

I PLAN DE IGUALDAD

2025 -2029
PERFALER CANARIAS, S.L.



TOVAR EQUALITY

abogadas/os

ÍNDICE

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL PLAN DE IGUALDAD	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	5
- ORGANIGRAMA.....	5
- FICHA TÉCNICA	6
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 PERFALER CANARIAS, S.L.	19
7.1. Objetivos generales	19
7.2. Objetivos específicos y medidas de Igualdad	20
8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	40
8.1. COMPOSICIÓN.....	41
8.2. ATRIBUCIONES Y FUNCIONES.....	41
Funciones generales:.....	41
Funciones específicas:.....	41
Funcionamiento	42
Medios y Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad	42
Duración y vigencia	43
Confidencialidad y el deber de sigilo.....	43
Solución extrajudicial de conflictos	43
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES	43
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	45
11. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	46
ANEXO I: FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS.....	48

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL PLAN DE IGUALDAD

PERFALER CANARIAS, S.L. 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 empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por 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 empresa 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 empresa 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 evoluciona 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 empresa 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 PERFALER CANARIAS, S.L.

Por todo ello, PERFALER CANARIAS, S.L. 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 empresa, 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 de PERFALER CANARIAS, S.L. 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 EMPRESA

Perfaler Canarias, S.L. establece como prioridad la mejora continua en sus actividades desde el punto de vista ambiental y de calidad.

Pretende alcanzar la máxima satisfacción de su clientela mediante la prestación de servicios que satisfagan sus expectativas. Establece una gestión que permita lograr los objetivos que se marque en materia de calidad y medio ambiente.

Asume el reto de disminuir los impactos negativos producidos por las actividades desarrolladas, mediante la adecuada identificación y evaluación de los aspectos ambientales.

Se compromete a realizar todas sus actividades con el máximo respeto ambiental, de esta forma quiere prevenir la contaminación en sus actividades, fomentar el consumo sostenible de productos y recursos, y gestionar correctamente los residuos.

Tiene presente en sus actuaciones el cumplimiento de la legislación que le es de aplicación, y los requisitos derivados de los compromisos adquiridos.

Desarrolla un plan de información y formación dirigido a su personal para alcanzar la mayor concienciación y motivación, en materia de calidad y medio ambiente.

- ORGANIGRAMA

Departamentos
OFICINA
LIMPIEZA
DEPORTE
PLAYA
HOSTELERÍA
ACONDICIONAMIENTOS

- FICHA TÉCNICA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	PERFALER CANARIAS S.L.					
NIF	B35066687					
Domicilio social	C/ PUNTARENAS, 6 – 35109 EL TABLERO DE MASPALOMAS					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de constitución	1983					
Responsable de la Entidad						
Nombre	ARMANDO FUENTES SUAREZ					
Cargo	ADMINISTRADOR					
Telf.	609509913					
e-mail	afuentes@grupoperfaler.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	MINERVA HERNANDEZ LOPEZ					
Cargo	AUXILIAR ADMINISTRATIVA					
Telf.	928146100					
e-mail	rrhh@grupoperfaler.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Limpieza, Hamacas, Deportes					
CNAE	8121 (limpieza), 999(hamacas), 9672 (actividades deportivas)					
Descripción de la actividad	Servicio de limpieza, Hamacas, Deportes.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Las Palmas					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	137	Hombres	50	Total	187
Centros de trabajo	3					
Facturación anual (€)	4.223.479,56 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	10	Hombres	3	Total	13

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora y de Igualdad compuesta por representantes de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, 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:

Por una parte, **la representación de la empresa**:

- Yasmina Fuentes Suárez – Departamento de Recursos Humanos
- Minerva Hernández López – Departamento de Recursos Humanos
- Carl Peter Worden – Administrativo
- Armando Julio Fuentes Suárez – Administrador

De otra parte, **por la representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo con RLPT**:

- José Juan Godoy Hernández – Hamacas – FSOC
- Catalina Pérez Miranda – Limpieza - SEPCA

Y, por la representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin RLPT:

- José Sergio García Vera - UGT
- Elsa Posada Santana – Secretaria de Acción Sindical y Negociación colectiva, CCOO Hábitat Canarias

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 de Perfaler Canarias, 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 empresa 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, la entidad Perfaler Canarias 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.

