

PLAN DE IGUALDAD
DICIEMBRE 2024

ÍNDICE

1. Presentación de la Empresa.....	1
2. Marco Legal.....	2
3. Principios generales que rigen el Plan de Igualdad de PCT Cartuja	3
4. Definiciones.....	5
5. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad.....	8
6. Ámbito personal, territorial y temporal.	8
7. Informe del Diagnóstico de PCT Cartuja	8
8. Resultados de la Auditoría Retributiva.	13
9. Objetivos del Plan de Igualdad.	15
10. Medidas de igualdad. Prioridades y recursos.	18
11. Seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.....	34
12. Procedimiento de modificación.....	37
13. Calendario de actuaciones.	37

1. Presentación de la Empresa.

El **Parque Científico y Tecnológico CARTUJA** (en adelante, **PCT Cartuja**) es el heredero de la Exposición Universal celebrada en Sevilla en 1992. Constituye así un ejemplo, a nivel internacional, de reutilización de un recinto dedicado en un espacio de tiempo acotado a una Exposición Universal, convirtiéndose en un espacio de conexión entre Universidad, Ciencia y Empresa. Por otra parte, el **PCT Cartuja** cuenta con la ventaja de su ubicación privilegiada. En efecto, es un parque urbano, a escasos minutos a pie del centro histórico de Sevilla, y a menos de 20 minutos tanto del aeropuerto como de la estación del AVE.

El **PCT Cartuja** es un instrumento de política pública orientado a potenciar el desarrollo económico local y la modernización tecnológica. Fomenta la inversión privada en I+D+i al articularse como espacio innovador, donde la cooperación es la base para el crecimiento. Integra las capacidades científicas, técnicas y sociales que facilitan la creación, transmisión, difusión, medición y gestión del conocimiento y su aplicación a las actividades productivas.

De esta forma, el **PCT Cartuja** se ha convertido para la ciudad de Sevilla y su entorno en un verdadero motor empresarial, científico y tecnológico en continuo desarrollo. El recinto alberga a más de 600 empresas y entidades, que generan un empleo directo de más de 24.000 trabajadores y una actividad económica que suponen más de 3.000 millones de Euros. En definitiva, la razón de ser del **PCT Cartuja** la constituyen sus empresas y entidades científicas y tecnológicas, a las que hay que unir aquellas que se dedican a la cultura, al ocio y al deporte, siendo requisito indispensable para su ubicación en el **PCT Cartuja** que la actividad que desarrollen esté relacionada con la Ciencia o la Tecnología, esto es, su carácter innovador. De esta forma, el **PCT Cartuja** se conforma como un recinto de excelencia.

A ello hay que añadir los servicios ofrecidos a las *start-ups* y empresas innovadoras de reciente creación; concretamente, el **PCT Cartuja** pone a disposición de éstas un espacio, la Tecnoincubadora Marie Curie, con servicios específicos para ellas. De esta forma, los emprendedores que se alojan en este edificio tienen a su disposición servicios de valor añadido tales como búsqueda de financiación, apoyo para el desarrollo de su proyecto y actividades continuas de cooperación empresarial.

La sociedad gestora del **PCT Cartuja** es la encargada de dinamizar las relaciones empresariales para el desarrollo del Parque, a través de encuentros para la búsqueda de socios y colaboradores, la realización de programas de formación, el asesoramiento para la financiación de capital semilla y de proyectos de I+D, así como la puesta en marcha de acciones de información y comunicación para la difusión de la actividad y proyectos de las empresas y entidades en él ubicadas.

La sociedad gestora del **PCT Cartuja** se encuentra adscrita a la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación de la Junta de Andalucía y es miembro de la Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España (APTE) y de la *International Association of Science Parks and Areas of Innovation* (IASP).

La composición accionarial es la siguiente:

- Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía: 51 %
- Caixa Emprendedor XXI, S. A.: 17,30 %
- Empresa Pública de Gestión de Activos, S. A. (EPGASA): 16,50 %
- Excmo. Ayuntamiento de Sevilla: 10 %
- Excma. Diputación Provincial de Sevilla: 5 %
- Universidad de Sevilla: 0,19 %

Para la prestación de los servicios que se han expuesto el **PCT Cartuja** cuenta con una plantilla de 12 puestos de trabajo, actualmente compuesto por 11 personas, (entre Directivos, Técnicos, Administrativos y personal subalterno.

2. Marco Legal.

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 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 determine en la legislación laboral.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación

de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

El artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en su redacción actual introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, realizó una ampliación generalizada en la obligación de implantar un Plan de Igualdad a las empresas de 50 o más trabajadores -dentro de un periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019- frente a las de más de doscientos cincuenta fijada con anterioridad. (art. 85 ET; arts. 45-49 LOI y art. 1 y DT12ª RD-ley 6/2019).

Con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, obliga a que las empresas que ya estaban obligadas a tener un Plan de Igualdad, adapten éste en lo relativo a la Política Retributiva.

La Comunidad Autónoma Andaluza homologó su normativa sobre igualdad de género a través de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género.

Posteriormente, la Ley 9/2018, de 8 de octubre, reforzó las políticas de igualdad de género, señalando en su Artículo 32. 1 que ***“La Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entes instrumentales elaborará cada cuatro años planes de igualdad en el empleo”***.

Es en ese contexto en el que **PCT Cartuja** se ha propuesto elaborar su Plan de Igualdad, conforme a la legislación antes citada, procediendo a negociar, aprobar y presentar la solicitud de registro del mismo.

