carácter público, este análisis resulta especialmente relevante, ya que el sistema retributivo se encuentra regulado y vinculado a criterios objetivos, lo que permite centrar el estudio en la correcta aplicación de dichos criterios y en la detección de posibles desigualdades indirectas.

Para el análisis de las retribuciones salariales se requiere:

Evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta:

1.1. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con los desempeños aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

1.2. Podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

1.3. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

2. La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

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

El registro retributivo realizado sobre la plantilla de la empresa, correspondiente al ejercicio 2024, se ha llevado a cabo considerando la información salarial y extrasalarial desagregada por

sexo, grupo profesional, área de actividad y puesto de trabajo, fecha de inicio de la situación contractual, fecha de antigüedad y porcentaje de jornada.

La información económica analizada incluye tanto las percepciones salariales —salario base y complementos— como los conceptos extrasalariales y otras compensaciones recogidas en las nóminas de las personas trabajadoras. A partir de esta información, se obtendrán posibles diferencias totales y de cada uno de estos conceptos entre mujeres y hombres pertenecientes al mismo grupo profesional y a la misma escala según puestos de igual valor. Estas diferencias deberán ser justificada en caso de que la sean iguales o superiores al 25%.

Los conceptos salariales corresponden a los siguientes:

- Salario base.
- Complemento específico.
- Complemento del puesto.
- Antigüedad.
- Desempeño de jefatura.

➤ **Retribuciones por grupos profesionales:**

El análisis del promedio de las retribuciones efectivas permite observar el comportamiento general de la estructura salarial desde una perspectiva de género, atendiendo tanto a la retribución total como a la composición del salario.

El análisis de las retribuciones medias por grupos profesionales muestra que, en la mayoría de los grupos analizados, no se aprecian diferencias relevantes entre las retribuciones medias de mujeres y hombres. Esta situación es coherente con la existencia de un sistema retributivo regulado y vinculado a criterios objetivos propios de una entidad de carácter público, en el que las retribuciones se encuentran asociadas a la clasificación profesional, la valoración de los puestos de trabajo y las condiciones contractuales.

En aquellos grupos en los que la composición de mujeres y hombres es equilibrada o similar en cuanto a tiempo de permanencia y jornada, las retribuciones medias no presentan desviaciones significativas, lo que permite descartar la existencia de diferencias salariales atribuibles al sexo en dichos grupos. Este resultado refuerza la idea de que, con carácter general, el sistema retributivo se aplica de manera homogénea y conforme a los criterios establecidos.



No obstante, en el grupo profesional 6 se observa una diferencia retributiva notable entre mujeres y hombres. Esta diferencia se encuentra condicionada por el hecho de que el único hombre incluido en este grupo ha permanecido contratado durante la totalidad del periodo de análisis, mientras que varias de las mujeres no han prestado servicios durante todo el ejercicio, bien por incorporarse a la entidad en el transcurso del año o por finalizar su contrato antes del cierre del periodo analizado. A ello se suman situaciones de jornada parcial y de reducción de jornada por cuidado de hijos, que afectan exclusivamente a mujeres, lo que incide directamente en las retribuciones percibidas durante el periodo considerado.



En el grupo profesional 5 también se aprecia una diferencia relevante en las retribuciones medias. En este caso, además de la distinta composición del grupo, concurren factores como incorporaciones y ceses producidos a lo largo del periodo de análisis. En concreto, una de las mujeres fue contratada en el mes de octubre, mientras que otra finalizó su relación laboral en el mes de mayo, además de existir una situación de jornada al 50 %, lo que explica que las retribuciones percibidas durante el periodo analizado sean inferiores a las de personas que han permanecido contratadas a jornada completa durante todo el ejercicio.

En el resto de los grupos profesionales no se identifican diferencias salariales significativas entre mujeres y hombres, lo que indica que las variaciones observadas en los grupos 5 y 6 responden a circunstancias objetivas relacionadas con la duración del contrato, la jornada y las reducciones de jornada, y no a una aplicación desigual de los criterios retributivos por razón de sexo.

En conjunto, el análisis de la tabla de retribuciones medias por grupos profesionales no evidencia la existencia de una brecha salarial generalizada en la entidad. No obstante, los resultados ponen de manifiesto la importancia de contextualizar los datos retributivos en función del tiempo efectivo de trabajo y de continuar realizando un seguimiento detallado de aquellos grupos en los que se detectan diferencias relevantes, con el fin de garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por otra parte, cuando las retribuciones se analizan a partir del promedio equiparado, es decir, teniendo en cuenta únicamente a las personas que han prestado servicios durante un periodo comparable y en condiciones homogéneas de jornada y duración del contrato, las diferencias retributivas entre mujeres y hombres desaparecen o se reducen de forma significativa. Este resultado confirma que las desviaciones observadas en el promedio general responden a factores objetivos vinculados al tiempo efectivo de trabajo y a la jornada, y no a una aplicación desigual de los criterios retributivos por razón de sexo.



El análisis de la mediana retributiva por grupos profesionales permite profundizar en el estudio de la brecha salarial entre mujeres y hombres, ofreciendo una visión complementaria al análisis de las retribuciones medias. A diferencia de la media, la mediana no se ve distorsionada por valores extremos ni por situaciones como incorporaciones o ceses durante el periodo analizado, jornadas parciales o reducciones de jornada, por lo que resulta especialmente útil para valorar la retribución “típica” dentro de cada grupo profesional.

Jose Luis

El estudio de la mediana se ha realizado a partir de los datos del registro retributivo, considerando el salario total efectivo percibido por mujeres y hombres en cada grupo profesional, y permite analizar si existen diferencias retributivas significativas cuando se comparan posiciones equivalentes dentro del mismo grupo.

En la mayoría de los grupos profesionales analizados, la mediana retributiva de mujeres y hombres no presenta diferencias relevantes, lo que confirma que el sistema retributivo se aplica de forma homogénea y conforme a los criterios establecidos, propios de una entidad de carácter público. Estos resultados refuerzan la conclusión de que, en términos generales, no se aprecia una brecha salarial estructural por razón de sexo en dichos grupos.