Además de esta iniciativa, se hace hincapié en la importancia de promover la sensibilización y 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, Perfaler Canarias 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 empresa 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 empresa 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 empresa, 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 Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas 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.

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.

Además de las materias recogidas en los arts. 46.2 LO 3/2007 y 7 RD 901/2020, se han incorporado de manera voluntaria y a petición de la parte social, las materias relacionadas con la violencia de género, comunicación inclusiva y salud laboral con perspectiva de género.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de Perfaler Canarias, así como, en su caso, a personal de empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial de actuación del Plan de Igualdad es provincial siendo de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Las Palmas, siendo estos los siguientes:

GRAN CANARIA:

C/ Puntarenas, 6

35109, El Tablero, Las Palmas

Las Palmas de Gran Canaria

FUERTEVENTURA:

C/ José Segura Torres, nº2, 1º izquierda

35660, Corralejo – La Oliva

Fuerteventura

LANZAROTE:

C/ Guatemala, 22

35500 – Arrecife

Lanzarote

El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de cuatro años, siendo la fecha de entrada en vigor la del siguiente a la firma y aprobación de este, siendo susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia del mismo, en los supuestos legalmente establecidos.

5. INFORME DIAGNÓSTICO

Perfaler Canarias 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 empresa 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 empresa, cuantitativos, que han servido para realizar un informe de diagnóstico que nos permite conocer la situación de mujeres y hombres en la empresa, 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 Perfaler Canarias. 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 empresa, a través de acciones concretas y una comunicación clara, para asegurar un entorno laboral inclusivo y equitativo para todas las personas trabajadoras.

Centrándonos en el **proceso de selección y contratación** de la empresa se ha podido observar que en Perfaler Canarias no se cuenta con un procedimiento de selección estandarizado y las personas encargadas de realizar el proceso de selección no disponen de formación en materia de igualdad, por ello se establecen las medidas en el presente plan.

Con relación a la **clasificación profesional** se puede concluir que la empresa se encuentra comprometida y procura establecer una correcta clasificación profesional en función del puesto de trabajo que se desarrolle dentro de la empresa teniendo en cuenta lo establecido en los Convenios Colectivos que son de aplicación.

Respecto a la **formación** cabe concluir que, para ser destinataria de la oferta formativa de Perfaler Canarias, el género o el sexo no constituyen una variable a tener en cuenta, ya que la entidad ha asegurado que todos los miembros de la plantilla tengan acceso a los cursos de formación ofrecidos. Es por eso interesante la creación de un registro que permita reconocer la formación y desarrollo profesional dentro de la organización, así como formación específica en materia de igualdad.

Atendiendo a la **promoción profesional** y observando los datos aportados por la empresa podemos comprobar que no existe un procedimiento estandarizado para llevar a cabo una

promoción dentro de la empresa, por lo que se proponen una serie de medidas en el presente plan de igualdad con el objetivo de subsanarlo.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, se ha realizado una auditoría retributiva en la cual, empleando las herramientas del Ministerio de Igualdad, por la cual se establecen propuestas de mejora tanto en la Auditoría retributiva como en el presente plan de igualdad. Volviendo a las condiciones de trabajo presentes en Perfaler Canarias es muy importante destacar que teniendo en cuenta los resultados obtenidos por parte de las personas trabajadoras en los cuestionarios realizados se puede considerar que, de manera general, existe un buen clima laboral dentro de la empresa.

Se reconoce el esfuerzo por utilizar un **lenguaje inclusivo** en los anuncios de empleo, lo cual es positivo para promover la igualdad de oportunidades. Tampoco se han encontrado imágenes que perpetúen roles de género en la web de la empresa, por lo que esto contribuirá a crear un entorno laboral más equitativo y acogedor, donde todas las personas se sientan representadas.

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. A través de medidas como, difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como las medidas que tiene adoptadas, la empresa busca promover un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y personales de sus empleados y empleadas.

Tras el análisis de la plantilla se ha percibido que se trata de una empresa masculinizada, que presenta una **falta de representación femenina** en función de las áreas de trabajo, como, por ejemplo:

- Los puestos que son masculinizados son los siguientes: ayudante jardinero-a/ mantenimiento, conserje, servicio técnico, piscinero/a, encargado/a de hamacas, peón de grupo, piscinero/a jardinero/a, limpiador piscinero/a.

