



I PLAN DE IGUALDAD

Instituto Insular de Deporte
de Gran Canaria

2025-2029



ÍNDICE

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON EL PLAN DE IGUALDAD.....	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.....	5
- FICHA TÉCNICA.....	6
- ORGANIGRAMA.....	7
3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
- COMPROMISO CON EL ARTÍCULO 55.3 LEY 4/2023	9
- MARCO NORMATIVO.....	9
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	12
5. INFORME DIAGNÓSTICO.....	13
6. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA	15
7. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD EN EL IID	20
7.1. Objetivos generales.....	20
7.2. Objetivos específicos y medidas de igualdad	20
8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	42
8.1. COMPOSICIÓN.....	43
8.2. ATRIBUCIONES Y FUNCIONES.....	43
Funciones generales:.....	43
Funciones específicas:.....	43
Funcionamiento	44
Medios y Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad	44
Duración y vigencia	44
Confidencialidad y el deber de sigilo.....	45
Solución extrajudicial de conflictos	45
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES	45
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	47
11. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	48



COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON EL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de **la IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD**. El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se ha contado con la **Representación Legal de las personas trabajadoras**, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del mencionado Plan de Igualdad.



1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en toda las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajo dentro de la vida del ser humano evolucionase pasando de ser una necesidad vital (una vez cubiertas las necesidades básicas), a convertirse en una fuente de satisfacción personal.

Numerosos estudios consideran que el equilibrio de todo individuo se encuentra sustentado por cuatro pilares básicos:

- La familia
- Las relaciones sociales
- El trabajo
- La dedicación a uno/a mismo/a

Teniendo en cuenta que el peso específico de cada ámbito dentro del global lo establece cada uno, su correcta conjunción nos llevaría a una situación de bienestar entendido como tal *“el estado de completo bienestar físico, mental y social”* (según la definición de la OMS).

La modificación en las últimas décadas del rol tradicional de la mujer supone un cambio social de gran magnitud que afecta a todos los aspectos socioeconómicos, culturales y sanitarios.

Para una entidad como la nuestra las personas son su principal activo y conscientes de ello, siempre hemos mostrado el deseo de avanzar hacia la realización profesional y personal de las personas que conforman la plantilla de IID.

Por todo ello, el IID tiene la misión de realizar un análisis de la situación actual de la plantilla para determinar si se dan casos de desigualdades que requieran de actuaciones para su corrección, todo ello con el objetivo de avanzar hacia la excelencia en el tratamiento de la igualdad por razón de sexo en la entidad, favoreciendo al mismo tiempo la conciliación de la vida personal y profesional de la totalidad del colectivo.

El presente Plan de Igualdad responde al compromiso del IID con la igualdad de trato y oportunidades, tal y como queda recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Siendo conforme a las modificaciones establecidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como al Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

El IID es un organismo público que depende del Cabildo de Gran Canaria y está dedicado a la promoción, organización y gestión del deporte en la isla. Su misión principal es fomentar la actividad física y los hábitos de vida saludables entre la población, ofreciendo recursos e infraestructuras para facilitar la práctica deportiva, tanto a nivel recreativo como de alto rendimiento.

Esta entidad se encarga de la administración de diversas instalaciones deportivas distribuidas por toda la isla, como polideportivos, piscinas, campos de fútbol, pistas de atletismo y canchas multiusos, garantizando que la ciudadanía tenga acceso a ellas. Además, el IID colabora en la organización de eventos deportivos locales e internacionales, promoviendo a Gran Canaria como un destino ideal para el turismo deportivo y visibilizando la isla en el panorama deportivo mundial.

El deporte base es una prioridad para el IID, por lo que impulsa programas destinados a la educación y la iniciación deportiva de los niños, niñas y jóvenes, buscando fomentar una cultura del deporte desde edades tempranas. Asimismo, el IID ofrece apoyo a los deportistas de élite y clubes de la isla, proporcionándoles recursos económicos e infraestructuras para su desarrollo competitivo a nivel regional, nacional e internacional.

La inclusión social es otro de los ejes fundamentales de la entidad, que trabaja para integrar a personas con discapacidades, colectivos en riesgo de exclusión y adultos mayores en el mundo del deporte, facilitando su acceso y participación. A través de campañas de sensibilización y programas de formación, el IID también promueve hábitos de vida activos y saludables, combatiendo el sedentarismo y mejorando el bienestar físico y mental de la población.

En su visión, el IID aspira a convertir la isla en un referente deportivo a nivel internacional, aprovechando sus condiciones climáticas y naturales. Su objetivo final es democratizar el deporte, asegurando que todas las personas, sin importar su edad, condición física o situación económica, puedan disfrutar de los beneficios de una vida activa y saludable.



- FICHA TÉCNICA

DATOS DE LA ENTIDAD	
Razón social	INSTITUTO INSULAR DE DEPORTES DE GRAN CANARIA
NIF	Q8555012G
Domicilio social	FONDOS DE SEGURA, S/N
Forma jurídica	Organismo Autónomo del Cabildo de Gran Canaria
Año de constitución	1995

Responsable de la Entidad	
Nombre	ARIDANY ROMERO VEGA
Cargo	PRESIDENTE INSTITUTO INSULAR DE DEPORTES DE GRAN CANARIA
Telf.	928 415644
e-mail	web@grancanariadeportes.com

Responsable de Igualdad	
Nombre	María del Carmen Melián de la Fe
Cargo	Jefa de Negociado
Telf.	928 415 644
e-mail	mcmelian@grancanariadeportes.com

ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Deporte
CNAE	9319
Descripción de la actividad	Otras actividades deportivas
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Gran Canaria

DIMENSIÓN						
Personas empleadas	Mujeres	24	Hombres	30	Total	54
Centros de trabajo	4 - Ciudad Deportiva 7 Palmas, Ciudad Deportiva Gran Canaria, Centro Insular de Deportes y Campamento El Garañón					



- ORGANIGRAMA

DEPARTAMENTOS	HOMBRES	MUJERES
GERENCIA	0	2
ASUNTOS GENERALES	3	9
ARQUITECTURA	4	3
ASUNTOS ECONÓMICOS	4	2
GESTIÓN DEPORTIVA	18	7
SECRETARIA PRESIDENCIA	0	1
TOTAL	30	24

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora y de Igualdad compuesta por representantes de la entidad y por la representación de las personas empleadas, se encuentra legitimada para negociar y elaborar el diagnóstico y las medidas que integran el Plan de Igualdad.