En aquellos grupos en los que previamente se habían detectado diferencias significativas en las retribuciones medias, el análisis de la mediana permite matizar y contextualizar los resultados. En particular, en el grupo profesional 6, la mediana reduce de forma significativa la diferencia observada en la media, evidenciando que la disparidad inicial estaba fuertemente condicionada por situaciones individuales, como la distinta duración de los contratos durante el periodo de análisis, la existencia de jornadas parciales y reducciones de jornada por cuidado, que afectan mayoritariamente a mujeres.

En el grupo profesional 5, la mediana también permite una lectura más ajustada de la situación retributiva. No obstante, en este grupo persiste una diferencia apreciable que no queda completamente neutralizada por el uso de la mediana, lo que hace necesario profundizar en el análisis de los conceptos retributivos que integran el salario total y en las circunstancias específicas de las personas incluidas en el grupo. En este sentido, resulta oportuno solicitar a la entidad información adicional que permita esclarecer si dicha diferencia responde a factores objetivos plenamente justificados o si puede estar relacionada con otros elementos organizativos.

En el resto de los grupos profesionales, la mediana confirma la ausencia de diferencias salariales significativas entre mujeres y hombres, consolidando la conclusión de que las variaciones observadas en las medias responden, en la mayoría de los casos, a factores objetivos vinculados al tiempo efectivo de trabajo y a la jornada.

En definitiva, el análisis de la mediana retributiva por grupos profesionales aporta una visión más precisa y equilibrada de la situación salarial en la entidad, permitiendo descartar la existencia de una brecha salarial generalizada por razón de sexo y focalizar el análisis en aquellos grupos concretos que requieren una revisión más detallada.

Del mismo modo, el análisis de la mediana equiparada, que neutraliza el efecto de situaciones individuales como altas o bajas durante el periodo analizado y reducciones de jornada, muestra una equiparación de las retribuciones entre mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales. La ausencia de diferencias significativas en este análisis refuerza la conclusión de que, una vez homogeneizadas las condiciones de referencia, el sistema retributivo se aplica de manera objetiva y equitativa, sin evidenciar una brecha salarial por razón de sexo.

➤ **Retribuciones por escalas:**

El análisis de las retribuciones por escalas permite profundizar en el estudio de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tomando como referencia la valoración objetiva de los puestos de trabajo. Las escalas retributivas se obtienen a partir del sistema de valoración de puestos aplicado en la entidad, mediante el cual se asigna una puntuación a cada puesto en función de factores como la responsabilidad, la complejidad, la cualificación requerida y las funciones desempeñadas. En función de dicha puntuación, los puestos se agrupan en distintas escalas, de manera que los puestos integrados en una misma escala tienen un valor equivalente para la organización.

Este enfoque resulta especialmente relevante desde la perspectiva de igualdad, ya que el principio de igualdad retributiva exige que no existan diferencias salariales entre mujeres y hombres que ocupan puestos de igual valor, con independencia de la denominación del puesto o del sexo de la persona que lo desempeña.

El análisis de los datos muestra que, en la mayoría de las escalas, las diferencias retributivas observadas entre mujeres y hombres se encuentran directamente vinculadas a factores



objetivos relacionados con la duración de los contratos durante el periodo de análisis, la jornada realizada y la existencia de reducciones de jornada, y no a una distinta valoración de los puestos ocupados. En este sentido, debe tenerse en cuenta que las escalas agrupan puestos de igual valor, pero no corrigen automáticamente las diferencias derivadas del tiempo efectivo de trabajo o de la parcialidad.

En las escalas inferiores, donde la presencia femenina es mayoritaria, se aprecia que las retribuciones totales de las mujeres pueden resultar inferiores en términos anuales, fundamentalmente debido a una mayor incidencia de contratos de duración inferior al año y a situaciones de jornada parcial o reducida. Estas circunstancias afectan al importe total percibido durante el periodo analizado, sin que ello implique necesariamente una diferencia retributiva por unidad de trabajo equivalente.

En las escalas superiores, en las que se concentran puestos de mayor responsabilidad y valoración, las diferencias observadas deben analizarse teniendo en cuenta la composición de cada escala y la permanencia efectiva de las personas incluidas en ella. En algunos casos, la existencia de incorporaciones o ceses a lo largo del ejercicio, así como la distinta duración de los contratos, explica las variaciones en las retribuciones medias entre mujeres y hombres.

El análisis conjunto de las escalas retributivas y de la valoración de puestos de trabajo permite concluir que las diferencias detectadas no responden a una infravaloración de los puestos ocupados por mujeres, sino a factores objetivos vinculados a la jornada y al tiempo efectivo de prestación de servicios. No obstante, este análisis pone de manifiesto la importancia de seguir utilizando las escalas derivadas de la valoración de puestos como herramienta clave para garantizar la igualdad retributiva y detectar posibles desigualdades indirectas.

Cuando las retribuciones por escalas se analizan de forma equiparada, es decir, considerando únicamente situaciones comparables en términos de jornada y tiempo efectivo de prestación de servicios, no se observan diferencias retributivas significativas entre mujeres y hombres dentro de una misma escala. Este resultado confirma que, una vez homogeneizadas las condiciones de referencia, el principio de igual retribución por trabajo de igual valor se cumple en la entidad, y que las diferencias detectadas en el análisis no equiparado responden a factores objetivos y no a una desigual valoración de los puestos ocupados por mujeres y hombres.

El análisis de la mediana retributiva por escalas complementa el estudio de las retribuciones medias y permite una lectura más precisa de la situación salarial de mujeres y hombres en la



entidad. La mediana representa el valor central de las retribuciones dentro de cada escala y resulta especialmente adecuada para neutralizar el efecto de situaciones individuales que pueden distorsionar la media, como incorporaciones o ceses durante el periodo analizado, jornadas parciales o reducciones de jornada.



Al igual que en el análisis de las medias, las escalas retributivas se corresponden con puestos de igual valor, definidos a partir del sistema de valoración de puestos de trabajo. Por tanto, el análisis de la mediana por escalas permite comprobar si existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres que ocupan puestos con una valoración equivalente.

