

# I PLAN DE IGUALDAD

## SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.

---



Santa Cruz de Tenerife  
AYUNTAMIENTO

SOCIEDAD  
DE DESARROLLO

2025-2029

Sociedad de desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U.



## INDICE

1.	Presentación.....	3
1.1.	Información empresarial.....	3
2.	Partes suscriptoras del Plan de Igualdad .....	4
3.	Ámbito personal, territorial y temporal.....	5
4.	Fundamentación y marco jurídico .....	5
5.	Resultado de diagnostico .....	10
5.1.	Ámbitos prioritarios de actuación, objetivos y propuestas .....	15
6.	Resultados de la Auditoría Retributiva .....	17
7.	Objetivos del Plan de Igualdad.....	37
8.	Medidas de Igualdad .....	38
9.	Seguimiento y revisión del Plan de Igualdad.....	55
10.	Evaluación del Plan de Igualdad .....	55
11.	Procedimiento de modificación.....	56
12.	Calendario de actuaciones .....	57
13.	Vigencia.....	57



## 1. Presentación

El presente documento constituye el conjunto ordenado de medidas a adoptar, con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa **SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.**, y garantizar la inexistencia de discriminación por razón de sexo.

Este documento se apoya en el conjunto de información expuesta y desgranada en el **Informe Diagnóstico** junto con la **Valoración de puestos de trabajo** y la **Auditoria Retributiva**, realizadas por **SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.**, considerando tanto la evaluación objetiva, como los resultados de los **Cuestionarios** de evaluación de igualdad realizados.

Entre los diferentes apartados, se incluyen y describen detalladamente las **medidas** planteadas para el próximo periodo **2025-2029**, divididas en áreas de actuación. En relación a cada medida se indica: *área de actuación, objetivo general y específicos, descripción, personas destinatarias, cronograma de implantación, responsable, recursos asociados e indicadores* para su seguimiento.

A continuación, se presenta un breve resumen de datos de la entidad con el objetivo de contextualizar el marco en que se aplica el presente **Plan de Igualdad**.

### 1.1. Información empresarial

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife S.A.U.
NIF	A38572327
Domicilio social	Plaza víctimas del terrorismo n 1, Santa Cruz de Tenerife 38003
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	2000
Responsable de la Entidad	
Nombre	Juan Jacobo Fernández Izquierdo
Cargo	Director Gerente
Telf.	922533353
e-mail	<a href="mailto:jfernandez@sociedad-desarrollo.com">jfernandez@sociedad-desarrollo.com</a>
Responsable de Igualdad	



Nombre						
Cargo						
Telf.						
e-mail						
<b>ACTIVIDAD</b>						
Sector Actividad	SERVICIOS					
CNAE	7490					
Descripción de la actividad	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Santa Cruz de Tenerife					
<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas Trabajadoras	Mujeres	40	Hombres	23	Total	63
Centros de trabajo	Plaza Víctimas del Terrorismo (sede central) (C/Imeldo Serís, 87, CP 38003, Santa Cruz de Tenerife) C/ Suárez Guerra, 19, CP 38003, Santa Cruz de Tenerife (centro de empresas) C/ Francisco García Talavera, 1, CP 38009, Santa Cruz de Tenerife (Miramar) (centro de empleo y formación)					
Facturación anual (€)						
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	2	Hombres	2	Total	4

## 2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

En términos de contribuciones en la elaboración de este **Plan de Igualdad** podemos establecer que son 6 las personas que han intervenido de forma fundamental, siendo las que integran la Comisión Negociadora, aportando así tanto una visión conjunta de la entidad, como realizando una contribución externa ajustada a las necesidades del conjunto de la plantilla.

La **Comisión Negociadora** está constituida paritariamente por 3 representantes de las personas trabajadoras, y 3 personas trabajadoras representando a la empresa. La propia Comisión supervisará la inscripción de este Plan de Igualdad, ante el Registro de la autoridad laboral competente, e impulsará posteriormente, las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.



La relación de las personas que integran la Comisión de Igualdad (las 3 que representan a las personas trabajadoras y las 3 que representan a la empresa) queda recogida en el **Acta de la Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.**, con la composición que igualmente se recoge a continuación:

COMISIÓN	
REPRESENTACIÓN EMPRESA	REPRESENTACIÓN SOCIAL
Juan Jacobo Fernández Izquierdo	Ana Lía García Hernández
Ibaya Pérez Sanz.	Zebenzuy Vega Arteaga
Cristóbal Díaz Jorge	Diana Vázquez Darías.

### 3. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente **Plan de Igualdad** incluye a la totalidad de personas trabajadoras de la empresa circunscritas a **Santa cruz de Tenerife** sin distinciones ni limitaciones en función del sexo ni ninguna otra condición laboral, aplicando, además, una **metodología** participativa y completamente anonimizada para favorecer la implicación del conjunto de la plantilla en la propuesta de medidas específicas de intervención que pudieran considerar de interés.

Este documento se plantea con una vigencia inicial de **cuatro años**, incluyendo el período **2025- 2029**. El mismo será de aplicación al conjunto de la plantilla, incluyendo la totalidad de centros de trabajo de **SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.**

### 4. Fundamentación y marco jurídico

El principio de la igualdad formal se recoge en el artículo 14 de la **Constitución de 1978**:

***“Los españoles/as son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.***

Es un eje en torno al que se articularon las primeras políticas a favor de las mujeres en la etapa democrática, garantizando por fin un derecho de titularidad individual, desligado de su condición de cónyuges o madres dentro de la familia.



La igualdad entre hombres y mujeres se presenta como un principio básico y un derecho fundamental para todas las personas, y es a través del Plan de Igualdad, donde se intentan superar las discriminaciones sexistas y donde se promueve el principio de Igualdad de Oportunidades.

La obligación de elaborar Planes de Igualdad para las personas trabajadoras de las empresas está recogida en dos cuerpos legales, más o menos paralelos, pero con dos implicaciones; por un lado, hablamos de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; por otro lado, el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as.

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prohíbe cualquier discriminación por motivos de género o sexo, al tiempo que obliga a adoptar actitudes activas para garantizar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad española. En su exposición de motivos se justifica de forma general la necesidad de implantar el principio de igualdad en todos los ámbitos, y de manera particular, establece las medidas necesarias a adoptar (entre las que encontramos los Planes de Igualdad).

En la ley se especifica que, aunque exista un pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, y habiendo sido esto un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella *«perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros»*, en palabras escritas por John Stuart Mill, hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta



exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo. Esta legalidad vigente crea un marco de obligaciones a las organizaciones cuyo incumplimiento puede acarrear sanciones laborales. En definitiva, con la igualdad, se gana. Pero la igualdad solo se incorpora con la voluntad de hacerlo. Sin una verdadera voluntad, todo esfuerzo, a medio plazo será inútil. La necesidad de incorporación de la igualdad efectiva viene determinada por la propia incardinación de una organización en un entorno de referencia, en un contexto, y por el propio sistema de relaciones, internas y externas, que genera.

Finalmente, en el **Estatuto del Trabajador/a** refiere en el **artículo 17-5** que el establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 85-2 que a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en los convenios colectivos.

Por otra parte, el **Real Decreto 901/2020, 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y **que entró en vigor el 14 de enero de 2021** tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores/as, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de **empresas de 50 o más personas trabajadoras**, las medidas de igualdad se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido previsto en el real decreto. La elaboración e implantación



de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Se establece que el plan de igualdad se definirá de acuerdo con un diagnóstico previo, que deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y referirse al menos a los siguientes temas:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Infrarrepresentación femenina.
- h. Retribuciones.
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, deberán tener, al menos, el siguiente contenido:

- a. **Determinación de las partes** que los conciertan.
- b. **Ámbito** personal, territorial y temporal.
- c. Informe del **diagnóstico** de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d. Resultados de la **auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e. Definición de **objetivos** cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f. Descripción de **medidas** concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de **indicadores** que permitan determinar la evolución de cada medida.

- g. Identificación de los **medios y recursos**, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h. **Calendario de actuaciones** para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i. Sistema de **seguimiento, evaluación y revisión periódica**.
- j. Composición y funcionamiento de la **comisión** u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k. Procedimiento de **modificación**, incluido el procedimiento 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.

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad se determinará por las partes negociadoras (se deberá incluir una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan) y no podrá ser superior a cuatro años.

Además, los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. Se considera **Registro de Planes de igualdad** de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010. Esta inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

Por todo lo expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad y porque **SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.**, desea la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, se crea este **Plan de Igualdad**, al objeto de eliminar las posibles situaciones de desigualdad entre las personas trabajadoras de la compañía, prevenir la aparición de posibles situaciones que vayan en contra de la propia normativa en la materia y reforzar una mentalidad colectiva y cultura de defensa y apoyo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En consecuencia, el **Plan para la Igualdad de Oportunidades** para los empleados y empleadas de **SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ**



**DE TENERIFE, S.A.U.**, aspira a convertirse en un instrumento que nos permita continuar avanzando en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y hacia el desarrollo de una sociedad más justa e igualitaria.

## 5. Resultado de diagnóstico

En este apartado se recogen las conclusiones del Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades elaborado, en forma de objetivos y acciones concretas de mejora estructuradas según la planificación del centro de trabajo que compone la empresa.