En concreto, son partes integrantes de la Comisión y, por tanto, suscriptoras del Plan de Igualdad:

De una parte y representación del personal funcionario de IID:

José María Cabrera Domínguez – Jefe de Servicio de Asuntos Generales

María del Carmen Melián De la Fe – Administrativa – Jefa de negociado

De otra parte y en representación del personal laboral de IID:

Juan Carlos de la Nuez Guerra – Técnico deportivo auxiliar

Laura Luzardo Henríquez – ATS – DUE

La Comisión Negociadora ha mantenido durante todo el proceso una actitud transparente con toda la plantilla, informando de los avances y solicitando participación de esta en la fase de diagnóstico, mediante cuestionarios.



La Comisión Negociadora, además de haber trabajado en el proceso de negociación y realización del Plan de Igualdad, se compromete a realizar el seguimiento del Plan de igualdad mediante reuniones periódicas establecidas semestralmente y habrá que elaborar un informe anual, realizándose la evaluación de las medidas establecidas para la consecución de los objetivos, recogidas en el Plan de Igualdad, para así valorar la efectividad de estas.

El Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora se incluye como adjunto al Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad del IID incluyéndose no solo las funciones de la Comisión sino el régimen de funcionamiento de la misma.

Funciones de la Comisión Negociadora (recogidas en dicho Reglamento)

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la organización.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Así mismo, se acuerda por parte de la Comisión que las personas que van a formar parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán las mismas que forman la Comisión Negociadora. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Analizar la información relativa a la ejecución de las acciones, incluyendo el análisis de los indicadores planteados, acordando su revisión cuando sea necesario.
- Asegurar la ejecución e implantación de las acciones propuestas.
- Será la encargada de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final (o cualesquiera otras que se establezcan), a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la Comisión de seguimiento. A la hora de realización las evaluaciones se tendrá en cuenta: la evaluación de los resultados (nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias), la evaluación del proceso (análisis de la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas) y la evaluación de impacto (valorar los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del Plan de Igualdad).



- COMPROMISO CON EL ARTÍCULO 55.3 LEY 4/2023

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 55.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, relativa a la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se establece la obligatoriedad de incorporar de manera expresa a las personas trans en la elaboración de planes destinados a promover la igualdad y prevenir la discriminación, enfatizando especialmente la atención hacia las mujeres trans.

En consonancia con este mandato legal, el IID manifiesta su compromiso inquebrantable con la inclusión y el respeto hacia el colectivo LGTBI, con un énfasis particular en la protección y promoción de los derechos laborales de las mujeres trans. Es por eso que, con el objetivo de poder materializar este compromiso, se ha acordado la elaboración de un Protocolo de actuación para la atención del acoso y/o la violencia contra las personas LGTBI, con el objetivo de la prevención, detección y abordaje frente a situaciones de acoso discriminatorio basado en la orientación sexual o la identidad de género, el cual será sometido a un período de seguimiento no inferior a un año, con el fin de evaluar su efectividad y eficacia.

Además de esta iniciativa, se hace hincapié en la importancia de promover la capacitación y sensibilización del personal de recursos humanos mediante la implementación de programas formativos específicos. Estos cursos tienen como propósito primordial concienciar sobre la importancia de crear entornos laborales inclusivos y respetuosos, así como facilitar la inserción laboral del colectivo LGTBI, con especial atención a las mujeres trans, quienes históricamente han enfrentado mayores barreras de acceso al empleo y discriminación en el ámbito laboral.

En este contexto, el IID reafirma su compromiso con la diversidad, la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación en el ámbito laboral, en línea con los principios fundamentales de derechos humanos y con el marco normativo vigente en materia de igualdad y no discriminación.

- MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Igualdad se construye bajo el marco regulatorio que nace de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres, la cual amplió y desarrolló sus derechos y obligaciones para los distintos tipos de organizaciones empresariales a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Respecto del marco legal de aplicación, son especialmente relevantes los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que dispone y se cita textualmente:

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.



2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

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

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

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

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

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la entidad facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una entidad, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.



4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Entidades, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las entidades están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modificó la citada Ley Orgánica 3/2007 introduciendo entre otras cuestiones, la obligación progresiva a aquellas compañías de más de 150, 100 y hasta 50 personas empleadas, de contar con un Plan de Igualdad aprobado de conformidad con la Ley de Igualdad previamente referida.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta, además, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas empleadas de IID, así como, en su caso, a personal de entidades de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial de actuación del Plan de Igualdad es insular siendo de aplicación a todos los centros de trabajo de la entidad, siendo estos los siguiente:

Ciudad Deportiva Gran Canaria

Paseo Blas Cabrera Felipe
Físico nº3
35016
Las Palmas de Gran Canaria
Las Palmas

Centro Insular de Deportes

Avenida Alcalde José Ramírez Bethencourt s/n
35003
Las Palmas de Gran Canaria
Las Palmas

Ciudad Deportiva Siete Palmas

Calle Fondos de Segura s/n
35019
Las Palmas de Gran Canaria
Las Palmas

Campamento El Garañón

Caserío Llanos de la Pez, 1, La Culata
35368
Las Palmas de Gran Canaria
Las Palmas

El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de cuatro años, siendo la fecha de entrada en vigor la del día siguiente a la aprobación de este.