El presente Plan de Igualdad parte de la necesaria fase de diagnóstico e investigación en **PCT Cartuja**. Primero, se ha formado la Comisión de Igualdad, necesaria para la puesta en marcha del presente Plan, que se reunió para tener los datos necesarios para realizar un análisis efectivo relacionado con la igualdad real de hombres y mujeres dentro de **PCT Cartuja**. Una vez recabados los datos, negoció el informe diagnóstico por la Comisión, así como de las medidas que se propondrían fruto de dicho informe, lo que ha servido como base para la elaboración del presente plan de igualdad.

3. Principios generales que rigen el Plan de Igualdad de PCT Cartuja

El presente Plan de Igualdad surge de la necesidad de adaptar la Empresa a las disposiciones legales, tanto estatales como autonómicas, así como, de ser oportuno, dar respuesta a las necesidades de los colaboradores de **PCT Cartuja** en relación a la igualdad de oportunidades en el seno de la Organización.

En definitiva, tiene vocación de ser una reflexión sobre la igualdad en la Empresa, así como, un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la Comisión de Igualdad, y que se rige por los siguientes principios generales:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en **PCT Cartuja**. No está dirigido exclusivamente a las mujeres, ni a ningún Departamento en concreto.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en la Organización.
- Tiene una orientación preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es un documento vivo, dinámico y abierto a cambios y a nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

De hecho, **PCT Cartuja** apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la Empresa.

En definitiva, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Empresa, desde la Selección a la Promoción, pasando por la Política salarial, la Formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la Comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del presente Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras de **PCT Cartuja**, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

4. Definiciones.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y 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 (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres) en lo referente a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable tanto en el ámbito del empleo privado como en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales (Art. 5 Ley 3/2007).

- **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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 (Art. 6.1. Ley 3/2007).

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, con las salvedades previstas en la Ley (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (Art. 6.3. Ley 3/2007).

- **Acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad de género.**

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 (Art. 7.1. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo (Art. 7.3. Ley 3/2007).

Por otra parte, 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. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

En lo que se refiere al acoso por orientación sexual, toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio es susceptible de ser considerada como tal.

Por último, constituye acoso por identidad de género, cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

El empresario está obligado 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 extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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 (Art.28 Estatuto Trabajadores).

- **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Art. 8 Ley 3/2007).

- **Indemnización 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 (Art. 9 Ley 3/2007).

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (Art. 10 Ley 3/2007).

- **Acciones positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en 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 (Art. 11 Ley 3/2007).

- **Tutela jurídica efectiva.**

Cualquier persona podrá recabar de los Tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (Art. 12.1 Ley 3/2007).

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a todas las personas de la Empresa, de tal manera que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (Art. 44.1 Ley 3/2007).

- **Corresponsabilidad.**

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

5. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad.

La comisión negociadora del Plan de Igualdad ha estado compuesta por la persona representante de los trabajadores y trabajadoras de la sociedad, y de otro lado, por el representante legal de la empresa. La Comisión de Igualdad estará compuesta por los mismos miembros:

EMPRESA:

- D. Luis Pérez Díaz, Director General de **PCT Cartuja**.

DELEGADA DE PERSONAL:

- Dña. Blanca Gómez Domínguez.

6. Ámbito personal, territorial y temporal.

El presente Plan de Igualdad se aplicará a la **totalidad de las personas trabajadoras** de la Empresa, cualquiera que sea la forma de contratación laboral.

Por lo que respecta al **ámbito territorial** del Plan de Igualdad, éste afectará al único Centro de Trabajo de la Empresa, sito en la Pabellón de la Unión Europea, Calle Isaac Newton, s/n, así como a la Tecnoincubadora Marie Curie.

El **periodo de vigencia** del presente Plan de Igualdad, según lo acordado por las partes negociadoras, será de 4 años, contando desde la fecha de firma, según lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

No obstante, se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la Empresa. En todo caso, deberá revisarse cuando concurren las diferentes circunstancias enumeradas en el artículo 9. 2 del Real Decreto 901/2020.

Ello no obsta para que, con una periodicidad anual, se puedan efectuar las revisiones, diagnóstico y evaluaciones necesarias para comprobar el desarrollo del presente Plan.

Un mes antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, las partes comenzarán la negociación para la aprobación del siguiente Plan de Igualdad.

7. Informe del Diagnóstico de PCT Cartuja

El Diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa en las siguientes materias: características de la plantilla, de la Empresa y estructura organizativa; proceso de Reclutamiento

y Selección; proceso de Formación y Promoción profesional; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; retribuciones; Comunicación; Política social y protección de las víctimas de violencia de género; Prevención del acoso sexual y por razón de sexo; Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

Para llevar a cabo este proceso de diagnóstico se circuló a toda la plantilla de **PCT Cartuja** un cuestionario para su revisión, con el fin de conocer su opinión respecto de la situación actualizada de la Empresa en las distintas materias enumeradas en el párrafo anterior. Recibidas las respuestas de los trabajadores y trabajadoras que forman la plantilla de **PCT Cartuja**, se extrajeron las conclusiones de las respuestas de los cuestionarios y se plasmaron en el contenido del Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres de la Empresa analizada por la Comisión negociadora del Plan, y que fue el siguiente:

1. Análisis cuantitativo (ver Anexo I del presente Informe):
 - a) Características de la Empresa.
 - b) Características y composición de la plantilla.
2. Análisis cualitativo:
 - a) Cultura y Responsabilidad Social Corporativa
 - b) Proceso de Reclutamiento y Selección
 - c) Proceso de Formación y Promoción Profesional
 - d) Retribuciones
 - e) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - f) Procesos de Comunicación Interna
 - g) Política Social
 - h) Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - i) Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Las conclusiones extraídas de la fase de Diagnóstico, y que constituyen el Análisis Cualitativo, se detallan a continuación:

a) Cultura y Responsabilidad Social Corporativa.-

Se observa que en el conjunto de la plantilla hay un buen nivel de conocimiento de la Filosofía de la Empresa, tanto en lo que respecta a su misión, como a los Valores que son inherentes a la cultura empresarial de **PCT Cartuja**.