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 Perfaler Canarias, dispone de un procedimiento de actuación y **prevención en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo** dentro del ámbito laboral, aunque no se ha realizado formación en materia de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo para la totalidad de la plantilla. Por otro lado, aunque se ha constatado que existen medidas para la protección del acoso sexual y/o por razón de sexo, no existen en cuanto a **violencia de género** por esto mismo la entidad se compromete a cumplir con las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad.

Por último, atendiendo a la **salud laboral con perspectiva de género**, es importante tener en cuenta que Perfaler Canarias dispone de un Servicio de Prevención Ajeno que para la realización de la evaluación de riesgos ha tenido en cuenta la perspectiva de género, identificando y evaluando de manera diferenciada aquellos riesgos que pueden afectar de manera diferente a hombres y mujeres.

6. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva ha sido negociada con la representación de las personas trabajadoras de la empresa sobre datos correspondientes al año 2024 relativos a todas las materias legalmente establecidas. Se ha elaborado conforme a los datos exigidos en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, prestando especial atención a los artículos 7, 8 y al apartado tercero del Anexo de dicho R.D. También se ha tenido en cuenta lo establecido en el R.D. 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 y 46, así como 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 R.D. 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 trabajadoras de Perfaler Canarias, S.L.

La vigencia de la auditoría retributiva se ha negociado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Perfaler Canarias, S.L. por un período de cuatro años, vinculada a la duración pactada para el presente Plan de Igualdad.

El diagnóstico y análisis sobre las retribuciones se establece en base a tres fuentes de información:

- Registro Retributivo.
- Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo.

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.

Los datos proporcionados por el registro salarial y la brecha de género indican que no existe desigualdad en cuanto a la aplicación del sistema retributivo en Perfaler Canarias, S.L.

Explicación de las diferencias retributivas

El principal elemento generador de la brecha salarial en los importes efectivos promedios y medianas es la diferencia estructural de contratación entre hombres y mujeres dentro de la empresa. Por un lado, un elemento determinante es la alta concentración de mujeres en el sector de empresa con una elevada temporalidad para cubrir el servicio, en contraposición con la estabilidad de la plantilla masculina en los demás departamentos. Por otro lado, estos mismos contratos son de jornadas reducidas, lo que genera mayor contraste con los trabajos desempeñados por hombres, que habitualmente son de jornada completa.

Así las cosas, la combinación de contratos temporales y jornadas reducidas en el caso femenino, frente a la estabilidad y dedicación completa en el caso masculino, configura un escenario donde la brecha salarial no solo se explica por el tipo de trabajo desempeñado, sino también por las condiciones laborales asociadas a cada género, determinada por el sector en el que desempeñan sus tareas habituales.

Conclusiones

Usando las herramientas del Ministerio de Igualdad, la empresa tiene brecha salarial pero se encuentra debidamente justificada atendiendo a los criterios establecidos en los términos del R.D. 902/2020 de igualdad retributiva.

Propuestas de mejora

Hacer cumplir con el plan de actuación propuesto en el informe de la Auditoría Retributiva, denominado como “PLAN DE ACTUACIÓN”.

Vigencia, implantación, seguimiento y evaluación de la Auditoría Retributiva

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

El R.D. 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.

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

Por otra parte, indicar que las personas responsables de la implementación y seguimiento del plan de actuación propuesto en la auditoría retributiva, que han participado activamente en la negociación del mismo, ha sido la comisión negociadora de este Plan de Igualdad y sus personas asesoras.

En cuanto a la Comisión de Seguimiento del plan de actuación de la auditoría retributiva, será la misma que se ha designado como Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la cual se habrá compuesto teniendo en cuenta una distribución paritaria de hombres y mujeres, atendiendo a los niveles de representatividad correspondientes. 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 de actuación de la auditoría retributiva.
- 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 de este plan de actuación se basará en un análisis continuado y periódico para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones, de los objetos 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 de actuación.
- Comprobar los resultados inmediatos del plan de actuación 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 de actuación 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 de actuación, sino que el establecimiento del sistema de seguimiento se planteará a la vez que se diseña el plan de actuación 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.