Las acciones que se plantean se integran dentro de un proceso de mejora continua en la empresa en lo que la gestión de la igualdad de oportunidades y la conciliación se refiere. Para conseguirlo se cuenta con el respaldo de la Dirección y la implicación de todos los agentes de la organización.

El presente Plan de Igualdad y Conciliación se ha elaborado en base a las conclusiones del Diagnóstico de la situación actual de la entidad **SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.**

A continuación, se detallan los principales resultados del Diagnóstico:

Análisis de los datos de la empresa:

Conclusiones generales sobre los aspectos en los que incide el cuestionario diagnóstico sobre el **análisis cuantitativo**:

- El grado de masculinización o feminización del total de la plantilla es existente, al apreciarse una plantilla feminizada, siendo el 63,49% de la plantilla mujeres y el 36,51% hombres.
- Representación legal de las personas trabajadoras: Se aprecia que la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras es paritaria al estar compuesta por 2 mujeres y 2 hombres.

### **Características de la plantilla:**

- Datos generales: plantilla no es paritaria entre ambos sexos (datos del total de la plantilla), de los cuales, obtenemos el 63,49% de mujeres y 36,51% de hombres.



La distribución de la plantilla teniendo en cuenta la antigüedad de la misma refleja que 30 personas de la plantilla tienen una antigüedad de más de 10 años, siendo de esta un total de 20 (66,67%) mujeres y 10 (33,33%) hombres. En segundo lugar, aparece la plantilla con una antigüedad de 6 meses a 1 año, siendo de esta un total de 18 (60,00%) mujeres y 12 (40,00%) hombres y la plantilla con una antigüedad de más de 10 años, con 4 mujeres (16,67%) y 20 hombres (86,33%). Por último, aparece la plantilla con una antigüedad de 3 a 5 años (2mujeres y 1 hombre).

- Contratación y Selección: Según la distribución de la plantilla por contratos se refleja mayor número de contratos indefinidos a tiempo completo, siendo dichas contrataciones de mujeres 21(63,64%) frente a las 12 contrataciones de hombres (36,36%).

En cuanto a los contratos temporales a tiempo completo se observa la contratación de 3 (76,19%) mujeres y 2 (23,81%) hombres.

Por último, respecto a los contratos de aprendizaje, observamos que existen 9 mujeres y 6 hombres con este tipo de contratos y con contratos de formación 1ª experiencia laboral, se encuentran 7 mujeres y 3 hombres.

- Formación: se observa que 15 personas han recibido formación en el último año, siendo 9 mujeres (60%) y 6 hombres (40%).
- Promoción: En el estudio de los últimos 4 años se aprecia que, hace cuatro años se promocionaron a 5 personas trabajadoras, siendo 3 mujeres y 2 hombres.
- De los datos de las condiciones de trabajo y salariales analizados no se observa discriminación por razón de género, se aplica el convenio colectivo. La plantilla aparece distribuida de forma similar teniendo en cuenta el sistema de turnos de la entidad.

Por otro lado, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por categoría profesional en relación con el nivel de estudios, 24 personas disponen de estudios secundarios (o equivalentes), siendo 16 mujeres y



8 hombres y, por último, en cuanto a estudios universitarios, encontramos a 24 mujeres y 15 hombres

Si analizamos la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo, la totalidad de la plantilla, 63 personas trabajadoras, trabajan en el rango de 36 a 39 horas semanales.

Observamos que, en el año 2020 se produjeron 19 incorporaciones (11 mujeres y 8 hombres), en el año 2021, se incorporaron 12 mujeres y 8 hombres, en el año 2022, se incorporan 19 mujeres y 11 hombres y en el último año 2022, hubo una incorporación de 1 hombre.

No se ha realizado incorporaciones por ETT.

- El análisis de las retribuciones salariales: **Los datos vienen analizados en el anexo referido al informe de la auditoria retributiva.**
- Responsabilidades familiares:

Localizamos un total de 9 bajas temporales en el último año, siendo todas ellas de mujeres.

Por último, en cuanto a excedencias voluntarias se identifica a 1 mujer.

Conclusiones generales sobre los aspectos en los que incide el cuestionario diagnóstico sobre el **análisis cualitativo**:

- Selección y contratación: La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a criterios establecidos por la dirección o el departamento de Recursos Humanos y a criterios de cada departamento.

Las personas encargadas de realizar la selección son el personal directivo, los responsables de los departamentos y los equipos externos a la empresa.

En los procesos de selección se realiza como prueba la entrevista personal y test psicotécnicos. Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres.

En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.



En términos generales, llegan un número similar de currículum de mujeres que de hombres, tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso, por lo que no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa. La selección de mujeres y hombres está equilibrada.

En los que respecta a los canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo es la prensa. La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado. Asimismo, se utilizan imágenes y lenguaje no sexistas en la información.

- Formación: En relación con la formación impartida y ofertada por la entidad, la totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.
- Promoción: El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.

Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.

La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

Por último, el puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.

- Prevención acoso sexual: En este punto se han comprobado si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta. Se analiza, asimismo, si en la empresa se han dado situaciones de acoso y cómo se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, en los casos en que la empresa disponga de dicho protocolo.

La empresa ha elaborado el protocolo para la prevención de acoso sexual o moral y la evaluación de riesgos psicosociales. Se han establecido



medidas de carácter disciplinario, además, de facilitar la comunicación de la denuncia por parte de las personas trabajadoras, ante cualquier situación de este tipo.

Asimismo, a partir de la entrada en vigor de la Ley, la entidad está implantando el canal de denuncias.

- **Riesgos Laborales y Salud Laboral:** Por parte de la entidad, se ha realizado el estudio para detectar posibles necesidades relativas a riesgos y salud laborales, a través de la evaluación de riesgos laborales de la totalidad de los puestos de toda la plantilla cuyas conclusiones están plasmadas en las medidas preventivas y sus correspondientes planificaciones de la actividad preventiva. Del resultado de dicho estudio, no se desprende distintas necesidades entre hombres y mujeres.
- **Violencia de Género:** SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U., no dispone de un protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género. No obstante, se trabajará en medidas correctoras para poder mejorar este punto.

Siendo conscientes de la dura realidad social que nos afecta, la entidad y su plantilla se comprometen a impulsar las medidas necesarias para apoyar a las víctimas de violencia de género.

- Del cuestionario de la plantilla, se aprecia una participación del 30,16% de la misma, de estos, un 68,4% han sido mujeres, y el restante 31,6% hombres.

En definitiva, según **las conclusiones** recogidas desde el punto de vista tanto cuantitativo como cualitativo, se puede determinar que hay un **bajo grado** de paridad en el total de plantilla, siendo una empresa feminizada, toda vez supere el 60% de plantilla de mujeres.

**Este dato se debe a la falta de candidaturas del sexo contrario en los procesos de selección, a pesar de los esfuerzos de la compañía.**

En este sentido, se procurará adoptar medidas que puedan corregir esta situación por parte de la empresa, siempre dentro de sus posibilidades, ya que nos encontramos ante una realidad de feminización del sector en el que se



desarrolla la actividad, siendo realmente complicado para la entidad incorporar a su plantilla hombres debido a la escasa recepción de candidaturas de estas.

De este modo, teniendo en cuenta la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "*A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento*", y en relación a ello, se debe a la falta de candidaturas del sexo contrario en los procesos de selección.

### 5.1. Ámbitos prioritarios de actuación, objetivos y propuestas

Según los resultados del informe de conclusiones, se pueden identificar varios **ámbitos de actuación** en el **Plan de Igualdad** para mejorar la igualdad de género en la empresa, tal y como se contempló en el Diagnóstico, proponiendo las siguientes:

1. **Diversificación** de los puestos de trabajo con infrarrepresentación de cualquier género.
  - a. **Objetivo:** regular la distribución funcional para lograr ajustarse a la norma establecida por el decreto, manteniendo los límites dentro del 60-40% de paridad en cada departamento.
  - b. **Propuestas:** llevar a cabo medidas de discriminación positiva en la selección y contratación de mujeres u hombres según se requiera para asegurar el equilibrio funcional, estableciendo si es necesario, cuotas de género en la selección.
2. **Fomentar incorporación de mujeres a la dirección:** Aunque el proceso de acceso a los diferentes puestos es igualitario para ambos sexos.
  - a. **Objetivo:** fomentar la contratación o, prioritariamente, la promoción femenina, para que haya representación de mujeres en puestos de dirección.
  - b. **Propuestas:** implementar medidas específicas de promoción femenina, desarrollando programas de formación concretos para aquellas mujeres de la plantilla con capacidad de asumir mayores responsabilidades pero



que no cumplen con el total del perfil, para dotarlas de las habilidades necesarias para ello, con programas de aprendizaje y coaching para ellas.

Establecer un sistema de evaluación del desempeño objetivo y justo para evitar la discriminación de género en las promociones y ascensos.

Implementar medidas para garantizar que la clasificación profesional sea equitativa, basada en las habilidades y competencias de los trabajadores y no en su género, para evitar a su vez sesgos de acceso y por extensión de discriminación salarial.