Respecto a la Responsabilidad Social Corporativa, ésta no se halla explicitada en la Compañía, pero una vez desgranados los aspectos fundamentales de la misma, los integrantes de la plantilla de la Empresa reconocen qué cosas se hacen respecto a los *stakeholders* de la misma.

b) Proceso de Reclutamiento y Selección.-

En primer lugar, debe señalarse que no se realizan procesos de Reclutamiento y Selección en la Empresa desde 2008, fruto de las políticas establecidas en la Administración Pública desde la última crisis económica.

La plantilla de la Empresa, en ese caso, ha visto disminuir sus efectivos, desde los 26 que llegó a tener hasta los 12 Puestos de Trabajo que existen en la actualidad, ocupados por 11 personas. Actualmente, ya en el ejercicio 2024 se ha autorizado por primera vez desde el año 2008, el inicio de un proceso de selección y contratación de un técnico/a para el departamento de Innovación y Proyectos de la sociedad que está siendo objeto de reclutamiento al momento de negociarse este Plan.

En segundo lugar, debe ponerse de manifiesto que hay un Procedimiento de Reclutamiento y Selección (que no incluye los supuestos de personal de Alta Dirección, que se comentará más adelante), que deberá mantenerse actualizado desde el ámbito de la perspectiva de género. Pueden establecerse patrones de conducta en los procesos de reclutamiento anteriores (colocación de ofertas en Universidades y Centros de Enseñanza especializados, Colegios Profesionales y ausencia, por tanto, de participación de Consultoras Externas en dichos procesos), así como en los de selección (realización de entrevistas personales, más o menos enfocadas a los conocimientos, destrezas y habilidades de los candidatos, y ausencia de pruebas de carácter psicotécnico).

Deberá tenerse en consideración asimismo, como norma básica de aplicación, la Ley 5/2023, de 7 de junio de Función Pública de Andalucía, en la que se establecen directrices relativas al sistema de acceso y evaluación del desempeño del personal laboral que ejerza funciones directivas profesionales en el Sector Público Instrumental andaluz, concretamente al que esté vinculado mediante contrato de alta dirección.

En tercer lugar, fruto del Análisis Cualitativo realizado, se observa que, lejos de menoscabarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de ser seleccionados y contratados, se ha dado una propensión a seleccionar y contratar mujeres para todos los Departamentos, niveles de la Organización y Grupos Profesionales de la misma.

c) Proceso de Formación y Promoción Profesional.-

Hay que señalar que no existe un Procedimiento de Formación y Promoción profesional *ad hoc*. Es una sociedad pequeña, en la que únicamente ha habido tres procesos de Promoción profesional reseñables: de una parte, que el Director de Innovación y Proyectos pasara a ocupar la plaza de Director General en el año 2019, de otra, que la persona que ocupaba el puesto de técnica de asesoría jurídica, promocionase en 2022 a directora de Departamento y, finalmente que tras la asunción de la integridad de las funciones del puesto de Director de Innovación y Proyectos por una de las Técnicas del departamento, ésta obtuviese una equiparación salarial a las funciones desempeñadas. Ello nos permite colegir que se ha dado igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de proceder a promociones profesionales.

Por lo que respecta a la Formación, no consta la existencia de un Plan de Formación como tal, aunque sí existe un documento que sirve de base al proceso de Formación en la Empresa. Dicho documento parte de unas necesidades de Formación que son expresadas por los integrantes de la plantilla a través de un correo electrónico y, a partir de las mismas, se organizan en la Empresa las acciones formativas internas, que se desarrollan en horario laboral, con un carácter voluntario, aunque el índice de participación, tanto para hombres como para mujeres, es del 100%.

Existe la posibilidad de acciones formativas externas, esto es, de solicitar la asistencia a Masters o Cursos especializados, impartidos en Escuelas de Negocios o Centros de Enseñanza especializados. Esta

posibilidad está abierta a todos, hombres y mujeres, y se realiza fuera del horario laboral y su índice de participación es asimismo del 100%.

d) Retribuciones.-

Aunque el apartado de Retribuciones merecerá un apartado propio, el de Auditoría Retributiva, nos referimos aquí, más concretamente, a la Política Retributiva de la Compañía. En este sentido, no existe un Procedimiento establecido sobre Retribuciones, aunque la Empresa se encuentra constreñida a la hora de establecer las retribuciones de una persona que hipotéticamente entrase en la misma o a la hora de establecer aumentos salariales. En efecto, la Ley de Presupuestos, junto con las disposiciones de carácter autonómico, establecen anualmente el porcentaje de variación que debe llevarse a cabo en las retribuciones del personal del sector público, lo que afecta a **PCT Cartuja**.

Por otra parte, un concepto retributivo que hace aumentar los salarios, los trienios por antigüedad, tienen un carácter que podemos denominar “automático” y viene regulado en esta Empresa, no sujeta por otra parte a ningún Convenio Colectivo en concreto, a lo que establece el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía.