A partir de la información reflejada en la tabla de medianas por escalas, se observa que, en la mayoría de las escalas, las diferencias retributivas entre mujeres y hombres son reducidas o inexistentes. En aquellas escalas en las que se aprecian diferencias en términos absolutos, estas se explican fundamentalmente por la distinta composición del grupo, la duración efectiva de los contratos durante el periodo de análisis y la existencia de situaciones de jornada parcial o reducida, que afectan de manera mayoritaria a mujeres.

En las escalas inferiores, donde la presencia femenina es más elevada, la mediana retributiva de las mujeres puede resultar inferior en términos anuales debido a la mayor incidencia de contratos de duración inferior al año o de reducciones de jornada, sin que ello suponga una diferencia en la retribución asignada al puesto por unidad de trabajo. En las escalas superiores, las diferencias observadas deben interpretarse con cautela, atendiendo al reducido número de personas incluidas en algunas de ellas y a la distinta permanencia en el puesto durante el periodo considerado.

La comparación entre la mediana y la media por escalas pone de manifiesto que, en aquellos casos en los que la media mostraba diferencias más acusadas, la mediana tiende a reducirlas, lo que confirma que dichas diferencias no responden a una desigual valoración de los puestos ni a una aplicación diferenciada de los criterios retributivos por razón de sexo, sino a factores objetivos relacionados con el tiempo efectivo de trabajo.

Cuando las retribuciones por escalas se analizan a partir de la mediana equiparada, considerando únicamente situaciones comparables en términos de jornada y periodo de prestación de servicios, no se observan diferencias retributivas significativas entre mujeres y hombres dentro de una misma escala. Este resultado refuerza la conclusión de que el principio de igual retribución por trabajo de igual valor se cumple en la entidad y que las diferencias

detectadas en el análisis no equiparado responden a circunstancias objetivas y no a una brecha salarial por razón de sexo.



10. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH), define el Plan de Igualdad, como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Esto viene a significar que las medidas que se incluyan en el plan de igualdad estarán destinadas a responder a las necesidades que se desprendan del diagnóstico de situación y a resolver las desigualdades detectadas en el mismo.

El objetivo general que persigue este Plan es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la organización, eliminando cualquier forma de discriminación por razón de sexo y promoviendo condiciones laborales equitativas en todos los ámbitos, basándose en los principios de transparencia, participación y perspectiva de género:

Transparencia. En coherencia con el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cualquier persona que forme parte de la plantilla tendrá acceso a la información sobre la implementación de las medidas de este I Plan y sus costes.

Participación. Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha constituido la Comisión Negociadora, con la participación de la representación social de la plantilla.

Perspectiva de Género. La elaboración del I Plan de igualdad se ha realizado con un enfoque de género, utilizando indicadores que nos han permitido comparar la situación de mujeres y de hombres.

En cuanto a los objetivos específicos, se incluyen:



Jose Luis

- Establecer, como parte de la cultura de la Dirección de la Entidad, un estilo de liderazgo y un modelo de gestión de personas basado en el respeto por la igualdad de oportunidades, la conciliación y la diversidad, que promueva el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantice las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo profesional y condiciones laborales.
- Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de forma que las personas de la organización se encuentren protegidas frente a todo tipo de ofensas de naturaleza sexual y cualquier otro comportamiento que suponga discriminación.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.

11. DEFINICIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS

La Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH), define el Plan de Igualdad, como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Esto viene a significar que las medidas que se incluyan en el plan de igualdad estarán destinadas a responder a las necesidades que se desprendan del diagnóstico de situación y a resolver los problemas detectados en el mismo.

Las medidas del Plan de Igualdad de las empresas están definidas y estructuradas en los siguientes ejes de intervención. De acuerdo con el artículo 8.2.g) del Real Decreto 901/2020, la identificación de los medios y recursos materiales y humanos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas se encuentra integrada en cada una de ellas, especificando los recursos correspondientes en su descripción.

Medida 1	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación.
Medida	Establecer un procedimiento oficial para la selección y contratación de personal basado en criterios de igualdad.
Objetivos que persigue	Garantizar que los procesos de selección y contratación se lleven a cabo de manera justa, transparente y no discriminatoria, promoviendo la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus características personales o sociales.
Descripción detallada de la medida	Creación y adopción de un conjunto de normas, pasos y políticas destinadas a garantizar que los procesos de selección y contratación de personal se lleven a cabo bajo principios de igualdad, evitando cualquier tipo de discriminación.
Personas destinatarias	Personal responsable de los procesos de selección y contratación.
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2027.
Responsable	Dirección, RRHH y responsable de igualdad.
Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Documento que defina las normas, los pasos y las políticas para la selección. N.º de personas a las que se comunica y puesto de trabajo. Canales de comunicación utilizados.



Medida 2	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación.
Medida	Dar prioridad en la selección, cuando se cumplan los requisitos para el puesto, al sexo menos representado en las posiciones donde existe infrarrepresentación femenina.
Objetivos que persigue	Incrementar la presencia femenina en aquellos puestos, categorías o áreas donde exista desequilibrio de género, promoviendo la igualdad efectiva en los procesos de selección mediante la aplicación de criterios de preferencia hacia el sexo menos representado cuando las candidaturas cumplan los requisitos del puesto.
Descripción detallada de la medida	La medida establece que, en los procesos de selección interna o externa, cuando exista igualdad de méritos, competencias y requisitos entre candidaturas, se otorgará prioridad a la candidatura perteneciente al sexo menos representado en las áreas, categorías profesionales o puestos donde se haya detectado infrarrepresentación femenina.
Personas destinatarias	Personas candidatas.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2027.
Responsable	Dirección, RRHH y responsable de igualdad.
Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Número total de procesos de selección realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

ore hup



For the

Medida 3	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación.
Medida	Incluir de forma consistente un lenguaje inclusivo en los documentos relativos a los procesos de selección.
Objetivos que persigue	Asegurar que todos los documentos y comunicaciones utilizados en los procesos de selección y contratación empleen un lenguaje inclusivo y no sexista, garantizando la igualdad de trato y la ausencia de sesgos en la información dirigida a las personas candidatas.
Descripción detallada de la medida	Integrar de forma sistemática el lenguaje inclusivo en toda la documentación relacionada con la selección y contratación — ofertas de empleo, convocatorias, bases, criterios de evaluación, comunicaciones internas y externas— con el fin de evitar expresiones discriminatorias y promover una comunicación igualitaria.
Personas destinatarias	Personal de RRHH y personas candidatas.
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2027.
Responsable	Dirección, RRHH y responsable de igualdad.
Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	% de documentos y plantillas de selección y contratación revisados y adaptados al lenguaje inclusivo. % de ofertas de empleo publicadas que emplean un lenguaje inclusivo.