Tendrá una vigencia desde el 5 de junio de 2025 hasta el 4 de junio de 2029, siendo susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia del mismo, en los supuestos legalmente establecidos.



5. INFORME DIAGNÓSTICO

El IID ha realizado importantes esfuerzos para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres a lo largo de su estructura organizativa y eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer.

No obstante, en la elaboración del diagnóstico se presentan de igual manera áreas de mejora con la intención de seguir construyendo una igualdad real y efectiva entre los y las trabajadoras de la entidad.

Se ha llevado a cabo un análisis de la situación de la entidad para la realización del diagnóstico, tanto cualitativo como cuantitativo.

Para el estudio cualitativo se ha realizado el envío de un cuestionario a toda la plantilla y a la dirección, así como se han recogido, los datos de la entidad, cuantitativos, que han servido para realizar un Informe de diagnóstico que nos permite ver la situación de mujeres y hombres en la entidad, desde el punto de vista de la igualdad de trato y oportunidades.

Por tanto, el análisis de los datos revela una percepción general positiva en términos de igualdad de género en el IID. Sin embargo, también señala la necesidad de seguir trabajando en áreas como la representación equitativa de género en la participación de la plantilla, la prevención y abordaje del acoso y la violencia de género y la promoción de mujeres a puestos de liderazgo. Es fundamental continuar fortaleciendo las políticas y prácticas de igualdad de género en la entidad, a través de acciones concretas y una comunicación clara, para asegurar un entorno laboral inclusivo y equitativo para todas las personas empleadas.

Centrándonos en el **proceso de selección y contratación** de la entidad se ha podido observar que en el IID se realiza una selección objetiva e imparcial sin que se detecte posibilidades de discriminación a la mujer ya que este mismo se trata de una selección por oposición.

Con relación a la **clasificación profesional** se puede concluir que la entidad dispone de dos Convenios Colectivos de aplicación en los que se definen claramente las categorías profesionales, estableciendo así una clasificación profesional adecuada para cada puesto de trabajo que se desarrolla dentro del IID.

Por lo tanto, se puede concluir que la entidad se encuentra comprometida y procura establecer una correcta clasificación profesional en función del puesto de trabajo que se desarrolle dentro de la entidad.

Respecto a la **formación** cabe concluir que, para ser destinataria de la oferta formativa del IID, el género o el sexo no constituyen una variable para tener en cuenta, ya que la entidad cuenta con un reglamento de formación en el que no se realiza distinción del sexo de la persona empleada, sin embargo bien es cierto que la entidad no cuenta con un registro desagregado por sexo del número de formaciones realizadas por lo que se propone elaborar un registro de todas las formaciones realizadas durante el año que se encuentre desagregado por sexo para poder analizar la participación a las mismas.



Atendiendo a la **promoción profesional** y observando los datos aportados por la entidad no se detecta que exista discriminación de sexo en cuanto al procedimiento de promoción establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, se ha realizado una auditoría retributiva las condiciones de trabajo presentes en el IID es muy importante destacar que teniendo en cuenta los resultados obtenidos en las encuestas por parte de las personas empleadas se considera, de manera general, que existe un buen clima laboral dentro de la entidad.

La jornada laboral es de 37 horas y 30 minutos semanales con carácter general de lunes a viernes en horario de mañana de 7:45 a 15:15 horas, salvo aquellos servicios que requieren que la jornada sea de tarde en cuyo caso el horario es de 14:45 a 22:15 horas con un margen de tolerancia de 15 minutos, tanto a la entrada como a la salida. Existe un turno para cubrir festivos y fines de semana con una duración máxima de 12 horas de trabajo diarias.

Las personas empleadas tienen una pausa diaria de trabajo de 30 minutos, computables como trabajo efectivo. Cuando se trate de jornada continua, la pausa es de una hora para el almuerzo de la persona empleada. Durante los meses de julio, agosto y septiembre, el horario de trabajo diario se reduce en una hora.

Abarcando el **ejercicio corresponsable de la vida familiar, laboral y personal** se ha mostrado el compromiso claro en garantizar un entorno laboral que permita a los trabajadores y trabajadoras conciliar su vida personal y familiar y que además vienen recogidas en sus respectivos Convenios Colectivos.

El IID se trata de un organismo en el que su plantilla se encuentra equilibrada entre hombres y mujeres, tratándose de una entidad mixta. Sin embargo, nos encontramos con puestos de trabajo en los que existe una masculinización del mismo, al igual que en otros puestos nos encontramos con una feminización por lo que se presenta una **falta de representación femenina** en función de las áreas de trabajo.

Con relación a las **retribuciones** se ha llevado a cabo un informe de Auditoría Retributiva en el cual se propone un plan de actuación que la entidad se compromete a realizar.

Podemos concluir que el IID dispone de un procedimiento de actuación y **prevención en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo** dentro del ámbito laboral.



6. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva ha sido negociada con la representación de las personas empleadas de la entidad, sobre datos correspondientes al año 2023 conforme a los datos exigidos en el RD 901/2020, de 13 de octubre, prestando especial atención a los artículos 7, 8 y al apartado tercero del Anexo de dicho Real Decreto. También se ha tenido en cuenta lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, principalmente en sus artículos del 3 al 8, así como en su Disposición Adicional Tercera y Cuarta y la Disposición Transitoria Única. Además, se consideran los artículos 5, 6, 46 y la Disposición Transitoria Duodécima de la Ley Orgánica 3/2007, junto con el artículo 28.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en relación con la igualdad de remuneración por razón de sexo, por el que se incluye una justificación de que la brecha salarial responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas empleadas del IID.