Desde la perspectiva de género, no se observa, como se pondrá de manifiesto en el correspondiente apartado de la Auditoría Retributiva, ningún caso de desigualdad retributiva entre hombres y mujeres.

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

En **PCT Cartuja** existe un conjunto de “herramientas” conducentes a que exista un ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: jornadas reducidas por guarda y custodia de hijos, flexibilidad horaria, jornadas de trabajo coincidentes con las escolares, teletrabajo, ampliación de los permisos de maternidad/paternidad. Y todas ellas pueden ser utilizadas indistintamente por madres y padres (y, de hecho, lo son), aunque se observa, y así se pone de manifiesto en las entrevistas realizadas, que hay una inclinación a un mayor uso de algunas de esas herramientas (por ejemplo, jornadas reducidas por guarda y custodia de hijos o ampliación de los permisos de maternidad/paternidad) por parte de las mujeres, algo que todos coinciden en señalar en que es producto del hecho de que recaigan sobre las mujeres (culturalmente aún) los cuidados de los hijos, algo que deber ser remarcado.

f) Procesos de Comunicación Interna.-

En el seno de la Organización de **PCT Cartuja** hay suficientes canales de Comunicación Interna, que pueden ser utilizados tanto de modo descendente como ascendente. Así, el correo electrónico, las reuniones de toda la plantilla y las presentaciones a la misma, junto con las reuniones individuales (por no citar las posibilidades de reuniones de tipo informal, como un café), permiten que haya una Comunicación Interna fluida, a lo cual ayuda el buen ambiente que se respira en la Organización, así como que ésta tenga un tamaño en el que resulta fácil esa Comunicación Interna, indistintamente para hombres y mujeres.

Sí resulta remarcable que en la Organización no se hayan llevado a cabo campañas de sensibilización acerca de temas que pudieran entroncar con la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres:

violencia de género, acoso sexual, sensibilización y formación en igualdad de oportunidades a la plantilla, etc.

g) Política Social.-

En **PCT Cartuja** no existen incentivos para contratar colectivos especiales con riesgo de exclusión (discapacitados, inmigrantes, jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género), aunque es de resaltar que no hay posibilidades de selección y contratación de profesionales actualmente en la Empresa.

A los efectos que nos ocupa, no se ha puesto en marcha política alguna que permita que las mujeres con riesgo de exclusión (ya sea por discapacidad, que sean inmigrantes o víctimas de violencia de género) puedan ser incorporadas a la Empresa.

h) Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.-

A día de hoy, no ha habido casos denunciados o que se haya tenido conocimiento de ellos en la Empresa a lo largo de su historia. Recientemente se ha negociado y aprobado un Protocolo de Prevención por acoso sexual o por razón de sexo en la Empresa que deberá mantenerse periódicamente en revisión y actualización.

i) Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.-

En la Política de Prevención de Riesgos Laborales y cuidado de la Salud Laboral, que en **PCT Cartuja** descansa en un Servicio de Prevención Ajeno, no existe un estudio con perspectiva de género para detectar riesgos que estén relacionados con esto último. Por ello, tampoco existe la implantación de medidas de Salud Laboral desde una perspectiva de género.

Una vez finalizado el Diagnóstico, y una vez puestas de manifiesto las carencias existentes en materia de igualdad de género, se proponen las pertinentes Medidas, así como la elaboración de aquellos Procedimientos o Protocolos que se juzguen necesarios a partir del presente Diagnóstico. De esta manera, se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, las personas destinatarias de las mismas, un cronograma de implantación para cada una de ellas, las personas o grupos responsables de su realización, los recursos asociados y los indicadores y/o criterios de seguimiento de dichas medidas.

Todo este Programa de Actuación persigue una doble finalidad: de un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes que se hayan podido poner de manifiesto y, de otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la Empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los posibles desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que, de forma transversal, garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad quiere tener coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Todo ello se someterá a la Comisión de Igualdad para su aprobación y puesta en marcha.

8. Resultados de la Auditoría Retributiva.

La Auditoría Retributiva, dentro de un Plan de Igualdad, exige abordar la **Equidad Interna**, esto es, observar que existe una correcta distribución de la justicia retributiva dentro de la Organización, sin provocar agravios comparativos desde la perspectiva de género.

Para el análisis de la Equidad Interna se ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo. Desde el punto de vista técnico, la Valoración de Puestos se fundamentará en:

- ☐ La consideración absoluta de las funciones que se desempeñan.
- ☐ La consideración relativa del valor de dichas funciones en la gestión de la Empresa.
- ☐ La visión global y comparativa de las diferentes tareas y ocupaciones que existen.

Se ha procedido a posicionar a cada uno de los puestos de la Organización, dentro del grado o nivel de cada factor de los establecidos para ser valorado y de acuerdo con las funciones y posición que ocupa dentro de la misma.

Metodológicamente para la Valoración nos inclinamos por el sistema de "Puntuación por Factores", el más universalmente aceptado. Así pues, se llevará a cabo la asignación de criterios valorativos a cada característica descriptiva y valorativa de los Puestos. Como resultado, se ha elaborado una Tabla en la que se recogen los valores asignados a cada factor o subfactor para cada Puesto.

Una vez concluida la Tabla, se ha desarrollado un análisis comparativo entre los resultados obtenidos y el Organigrama y Grupos Profesionales actualmente existentes con el objeto de detectar la homogeneidad o heterogeneidad de los sistemas Puesto – Grupo Profesional en la estructura organizativa de la Empresa, Puestos sobrevalorados, Puestos compensados, Puestos infravalorados, etc.