3. **Promover la formación en igualdad de oportunidades** en la empresa, pasando de la teoría a la práctica, si bien este aspecto está incorporado en la plantilla en general.

a. **Objetivo:** lograr que la igualdad no sea un mero constructo sino una realidad palpable dentro de la empresa, reduciendo las fisuras que a día de hoy todavía se puedan dar.

b. **Propuestas:** realizar campañas informativas específicas en la empresa (carteles, folletos informativos, mailings, etc.) y desarrollar un Plan formación con aspectos específicos que aborden la igualdad, como píldoras informativas, talleres y/o charlas de concienciación y sensibilización enfocadas a la “detección de micromachismos” u otras materias específicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como un curso de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para toda la plantilla.

4. **Conciliación de la vida personal y laboral:** La empresa no cuenta con mecanismos específicos para contribuir a la conciliación de la vida personal y laboral, lo que podría afectar negativamente a las trabajadoras, por mantener la posición históricamente femenina de cuidado en el hogar, como a los trabajadores, que desconozcan que las medidas de conciliación son igualmente aplicables para hombres.

a. **Objetivo:** lograr que la conciliación familiar sea una realidad igualitaria para ambos sexos e informar a toda la plantilla sobre sus derechos.

b. **Propuesta:** implementar un Plan de Conciliación con medidas al alcance de toda la plantilla, que abarquen la flexibilización de horarios antes que



la aplicación de jornadas reducidas si no es necesario, facilite el teletrabajo en los puestos que lo puedan asumir, flexibilice la planificación de vacaciones o el disfrute de festivos, mejore las licencias del convenio, etc. En dicho plan se ha de abordar igualmente el derecho a la desconexión digital.

5. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, comunicando las medidas adoptadas en el Plan de acoso sexual y por razón de sexo.

- a. **Objetivo:** sensibilizar en este tema para prevenir situaciones de acoso en todos los ámbitos de la empresa. Dar a conocer cómo abordar una posible incidencia en base al manual.
- b. **Propuesta:** promover la formación e información a toda la plantilla sobre el Plan de acoso sexual y por razón de sexo.

## 6. Resultados de la Auditoría Retributiva

### INDICE

1. Denominación social de la entidad y análisis de la auditoría retributiva.
2. Alcance temporal y sustancial de la auditoría retributiva.
3. Fecha de inicio y fin de la auditoría.
4. Diagnóstico de la situación retributiva.
  - 4.1. Metodología de trabajo.
    - 4.1.1. Aspectos relacionados con el registro y la valoración de puestos de trabajo.
  - 4.2. Descripción y análisis de la situación retributiva.
    - 4.2.1. Aclaraciones conceptuales preliminares<sup>8</sup>
    - 4.2.2. Valoración de los puestos de trabajo.
    - 4.2.3. Descripción y análisis del sistema retributivo.
5. Plan de actuación.
6. Mecanismo de seguimiento y evaluación, y órgano responsable del seguimiento de las medidas.
7. Vigencia.

## 1. Denominación social de la entidad y análisis de la auditoría retributiva.

De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Se ha efectuado la AUDITORÍA RETRIBUTIVA por parte de la empresa SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U., con los datos laborales del periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2.023.

Se terminó de elaborar en enero de 2025 en conformidad con el *artículo 46.2 e) de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

La misma se ha realizado siguiendo los principios establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en su **artículo 3. Principio de transparencia retributiva.**

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las

debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos



siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: **los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional** contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Además, se ha cumplido la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, establecido en el artículo 4, del anterior Real Decreto. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, 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:

- 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.
- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- 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.
- Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.



## **2. Alcance temporal y sustancial de la auditoría retributiva.**

El alcance sustantivo de la auditoría viene referido y limitado al área de riesgo: *“Retribuciones con perspectiva de género”*. El alcance temporal de la auditoría viene limitado al período comprendido entre el día 1 de enero al 31 de diciembre de 2023. En el alcance cuantitativo de la auditoría se entienden incluidas todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, y en tanto éste se haya encontrado en vigor en cualquier momento en el periodo establecido en el ámbito temporal y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo, en los centros de trabajo de SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.L.U.

La auditoría retributiva tendrá una vigencia temporal de cuatro años, que coincidirá con todos sus efectos con la vigencia temporal del Plan de Igualdad de la entidad SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.L.U.

Se hace constar que para el desempeño de su trabajo el equipo auditor ha dispuesto en todo momento de la información y documentación solicitada a la Entidad auditada a plena satisfacción, por lo que no ha existido limitación alguna al alcance.

## **3. Fecha de inicio y fin de la auditoría.**

La fecha de inicio de la auditoría fue en diciembre de 2024, y se terminó de elaborar en enero de 2025.

## **4. Diagnóstico de la situación retributiva.**

Corresponde a la comisión negociadora del plan de igualdad la elaboración del diagnóstico de las condiciones de trabajo, incluido el diagnóstico negociado de la auditoría retributiva, tal y como establece el artículo 46.2 de la LOI, así como la elaboración del plan de actuación.

Los resultados del informe de auditoría formarán parte del contenido del diagnóstico del plan de igualdad.



#### 4.1. Metodología de trabajo

Con carácter previo a la realización de la auditoría retributiva, la empresa ha elaborado el registro retributivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8 art. del RD 902/2020, de 13 de octubre, para llevar a cabo el diagnóstico retributivo se tendrá en cuenta, por un lado, la evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción y, por otro lado, la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, entre otros, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, las dificultades para la promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Hemos partido de la información recabada por la comisión negociadora relativa al diagnóstico del plan de igualdad, de conformidad con las materias recogidas en el Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre, con el fin de detectar aquellas materias o factores que puedan producir, directa o indirectamente, diferencias entre las retribuciones de mujeres y hombres.

##### 4.1.1. Aspectos relacionados con el registro y la valoración de puestos de trabajo

1. El registro refleja, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.
2. El registro incluye la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 6 del RD 902/2020, de 13 de octubre, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento».



3. El registro retributivo se ha realizado atendiendo a la clasificación profesional de la empresa y a los/las trabajadores/as de igual valor.
4. Los conceptos retributivos incluidos en el registro retribuido son los que figuran en el convenio o convenios de aplicación, existiendo una definición clara y precisa de lo que cada concepto salarial retribuye.
5. Se han calculado el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas, en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la empresa, así como por puestos de trabajo de igual valor.
6. Por último, se ha utilizado la herramienta de valoración de puestos de trabajo por orden ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.

Para la elaboración de ambos instrumentos de transparencia retributiva, registro retributivo y valoración de puestos de trabajo, se han utilizado las herramientas que incluyen los principios regulados en los artículos mencionados y se han realizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y sindicales más representativas (CCOO y UGT).

A continuación, se desglosan las diferentes categorías profesionales por puestos de trabajo determinados a través del Convenio Colectivo de Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U., que determinarán al nivel de retribución establecido en el mismo convenio:

CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE	
CLASIFICACION PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO
<p><b>ÁREA DE EMPLEO, FORMACION Y EMPREDIMIENTO</b></p>	<p>Coordinador/a</p> <p>Asesor/a de emprendedores/as y empresas</p> <p>Técnico/a de Formación</p> <p>Orientador/a Laboral</p> <p>Intermediador/a</p> <p>Administrativo/a EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPREDIMIENTO</p>



	Auxiliar administrativo/a recepcionista WEYLER Docente Director/a PFAE Coordinador/a PFAE Administrativo/a PFAE Docente PFAE
<b>UNIDAD DE COMUNICACIÓN Y PROMOCIÓN</b>	Coordinador/a Gestor/a de comunicación Gestor/a de Promoción de eventos Gestor/a de comercialización Técnico/a de comunicación, innovación y marketing
<b>UNIDAD DE SERVICIOS TÉCNICOS</b>	Gestor/a de Financiación Externa Técnico/a del observatorio
<b>ÁREA DE TURISMO Y COMERCIO</b>	Técnico/a de turismo Técnico/a de Promoción Económica Técnico/a gestor turismo Técnico/a de Comercio A Técnico/a de Comercio B Administrativo/a TURISMO Y COMERCIO Alumnado/a - trabajador (Animador turístico/a)
<b>UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES</b>	Secretaría de Dirección Gestor/a contable y facturación Gestor/a económico y financiero Gestor/a de expedientes de contratación, inventario y proveedores Auxiliar administrativo/a recepcionista Ordenanza/ Subalterno/a

\*No se incluye en la relación de puestos de trabajo el puesto de Director/a Gerente.

## 4.2. Descripción y análisis de la situación retributiva.

### 4.2.1. Aclaraciones conceptuales preliminares

Con carácter previo al análisis de los datos retributivos de la Entidad resulta conveniente especificar a qué nos referimos cuando hablamos de:

- a) Desigualdad, brecha salarial y discriminación salarial
- b) Discriminación salarial directa e indirecta
- c) Igualdad de retribución para trabajos de igual valor



## **Desigualdad, brecha y discriminación salarial**

Según el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016 *“El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamado diferencia o brecha salarial, alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres. Parte de esas diferencias salariales entre mujeres y hombres pueden estar fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.)”*.

Esa diferencia o brecha salarial se calcula del siguiente modo:

**Brecha** = (media retribución total anual hombres) – (media retribución total anual mujeres) x 100 / media retribución total anual hombre.