Medida 4	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Elaborar un informe anual de distribución de plantilla por sexo, categoría y puesto de trabajo, para analizar si se produce segregación y medir el impacto de las medidas implantadas.
Objetivos que persigue	Favorecer la incorporación y promoción de mujeres en categorías superiores o tradicionalmente masculinizadas, avanzando hacia una representación equilibrada en la estructura profesional de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Elabora un informe anual de seguimiento de la composición de la plantilla, desglosando los datos por sexo, categoría profesional y puesto de trabajo para monitorizar la evolución de la distribución por sexo en las distintas agrupaciones profesionales, detectar posibles desequilibrios o segregaciones persistentes y evaluar la eficacia de las medidas de igualdad implantadas en los procesos de selección, formación y promoción.
Personas destinatarias	Personal de RRHH
Cronograma de implantación	Primer trimestre de 2027, con periodicidad anual.
Responsable	Dirección, RRHH y responsable de igualdad.
Recursos asociados	Humanos.
Indicadores de seguimiento	Informe anual que incluya datos de la plantilla, desagregados por sexo, sobre categoría profesional y puesto de trabajo.

Medida 5	
Área de actuación	Formación
Medida	Impartir formación en materia de igualdad de género a la totalidad de la plantilla y a las nuevas incorporaciones.
Objetivos que persigue	Fomentar una cultura organizacional basada en la igualdad, el respeto y la inclusión, proporcionando a todo el personal las herramientas y los conocimientos necesarios para identificar y evitar cualquier tipo de discriminación o desigualdad de género en el ámbito laboral.
Descripción detallada de la medida	Implementar un programa formativo, incluyendo a las nuevas incorporaciones, con el objetivo de sensibilizar, formar y capacitar a la totalidad de la plantilla sobre los principios de igualdad de género, los derechos laborales relacionados con este ámbito y las mejores prácticas para prevenir conductas discriminatorias en el entorno laboral.
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2027.
Responsable	Dirección, RRHH, responsables de departamento y responsables de formación y de igualdad.
Recursos asociados	Humanos.
Indicadores de seguimiento	Formaciones realizadas. Contenido de las formaciones. Número de horas de formación. Número de personas asistentes a las jornadas formativas, desagregadas por sexo.



Medida 6	
Área de actuación	Formación
Medida	Impartir formación especializada a la Comisión Instructora y al personal suplente de la misma, para capacitarla en la gestión y resolución de casos de acoso, garantizando un tratamiento profesional, imparcial y confidencial, acorde con el protocolo interno y la normativa legal vigente.
Objetivos que persigue	Dotar a la Comisión Instructora de los conocimientos y herramientas necesarias para garantizar una actuación eficaz, imparcial y confidencial en la tramitación de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, asegurando la correcta aplicación del protocolo interno y el cumplimiento de la normativa vigente.
Descripción detallada de la medida	Realizar actualizaciones periódicas de la formación especializada dirigida a la Comisión Instructora y a su personal suplente, con el fin de que mantengan al día sus conocimientos sobre la gestión y resolución de casos de acoso conforme al protocolo interno y a la normativa vigente. Asimismo, se prevé que cualquier persona que se incorpore a la Comisión Instructora reciba esta formación antes de asumir sus funciones, asegurando así una intervención profesional, imparcial y confidencial.
Personas destinatarias	Comisión Instructora y personas suplentes
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2026.
Responsable	Dirección, RRHH departamento de formación y responsable de igualdad.
Recursos asociados	Humanos, materiales y económicos.

Indicadores de seguimiento

Número de horas de formación.
Contenido de la formación.
Personas asistentes, desagregadas por sexo.

Medida 7

Área de actuación

Promoción profesional

Medida

Redactar un procedimiento documentado con perspectiva de género para los procesos de promoción interna, en el que se definan los criterios objetivos basados en principios de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, garantizando la transparencia y la no discriminación. Añadir cláusula para promover la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Objetivos que persigue

Garantizar que las oportunidades de promoción dentro de la organización se realicen de manera equitativa, transparente y libre de sesgos de género, promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo profesional.

Descripción detallada de la medida

Definir un procedimiento oficial, objetivo y transparente para los procesos de promoción interna, incorporando la perspectiva de género.

Personas destinatarias

Personal candidato para la promoción, plantilla actual de la empresa y personal encargado de procesos de promoción.

Cronograma de implantación

Primer semestre de 2027

Responsable

Dirección, RRHH y responsable de igualdad.

Recursos asociados

Humanos.



Indicadores de seguimiento

Documento redactado.
Medios de comunicación utilizados para su difusión.
Número de difusiones y número de personas a las que se comunica, desagregado por sexo.

Jose Luis

Medida 8

Medida 8	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Elaborar un informe anual de distribución de plantilla por sexo, tipo de contrato y % de jornada, para analizar si se producen diferencias significativas entre mujeres y hombres y promover la estabilidad laboral.
Objetivos que persigue	Identificar y prevenir posibles desigualdades indirectas en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, especialmente en relación con la estabilidad laboral y la jornada, favoreciendo una aplicación equitativa de las condiciones contractuales.
Descripción detallada de la medida	Elaborar con carácter anual un informe interno que recoja la distribución de la plantilla desagregada por sexo, tipo de contrato y porcentaje de jornada. Este informe permitirá analizar la evolución de las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género, detectar posibles desequilibrios o diferencias significativas y valorar su relación con factores organizativos o normativos. Los resultados del informe se tendrán en cuenta en el seguimiento del Plan de Igualdad y en la adopción, en su caso, de medidas correctoras orientadas a promover la estabilidad laboral y la igualdad de trato.
Personas destinatarias	Conjunto de la plantilla.
Cronograma de implantación	Primer trimestre de 2027 (periodicidad anual)

Responsable	Departamento de RRHH y Dirección.
Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Elaboración anual del informe de distribución de la plantilla por sexo, tipo de contrato y porcentaje de jornada. Diferencias encontradas y acciones llevadas a cabo.