Para esa Auditoría Retributiva hemos adaptado el sistema de Clasificación Profesional vigente en PCT Cartuja, con el sistema de Grupos Profesionales del Convenio, con el fin de tener una aproximación realista

y comparable de la parte baja de la Horquilla Salarial del Mercado. Los diferentes Grupos Profesionales registrados en el VI Convenio Colectivo antes citado, corresponden a un nivel específico de formación:

- Grupo I: Título de Doctor/a, Licenciado/a, Arquitecto/a o Ingeniero/a, o Título equivalente expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- Grupo II: Título de Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a o título equivalente, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- Grupo III: Título de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente, o certificado de profesionalidad de nivel 3.
- Grupo IV: Título de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente, o certificado de profesionalidad de nivel 2.
- Grupo V: Formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Y, en relación con la formación exigida para las diferentes posiciones en la Organización, los Grupos Profesionales de la Empresa, quedarían organizados con respecto a los Grupos Profesionales del Convenio de la siguiente manera:

- Grupo I: Director General, Directores / Responsables de Departamento y Técnicos/as de Departamento (Grupo 1).
- Grupo II:
- Grupo III:
- Grupo IV: Administrativos/as de Departamento (Grupo 5).
- Grupo V: Personal Subalterno (Grupo 8).

Ordinariamente, la estructura de las retribuciones del personal de PCT Cartuja se componen de Salario Base y Complemento de Antigüedad; dicho Complemento es percibido por todas las personas contratadas en PCT Cartuja con, al menos, 3 años de antigüedad, ya que éste se percibe por trienios. Cada trienio tiene un importe establecido de 785,26 Euros brutos anuales para el Director General, para los Directores/as de Departamento y para los Técnicos/as de Departamento. Para los Administrativos/as de Departamento el importe es de 546,56 Euros brutos anuales por trienio y para el Personal Subalterno es de 468,44 Euros brutos anuales. En cualquier caso, el importe del trienio no podrá superar en importe y número, el consignado para cada Grupo Profesional del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía, en los términos del artículo 19 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre.

Sin embargo, para el Informe de Auditoría Retributiva hemos prescindido de comentar los Complementos de Antigüedad en cada caso, ya que en nada afectan a la hora de abordar la existencia o no de inequidad salarial por perspectiva de género, en tanto que el concepto de antigüedad es neutro a tales efectos.

No hay desigualdad salarial por razón de género en ninguna de las categorías de la sociedad, ya que los Salarios Base son iguales para hombres y mujeres dentro de cada grupo profesional. Únicamente se detecta diferencia salarial en una mujer, técnico de la sociedad que se debe, de manera temporal, a una mayor retribución que el resto de técnicos y técnicas de la sociedad, por estar desempeñando funciones que la equiparan en responsabilidad y salario a la posición de Dirección de Departamento. Aunque la retribución base no sea coincidente con la de los puestos de dirección de departamento, con el Complemento de Puesto temporal que percibe por su mayor responsabilidad, no existe una situación de inequidad salarial desde la perspectiva de género respecto del resto de Directores de Departamento.

Asimismo, tampoco existe inequidad salarial desde la perspectiva de género en cuanto a los complementos de puesto que perciben los hombres y mujeres de los grupos profesionales de oficiales administrativos/as y subalternos ya que, dentro de cada categoría, hombres y mujeres reciben la misma cantidad de dicho complemento salarial.

Como puede observarse en el informe de auditoría retributiva realizado, no se observa inequidad salarial analizada desde la perspectiva de género, ni en lo referente a las Retribuciones percibidas por el personal de PCT Cartuja, ni en cuanto a la valoración en puntos de cada uno de los Puestos de la Entidad.

9. Objetivos del Plan de Igualdad.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («LO 3/2007»), el principal objetivo del Plan de Igualdad es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Salud Laboral, Conciliación y Retribución, en consonancia con los principios éticos y políticas de la Empresa.

En definitiva, **PCT Cartuja** apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial.

Los Objetivos Generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos Objetivos Específicos, medidas, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y cronograma para cada una de las áreas que, sobre la de base del diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención.

A estos efectos, los Objetivos Generales y Específicos de cada una de las áreas de actuación son los siguientes:

1. Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación.

Objetivo General:

Perseguir y asegurar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la Empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área. Así mismo, la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico de la igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.

Objetivos Específicos:

1.1 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación.

1.2 Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexista para que no vayan explícitamente dirigidas a un sexo determinado.

2. Promoción Profesional.

Objetivo General:

Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de Promoción y Desarrollo.

Objetivos Específicos:

2.1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de Promoción.

3. Formación.

Objetivo General:

Asegurar que las acciones formativas a la plantilla faciliten su acceso a una Formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

Objetivos Específicos:

3.1. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la Formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna. Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades y corresponsabilidad entre mujeres y hombres

3.2. Conseguir una mayor corresponsabilidad y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.

4. Retribuciones.

Objetivo General:

Asegurar la transparencia del Sistema Retributivo de la Empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

Objetivos Específicos:

4.1 Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

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

Objetivo General:

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la Empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Objetivos Específicos:

5.1 Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

5.2 Ordenación del tiempo de trabajo.

5.2 Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

6. Prevención del acoso sexual y derechos laborales de las víctimas violencia de género.

Objetivo General:

La dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

Objetivos Específicos:

6.1 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

6.2 Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.

7. Comunicación, información y sensibilización.

Objetivo general:

Impulsar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

Objetivos Específicos:

7.1 Establecer canales de información permanentes sobre la integración de igualdad de oportunidades en la Empresa.

7.2 Publicitar interna y externamente el compromiso de la igualdad en la Empresa.

Una vez enumerados los distintos Objetivos en las distintas áreas, pasamos a establecer las medidas.