## **Discriminación salarial directa e indirecta**

El Artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las define del siguiente modo:

1. 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.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la 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.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

## **Igualdad de retribución para trabajos de igual valor**

La transparencia retributiva es un principio básico que favorece la equidad, puesto que, en principio, no hay razones para retribuir de modo diferente a dos personas proveedoras de dos trabajos diferentes cuando aportan el mismo valor



a la organización. Con arreglo a esa concepción, si dos puestos de trabajo, pese a ser diferentes aportan el mismo valor, en principio deben tener una misma retribución, lo que hace imprescindible que, con carácter previo al análisis de las prácticas retributivas deba necesariamente tener que procederse a su evaluación y valoración con objeto de poder comparar a posteriori supuestos real y efectivamente comparables.

#### **4.2.2. Valoración de los puestos de trabajo**

Tal y como establece el art. 4 del precitado Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en relación con lo establecido en el art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, 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 sean en realidad 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 que 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 el desempeño que sean relevantes en el desarrollo de la actividad.

El artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que



garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4»

La valoración de puestos de trabajo se ha establecido, según el Convenio Colectivo de la empresa:

<b>CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE</b>	
<b>CLASIFICACION PROFESIONAL</b>	<b>PUESTO DE TRABAJO</b>
<b>ÁREA DE EMPLEO, FORMACION Y EMPREDIMIENTO</b>	Coordinador/a Asesor/a de emprendedores/as y empresas Técnico/a de Formación Orientador/a Laboral Intermediador/a Administrativo/a EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO Auxiliar administrativo/a recepcionista WEYLER Docente Director/a PFAE Coordinador/a PFAE Administrativo/a PFAE Docente PFAE
<b>UNIDAD DE COMUNICACIÓN Y PROMOCIÓN</b>	Coordinador/a Gestor/a de comunicación Gestor/a de Promoción de eventos Gestor/a de comercialización Técnico/a de comunicación, innovación y marketing
<b>UNIDAD DE SERVICIOS TÉCNICOS</b>	Gestor/a de Financiación Externa Técnico/a del observatorio
<b>ÁREA DE TURISMO Y COMERCIO</b>	Técnico/a de turismo Técnico/a de Promoción Económica Técnico/a gestor turismo Técnico/a de Comercio A Técnico/a de Comercio B Administrativo/a TURISMO Y COMERCIO



	Alumnado/a - trabajador (Animador turístico/a)
<b>UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES</b>	Secretaría de Dirección Gestor/a contable y facturación Gestor/a económico y financiero Gestor/a de expedientes de contratación, inventario y proveedores Auxiliar administrativo/a recepcionista Ordenanza/ Subalterno/a

\*No se incluye en la relación de puestos de trabajo el puesto de Director/a Gerente.

Los elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo son;

1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre: a. Naturaleza de las funciones o tareas: es 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. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad. c. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad. d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo Cumplen los siguientes criterios: • **Carácter común** Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa • **Variabilidad** Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel • **Relevancia** Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo • **Gradualidad** Cada factor se divide en distintos



grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo

El objetivo principal es que las distintas valoraciones de los puestos permitan discriminar cuantitativa y cualitativamente, en relación con el nivel atribuido a cada factor.

4º) Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido.

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total, agrupando los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, obteniendo la siguiente tabla por puntos y agrupaciones:

Título del Puesto	Agrupación	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos Mujeres	Puntos Hombres	Categorización
Director/a General	Agrupación 5	473	0	1	0	473	Masculinizada
Coordinador/a	Agrupación 4	341	0	1	0	341	Masculinizada
Asesor/a de emprendedores y empresas	Agrupación 4	332	1	1	332	332	Equilibrada
Orientador/a Laboral	Agrupación 4	332	1	1	332	332	Equilibrada
Técnico/a de Formación	Agrupación 4	332	3	0	997	0	Feminizada
Intermediador/a	Agrupación 4	332	1	1	332	332	Equilibrada
Administrativo/a EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	Agrupación 1	169	1	0	169	0	Feminizada
Auxiliar administrativo recepcionista TENA ARTIGAS	Agrupación 1	136	1	0	136	0	Feminizada
Coordinador/a	Agrupación 4	341	0	1	0	341	Masculinizada
Técnico/a de turismo	Agrupación 4	332	3	0	997	0	Feminizada
Técnico/a de Promoción Económica	Agrupación 4	332	0	1	0	332	Masculinizada
Técnico/a gestor turismo	Agrupación 3	291	1	0	291	0	Feminizada
Técnico/a de Comercio A	Agrupación 4	332	0	2	0	664	Masculinizada
Técnico/a de Comercio B	Agrupación 3	291	1	0	291	0	Feminizada
Administrativo/a TURISMO Y COMERCIO	Agrupación 1	169	1	0	169	0	Feminizada
Gestor/a de comunicación	Agrupación 4	332	0	2	0	664	Masculinizada
Técnico/a de comunicación, innovación y marketing	Agrupación 4	332	0	1	0	332	Masculinizada
Gestor/a de Promoción de eventos	Agrupación 4	332	2	0	664	0	Feminizada
Gestor/a de comercialización	Agrupación 4	332	1	0	332	0	Feminizada
Gestor/a de Financiación Externa	Agrupación 4	332	1	0	332	0	Feminizada
Técnico/a del observatorio	Agrupación 4	332	0	1	0	332	Masculinizada
Secretaría de Dirección	Agrupación 2	208	1	0	208	0	Feminizada
Gestor/a contable y facturación	Agrupación 4	332	1	0	332	0	Feminizada
Gestor/a económico y financiero	Agrupación 4	332	3	0	997	0	Feminizada
Gestor/a de expedientes de contratación, inventario y proveedores	Agrupación 4	332	0	1	0	332	Masculinizada
Auxiliar administrativo recepcionista WEYLER	Agrupación 1	136	1	0	136	0	Feminizada
Ordenanza/ Subalterno/a	Agrupación 1	62	0	1	0	62	Masculinizada
Docente	Agrupación 3	291	4	0	1163	0	Feminizada
Director/a PFAE	Agrupación 4	332	1	0	332	0	Feminizada
Coordinador/a PFAE	Agrupación 4	332	1	0	332	0	Feminizada
Administrativo/a PFAE	Agrupación 1	169	0	1	0	169	Masculinizada
Alumnado/a - trabajador (Animador turístico/a)	Agrupación 1	133	9	6	1195	797	Equilibrada
Docente PFAE	Agrupación 3	291	1	1	291	291	Equilibrada

Se comprueba, a medio de los datos obtenidos y el resultado de las tablas generadas por la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, publicada por el Ministerio de Igualdad, que se ha llevado a cabo la tarea de agrupar los trabajos de igual valor masculinizados y feminizados con objeto de determinar si reciben una retribución igual.

**Agrupaciones**

- Agrupación 5
- Agrupación 4

**Puesto + Puntos**

- Director/a General(473)
- Coordinador/a (341)
- Asesor/a de emprendedores y empresas(332)
- Orientador/a Laboral(332)
- Técnico/a de Formación(332)
- Intermediador/a(332)
- Coordinador/a(341)
- Técnico/a de turismo(332)
- Técnico/a de Promoción Económica(332)
- Técnico/a de Comercio A(332)
- Gestor/a de comunicación(332)
- Técnico/a de comunicación, innovación y marketing(332)
- Gestor/a de Promoción de eventos(332)
- Gestor/a de comercialización(332)
- Gestor/a de Financiación Externa(332)
- Técnico/a del observatorio(332)
- Gestor/a contable y facturación(332)
- Gestor/a económico y financiero(332)
- Gestor/a de expedientes de contratación, inventario y proveedores(332)
- Director/a PFAE(332)
- Coordinador/a PFAE(332)
- Técnico/a gestor turismo(291)
- Técnico/a de Comercio B(291)
- Docente(291)
- Docente PFAE(291)
- Secretaría de Dirección(208)
- Ordenanza/ Subalterno/a(62)
- Administrativo/a PFAE(169)
- Administrativo/a EMPLEO, FORMACIÓN Y EMPRENDIMIENTO(169)
- Administrativo/a TURISMO Y COMERCIO(169)
- Alumnado/a - trabajador (Animador turístico/a)(133)
- Auxiliar administrativo recepcionista TENA ARTIGAS(136)
- Auxiliar administrativo recepcionista WEYLER(136)

- Agrupación 3

- Agrupación 2

- Agrupación 1



#### 4.2.3. Descripción y análisis del sistema retributivo.

El Convenio Colectivo aplicable para la empresa Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.L.U., es el de Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.L.U.

El Convenio Colectivo de aplicación, establece elementos retributivos, que reflejan exactamente el sistema retributivo obtenido del registro.

Puesto que se trata de comparar retribuciones, el primer paso consiste en garantizar que dichas retribuciones sean efectivamente comparables. Para ello, debe partirse de la denominada **retribución normalizada**, que es aquella que la persona obtendría durante todo el periodo de referencia si cumpliera todas las siguientes condiciones:

- Ha estado contratada de principio a fin (todo el año).
- Su contrato es a tiempo completo.
- No ha permanecido ningún día en situación de baja laboral.
- No ha reducido su jornada laboral.