Medida 9	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un Documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente, tanto en el estatuto de las personas trabajadoras, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando la ley.
Objetivos que persigue	Garantizar que toda la plantilla tenga acceso claro y directo a la información sobre los derechos laborales relacionados con la conciliación, eliminando posibles barreras de desconocimiento y facilitando su ejercicio de manera efectiva y equitativa.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que toda la plantilla de la organización tenga acceso a un documento claro, completo y actualizado que reúna los derechos laborales relacionados con permisos, medidas de conciliación y beneficios adicionales otorgados por la empresa. La medida promueve la transparencia, la accesibilidad a la información y el ejercicio efectivo de los derechos laborales.
Personas destinatarias	Toda la organización y nuevas incorporaciones.
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2027



Jose Luis

Responsable	Dirección y RRHH.
Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Documento informativo. Medios de difusión utilizados. Número de comunicaciones realizadas a la plantilla.

Medida 10	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla mediante: la realización de encuestas, la implantación de un buzón de sugerencia, etc. y diseñar soluciones adaptadas a las demandas reales de la plantilla.
Objetivos que persigue	Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla y desarrollar soluciones ajustadas a sus demandas reales, con el fin de favorecer un equilibrio adecuado entre la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	Identificación sistemática de las necesidades de conciliación mediante diferentes herramientas (como encuestas internas, un buzón de sugerencias, entrevistas u otros mecanismos de participación) que permitan obtener información fiable y actualizada sobre las dificultades y demandas de la plantilla. A partir de los resultados, se diseñarán propuestas de mejora y soluciones adaptadas a las necesidades detectadas, priorizando aquellas que resulten viables y que tengan un impacto positivo en la organización y en el bienestar del personal.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2027
Responsable	Dirección y RRHH.

Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Número de encuestas realizadas.
	Tipo de necesidades detectas.
	Número de soluciones o propuestas diseñadas a partir de las necesidades detectadas.
	Porcentaje de soluciones implementadas respecto al total de propuestas diseñadas.
Medida 11	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Impulsar la visibilización y el acceso de mujeres a puestos y áreas en las que se encuentren infrarrepresentadas.
Objetivos que persigue	Reducir la infrarrepresentación femenina en determinados puestos, niveles y áreas funcionales de la entidad, favoreciendo una participación más equilibrada de mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Identificar los puestos y áreas funcionales en los que se detecta una infrarrepresentación femenina y desarrollar actuaciones orientadas a visibilizar estos puestos y a fomentar el interés y la participación de mujeres en los mismos. Estas actuaciones podrán incluir acciones de información interna, difusión de referentes femeninos, y comunicación específica sobre los requisitos y funciones de los puestos, respetando en todo momento los principios de igualdad, mérito y capacidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2027.
Responsable	Dirección, RRHH y responsable de igualdad.
Recursos asociados	Humanos y materiales.



Indicadores de seguimiento

Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.
Número de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada.

Medida 12

Medida 12	
Área de actuación	Retribuciones y auditoría retributiva
Medida	Registro anualizado del registro retributivo y de la valoración de puestos de trabajo (VPT), utilizando las herramientas técnicas desarrolladas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades que estén vigentes en cada momento. Este registro se actualizará con carácter anual.
Objetivos que persigue	Garantizar la transparencia salarial y detectar posibles brechas retributivas mediante la realización periódica del registro retributivo y de la valoración de puestos de trabajo (VPT), aplicando criterios objetivos y libres de sesgos de género.
Descripción detallada de la medida	La empresa elaborará anualmente el registro retributivo y actualizará la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT), utilizando las herramientas técnicas vigentes del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Este proceso permitirá analizar la estructura salarial de forma sistemática, identificar posibles desigualdades y asegurar una gestión retributiva coherente y ajustada al principio de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Primer trimestre de 2027 y de cada año.



Jose Luis

Responsable	Departamento de RRHH
Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Actualización anual del registro retributivo y de la VPT.

Medida 13	
Área de actuación	Retribuciones y auditoría retributiva
Medida	Analizar y justificar las brechas salariales a partir de un 5%.
Objetivos que persigue	Identificar y evaluar las diferencias salariales significativas dentro de la organización.
Descripción detallada de la medida	La medida consiste en la identificación, análisis y justificación de las brechas salariales iguales o superiores al 5% dentro de la organización, con el fin de garantizar la equidad retributiva y detectar posibles desigualdades no justificadas. Para ello, se realizará un estudio detallado de las diferencias salariales entre empleados con funciones similares, considerando factores como la experiencia, la formación, la antigüedad, el desempeño, etc.
Personas destinatarias	Todo el personal de la organización y el equipo directivo y personal de RRHH.
Cronograma de implantación	Primer trimestre de 2027 y durante toda la vigencia del plan (anual).
Responsable	Departamento de RRHH y equipo directivo.



Handwritten signature

Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Número de brechas salariales analizadas y justificadas por encima del 5%.

Medida 14	
Área de actuación	Acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Difundir el protocolo de acoso con el total de la plantilla mediante los canales de comunicación habituales. Informar a las nuevas incorporaciones.
Objetivos que persigue	Sensibilizar, informar y garantizar que toda la plantilla conozca las políticas, procedimientos y recursos establecidos para prevenir, detectar y gestionar situaciones de acoso en el entorno laboral, fomentando un clima de respeto, seguridad y confianza en la organización.
Descripción detallada de la medida	Garantizar que toda la plantilla de la organización esté informada sobre la existencia, contenido y procedimientos del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Mediante la creación de un folleto informativo, se busca sensibilizar, educar y proporcionar claridad sobre los pasos a seguir en caso de detectar o ser víctima de situaciones de acoso en el entorno laboral.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2026.