La vigencia de esta auditoría retributiva se ha negociado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del IID por un período de cuatro años.

Las herramientas de trabajo utilizadas han sido proporcionadas por el Ministerio de Igualdad.

El análisis de la situación se ha realizado desde dos perspectivas:

- Interdepartamental, analizando la distancia entre puestos y sus percepciones salariales y extrasalariales.
- Intradepartamental, realizando el mismo análisis, pero en comparativas entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo puesto de trabajo.

a) Conclusiones

Usando las herramientas del Ministerio de Igualdad, la entidad tiene diferencia salarial en el total general de los puestos de salarial en los puestos de Auxiliar y Técnico/a de administración general. Esto se debe al desajuste provocado por un amplio número de personas trabajadoras que han percibido nóminas en las que solamente percibían atrasos referentes a otro período retributivo debido a que ya no formaban parte del IID y, por consecuencia, no estaban percibiendo durante el ejercicio del año 2023 el salario base anual como las personas trabajadoras con las que se están comparando. Por el contrario, la cifra equivalente al total general no es tan prominente, situándose en un -12,3%.

b) Propuestas de mejora

Hacer seguimiento anual de la brecha salarial con el objetivo de que, como ahora, no se alcancen niveles por encima de lo que establece la normativa legal.



c) Explicación de las diferencias retributivas

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 6.b del RD 902/2020, bajo el que se ampara el presente registro, desde el IID se procede a exponer las causas que subyacen tras las diferencias apreciables en las tablas anteriores, es decir, entre la retribución percibida por hombres y por mujeres:

Pese a que todas las tablas del Registro Retributivo muestran valores significativamente inferiores al 25%, al emplear la herramienta para el autodiagnóstico de la brecha salarial de género sí encontramos porcentajes notables en algunos de los puestos de trabajo.

Esto se debe al desajuste provocado por un amplio número de personas trabajadoras que han percibido nóminas en las que solamente percibían atrasos referentes a otro período retributivo debido a que ya no formaban parte del IID y, por consecuencia, no estaban percibiendo durante el ejercicio del año 2023 el salario base anual como las personas trabajadoras con las que se están comparando.

Por el contrario, la cifra equivalente al total general no es tan prominente, situándose en un -12,3%.

- **PLAN DE ACTUACIÓN**

El IID se propone un plan de acción a realizar de manera periódica en función de los objetivos que se marcan de manera específica y que a continuación se exponen:

9.1. OBJETIVO GENERAL **Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la entidad y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor**

N.º	9.1.1.	Análisis de las retribuciones desagregado por sexo y adaptación al Real Decreto 902/2020 sobre igual retribución por igual valor			
9.2. Objetivo específico					
N.º	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	A QUIÉN VA DIRIGIDA	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
1	Elaboración de un informe anual sobre el registro retributivo obligatorio del IID con el fin de identificar, si las hubiera, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres. Al tercer año de vigencia del Plan de Igualdad,	Dpto. RRHH Asesoría Externa Responsable de Igualdad	A toda la plantilla	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	N.º de informaciones reportadas a la Comisión de Seguimiento



	éste se elaborará en los términos establecidos en el R.D. 902/2020 de Igualdad Retributiva.				
2	Cuando se detecten diferencias retributivas que se encuentren por encima del 25%, definir líneas de acción específicas supervisándolas en el seno de la Comisión de Seguimiento.	Dpto. RRHH Dirección Responsable de Igualdad	A toda la plantilla	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	N.º de líneas de acción definidas

e) Vigencia, implantación, seguimiento y evaluación.

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

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres indica que el plan de Actuación de la auditoría retributiva también contendrá un sistema de seguimiento e implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos del diagnóstico.

En este sentido señalar que el seguimiento y evaluación de la auditoría es un proceso apreciativo que nos va a permitir examinar profundamente sus progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados, e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevarlas a cabo o, si ello no es posible, al menos disminuir las deficiencias.

Por otra parte, indicar que las personas responsables de la implementación y seguimiento del Plan de Actuación de auditoría retributiva, que han participado activamente en la elaboración y/o realización del mismo, han sido:

- La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y sus personas asesoras.

En cuanto a la Comisión de Seguimiento, será la misma que se ha designado como Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, la cual se ha compuesto teniendo en cuenta una distribución paritaria de hombres y mujeres, con la participación de personas trabajadoras que integran la plantilla y se muestran totalmente comprometidas con los criterios de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Ésta será la encargada de llevar a cabo el seguimiento y evaluación de la auditoría retributiva. En este escenario, sus funciones serán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan de Actuación.



- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial de los indicadores cualitativos y cuantitativos diseñados para la valoración del impacto de las acciones implantadas e incluidos en cada una de las fichas de medidas incorporadas al Plan.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso organizacional con la Igualdad de Oportunidades en el ámbito retributivo.

El seguimiento se basará en un análisis continuado y periódico para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones, de los objetivos previstos y detectar posibles problemas. Será un procedimiento de seguimiento riguroso y periódico, realizado de manera programada regularmente, que permitirá la consecución de los siguientes objetivos:

- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación.

Señalar, asimismo, que el proceso de seguimiento en ningún momento será considerado una actuación final, cuyo inicio venga marcado por la finalización de la ejecución del Plan, sino que el establecimiento del sistema de seguimiento se planteará a la vez que se diseña el Plan mismo, simultáneamente a su ejecución.

Por otro lado, la evaluación, que es la fase decisiva del Plan de Actuación, se orientará a la realización de una valoración sistemática y objetiva del alcance de la implementación de las acciones acordadas. A través de ella se determinará la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del proceso.