Se aplicará el Criterio de equiparación, como sigue:

**A.** Se aplicará la **normalización**, a través de la transformación de las cantidades de manera que resulten comparables atendiendo al criterio de porcentaje de jornada. Las cantidades a considerar serán para el caso de jornada completa. En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa (por contrato, y/o por reducción de jornada), las retribuciones se aumentarán proporcionalmente hasta jornada completa.

**B.** Se realizará la **anualización** de las retribuciones percibidas en períodos inferiores al año.



## IMPORTE EQUIPARADOS MEDIANA. SEGÚN VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO																																						
Razón Social: SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE																																						
PERIODO DE REFERENCIA: 01-01-23 fecha inicio 31-12-23 fecha fin																																						
NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).																																						
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	CPT	PRO	ANT	COORD INACIO N	#REF!	CIT	Diferen cia salarial	SEGUR O MEDIC	Comple mento senten	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	DIETAS	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq	
<b>TOTAL</b>						20%	4%	21%				0%																										
Hombre	24	24	0	13	0	13	19.219	3.802	6.406	0	0	0	691	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	40	40	0	20	0	20	15.368	3.653	5.090	0	0	0	691	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>ESCALA 01</b>						0%		0%				0%																										
Hombre	8	8	0	7	0	7	8.997	0	1.499	0	0	0	691	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	13	13	0	10	0	10	8.997	0	1.499	0	0	0	691	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>						0		0				0																										
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1	0	0	0	0	14.445	8.021	4.815	3.212	0	0	486	504	1.054	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>ESCALA 03</b>						17%		34%				23%																										
Hombre	3	3	0	2	0	2	17.664	3.510	5.888	0	0	0	439	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	9	9	0	6	0	6	14.642	2.328	4.718	0	0	0	340	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 04</b>						0%		8%				0%																										
Hombre	11	11	0	2	0	2	20.774	8.936	6.925	3.548	0	0	1.024	216	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	17	17	0	4	0	4	20.774	8.259	6.925	3.519	0	0	1.024	216	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>ESCALA 05</b>						100%		100%				100%																										
Hombre	2	2	0	2	0	2	62.224	0	10.371	0	0	0	353	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Cód. Validación: 3KAGYXC39J3W3DHG9SFDKJ9E  
Verificación: <https://sociedad-desarrollo.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 32 de 57



No se ha emitido informe que justifique la diferencia salarial a la que hace referencia el art. 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en al menos, un 25%, dado que no existen diferencias que sean superiores a ese porcentaje.

## 5. Plan de actuación.

El plan de actuación se llevará a cabo con los siguientes objetivos generales:

Conseguir que el sistema retributivo de la Entidad asuma los valores y características que garanticen los derechos retributivos de mujeres y hombres que conforman su plantilla:

- Universalidad
- Proporcionalidad
- Publicidad
- Análisis diferencial de impacto
- Información estadística desagregada
- Transparencia
- **Universalidad**

El sistema retributivo deberá ser aplicable a todos los miembros de la Entidad. La universalidad proporciona un marco estable en la relación laboral que disminuye las arbitrariedades y, en el caso de las mujeres, aumenta su motivación al saber que todas las personas se rigen por las mismas reglas en lo relativo a retribución.

- **Proporcionalidad**

El sistema retributivo establecerá una proporcionalidad entre el valor aportado por cada persona y la retribución percibida.

La proporcionalidad, hace que la retribución se alinee con la aportación de valor, y así se comparta un principio de equidad.

- **Publicidad**

El sistema retributivo deberá ser conocido por todos los miembros de la Entidad. La transparencia elimina las interpretaciones particulares. Un sistema



retributivo transparente aumenta la confianza de las personas en la Organización y, en el caso de las mujeres, incrementa su motivación al saber que en la determinación de su retribución sólo influyen factores conocidos, reduciendo la arbitrariedad.

- **Análisis diferencial de impacto.**

Cualquier decisión en relación con el sistema retributivo y, muy en particular, con la asignación de cuantías, debe estar acompañada de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendría en mujeres y hombres, de modo separado. Estos análisis permiten identificar, antes de validar las decisiones, si éstas tienen un impacto diferencial por sexo y, en caso afirmativo, cuestionarse si responde a una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

- **Información estadística desagregada**

La Entidad debe disponer de información y análisis estadísticos periódicos (anuales) de las retribuciones reales, desagregados por conceptos retributivos y puestos. En particular, debe controlar las diferencias retributivas en los casos que suelen afectar negativamente a las mujeres, conforme revelan numerosos estudios, incidiendo en complementos, variables, o tipologías de contratos a tiempo parcial frente a tiempo completo.

- **Transparencia**

En el sistema retributivo al que hemos hecho referencia durante todo el informe, los datos son los que son; hay total transparencia con los datos económicos que tenemos ahora mismo en la mercantil y que son los resultados obtenidos en la auditoría salarial.

Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.L.U., dentro del correcto control que le compete, se asegurará que anualmente se realice un registro retributivo que analice los campos estudiados en la meritada Auditoría Salarial, que como sabemos, toma sus datos desde el correspondiente registro retributivo al que nos referimos.

Igualmente se llevarán a cabo objetivos específicos correspondiente a la materia en cuanto a clasificación profesional y condiciones de trabajo se refieren:



### Medidas de la auditoria retributiva

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES COMO SE VA A EJECUTAR	EFECTO PERSEGUIDO POR LA MEDIDA	INDICADORES MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE SU APLICACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	CRONOGRAMA
Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	AUDITORÍA RETRIBUTIVA	INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	Responsable de Recursos Humanos	Departamento de Recursos Humanos	Anual
La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	AUDITORÍA RETRIBUTIVA	INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos	Responsable de Recursos Humanos	Departamento de Recursos Humanos	Anual
Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.	AUDITORÍA RETRIBUTIVA	INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	Denominaciones neutras	Responsable de Recursos Humanos	Departamento de Recursos Humanos	4 años
Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	AUDITORÍA RETRIBUTIVA	INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	Informe explicativo. Nº de personas afectadas	Responsable de Recursos Humanos	Departamento de Recursos Humanos	Anual



## Condiciones de trabajo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES COMO SE VA A EJECUTAR	EFEECTO PERSEGUIDO POR LA MEDIDA	INDICADORES MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE SU APLICACIÓN	PERSONAS DESTINATARIAS	CRONOGRAMA
Revisar los salarios por sexo y grupo profesional para detectar posibles diferencias por razón de sexo.	Realizar un estudio salarial que ayude a identificar posibles desigualdades salariales. Aplicar las medidas correctoras pertinentes	Estudio salarial realizado. Acciones correctoras emprendidas	Informe del estudio salarial.  Informe de acciones correctoras emprendidas	Responsable de Recursos Humanos	Departamento de Recursos Humanos	Durante toda la vigencia del plan
Realizar una auditoría laboral	Auditoría laboral	Informe auditoría	Informe auditoría	Responsable de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.	Departamento de Recursos Humanos y al departamento de Comisión de Igualdad	Tras el desarrollo reglamentario y se conozca el alcance se realizará el encargo

### 6. Mecanismo de seguimiento y evaluación, y órgano responsable del seguimiento de las medidas.

El mecanismo de seguimiento y evaluación, y el órgano responsable del seguimiento de las medidas coincide con el que se ha establecido en el Plan de Igualdad.

### 7. Vigencia.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, según ha acordado la comisión negociadora. (artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).

## 7. Objetivos del Plan de Igualdad

Si se considera el **Plan de Igualdad** como un elemento estratégico en la organización, de mejora de la gestión y eficiencia organizativa, se consigue que se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura de la entidad y su responsabilidad social, la cual, incorporada de forma permanente en la gestión del capital humano de la entidad garantizará, de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.

Bajo este prisma, los **objetivos generales** que se establecen este plan son:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las fases de captación, selección, contratación, desarrollo profesional, formación y retribución.
- Consolidar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumido por la organización.
- Integrar plenamente la perspectiva de género en todas las fases de la gestión de los recursos humanos de la organización.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de las personas trabajadoras.
- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de PRL, al objeto de adaptarlas a las necesidades de las personas trabajadoras.
- Favorecer, en términos de igualdad, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- **En relación a los planes de igualdad negociados con posterioridad a la entrada en vigor de 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, (artículo 55.3) que en su elaboración se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans. En este sentido, las medidas contempladas en el presente plan se aplicarán también a las mujeres trans, en cumplimiento de lo dispuesto en la citada ley, garantizando su inclusión y la igualdad de trato y oportunidades en el entorno laboral.**

Y los **objetivos específicos** son los siguientes:

- Aplicar un uso inclusivo del lenguaje (uso de lenguaje no sexista).
- Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección.
- Actualizar la valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Garantizar que la empresa instaure la auditoría salarial de manera anual.
- Consolidar la cultura organizativa en materia de igualdad, especialmente en términos de conciliación y corresponsabilidad.
- Informar, sensibilizar y formar en materia de igualdad a todo el personal.
- Promover una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales.
- Fomentar la realización de acciones formativas en materia de igualdad.