Responsable	Dirección, RRHH y responsable de igualdad.
Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Folleto informativo diseñado. Medios de difusión utilizados. Número de difusiones realizadas.

Medida 15	
Área de actuación	Acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Analizar anualmente el número de posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo que se puedan dar entre las personas trabajadoras.
Objetivos que persigue	Identificar, evaluar y prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral, garantizando un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de discriminación, así como diseñar medidas correctivas y preventivas basadas en los resultados obtenidos.
Descripción detallada de la medida	Evaluar de forma sistemática y periódica la posible ocurrencia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo dentro de la organización. A través de este análisis, se busca detectar patrones, adoptar medidas correctivas y preventivas, y reforzar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación o acoso.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2027 (periodicidad anual).
Responsable	Dirección, RRHH y responsable de igualdad.
Recursos asociados	Humanos.

Indicadores de seguimiento

Número de denuncias recibidas desagregadas por sexo.

Medida 16

Área de actuación	Acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Impartir formación específica sobre prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo al conjunto de la plantilla.
Objetivos que persigue	Sensibilizar y capacitar a toda la plantilla en la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, garantizando un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de conductas discriminatorias.
Descripción detallada de la medida	La empresa impartirá formación específica dirigida a toda la plantilla sobre la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. La formación incluirá conceptos básicos, ejemplos de conductas no permitidas, pautas de actuación, canales de denuncia y obligaciones establecidas en el protocolo interno y en la normativa vigente.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2026.
Responsable	Dirección, RRHH y responsable de igualdad.
Recursos asociados	Humanos, económicos y materiales.

Indicadores de seguimiento

Formaciones y número de horas de formación.
Personas asistentes, desagregadas por sexo.

Medida 17

Área de actuación

Seguridad, salud laboral y equipamientos

Medida

Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.

Objetivos que persigue

Garantizar una prevención de riesgos laborales (PRL) sensible al género, asegurando que la recogida, el análisis y el tratamiento de datos contemplen las diferencias entre mujeres y hombres para identificar, prevenir y corregir posibles desigualdades en la incidencia y efectos de los riesgos laborales.

Descripción detallada de la medida

Se incorporarán de manera sistemática las variables relacionadas con el sexo en todos los sistemas de recogida y tratamiento de datos de Prevención de Riesgos Laborales. Esto permitirá analizar cómo pueden afectar de forma diferenciada las condiciones de trabajo a mujeres y hombres, aportando información clave para identificar riesgos específicos y orientar adecuadamente las medidas preventivas. La integración de esta perspectiva posibilitará una evaluación más precisa y equitativa de los riesgos, así como la adopción de acciones correctoras que garanticen la salud laboral en igualdad de condiciones.

Personas destinatarias

La totalidad de la plantilla y el personal responsable de PRL.



Handwritten signature or initials.

Cronograma de implantación	Primer trimestre de 2027.
Responsable	Dirección, RRHH, Departamento de PRL y Mutua.
Recursos asociados	Humanos, económicos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de registros de PRL que incluyen la variable sexo. Existencia y actualización de procedimientos que establecen la recogida de datos desagregados por sexo. Número de informes o evaluaciones de riesgos que incorporan análisis diferenciados por sexo. Identificación de riesgos o patrones diferenciados detectados tras el análisis de datos desagregados. Número de acciones preventivas o correctoras implementadas en base a las diferencias detectadas.

Medida 18	
Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Medida	Desarrollar y difundir a toda la plantilla un documento que recoja las medidas preventivas y los procedimientos de actuación por parte de la organización en caso de embarazo/lactancia.
Objetivos que persigue	Facilitar que las mujeres embarazadas o potencialmente gestantes conozcan la importancia de comunicar su situación a la empresa lo antes posible, garantizando que toda la plantilla dispone de información clara sobre las medidas preventivas y los procedimientos de actuación establecidos por la organización para proteger la salud y seguridad durante el embarazo y la lactancia.
Descripción detallada de la medida	La organización elaborará un documento accesible que detalle las medidas preventivas y los procedimientos internos de actuación en caso de embarazo o lactancia, con el fin de asegurar la adecuada protección de la salud de las trabajadoras. Este documento incluirá información sobre la importancia de comunicar la situación al departamento correspondiente para posibilitar la evaluación preventiva y la adopción de medidas necesarias. Una vez elaborado



	se difundirá a toda la plantilla mediante los canales habituales, garantizando su comprensión y actualización periódica.
Personas destinatarias	Trabajadoras o personas potencialmente gestantes.
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2027.
Responsable	Dirección, RRHH, Departamento de PRL y Mutua.
Recursos asociados	Humanos, económicos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Documento elaborado. Número de acciones informativas realizadas Canales utilizados para la difusión. Fecha de actualización del documento.

Medida 19	
Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Medida	Solicitar el informe anual de siniestralidad desagregado por sexo a la mutua y analizar los datos.
Objetivos que persigue	Identificar posibles desigualdades o diferencias en las condiciones laborales que puedan influir en la siniestralidad laboral entre mujeres y hombres, permitiendo diseñar estrategias específicas para mejorar la seguridad y la salud laboral con un enfoque de género.
Descripción detallada de la medida	Analizar la información sobre accidentes y enfermedades laborales de manera desagregada por sexo, para identificar posibles desigualdades o patrones que afecten de manera diferenciada a mujeres y hombres en el entorno laboral. Este análisis permitirá diseñar estrategias específicas para mejorar la seguridad y salud laboral con un enfoque de género, cumpliendo con la normativa vigente y promoviendo un entorno de trabajo más equitativo y seguro.



Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla y el personal responsable de PRL.
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2027 (periodicidad anual).
Responsable	Dirección, RRHH, Departamento de PRL y Mutua.
Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Número de accidentes/incidentes y enfermedades, desagregados por sexo, para analizar el impacto diferencial.