10. Medidas de igualdad. Prioridades y recursos.

A continuación, se describen las medidas evaluables para cada área de actuación, a partir de los Objetivos, Generales y Específicos establecidos en el presente Plan, identificando para cada una de dichas medidas los Objetivos concretos que se pretenden alcanzar, los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, los indicadores de seguimiento y el plazo de ejecución, estableciendo de esta forma la prioridad de las actuaciones.

1. Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación.

Medida 1.1	Revisar el Procedimiento de Reclutamiento y Selección de personal
Objetivos que persigue	Fomentar la transparencia en los procesos de Reclutamiento y Selección que se lleven a cabo desde la perspectiva de lograr y asegurar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos Grupos Profesionales, pero especialmente en aquellos Departamentos donde existe subrepresentación.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Año 2025
Fecha de seguimiento y evaluación	Junio de 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico que éste genere
Indicadores de seguimiento	Comprobar la realización de dicha política

Medida 1.2	En los procesos de Selección, intentar la diversificación de la plantilla para lograr una proporción equilibrada. Inclusión de este criterio en los procesos de selección que se lleven a cabo.
Objetivos que persigue	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos Grupos Profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante el periodo de vigencia del Plan
Fecha de seguimiento y evaluación	Junio de 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico que éste genere
Indicadores de seguimiento	Realizar un seguimiento de la inclusión y cumplimiento de este criterio en los procesos de Selección

Medida 1.3	Establecer el principio general en los procesos de Selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el Departamento y Puesto de Trabajo
Objetivos que persigue	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos Grupos Profesionales, pero especialmente en aquellos Departamentos donde existe subrepresentación
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla

Cronograma de implantación	Durante el periodo de vigencia del Plan
Fecha de seguimiento y evaluación	Junio de 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Directores o Responsables de cada uno de los Departamentos
Indicadores de seguimiento	Realizar un seguimiento de la inclusión y cumplimiento de este criterio en los procesos de Selección que se lleven a cabo

Medida 1.4	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por Departamentos, por Puesto y Grupo Profesional.
Objetivos que persigue	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos Grupos Profesionales, pero especialmente en aquellos Departamentos donde existe subrepresentación
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante el periodo de vigencia del Plan, mínimo una vez al año
Fecha de seguimiento y evaluación	Junio 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico que éste genere
Indicadores de seguimiento	Realizar actas de las reuniones periódicas con Comisión de Seguimiento a partir de la generación de la base de datos con datos de los indicadores anteriores.

Medida 1.5	Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para los procesos de Reclutamiento y Selección
Objetivos que persigue	Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan explícitamente dirigidas a un sexo determinado
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan
Fecha de seguimiento y evaluación	Enero 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Directores o Responsables de cada uno de los Departamentos
Indicadores de seguimiento	Realizar un seguimiento de la inclusión y cumplimiento de este criterio en los procesos de Reclutamiento y Selección que se lleven a cabo

2. Promoción Profesional.

Medida 2.1	Desarrollar una política de Promoción y Desarrollo profesional
Objetivos que persigue	Informar, motivar y formar a hombres y mujeres para que participen en los procesos de Promoción profesional
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Año 2025
Fecha de seguimiento y evaluación	Junio 2025

Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico que éste genere
Indicadores de seguimiento	Seguimiento del diseño e implantación de dicha política

Medida 2.2	Establecer el principio general en los procesos de Promoción que se lleven a cabo en la Empresa que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia el sexo subrepresentado en un determinado Grupo Profesional
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de Promoción
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Fecha de seguimiento y evaluación	Junio 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico que éste genere
Indicadores de seguimiento	Seguimiento de la inclusión de este principio en los procesos de Promoción. Seguimiento del número de hombres y mujeres promocionados/as.
Medida 2.3	Intentar mantener una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los Puestos Directivos y/o de responsabilidad
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de Promoción
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla

Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Fecha de seguimiento y evaluación	Junio de 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Directores o Responsables de cada uno de los Departamentos
Indicadores de seguimiento	Seguimiento del número de hombres y mujeres en Puestos Directivos y/o de responsabilidad

Medida 2.4	Revisar los canales de comunicación para que la información sobre los posibles puestos vacantes llegue a toda la organización.
Objetivos que persigue	Informar, motivar y formar a hombres y mujeres para que participen en los procesos de Promoción profesional
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan.
Fecha de seguimiento y evaluación	Junio de 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico y de Comunicación y Relaciones Institucionales
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico y de comunicación que éste genere
Indicadores de seguimiento	Seguimiento de los canales revisados

Medida 2.5	Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas en la Empresa
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de Promoción
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del Plan, mínimo una vez al año
Fecha de seguimiento y evaluación	Enero de 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico que éste genere.
Indicadores de seguimiento	Seguimiento del % de promociones de mujeres y hombres.

3. Formación.

Medida 3.1	Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la plantilla, incluido los Directivos y/o responsables de Departamentos
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente a los Directivos y/o responsables de Departamentos, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan, mínimo una vez al año

Fecha de seguimiento y evaluación	Junio 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Consultora o Empresa externa de Formación
Indicadores de seguimiento	Seguimiento del número de cursos impartidos

Medida 3.2	Formar/reciclar a las personas de la empresa que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan, mínimo una vez al año
Fecha de seguimiento y evaluación	Junio 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Consultora o Empresa externa de Formación
Indicadores de seguimiento	Seguimiento de la formación impartida

Medida 3.3	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los resultados desagregados por sexo de la formación anual. % de hombres y mujeres formadas
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de Promoción
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan, mínimo una vez al año
Fecha de seguimiento y evaluación	Enero 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Directores o Responsables de cada uno de los Departamentos
Indicadores de seguimiento	Seguimiento y registro del % de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y media de horas recibidas.