## 8. Medidas de Igualdad

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad ha de tener coherencia interna y por eso nuestro Plan de Igualdad 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 género

Para responder a este criterio, las medidas propuestas (Plan de Igualdad) se estructura en:

\* **OBJETIVOS GENERALES.**

\* **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

\* **INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO.**

\* **MEDIDAS.**

\* **PERSONAS RESPONSABLES.**

\* **PLAZOS DE EJECUCIÓN O CRONOGRAMA.**

Para conseguir los objetivos generales se trabajará en las siguientes áreas de trabajo:

1. Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa.

2. La comunicación en la empresa y lenguaje no sexista.
3. Proceso de selección y contratación.
4. Clasificación profesional.
5. Formación.
6. Promoción profesional.
7. Condiciones de trabajo.
8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
9. Infrarrepresentación femenina.
10. Retribuciones.
11. Prevención del acoso sexual y por razón de género.
12. La comunicación en la empresa y lenguaje no sexista.
13. Riesgos Laborales y Salud Laboral, con perspectiva de género.

CULTURA DE LA EMPRESA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

OBJETIVO GENERAL:

1.- Incorporar los valores de igualdad de género en la política de la empresa, incluida la totalidad de la plantilla.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES COMO SE VA A EJECUTAR	EFECTO PERSEGUIDO POR LA MEDIDA	INDICADORES MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE SU APLICACIÓN	CRONOGRAMA
Comunicar los nuevos valores en materia de igualdad de género a la plantilla	Publicar en el portal del empleado: Comunicado a toda la plantilla de los nuevos valores en materia de igualdad.	Comunicado enviado con los valores en igualdad	Número de comunicados enviados	RRHH O GYDP.	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1 er semestre. revisión o actualización 2028. 1 er semestre. revisión o actualización
D Poner en conocimiento de la plantilla de la empresa quienes son los miembros de la Comisión de Igualdad.	Comunicado a toda la plantilla sobre los miembros integrantes de la Comisión de Igualdad	Comunicación realizada	Número de comunicados enviados	RRHH O GYDP.	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1 er semestre. revisión o actualización 2028. 1 er semestre. revisión o actualización
Facilitar una dirección de correo electrónico a la plantilla para que puedan hacerles llegar dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el Plan de Igualdad.	Facilitar el correo electrónico de la Comisión de Igualdad a toda la plantilla	Comunicación realizada	Número de comunicados enviados	RRHH O GYDP y comisión de seguimiento.	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1 er semestre. revisión o actualización 2028. 1 er semestre. revisión o actualización

Cód. Validación: 3KAGYXC39J3W3DHG9SDFDKJ9H  
 Verificación: <https://sociedad-desarrollo.sedelectronica.es/>  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 40 de 57



Asumir el compromiso de darle solución a las problemáticas relacionadas con la igualdad planteadas por la plantilla	Convocar a la Comisión de Igualdad para su tratamiento	Estudiar las quejas, comentarios, sugerencias planteadas por la plantilla	Número de quejas, sugerencias, comentarios enviados	RRHH O GYDP y comisión de seguimiento.	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1 er semestre. revisión o actualización 2028. 1 er semestre. revisión o actualización
Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad.	Comunicado a toda la plantilla sobre el texto íntegro del Plan de Igualdad.	Ejemplares editados	Número de ejemplares editados y difundidos.	RRHH O GYDP.	2025. 1º semestre. comunicación (dar a conocer Plan de Igualdad) 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1 er semestre. revisión o actualización 2028. 1 er semestre. revisión o actualización

**LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA Y LENGUAJE NO SEXISTA.**

**OBJETIVO GENERAL:**

- 1.- Mejorar la comunicación de los aspectos relacionados con la igualdad en la empresa.
- 2.- Elaborar, aplicar, comunicar e implantar una guía con el Protocolo de comunicación incluyente con el fin de asegurar la igualdad de género en las comunicaciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES COMO SE VA A EJECUTAR	EFEECTO PERSEGUIDO POR LA MEDIDA	INDICADORES MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	CRONOGRAMA
Informar a los/as nuevos empleados/as y alumnado en prácticas sobre la política de igualdad en la empresa	Normativa interna. Entregar al personal	Normativa interna.	Número dossier de normativa interna entregados sobre el número de incorporaciones a la empresa	RRHH O GYDP.	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización



Cód. Validación: 3KAGYXC39J3W...  
 Verificación: https://sociedad-desarrollo.santa-cruz-de-tenerife.es/verificar-documento  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 41 de 57

					2027. 1 er semestre. revisión o actualización  2028. 1 er semestre. revisión o actualización
RR Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (normativa interna, tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.	Revisar comunicaciones internas	Lenguaje utilizado NO sexista	N.º de comunicados, mensajes, etc. revisados. N.º de comunicados, mensajes, etc. corregidos, en caso de detectarse utilización sexista	RRHH O GYDP.	2026 1º semestre. revisión o actualización.  2027 1º semestre. revisión o actualización  2028. 1 er semestre. revisión o actualización
Re Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos, eventos, etc.), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Revisar comunicaciones internas	La comunicación externa se realiza en términos NO sexista	N.º de canales revisados/n.º total de canales. N de comunicados, mensajes, etc. corregidos, en caso de detectarse utilización sexista	Comisión de Igualdad  Público Gestiona   Página 42 de 57	2026 1º semestre. revisión o actualización.  2027 1º semestre. revisión o actualización  2028. 1 er semestre. revisión o actualización
Establecer los canales a través de los cuales la plantilla pueda presentar sus propuestas y observaciones sobre los temas relacionados con la Igualdad.	Destinar e-mail específico para comunicados y sugerencia en materia de igualdad	Implementación e-mail específico para comunicados y sugerencia en materia de igualdad	Número de sugerencias recibidas  Número de comunicados enviados  Número de buzones/canales instalados	Comisión de Igualdad  Cód. Validación: 3KAGYXC39J3W3DHG9SZFDKJ9E Verificación: <a href="https://sociedad-desarrollo.sedelectronica.es/">https://sociedad-desarrollo.sedelectronica.es/</a> Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona	2025. 1º semestre. abrir el canal para comunicados de la plantilla a la comisión  2026. 1º semestre. revisión o actualización  2027. 1 er semestre. revisión o actualización  2028. 1 er semestre. revisión o actualización



**POLÍTICAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.**

**OBJETIVO GENERAL:**

- 1.- Garantizar una real igualdad de acceso y oportunidades entre los géneros en los procesos de selección.
- 2.- Establecer pautas que garanticen la participación de las personas candidatas en igualdad de condiciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES COMO SE VA A EJECUTAR	EFECTO PERSEGUIDO POR LA MEDIDA	INDICADORES MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE SU APLICACIÓN	CRONOGRAMA
Asegurar la total objetividad en los procesos de selección.	Incluir en el procedimiento de selección, la perspectiva de género	Procedimiento de selección revisado. Información sobre el contenido del protocolo de selección enviada a los jefes de departamento.	El procedimiento de selección revisado incorporado en el funcionamiento del Departamento de GYDP.  • Número de procesos de selección realizados y resultado de contratación por género.	RRHH O GYDP.	2025. 1º semestre. revisión 0 actualización.  2026. 1º semestre. revisión 0 actualización  2027. 1 er semestre. revisión 0 actualización  2028. 1 er semestre. revisión 0 actualización
Buscar, en la medida de los posible, la distribución por género en todos los departamentos de la empresa.	Adoptar medidas de acción positiva de forma paralela en las incorporaciones, siempre y cuando haya condiciones equivalentes de idoneidad y competencia entre los posibles candidatos/as.	Incorporaciones de hombres y mujeres. Instrucciones incluidas en el procedimiento de selección.	Procesos de selección en los que se han aplicado las medidas de acción positiva % relativo de hombres y mujeres en los distintos departamentos.	RRHH O GYDP.	2026. 1º semestre. revisión 0 actualización  2027. 1 er semestre. revisión 0 actualización  2028. 1 er semestre. revisión 0 actualización
Asegurar la igualdad de acceso de todas las personas a los puestos de trabajo, desagregados por género.	Verificar la comunicación de los puestos vacantes a la plantilla	Comunicado enviado de las vacantes en la empresa a toda la plantilla	N.º de comunicados de vacantes respecto al N.º de vacantes que ha habido por año en la empresa.	RRHH O GYDP y Comisión de Igualdad	2025. 1º semestre. revisión 0 actualización.  2026. 1º semestre. revisión 0

Cód. Validación: 3K4FGYXC39J3W3DHG9SZFDKJ9E  
 Verificación: <https://socioad-desarrollo.sedelectronica.es/>  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 43 de 57



					actualización 2027. 1 er semestre. revisión 0 actualización 2028. 1 er semestre. revisión 0 actualización
Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento, para búsqueda de incorporación del grupo infrarrepresentado para la cobertura de puestos.	Equilibrar el género en aquellos departamentos masculinizados.	Informe a la Comisión de Igualdad.	Fuentes de reclutamiento utilizadas e incorporadas.	RRHH O GYDP.	2025. 1º semestre. revisión 0 actualización. 2026. 1º semestre. revisión 0 actualización 2027. 1 er semestre. revisión 0 actualización 2028. 1 er semestre. revisión 0 actualización
Garantizar que las personas en plantilla con contratos a tiempo parcial tienen el dcho. preferente a vacantes que sean a tiempo completo, siempre que cumplan con los requisitos del puesto. En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se adoptarán medidas de acción positiva favorable al grupo infrarrepresentado.	Adoptar medidas internas de acción positiva en la ampliación de jornadas.	Informe a la Comisión de Igualdad.	N.º de actuaciones	RRHH O GYDP.	2025. 1º semestre. revisión 0 actualización. 2026. 1º semestre. revisión 0 actualización 2027. 1 er semestre. revisión 0 actualización 2028. 1 er semestre. revisión 0 actualización