Medida 20	
Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Medida	Revisar, con perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
Objetivos que persigue	Identificar, analizar y eliminar posibles desigualdades o situaciones de riesgo diferenciadas que puedan afectar de manera específica a mujeres y hombres en el entorno laboral, garantizando un enfoque inclusivo y equitativo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
Descripción detallada de la medida	Analizar y actualizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (PPRL) para incorporar un enfoque de género que garantice que las políticas, procedimientos y medidas preventivas contemplen las diferencias biológicas, sociales y laborales entre mujeres y hombres. El objetivo es asegurar un entorno laboral seguro, equitativo e inclusivo, eliminando posibles desigualdades o riesgos diferenciados que afecten de manera desproporcionada a un género.



Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla y el personal responsable de PRL.
Cronograma de implantación	Primer trimestre de 2027.
Responsable	Dirección, RRHH, Departamento de PRL.
Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Número de medidas propuestas y puestas en marcha. Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género. Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.

Medida 21	
Área de actuación	Violencia de Género
Medida	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal y convencionalmente, así como, las medidas adicionales y difundirlo.
Objetivos que persigue	Favorecer el conocimiento y la aplicación efectiva de los derechos y recursos disponibles para las víctimas de violencia de género, promoviendo la implicación activa del personal en su detección y acompañamiento.



Descripción detallada de la medida	Redactar un documento exhaustivo que incluya las leyes actuales en materia de violencia de género, los beneficios aplicables del convenio colectivo, medidas específicas del Plan de Igualdad y recursos externos (teléfonos de ayuda, asesoramiento jurídico, etc.). Difundirlo mediante canales internos y formaciones específicas.
Personas destinatarias	Plantilla en general.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2026.
Responsable	Dirección, RRHH y responsable de Igualdad.
Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Documento desarrollado. Número de difusiones realizadas. Medios de difusión utilizados.

Medida 22	
Área de actuación	Violencia de Género
Medida	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos registrados de trabajadoras que se encuentran en situación de violencia de género, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información.
Objetivos que persigue	Realizar un seguimiento transparente y efectivo de los casos de violencia de género, permitiendo la evaluación de las medidas implementadas y la mejora continua del Plan de Igualdad.
Descripción detallada de la medida	La empresa elaborará un informe con carácter periódico en el que se recogerá el número de trabajadoras que hayan acreditado su situación de violencia de género durante el periodo de referencia,



	así como, de manera general y sin identificar datos personales, un resumen de las medidas de protección o apoyo que se hubieran puesto en marcha. Este informe será trasladado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con el objetivo de facilitar el seguimiento de la aplicación de los derechos específicos reconocidos a las víctimas y valorar posibles mejoras en la respuesta institucional de la empresa. Toda la información se tratará con estricto respeto a la confidencialidad y protección de datos personales, evitando cualquier identificación de las personas afectadas.
Personas destinatarias	Plantilla en general, especialmente el personal afectado por violencia de género y responsables de gestionar estos casos.
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2027 con periodicidad anual.
Responsable	Dirección, RRHH y responsable de Igualdad.
Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Documento desarrollado. Número de difusiones realizadas. Medios de difusión utilizados.

Medida 23	
Área de actuación	Violencia de Género
Medida	Designar a una persona de referencia la cual será la encargada de facilitar la información sobre los recursos disponibles y los derechos laborales para las víctimas de violencia de género e impartirle formación especializada.
Objetivos que persigue	Garantizar que todas las trabajadoras víctimas de violencia de género cuenten con un punto de apoyo inmediato dentro de la organización, a través de una persona de referencia que facilite



	información veraz y accesible sobre los derechos laborales que les asisten y los recursos especializados disponibles en Canarias.
Descripción detallada de la medida	La medida consiste en la designación formal de una persona de referencia dentro de la entidad, debidamente formada en materia de igualdad y violencia de género, que actuará como enlace confidencial para las trabajadoras que puedan encontrarse en situaciones de violencia de género. Esta persona será responsable de proporcionar información actualizada sobre los recursos internos y externos disponibles, así como orientar respecto a los derechos laborales específicos contemplados para las víctimas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2026.
Responsable	Dirección, RRHH y responsable de Igualdad.
Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Designación formal de la persona de referencia. Formación realizada por la persona designada. Difusión realizada a la plantilla de la figura de referencia. Medios de difusión utilizados.

Medida 24	
Área de actuación	Comunicación inclusiva y no sexista
Medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas (comunicados, circulares, correo interno, página web, redes sociales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.



Objetivos que persigue	Garantizar que las comunicaciones internas reflejen un lenguaje e imágenes inclusivas y libres de sesgos de género, promoviendo la igualdad en todos los mensajes dirigidos a la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Se procederá a la revisión sistemática de todos los soportes de comunicación interna y externa de la organización, con el objetivo de identificar y corregir usos lingüísticos o visuales que perpetúen estereotipos de género o excluyan a alguno de los sexos. Esta revisión incluirá tableros informativos, correos internos, circulares, folletos, página web, documentación oficial, entre otros. Se velará por la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista, incorporando formulaciones neutras o dobles formas que representen tanto a mujeres como a hombres, así como imágenes que reflejen la diversidad e igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2027.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y responsable de Igualdad.
Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Número de publicaciones y documentos revisados y actualizados. Número y tipo de cambios realizados.

Medida 25	
Área de actuación	Comunicación inclusiva y no sexista
Medida	Establecer pautas para garantizar que las futuras comunicaciones, publicaciones y documentos respeten los principios del lenguaje inclusivo y no sexista.



Objetivos que persigue	Fomentar una comunicación interna y externa respetuosa, igualitaria y libre de sesgos de género, asegurando el uso coherente del lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos y comunicaciones de la empresa.
Descripción detallada de la medida	La empresa establecerá pautas para garantizar que todas las comunicaciones, publicaciones y documentos utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista. Para ello, se elaborará y difundirá una guía práctica de lenguaje inclusivo, que establecerá criterios claros y ejemplos aplicables al día a día. Esta guía servirá como referencia para las comunicaciones y se revisará periódicamente para mantenerla actualizada.
Personas destinatarias	Personal encargado de comunicaciones.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2027.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y responsable de Igualdad.
Recursos asociados	Humanos y materiales.
Indicadores de seguimiento	Guía práctica de lenguaje inclusivo.