Es la fase final del Plan, y la que verdaderamente permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han logrado los objetivos marcados inicialmente, así como detectar aquellos aspectos en los que será necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

A través de la evaluación del Plan se pretenden conseguir, además, los siguientes objetivos específicos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan



- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la organización de acuerdo con el compromiso adquirido.

Dicho esto, y en consonancia con el orden diseñado para el Plan de Igualdad, el sistema de seguimiento que se ha diseñado se estructurará en cuatro seguimientos periódicos del Plan de Actuación de la auditoría retributiva:

- Primero: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el primer período (al año del inicio de la implementación del Plan).
- Segundo: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el segundo periodo (a los dos años de la implementación del Plan).
- Tercero: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el tercer periodo (a los tres años de la implementación del Plan).
- Cuarto: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el cuarto periodo (a los cuatro años de la implementación del Plan).

Al mismo tiempo, y siguiendo la línea anterior, se ha planificado realizar dos evaluaciones, una evaluación intermedia y otra final:

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

Al final de cada seguimiento, la organización elaborará un informe de seguimiento para recoger las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos y para poder identificar posibles actuaciones futuras que sirvan para realizar los ajustes necesarios en el Plan con el objeto de conseguir un rendimiento óptimo en su implementación. Cada informe resumirá la información obtenida de las herramientas de seguimiento para el periodo del que se trate, analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del Plan.

De la misma forma, el IID procederá a realizar un informe de evaluación, que recopilará información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos sobre el Plan de Actuación durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la organización en términos de igualdad retributiva



7. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD EN IID

Gracias al análisis efectuado en la entidad, podemos concluir que se llevarán a cabo iniciativas para promover la concienciación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como sobre la igualdad salarial en la sociedad. Además, se busca establecer un conjunto de normas para la selección y formación, mantener un protocolo de prevención y adoptar medidas para facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, entre otros aspectos, todo ello comunicado al personal.

7.1. Objetivos generales

El IID se establece como objetivos generales los siguientes:

- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la entidad.
- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, combatiendo cualquier forma de discriminación por razón de sexo.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este Plan de Igualdad.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Promover mediante acciones de formación e información la igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de género, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, proyectos y comunicaciones, tanto internas como externas.
- Proteger la salud de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

7.2. Objetivos específicos y medidas de Igualdad

El IID define para cada área, objetivos relacionados con los aspectos a mejorar incluyendo las medidas/acciones previstas para su consecución, las personas destinatarias, plazos establecidos, responsables, recursos asociados e indicadores de seguimiento.

A continuación, se incluyen cada una de las medidas definidas:



- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN		SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
OBJETIVO		Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la entidad.	
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
1. Incorporar en la página web un apartado que refleje el compromiso del Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Fomentar y sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la entidad, así como dar difusión a las medidas que incorporan el Plan de Igualdad.	Introducir la página web, así como en las comunicaciones realizadas por la entidad, un apartado en el que quede reflejado el compromiso que mantiene la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Todas las personas empleadas de la entidad.
Personas responsables	Dirección Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	- Página web y/o portales de la entidad. - Comunicados realizados por la entidad.		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de comunicados realizados en el que se incorpore este compromiso. - Cambios realizados en la web de la entidad. 		



- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
2. Mantener siempre el mismo criterio (instrumento) para definir las responsabilidades, funciones y actividades de cada puesto de trabajo, realizando los ajustes necesarios para adecuar las categorías a las tareas realmente realizadas.	Garantizar que se utilice siempre el mismo instrumento para definir las responsabilidades, funciones y actividades de cada puesto de trabajo, realizando los ajustes necesarios para adecuar las categorías a las tareas realmente realizadas.	Se garantizará la utilización del mismo instrumento para definir las responsabilidades, funciones y actividades de cada puesto de trabajo, realizando los ajustes necesarios para adecuar las categorías a las tareas realmente realizadas.	Todas las personas empleadas de la entidad.
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Convenios Colectivos de aplicación.		
Indicadores	- Criterios utilizados para definir las responsabilidades, funciones y actividades de cada puesto de trabajo.		



ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
3. Mantener siempre actualizados los perfiles de los puestos de trabajo.	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Se mantendrán actualizados los perfiles de los puestos de trabajo.	Todas las personas empleadas de la entidad.
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Convenios Colectivos de aplicación		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de revisiones realizadas en los perfiles de los puestos de trabajo. - Número de actualizaciones realizadas. 		



- FORMACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN		
OBJETIVO	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
4. Formación en materia de igualdad.	Ofrecer a todo el personal, formación en materia de igualdad con el fin de que sean conocedores y lleven a la práctica todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad efectiva y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Realización de cursos en igualdad. La formación se impartirá dentro de la jornada laboral.	A todas las personas empleadas de la entidad.
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Reglamento de formación.		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de mujeres y hombres que acuden al curso. - N.º de cursos impartidos anualmente. - Formación realizada, y horario en el que se realiza. 		



ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN		
OBJETIVO	Implantación de acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que vaya dirigido a su desarrollo profesional y superación de estereotipos de género.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
5. Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad y sobre materia de igualdad dirigidas al Equipo Directivo, mandos intermedios que incluyan contenidos relacionados con la superación de estereotipos de género.	Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que vaya dirigidos a su desarrollo profesional y superación de estereotipos de género haciendo especial hincapié en el personal directivo y mandos intermedios.	Se formará en materia de igualdad a todo el equipo directivo y mandos intermedios, en el que se incluya contenido relativo a la superación de estereotipos de género.	Equipo directivo y mandos intermedios.
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Acciones formativas		
Indicadores	Número de personas formadas y horas de formación recibidas.		



ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN		
OBJETIVO	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
6. Elaborar un registro desagregado por sexo de las formaciones realizadas durante el año.	Ofrecer a todo el personal, formación en materia de igualdad con el fin de que sean conocedores y lleven a la práctica todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad efectiva y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Realización de cursos en igualdad. La formación se impartirá dentro de la jornada laboral.	A todas las personas empleadas de la entidad.
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Registro de formaciones.		
Indicadores	Elaboración del registro desagregado por sexo		



ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN		
OBJETIVO	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y protección de las víctimas de género para concienciar a toda la plantilla de la necesidad de erradicar la violencia de género.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
7. Formación específica sobre los derechos en materia de seguridad social y en el ámbito laboral que le asisten a las víctimas de Violencia de Género.	Dar a conocer a la totalidad de la plantilla y en especial a las mujeres víctimas de violencia de género, los derechos que le asisten en materia laboral.	Se realizará formación específica sobre los derechos en materia de seguridad social y en el ámbito laboral que le asisten a las víctimas de Violencia de Género.	A toda la plantilla.
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Acciones formativas.		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de formaciones realizadas sobre esta materia. - Número de personas empleadas que asisten a la misma desagregado por sexo. 		



- PROMOCIÓN PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÁREA DE ACTUACIÓN		PROMOCIÓN PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
OBJETIVO		Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos.	
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
8. Impartición de formación relacionada con los puestos a promocionar para dotar de las habilidades requeridas para el puesto.	Garantizar que el proceso de promoción profesional sea justo y transparente y que todas las personas empleadas que quieran optar a promocionar tengan los mecanismos para poder hacerlo.	Se impartirán módulos de formación relacionados con los puestos a promocionar para dotar de las habilidades requeridas para el puesto a la persona trabajadoras infrarrepresentada en ese puesto de trabajo.	A toda la plantilla.
Personas responsables	Dirección Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Proceso de promoción Acciones formativas		
Indicadores	Número de formaciones impartidas para dotar de habilidades requeridas en el puesto a promocionar.		

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
9. Facilitar información actualizada y con transparencia sobre las vacantes internas, con los requisitos y criterios de conocimientos y competencias requeridos, utilizando medios y canales que aseguren que la información es conocida por toda la plantilla.	Garantizar que el proceso de promoción profesional sea justo y transparente, tomando en cuenta la infrarrepresentación que exista en el puesto a promocionar dentro de la entidad. Esto ayuda a equilibrar la representación y asegurar que las personas trabajadoras de todos los perfiles y antecedentes tengan las mismas oportunidades de ascenso.	Se establecerá una comunicación clara sobre el proceso de promoción, asegurando que todas las personas empleadas comprendan los criterios, las oportunidades disponibles y cómo pueden ser consideradas para un ascenso.	A toda la plantilla.
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Proceso de promoción.		
Indicadores	Número de promociones realizadas desagregadas por sexo e información de las causas cuando no ha podido aplicarse.		

- **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**

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO		
OBJETIVO	Favorecer las mejores condiciones de trabajo, armoniosas y productivas para la totalidad de la plantilla que influyan en el clima laboral y asegurar el principio de igualdad retributiva en trabajos de igual valor.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
10. Realizar evaluaciones anuales del clima laboral para identificar áreas de mejora y tomar medidas concretas para promover la igualdad y mejorar el ambiente de trabajo.	Identificar áreas de mejora y tomar medidas concretas para promover la igualdad y mejorar el ambiente de trabajo. Esto puede incluir encuestas de satisfacción, análisis de datos de recursos humanos y la creación de planes de acción basados en los resultados obtenidos.	Se realizarán encuestas anuales sobre el clima laboral para la totalidad de la plantilla y en función de los resultados obtenidos se elaborarán los planes de acción que se estimen oportunos.	Toda la plantilla.
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Encuestas de clima laboral.		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de evaluaciones realizadas. - Planes de acción diseñados. - Resultados obtenidos en los cuestionarios realizados. 		



ÁREA DE ACTUACIÓN		CONDICIONES DE TRABAJO	
OBJETIVO	Favorecer las mejores condiciones de trabajo, armoniosas y productivas para la totalidad de la plantilla que influyan en el clima laboral y asegurar el principio de igualdad retributiva en trabajos de igual valor.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
11. Realizar un seguimiento del uso de permisos retribuidos desagregados por sexo, de manera anual, en el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Identificar los permisos retribuidos que hacen uso las personas empleadas desagregado por sexo.	Se realizará un seguimiento del uso de permisos retribuidos desagregados por sexo, de manera anual, en el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Toda la plantilla
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Permisos retribuidos		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de permisos retribuidos otorgados. - Número de personas empleadas que lo han solicitado desagregado por sexo. 		



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

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
12. Elaborar un díptico en el que se recoja el conjunto de medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y los posibles requisitos o requerimientos que se dan para su petición y aprobación.	Conseguir que personas empleadas sean conocedoras de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad de los que pueden hacer uso	Elaborar un díptico en el que se recoja el conjunto de medidas de conciliación, tanto las de convenio como las de entidad, para posteriormente darle difusión a todo el personal de la entidad.	A toda la plantilla de la entidad.
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Díptico de conciliación.		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación de la entidad a través de los medios de comunicación de la entidad de la existencia de este díptico. - Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad. 		



ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
13. Impartición de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad para lograr la implicación de toda la plantilla.	Conseguir que personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.	Realizar formaciones, cursos o módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad para mantener informada a la totalidad de la plantilla de los derechos de conciliación y corresponsabilidad. Impulsar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.	A toda la plantilla de la entidad.
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Impartición de cursos/módulos.		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de módulos de sensibilización, formaciones o cursos realizados. - Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. 		

- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ÁREA DE ACTUACIÓN		INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
OBJETIVO		Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la entidad.	
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
14. Realizar un análisis periódico sobre la representación femenina en la entidad.	Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en áreas, o puestos de trabajo donde sea el sexo femenino sea el menos representado.	Realizar un análisis periódico del equilibrio por sexo de la plantilla en las distintas áreas y puestos de trabajo.	Todas las personas empleadas.
Personas responsables	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Humanos		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> -Número de mujeres por categoría profesional. -Porcentaje de mujeres por categoría profesional. -Número de mujeres en la entidad, respecto a la totalidad de la plantilla. -Porcentaje de mujeres en la entidad, respecto a la totalidad de la plantilla. 		



ÁREA DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
OBJETIVO	Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la entidad.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
15.Promover mediante el uso de imágenes no sexistas, la recepción de candidaturas del género menos representado en puestos masculinizados y atraer la demanda de mujeres en estos puestos en los que se encuentra infrarrepresentada.	Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo de la entidad.	Se hará uso de imágenes no sexistas en la página web en los que se muestre la presencia de la mujer en el sector o puesto de trabajo en el que se encuentre infrarrepresentada, para así fomentar la demanda de mujeres.	Todas las personas empleadas.
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Página web de la entidad.		
Indicadores	Utilización de imágenes no sexistas de mujeres que tengan presencia en el puesto de trabajo donde se encuentra infrarrepresentada.		



- RETRIBUCIONES

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN		
OBJETIVO	Análisis de las retribuciones desagregadas por sexo y adaptación al Real Decreto 902/2020 sobre igual retribución por igual valor.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
16. Elaboración de un informe anual sobre el registro retributivo obligatorio del IID con el fin de identificar, si las hubiera, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres. Al tercer año de vigencia del Plan de Igualdad, éste se elaborará en los términos establecidos en el R.D. 902/2020 de Igualdad Retributiva.	Reducir las desigualdades salariales mediante la implementación de un sistema retributivo justo, transparente y equitativo	Hacer seguimiento anual de la brecha salarial analizando los casos en los que esté por encima del nivel que establece la normativa legal del 25%.	Todo el personal de la entidad.
Personas responsables	Departamento de Recursos Humanos con el posible apoyo de una consultoría externa especializada en auditorías retributivas.		
Recursos asociados	Informe anual sobre el registro retributivo Auditoría retributiva		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de informaciones reportadas a la Comisión de Seguimiento - Resultados obtenidos en la Auditoría Retributiva - Elaboración del informe retributivo 		



ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN		
OBJETIVO	Análisis de las retribuciones desagregadas por sexo y adaptación al Real Decreto 902/2020 sobre igual retribución por igual valor.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
17. Cuando se detecten diferencias retributivas que se encuentren por encima del 25%, definir líneas de acción específicas supervisándolas en el seno de la Comisión de Seguimiento.	Reducir las desigualdades salariales mediante la implementación de un sistema retributivo justo, transparente y equitativo	Hacer seguimiento anual de la brecha salarial analizando los casos en los que esté por encima del nivel que establece la normativa legal del 25%.	Todo el personal de la entidad.
Personas responsables	Departamento de Recursos Humanos con el posible apoyo de una consultoría externa especializada en auditorías retributivas.		
Recursos asociados	Informe anual sobre el registro retributivo Auditoría retributiva		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados obtenidos en la Auditoría Retributiva - Número de líneas de acción definidas 		



- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE ACTUACIÓN		PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO	Asegurar que todo el personal de la entidad disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
18. Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas empleadas de IID.	Formar y generar conciencia a las personas empleadas del IID para detectar situaciones de acoso sexual y conocer cómo activar el Protocolo de Acoso Sexual.	Formar y generar conciencia a las personas empleadas del IID para detectar situaciones de acoso sexual y conocer cómo activar el Protocolo de Acoso Sexual.	A las personas empleadas de la entidad.
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Acciones formativas Protocolo de Acoso Sexual		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de formaciones realizadas. - Número de hombres y de mujeres que han realizado la formación. 		



ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
OBJETIVO	Asegurar que todo el personal de la entidad disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
19. Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal, que aplicará el Protocolo contra éstos.	Formar y generar conciencia a las personas empleadas que formen parte de la comisión instructora para que estén debidamente capacitados para gestionar adecuadamente los casos que se presenten.	Formar y generar conciencia a las personas empleadas que formen parte de la comisión instructora para que estén debidamente capacitados para gestionar adecuadamente los casos que se presenten.	A los/as integrantes de la comisión instructora del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo.
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Formación Protocolo de Acoso Sexual		
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de formaciones realizadas. - Número de hombres y de mujeres que han realizado la formación. 		



ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
OBJETIVO	Asegurar que todo el personal de la entidad disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
20. Elaboración de un informe anual de los expedientes tramitados donde se haya aplicado el Protocolo por denuncias de supuesto casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Asegurar que todo el personal de la entidad disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.	Se elaborará un informe anual de los expedientes tramitados donde se haya aplicado el Protocolo por denuncias de supuesto casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	A toda la plantilla.
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o por razón de sexo		
Indicadores	N.º de casos y medidas implementadas		

ÁREA DE ACTUACIÓN		PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO		Asegurar que todo el personal de la entidad disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.	
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
21. Sensibilizar a la plantilla mediante cartelería, circulares, campañas, etc. para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Asegurar que todo el personal de la entidad disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.	Se realizarán actos de sensibilización a través de cartelería, circulares, campañas, etc. para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	A toda la plantilla de la entidad.
Personas responsables	Dirección. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Campañas, cartelería, etc.		
Indicadores	Número de actos de sensibilización realizados. Difusión del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo.		



8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

Se realizará de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Ese conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de posibles acciones futuras.

El seguimiento y evaluación lo realizará la Comisión de Seguimiento que se creará para interpretar el contenido del Plan, los objetivos marcados y las acciones programadas.

La Comisión de seguimiento será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, manteniendo reuniones periódicas, de seis meses, para ir haciendo la revisión, el seguimiento y la implementación de las medidas y acciones recogidas en el Plan de Igualdad.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.