Cód. Validación: 3KAGYXC39J3W3DHG9SZFDKJ9E  
 Verificación: <https://sociedad-desarrollo.sedelectronica.es/>  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 44 de 57



**FORMACIÓN.**

**OBJETIVO GENERAL:**

- 1.- Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre géneros y el acceso a la formación sin discriminación entre géneros.
- 2.- Realizar el Plan de Formación anual asegurando el mantenimiento de los horarios de impartición dentro de la jornada laboral (salvo excepciones que son compensadas: por cada hora de formación fuera del horario laboral, hora de compensación) y teniendo en cuenta las circunstancias de conciliación de la plantilla.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES COMO SE VA A EJECUTAR	EFEECTO PERSEGUIDO POR LA MEDIDA	INDICADORES MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE SU APLICACIÓN	CRONOGRAMA
Elaboración anual del Plan de Formación considerando la componente de género.	Elaboración anual del Plan de Formación considerando la perspectiva de género	Plan de formación elaborado.	Número de formaciones con componente de género dentro de los planes anuales.	RRHH O GYDP	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1º semestre. revisión o actualización 2028. 1º semestre. revisión o actualización
Las formaciones obligatorias se realizarán dentro de la jornada laboral, siempre ajustándose a los turnos horarios de cada servicio.	Acciones formativas realizadas dentro de la jornada laboral.	Acciones formativas realizadas dentro de la jornada laboral.	Acciones formativas realizadas dentro de la jornada laboral/acciones formativas obligatorias totales	RRHH O GYDP	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1º semestre. revisión o actualización 2028. 1º semestre. revisión o actualización
Garantizar que el plan de formación incluya formación básica, progresiva y permanente en materia de Igualdad de Género.	1.- Acordar con la comisión de seguimiento del PI, un calendario de formación en igualdad de género de manera que la formación sea progresiva y permanente, así como procurar la Formación escalonada a toda la plantilla en igualdad de trato y oportunidades. Dicha formación deberá de realizarse de igual forma a mandos intermedios.	Realizar formación buscando la igualdad efectiva.	Porcentaje de la plantilla que sigue la formación específica.	RRHH O GYDP	2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1º semestre. revisión o actualización 2028. 1º semestre. revisión o actualización

Página 45 de 57

Cód. Validación: 3KAGYXC39J3W3DH0C8S2F0KJ9E  
Verificación: <https://sociedad-desarrollo.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente



Formar a la plantilla sobre materia de acoso sexual y/o por razón de género.	Formación PRL Acoso realizada.	Sensibilizar a la plantilla y a la dirección a través de formación en prevención del acoso.	Número de personas formadas	RRHH O GYDP	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1º semestre. revisión o actualización 2028. 1º semestre. revisión o actualización
Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y / o por razón de género en todos los ámbitos de la empresa.	1.-Formar a la gerencia y mandos Intermedios sobre la prevención del acoso sexual y por razón de género y la importancia de su labor en este tema. 2.- Realizar acciones formativas para la prevención del acoso sexual y por razón de género y/o de orientación sexual a toda la plantilla. 3.-Incluir una formación sobre la prevención del acoso sexual y por razón de género, orientación sexual e identidad de género a toda la plantilla.	Sensibilizar al colectivo al que va dirigido, a través de formación en prevención del acoso.	Número de personas formadas	RRHH O GYDP	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1º semestre. revisión o actualización 2028. 1º semestre. revisión o actualización

Cód. Validación: 3KAGYXC39J3W3DHG9SZFDKJ9E  
Verificación: <https://sociedad-desarrollo.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 46 de 57



**PROMOCIÓN.**

**OBJETIVO GENERAL:**

1.- Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre géneros y el acceso a la formación sin discriminación entre géneros.

2.- Elaborar planes de carrera que potencien la formación complementaria de mujeres para su promoción a puestos de departamentos masculinizados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES COMO SE VA A EJECUTAR	EFECTO PERSEGUIDO POR LA MEDIDA	INDICADORES MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE SU APLICACIÓN	CRONOGRAMA
Revisar los procesos de promoción para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Revisar el procedimiento de promoción.	Procedimiento de promoción revisada	Revisión del procedimiento de promoción.	RRHH O GYDP	2027. 2º semestre. revisión o actualización
Informar con transparencia a la plantilla de las vacantes para la promoción haciéndolas públicas y accesibles, incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante por los medios de comunicación habituales y/o los que se creen a futuro.	Publicar vacantes internas.	Vacantes cubiertas con candidato/as interno/as	N.º Vacantes publicadas/N.º de procesos cerrados con candidato/as internos.	RRHH O GYDP Público Gestiona   Página 47 de 57	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1º semestre. revisión o actualización 2028. 1º semestre. revisión o actualización
Informar a la persona candidata interna presentada y no seleccionada para una vacante, los motivos de rechazo para promocionar, orientándole sobre sus áreas de mejora, puntos fuertes y posibilidades de desarrollo.	Feed-back personas no seleccionadas.	Feed-back personas no seleccionadas	Feed-back personas no seleccionadas.	RRHH O GYDP	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1º semestre. revisión o actualización 2028. 1º semestre. revisión o actualización
Facilitar la promoción interna, sobre los procesos de selección externa, desde una perspectiva del género.	Desarrollar un procedimiento de promoción desde la perspectiva del género. Se deberá de informar a toda la plantilla cuando surja un vacante para que tanto mujeres como	Hacer efectiva la promoción teniendo en cuenta la perspectiva de género.	Registro de personas promocionadas por puesto y género.	RRHH O GYDP	2025. 1º semestre. revisión o actualización.

Cód. Validación: 3KAW3W3DHDG9SFDKJ9E  
Verificación: <https://sede.sociedad-desarrollo.sedelectronica.es/Documentos/3KAW3W3DHDG9SFDKJ9E>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 47 de 57



	hombres tengan las mismas oportunidades de presentar su candidatura, informándose específicamente a las personas de la RLPT de las vacantes que existan.				2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1 er semestre. revisión o actualización 2028. 1 er semestre. revisión o actualización
--	--	--	--	--	---

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

**OBJETIVO GENERAL:**

1.- Realizar una valoración de los puestos de trabajo objetiva para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre géneros.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES COMO SE VA A EJECUTAR	EFECTO PERSEGUIDO POR LA MEDIDA	INDICADORES MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE SU APLICACIÓN	CRONOGRAMA
Realizar un seguimiento de evaluación de los puestos de trabajo de nueva creación objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre géneros.	Herramienta de valoración de puestos.	Informe de las puntuaciones de los nuevos puestos de trabajo. Integración dentro de organización.	Nº puntuación de la valoración de los nuevos puestos de trabajo. Integración dentro del organigrama de la organización.	RRHH O GYD	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1 er semestre. revisión o actualización 2028. 1 er semestre. revisión o actualización
Los factores de cada uno de los puestos de trabajo de nueva creación se ajustarán bajo un sistema objetivo.	Herramienta de valoración de puestos.	Informe de las puntuaciones de los nuevos puestos de trabajo. Integración dentro de organización.	Nº puntuación de la valoración de los nuevos puestos de trabajo. Integración dentro del organigrama de la organización.	RRHH O GYD	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1 er semestre. revisión o actualización 2028. 1 er semestre. revisión o actualización

Cód. Validación: 3KAGYXC39J3W3DHG9SZ0K49E  
Verificación: https://sociedad-desarrollo.sedelectronica.es/  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | P. 48 de 57



Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.	Revisión puestos de trabajo	Denominación puestos de trabajo con términos neutros		RRHH O GYDP	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1º semestre. revisión o actualización 2028. 1º semestre. revisión o actualización
--	-----------------------------	--	--	-------------	---

**CONDICIONES DE TRABAJO.**

**OBJETIVO GENERAL:**

1.-Revisar la política salarial de la empresa asegurando así una real equidad entre géneros.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES COMO SE VA A EJECUTAR	EFECTO PERSEGUIDO POR LA MEDIDA	INDICADORES MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE SU APLICACIÓN	CRONOGRAMA
Revisar los salarios por género y grupo profesional para detectar posibles diferencias por razón de género.	REGISTRO RETRIBUTIVO. que ayude a identificar posibles desigualdades salariales. Aplicar las medidas correctoras pertinentes	Estudio salarial realizado. Acciones correctoras emprendidas	Informe del estudio salarial.  Informe de acciones correctoras emprendidas	RRHH O GYDP	2025. 1º semestre. creación.  2027. 1º semestre. revisión o actualización  2028. 2º semestre. revisión o actualización
Mantener una base de datos desagregada por género que contemple las condiciones laborales.	1.- Crear un base de datos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y categoría profesional, jornada etc.  2.- Crear una base de datos relativa a la distribución de hombres y mujeres según los contratos emitidos anualmente.  3.- Crear una base de datos, desagregada por género, en lo relativo al N.º de contratos temporales que se transforman en indefinidos.	Conocer estadísticamente las condiciones laborales divididas por género.	número de informes realizados partiendo de la base de datos actualizada.	RRHH O GYDP	2025. 1º semestre. creación  2026. 2º semestre. revisión o actualización  2027. 2º semestre. revisión o actualización  2028. 2º semestre. revisión o actualización