[Handwritten signature]

PLAN DE IGUALDAD
VIVIENDAS MUNICIPALES DE CÓRDOBA S.A.

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

Año/ Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
2026										Med. 6, 14, 16, 21, 23		
							Aprobación y registro del Plan de Igualdad					
2027	Med. 4, 8, 12, 13, 17, 20									Seguimiento		
	Med. 1, 3, 5, 7, 9, 15, 18, 22, 24						Med. 2, 10, 11, 19, 25					
2028	Med. 4, 8, 12, 13									Seguimiento y evaluación intermedia		
	Med. 15, 19, 22											
2029	Medida 4, 8, 12, 13									Seguimiento		
	Med. 15, 19, 22											
2030	Medida 4, 8, 12, 13, 15, 19, 22						Seguimiento y evaluación final – Negociación del III Plan de Igualdad					



Handwritten signature in blue ink.

13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

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

El seguimiento es un proceso que permite:

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

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

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

Para llevar a cabo este seguimiento se han establecido en cada una de las fichas de acción del Plan de Igualdad el momento oportuno para realizar el seguimiento de las citadas acciones que se llevará a cabo a través de los indicadores de seguimiento reflejados en cada ficha. Una vez revisados estos indicadores en la fecha prevista se procederá a cumplimentar una ficha de seguimiento por cada una de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad, para lo que se propone el siguiente formato:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
MEDIDA	(ESPECIFICAR)		
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE			
FECHA IMPLANTACIÓN			
FECHA DE SEGUIMIENTO			
CUMPLIMENTADO POR			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
(TRASLADAR TODOS LOS INDICADORES INCLUIDOS EN LA FICHA DE MEDIDAS)			
INDICADORES DE RESULTADO			
NIVEL DE EJECUCION	PEDIENTE	EN EJECUCIÓN	FINALIZADA
INDICAR EL MOTIVO POR EL QUE LA MEDIDA SE HA INICIADO O COMPLEMENTADO TOTALMENTE	FALTA DE RECURSOS HUMANOS		
	FALTA DE RECURSOS MATERIALES		
	FALTA DE TIEMPO		
	FALTA DE PARTICIPACIÓN		
	DESCOORDINACIÓN CON OTROS DEPARTAMENTOS		
	DESCONOCIMIENTO DEL DESARROLLO		
	OTROS MOTIVOS (ESPECIFICAR)		
INDICACIONES DE PROCESO			
ADECUACION DE LOS RECURSOS ASIGNADOS			
DIFICULTADES Y BARRERAS ENCONTRADAS PARA LA IMPLANTACION			
SOLUCIONES ADOPTADAS (EN SU CASO)			



INDICADORES DE IMPACTO	
REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES	
MEJORAS PRODUCIDAS	
PROPUESTAS DE FUTURO	
DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE LA EJECUCIÓN DE LA MEDIDA	

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

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

El seguimiento se hará con una periodicidad anual durante los cuatro años de vigencia del plan para comprobar el grado de desarrollo de las medidas y evaluar los resultados. Igualmente, se realizarán informes anuales de seguimiento durante dicha vigencia, desde la aprobación del plan. Los resultados de dichos seguimientos se presentarán ante la Comisión Negociadora, por lo que, se convocarán reuniones anuales.

En función de lo establecido en la normativa aplicable, se realizará una evaluación intermedia y otra final según el periodo de vigencia de este Plan de Igualdad.

La evaluación del Plan de Igualdad permite conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente. Supone una valoración crítica de las intervenciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en las fases de implantación y seguimiento con relación a tres ejes:

- Evaluación de resultados: incluye el grado de cumplimiento de los objetivos y el nivel de corrección de las desigualdades detectadas.
- Evaluación de procesos: corresponde al grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones, los tipos de dificultades y soluciones emprendidas y los cambios producidos en las acciones.

- 
- Evaluación de impacto: hace referencia al grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa, los cambios en la cultura de la entidad y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Los resultados de estos tres tipos de evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión Negociadora y que pasará a formar parte del II Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II Plan de Igualdad de la organización.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe del Diagnóstico de Género que sirvió de base para la redacción de este Plan de Igualdad. Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos tras sus años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad. El modelo de informe creado incluye la información de los resultados por cada área, la información sobre el proceso de implantación, la información sobre el impacto que ha tenido el Plan de Igualdad en la organización, así como las conclusiones obtenidas y propuestas de mejora.

El proceso de revisión conlleva la elaboración de nuevas propuestas de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de oportunidades. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.



- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.



14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIODICA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente en reuniones ordinarias, en las cuales se levantará un acta en la primera reunión del año y un informe en la segunda.

Dicha comisión estará conformada por:

En representación de la empresa:

- José Carlos Morilla Arce, en calidad de Director de Servicios Generales.

En representación de la plantilla:

- Juan Retamosa Montes, en calidad de Director Técnico.

La comisión de seguimiento será la encargada de llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el presente Plan de Igualdad, así como de revisar y evaluar las posibles discrepancias encontradas durante la negociación del I Plan de Igualdad de la organización.

15. MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación Profesional.

- 
3. Formación
 4. Promoción profesional.
 5. Condiciones de trabajo y auditoria salarial.
 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 7. Infrarrepresentación femenina.
 8. Retribuciones.
 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 10. Seguridad y salud laboral.
 11. Violencia de género.
 12. Lenguaje y comunicación inclusiva.

16. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y ARBITRAJE

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

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

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



El artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9, establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

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

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

En el supuesto de que las discrepancias sea el resultado de denuncia de acuerdo con el convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Solución extrajudicial de conflictos.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales que resulten de aplicación en el ámbito territorial de Andalucía.

Las partes acuerdan su adhesión al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), sujetándose a los procedimientos de mediación y, en su caso, arbitraje previstos en el mismo, conforme a la normativa vigente y a los acuerdos interprofesionales suscritos en la Comunidad Autónoma de Andalucía.