Se procederá a realizar evaluaciones de carácter semestral y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan de Igualdad.

La evaluación semestral permitirá ajustar los tiempos, en caso necesario, y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas. Así mismo, la evaluación permitirá tener un conocimiento más preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que tienen sobre los objetivos planteados, todo ello con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos.

Una vez finalizado el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.

Para una realización más eficaz de la evaluación se han establecido plazos de ejecución (cronograma) para cada una de las medidas/ acciones recogidas en el Plan de Igualdad, así como indicadores de medición, definiéndose las responsabilidades en cada ficha.



8.1. COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad está compuesto de una parte y representación del personal funcionario del IID por José María Cabrera Domínguez y María del Carmen Melián De la Fe, de otra parte y en representación del personal laboral del IID por Juan Carlos de la Nuez Guerra y Laura Luzardo Henríquez, quienes son las personas firmantes del acuerdo, y cuya representatividad deriva de la constitución de la comisión negociadora. Se pueden designar personas en calidad de suplentes.

Pueden asistir a las reuniones de la Comisión, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en caso se designen.

Todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento y evaluación deberán estar formadas en materia de igualdad.

8.2. ATRIBUCIONES Y FUNCIONES

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá las siguientes funciones:

Funciones generales:

- a) Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- b) Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- c) Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
- d) Interpretar el contenido del Plan.
- e) Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- f) Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la entidad, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en a la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Funciones específicas:

- a) Deliberar, aprobar y aplicar ajustes al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.
Los acuerdos que adopte la Comisión se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia.
- b) Conocer trimestral, semestral o anualmente, en función de lo pactado, los compromisos acordados y el grado de implantación de los mismos.
- c) Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- d) Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas del IID ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas, etc.
- e) Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.



- f) Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan, atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad; los posibles cambios en la cultura de la entidad (cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RR.HH., etc.); y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Funcionamiento

La Comisión de Igualdad se reunirá semestralmente, según lo acordado en las negociaciones para la elaboración del Plan de Igualdad.

Medios y Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad

La aplicación del Plan de Igualdad necesita para que pueda desarrollarse correctamente, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para que se garantice la puesta en marcha de las medidas articuladas.

Es necesario, para un correcto seguimiento, que la entidad ponga a disposición la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad que le corresponda.

La dirección de la entidad se compromete a fomentar la igualdad de género, viendo el Plan de Igualdad como una manera de mejorar el uso de sus empleados y dándole un valor fundamental en su política de recursos humanos. La igualdad de oportunidades se considera igual de importante que otras políticas de la entidad, asignándole los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para implementar las acciones del Plan.

Duración y vigencia

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración máxima de cuatro años desde la aprobación por la Junta Rectora del IID.



Confidencialidad y el deber de sigilo

La Comisión, así como también, las personas que le asesoran están obligadas a respetar la confidencialidad y sigilo profesional, tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes, a excepción en acta que será información pública.

Solución extrajudicial de conflictos

Se acudirá prioritariamente a los medios de resolución de controversia en el caso de que la materia sea de libre disposición de la Administración.

En caso contrario, se reservará en el régimen de recursos administrativo que sea pertinente (MASC).

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se proporciona una línea de tiempo aproximada que servirá para seguir y evaluar la implementación adecuada de los objetivos establecidos en el IID:

IMPLANTACIÓN: El Plan de igualdad se aplicará a partir del día siguiente de la fecha de aprobación. No obstante, para cada una de las medidas se ha definido el plazo de ejecución.

SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: Las reuniones para la revisión y seguimiento de las medidas/acciones incluidas en el Plan de Igualdad se realizarán con una frecuencia semestral, esto quiere decir, al menos dos veces al año.

EVALUACIÓN: Se realizará una evaluación que permita ajustar los tiempos y establecer prioridades dentro de las medidas incluidas. Con la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de estas.

El cronograma establecido para la **implantación**, **seguimiento** y **evaluación** de las medidas del plan de igualdad será el siguiente:



MEDIDA	2025		2026		2027		2028		2029
	1º Semestre	2º Semestre	1º Semestre						
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

A pesar de lo mencionado anteriormente, las acciones del plan de igualdad pueden ser evaluadas en cualquier momento durante su período de validez para ajustar, mejorar, corregir, intensificar, suavizar o incluso eliminar alguna de las medidas, según los resultados que se vayan observando en relación con el logro de sus objetivos.

Si durante la evaluación anual se detectarán, por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, deficiencias o incoherencias que impidan o dificulten la correcta aplicación de las medidas incluidas en el Plan, se realizará un estudio por parte de la Comisión con el objetivo de aprobar medidas correctoras y/o nuevas medidas, según se requiera. Todo ello quedará reflejado en el Informe de Evaluación.

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

En caso de darse posibles discrepancias que pudieran surgir de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se solicitará asesoramiento a la Autoridad laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias, acatándose la propuesta recomendada por dicho organismo.

En los supuestos de modificación del Plan de Igualdad, el procedimiento será el siguiente:

- Las propuestas de las modificaciones deberán ser planteadas por escrito y por mayoría de cualquiera de las dos partes para ser debatidas en la siguiente sesión de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión.
- En el caso de que sean aprobadas, se remitirá el Acta de modificación firmada para su registro oficial.
- Una vez registrada oficialmente, estas modificaciones pasarán a formar parte del Plan.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos con el fin de ajustar, mejorar, corregir, intensificar, suavizar o incluso eliminar alguna de las medidas, según los resultados que se vayan observando en relación con el logro de sus objetivos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, 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 entidad 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.

11. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en el apartado 5 que las organizaciones están obligadas a inscribir sus Planes de Igualdad en el Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

Para su constancia, queda firmado por la Comisión Negociadora en Las Palmas de Gran Canaria a la fecha de la firma electrónica