Medida 3.4	Desarrollar una política de Formación
Objetivos que persigue	Informar, motivar y asegurar la presencia de hombres y mujeres para que participen en los procesos de Formación
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Año 2025
Fecha de seguimiento y evaluación	Junio de 2025

Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico que éste genere.
Indicadores de seguimiento	Seguimiento del diseño e implantación de dicha política

4. Retribuciones.

Medida 4.1	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por Departamentos y Grupos Profesionales. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación, previo requerimiento, en su caso, de los informes previos establecidos en la Ley del Presupuesto de la CCAA.
Objetivos que persigue	La transparencia del sistema retributivo de la Empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan, al menos una vez al año
Fecha de seguimiento y evaluación	Junio de 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico que éste genere.
Indicadores de seguimiento	Seguimiento de un Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial a partir del Registro Retributivo

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

Medida 5.1	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la Empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación y de los establecidos adicionalmente por la Empresa
Objetivos que persigue	Difundir y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan, al menos una vez al año.
Fecha de seguimiento y evaluación	Enero 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Directores o Responsables de cada uno de los Departamentos
Indicadores de seguimiento	Números y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo

Medida 5.2	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción, en función de la posición a cubrir
Objetivos que persigue	Difundir y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla

Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Fecha de seguimiento y evaluación	Enero 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico que éste genere
Indicadores de seguimiento	Número de personas que disfrutan de derechos de conciliación en relación con el número de personas promocionadas y por género

Medida 5.3	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral
Objetivos que persigue	Difundir y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Fecha de seguimiento y evaluación	Enero 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico que éste genere
Indicadores de seguimiento	Información facilitada semestralmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad por parte del Departamento Jurídico

Medida 5.4	Establecer flexibilidad horaria, siempre y cuando se ajuste a las necesidades de la Empresa previo requerimiento, en su caso, de los informes previos establecidos en la Ley del Presupuesto de la CCAA.
Objetivos que persigue	Ordenación del tiempo y del trabajo
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Fecha de seguimiento y evaluación	Enero 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico que éste genere
Indicadores de seguimiento	Cumplimiento de la implantación y difusión de la flexibilidad horaria

Medida 5.5	Realizar campañas periódicas de sensibilización, dirigidas específicamente a hombres, sobre la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de tareas domésticas.
Objetivos que persigue	Difundir y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla, específicamente género masculino.
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan, al menos una vez al año

Fecha de seguimiento y evaluación	Junio 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico/Comunicación y Relaciones Institucionales
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico y de comunicación que éste genere
Indicadores de seguimiento	Número de campañas de difusión anuales.

6. Prevención del acoso sexual y derechos laborales de las víctimas violencia de género

Medida 6.1	Revisar periódicamente el Protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la Empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso
Objetivos que persigue	Mantener actualizado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Fecha de seguimiento y evaluación	Enero 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico que éste genere
Indicadores de seguimiento	Protocolo de acoso realizado, actualizado y difundido

Medida 6.2	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Mantener formada a la plantilla sobre prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan, al menos, una vez al año
Fecha de seguimiento y evaluación	Junio 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico que éste genere/ Servicio de Prevención Ajeno
Indicadores de seguimiento	Módulo incluido en la formación inicial. Número de acciones formativas impartidas

Medida 6.3	Se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los procesos iniciados por acoso, según el protocolo aprobado en la Empresa, así como el número de denuncias formalizadas y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.
Objetivos que persigue	Mantener actualizado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan, al menos, una vez al año

Fecha de seguimiento y evaluación	Enero 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico
Recursos asociados	Tiempo destinado al asesoramiento jurídico que éste genere
Indicadores de seguimiento	Comisión Informada. Número de acosos notificados, número de veces que se ha constituido la comisión y actuaciones

7. Comunicación, información y sensibilización.

Medida 7.1	Garantizar el lenguaje e imágenes inclusivos y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones internas y en la web
Objetivos que persigue	Asegurar que las comunicaciones, tanto internas como externas, respetan los criterios de igualdad
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Fecha de seguimiento y evaluación	Enero 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico/Comunicación y Relaciones Institucionales
Recursos asociados	Directores o Responsables de cada uno de los Departamentos. Departamento de Comunicación
Indicadores de seguimiento	Controlar el uso del lenguaje inclusivo en comunicados, web, etc.

Medida 7.2	Dar difusión al Plan de igualdad entre la plantilla de trabajadores, así como del Protocolo de Acoso.
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de la plantilla a toda la información relativa a la igualdad de oportunidades y conciliación laboral
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del Plan
Fecha de seguimiento y evaluación	Enero 2025
Responsable	Dirección del Departamento Jurídico/Comunicación y Relaciones Institucionales
Recursos asociados	Directores o Responsables de cada uno de los Departamentos. Departamento de Comunicación
Indicadores de seguimiento	Controlar que la publicación se ha efectuado correctamente

11. Seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.

Se trata de definir el sistema de seguimiento, así como los plazos de revisión periódicos del Plan de Igualdad. El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista, para la Empresa, de informar a la plantilla de ésta del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos, de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres,

entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **PCT Cartuja** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente, de manera programada, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. De esta forma, los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación de éste.