Cód. Validación: 3KAGYXC39J3W3DHG9SZFDC4E  
Verificación: <https://sociedad-desarrollo.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | IP: 192.168.1.49



--	--	--	--	--	--

**INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.**

**OBJETIVO GENERAL:**

**1.- Conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías en las que estén infrarrepresentadas.**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES COMO SE VA A EJECUTAR	EFECTO PERSEGUIDO POR LA MEDIDA	INDICADORES MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE SU APLICACIÓN	CRONOGRAMA
Realizar un seguimiento anual de promociones desagregadas por género indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y destino, modalidad de contrato, jornada.	Realización de Estadísticas para elaboración de informe.	Revisión de resultados por parte de la Comisión de Igualdad y propuestas de mejora.	N.º de personas promocionadas en los distintos grupos profesionales desagregadas por género.	RRHH O GYDP y Comisión de seguimiento.	2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1 er semestre. revisión o actualización 2028. 1 er semestre. revisión o actualización
Realizar un seguimiento anual de incorporaciones desagregadas por género indicando grupo profesional y puesto cubierto, modalidad de contrato, jornada.	Realización de Estadísticas para elaboración de informe.	Revisión de resultados por parte de la Comisión de Igualdad y propuestas de mejora.	N.º de personas incorporadas en los distintos grupos profesionales desagregadas por género.	RRHH O GYDP y Comisión de seguimiento.	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1 er semestre. revisión o actualización 2028. 1 er semestre. revisión o actualización

Cód. Validación: 3KAGYKC39J3W3DHG9SZFDKJ9E  
 Verificación: https://socioad-desarrollo.sedelectronica.es/  
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma  
 de 57  
 Publico Gestiona | Página 5



**RETRIBUCIONES/REGISTRO RETRIBUTIVO.**

**OBJETIVO GENERAL:**

1.- Garantizar la igualdad retributiva según el Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES COMO SE VA A EJECUTAR	EFFECTO PERSEGUIDO POR LA MEDIDA	INDICADORES MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE SU APLICACIÓN	CRONOGRAMA
Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción	Registro retributivo	Igualdad retributiva	Estudio salarial para detectar la posible brecha salarial superior al 20%.	RRHH O GYDP	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1º semestre. revisión o actualización 2028. 1º semestre. revisión o actualización
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando los criterios de los complementos salariales variables.	Registro retributivo.	Garantizar la igualdad retributiva	Análisis de los conceptos salariales.	RRHH O GYDP	2025. 1º semestre. revisión o actualización. 2027. 2º semestre. revisión o actualización (el convenio colectivo tiene vigencia de 4 años y no contempla cambios)

Cód. Validación: 3KAGYXC39J3W3DHG9SZFDKJ9E  
Verificación: <https://sociedad-desarrollo.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 51 de 57



**PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABOR**

**OBJETIVO GENERAL:**

1.- Vigilar para que en la empresa haya un ambiente de trabajo de respeto entre los compañeros/as y prevenir el posible acoso.

2.- Difundir el "Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género".

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES COMO SE VA A EJECUTAR	EFECTO PERSEGUIDO POR LA MEDIDA	INDICADORES MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE SU APLICACIÓN	CRONOGRAMA
Formar a la plantilla sobre materia de acoso	Formación Acoso realizada. Charlas presenciales.	Sensibilizar a la plantilla y a la dirección a través de formación en prevención del acoso.	Número de personas formadas	RRHH O GYDP	2025. 2º semestre. revisión o actualización. 2026. 2º semestre. revisión o actualización 2027. 2º semestre. revisión o actualización 2028. 2º semestre. revisión o actualización
Revisar el Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Género anualmente, para comprobar que el mismo se encuentra actualizado y ajustado legalmente a normativa.	Revisión de la normativa reguladora y la posible modificación de su contenido.	Mantener actualizado el Protocolo de acoso Sexual y por Razón de Género según la normativa vigente.	Que el protocolo este actualizado.	RRHH O GYDP	2026. 1º semestre. revisión o actualización. 2027. 1º semestre. revisión o actualización 2028. 1º semestre. revisión o actualización
Promover la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de género.	Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de género a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	Sensibilizar a la plantilla y a la dirección sobre la materia	Número de personas informadas	RRHH O GYDP	2025. 1º semestre. lanzamiento 2026. 1º semestre. revisión o actualización 2027. 1º semestre. revisión o actualización 2028. 1º semestre. revisión o actualización

Cód. Validación: 3KAGYXC39J3W3DHG9SZFDKJ9E  
Verificación: <https://sociedad-desarrollo.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 52 de 57





Prevencción de riesgos laborales con perspectiva de género	Solicitar adaptación al servicio de prevención ajeno de la empresa.	Informe del servicio de prevención ajeno.	número de informes del servicio de prevención Equipos informáticos y tecnológicos	RRHH O GYDP, Servicio de PRL, comisión de seguimiento.	2025. 2º semestre. revisión o actualización. 2026. 2º semestre. revisión o actualización 2027. 2º semestre. revisión o actualización 2028. 2º semestre. revisión o actualización
--	---	---	--	--	---

Cód. Validación: 3KAGYXC39J3W3DHG9SZFDKJ9E  
Verificación: <https://sociedad-desarrollo.sedelectronica.es/>  
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 54 de 57



## 9. Seguimiento y revisión del Plan de Igualdad

El presente **Plan de Igualdad** tendrá una vigencia de **4 años**, incluyendo el período **2025-2029**, con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados previamente. Para garantizar la inexistencia de desviaciones respecto a los mismos, cada medida plantea indicadores de seguimiento que ayudarán a tal fin, así como a revisar el Plan en caso de ser necesario dentro del período prefijado.

Para ello, la **Comisión de Seguimiento**, realizará evaluaciones periódicas anuales que permitan verificar la adecuada implantación del Plan.

Dicha Comisión ser constituirá en un plazo máximo de **tres meses** desde la firma del Plan, componiéndose de manera paritaria de un máximo de **6 representantes**, **3** por parte de las personas trabajadoras y 3 por parte de la empresa. La composición de la Comisión está equilibrada entre mujeres y hombres, y, en caso de la existencia de diversos centros de trabajo como en **SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.**, con participación de los centros con mayor número de plantilla.

La Comisión de Seguimiento quedará constituida de la siguiente forma:

COMISIÓN	
REPRESENTACIÓN EMPRESA	REPRESENTACIÓN SOCIAL
Juan Jacobo Fernández Izquierdo	Ana Lía García Hernández
Ibaya Pérez Sanz.	Zebenzuy Vega Arteaga
Cristóbal Díaz Jorge	Diana Vázquez Darías.

## 10. Evaluación del Plan de Igualdad

La **evaluación y seguimiento** es una de las fases imprescindibles para la elaboración e implantación efectiva y real del Plan de Igualdad. A tal efecto, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad entre hombres y mujeres, hace referencia al seguimiento del Plan de Igualdad, haciendo hincapié en la necesidad de elaborar criterios y plazos de revisión que garanticen un juicio crítico justo acerca de las medidas implantadas y la eficacia del plan.

Para ello, **SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.**, llevará a cabo una valoración sistemática y objetiva del Plan en el punto intermedio y final de su vigencia, con la finalidad de:

- Valorar el desarrollo del plan, determinando el grado de cumplimiento de medidas y objetivos.
- Decidir si las actuaciones implementadas son adecuadas y merece la pena seguir con ellas.
- Identificar nuevas necesidades en materia de igualdad y proponer acciones para satisfacerlas.

La evaluación se realizará, por tanto, **anualmente** por parte de la **Comisión de Seguimiento** constituida por la representación elegida de las personas trabajadoras y de la empresa.

## 11. Procedimiento de modificación

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

Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

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 ITSS.

Por fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico empresarial.

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

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión, 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 con la mediación y arbitraje, o con el procedimiento de conciliación regulado en el **V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales** o acuerdo que le sustituya.

## 12. Calendario de actuaciones

Como se ha indicado anteriormente, el **Plan de Igualdad** tendrá una vigencia de **cuatro años**.

Adicionalmente, se aplicarán procedimientos de seguimiento particulares para cada una de las medidas en base a su cronograma particular, lo cual se complementará con evaluaciones generales periódicas, anuales, para valorar su implantación y tomar las decisiones pertinentes.

## 13. Vigencia

La vigencia de este plan es de **cuatro años**, extendiéndose hasta el día **12 de marzo de 2029**.

Se procederá al **registro** dentro del **plazo de quince días** a partir de la última **firma del Plan de Igualdad**, incluyendo, además de otros aspectos formales, la Hoja estadística del Plan de Igualdad cumplimentada (Anexo 2.V del 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).