De otra parte, la Comisión del Plan de Igualdad se convertirá en Comisión de Seguimiento y Evaluación, y tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento de éste, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del mismo en **PCT Cartuja**. Estará compuesta por el representante legal de las personas trabajadoras y de la empresa; así, tendrá un carácter paritario por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores firmantes de este Plan, concretamente, un representante de la parte empresarial y un representante de los trabajadores. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrá contar, si así fuese preciso, con el asesoramiento externo necesario.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un Informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para el asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzase los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades

Sus atribuciones generales serán las siguientes:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

De otra parte, las atribuciones específicas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación son:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre: los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia (presumiblemente, estará vigente a finales de 2024, por lo que la evaluación final sería en septiembre de 2028). En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Empresa.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la Empresa, de la información estadística, desagregada por sexos,

establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

A partir de la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes firmantes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el Orden del Día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de reunión.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios; en especial, un lugar adecuado para celebrar las reuniones y material preciso para ellas. También aportará la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

La persona responsable-coordinadora designada por la Empresa en materia de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Con respecto a la solución extrajudicial de conflictos, las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Extrajudicial de Conflictos Colectivos en Andalucía (SERCLA).

12. Procedimiento de modificación.

Se adjunta al Plan de Igualdad un Procedimiento de modificación para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

13. Calendario de actuaciones.

El Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad se muestra en el siguiente Cuadro:

Área de actuación	Procedimiento/Protocolo	Fecha seguimiento y evaluación	Fecha de implantación	Responsables
Reclutamiento, selección y contratación	Revisar el Procedimiento de Reclutamiento y Selección	jun-25	2025	Dirección Asesoría Jurídica
Formación y Promoción	Desarrollar Procedimiento de Promoción Profesional	jun-25	2025	Dirección Asesoría Jurídica
	Desarrollar Procedimiento de Desarrollo Profesional	jun-25	2025	Dirección Asesoría Jurídica
Prevención del acoso sexual	Revisar periódicamente el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	ene-25	2025	Dirección Asesoría Jurídica
Área de actuación	Medidas	Fecha seguimiento y evaluación	Fecha de implantación	Responsables
Reclutamiento, selección y contratación	Incrementar la diversificación de la plantilla, buscando equilibrio entre hombres y mujeres	jun-25	Vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
	Fomentar la incorporación del género infrarepresentado	jun-25	Vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de datos relativos a distribución por géneros, por Departamento y grupo profesional	jun-25	Una vez al año, durante la vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
	Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo	ene-25	Vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica/Comunicación
Retribuciones	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por Departamentos y Grupos Profesionales. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación, previo requerimiento, en su caso, de los informes previos establecidos en la Ley del Presupuesto de la CCAA.	jun-25	Una vez al año, durante la vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
Formación y Promoción	Lograr la igualdad de género en los procesos de promoción dentro de un determinado grupo profesional	jun-25	Vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
	Lograr la igualdad de género en los puestos directivos y/o de responsabilidad	jun-25	Vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
	Revisión de los canales de comunicación para que los puestos vacantes lleguen a toda la organización	jun-25	Vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica/Comunicación
	Informar sobre promociones a la Comisión de Seguimiento del plan	ene-25	Una vez al año, durante la vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
	Incluir módulos de igualdad en la formación de la plantilla	jun-25	Una vez al año, durante la vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
	Formar/reciclar a los integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan	jun-25	Una vez al año, durante la vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los resultados de la acción formativa, desagregados por sexos, tipo de formación, modalidad, etc.	ene-25	Vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Difusión de las distintas posibilidades para lograr la conciliación	ene-25	Una vez al año, durante la vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
	Garantizar que quien se acoja a las medidas de conciliación, no pierde posibilidades de promoción	ene-25	Vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre el disfrute de las medidas de conciliación con perspectiva de género	ene-25	Vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
	Establecer flexibilidad horaria, siempre y cuando se ajuste a las necesidades de la Empresa previo requerimiento, en su caso, de los informes previos establecidos en la Ley del Presupuesto de la CCAA.	ene-25	Vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
	Realización de campaña de sensibilización, dirigidas específicamente a hombres, sobre la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de tareas domésticas	jun-25	Una vez al año, durante la vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica/Comunicación
Prevención del acoso sexual	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL módulo sobre acoso sexual	jun-25	Una vez al año, durante la vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de acoso que se pudieran dar	ene-25	Una vez al año, durante la vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica
Comunicación	Garantizar el lenguaje e imágenes inclusivas. Vigilar periódicamente	ene-25	Vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica/Comunicación
	Comunicar Plan de Igualdad en carpetas compartidas y difusión de éste	ene-25	Vigencia del Plan	Dirección Asesoría Jurídica/Comunicación

Procedimiento Modificación Plan de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD

Diciembre 2024

| ESCARTUJA |

A través de este documento, **PCT Cartuja** se dota de un Procedimiento que regula los mecanismos de modificación del Plan de Igualdad vigente en la Empresa, así como para solventar las posibles discrepancias que pudiera surgir en su aplicación.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en dicho Plan de Igualdad, éste deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el propio Plan de igualdad.
- 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 presente Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

Por lo que respecta a las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o, en su defecto, el Acuerdo que sustituya a éste.

El presente protocolo se firma por las dos partes de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad con fecha 17 de diciembre de 2024:

Por la parte empresarial:

Por la parte social:

D. Luis Pérez Díaz
DNI 44.230.285-C.

D^a. Blanca Gómez Domínguez
DNI: 28.634.140-Z