En la fase final del plan de actuación, 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 por la empresa, 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 cumplimentación de los objetivos del plan de actuación
- Analizar el desarrollo del proceso del plan de actuación
- 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 ha diseñado la empresa se estructurará en ocho seguimientos periódicos del plan de actuación de la auditoría retributiva:

- Primero: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el primer período un acta al semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.
- Segundo: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el segundo período, un informe al término del segundo semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.
- Tercero: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el tercer período un acta al tercer semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.
- Cuarto: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el cuarto período, un informe al término del cuarto semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.
- Quinto: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el quinto período un acta al quinto semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.
- Sexto: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el sexto período, un informe al término del sexto semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.
- Séptimo: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el séptimo período un acta al séptimo semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.
- Octavo: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el octavo período, un informe al término del octavo semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.

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 de Igualdad, coincidiendo con la finalización del periodo del plan de actuación.

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 de actuación 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 actuación.

De la misma forma, la empresa procederá a realizar un informe de evaluación, que recopilará información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos sobre el plan de igualdad 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 PERFALER CANARIAS, S.L.

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

Perfaler Canarias se establece como objetivos generales los siguientes:

- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- 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

PERFALER CANARIAS 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 empresa.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
1. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Introducir en las ofertas de trabajo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Candidatos/as a un puesto de trabajo en la empresa.
Personas responsables	Dirección y jefe/a de departamento Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad		
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan		
Recursos asociados	- Utilización de plataformas de reclutamiento para dar a conocer los puestos vacantes - Ofertas de empleo		
Indicadores	- Número de ofertas de empleo realizadas en el que se plasme el compromiso de la empresa con la igualdad.		

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
2. Establecer un procedimiento estandarizado de selección de personal, con criterios de igualdad.	Garantizar que en los procesos de selección y contratación se sigan procedimientos y políticas objetivas basadas en los principios de igualdad, mérito y capacidad.	Inclusión de criterios no sexistas en la selección de personal. Establecer criterios de igualdad de oportunidades sin hacer distinción por sexo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, origen social o étnico, o cualquier otra circunstancia.	Personal de Recursos Humanos.
Personas responsables	Dirección y jefe/a de departamento Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad		
Plazo de ejecución	Primer año de vigencia del Plan		
Recursos asociados	Documento del procedimiento de selección de igualdad		
Indicadores	- Documento de procedimiento de selección y personal - Número de actualizaciones que se produzcan en el documento		

- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
ÁREA DE ACTUACIÓN			
OBJETIVO	Establecer una clasificación profesional sin sesgo de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
3. Mejorar la descripción actual de los puestos de trabajo, de acuerdo con las responsabilidades, habilidades y condiciones de cada uno de ellos, a través de la creación de fichas descriptivas de cada puesto con perspectiva de género, basándose en criterios objetivos como responsabilidad, competencias técnicas, condiciones laborales y desempeño. Además, existirá una comunicación transparente de los criterios y resultados a todas las personas empleadas y, si fuera necesario, se procedería a la reclasificación profesional de acuerdo con los resultados obtenidos.	Asegurar que el documento refleje de manera actualizada las funciones, responsabilidades y requisitos de cada puesto dentro de la organización. Esto ayuda a mantener la estructura laboral alineada con las necesidades y cambios organizacionales.	El “Manual de Puestos de Trabajo” será revisado cada dos años durante la vigencia del plan de igualdad. Esta revisión garantizará que el manual siempre esté al día y refleje las necesidades actuales de la organización. Durante la revisión, se evaluarán los cambios ocurridos en la organización, tales como la creación de nuevos puestos, la eliminación de puestos, o la redefinición de funciones. Cualquier cambio relevante en los puestos de trabajo, como nuevas responsabilidades o requisitos, será comunicado de manera clara y efectiva a la plantilla para su correcta implementación. Si es necesario, se ofrecerán formaciones o talleres para que los empleados se adapten a las modificaciones de sus funciones.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Jefes/as de departamento		
Plazo de ejecución	Primer año de vigencia del Plan.		
Recursos asociados	Informe sobre actualizaciones realizadas Número de revisiones realizadas		
Indicadores	- Número de fichas de descripción completadas - Número de reclasificaciones profesionales realizadas después de la actualización de fichas de descripción		

- 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 toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dirección		
Plazo de ejecución	Anualmente durante la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Dpto. RRHH Responsable de Igualdad		
Indicadores	- N.º de mujeres y hombres que acuden al curso - N.º de cursos impartidos anualmente - Contenido y formaciones realizadas, así como el horario en el que se realiza		

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
5. Comunicar las acciones formativas a través de todas las vías existentes dentro de la empresa.	Ofrecer a todo el personal el mismo número de acciones formativas.	Se publicará y comunicará cualquier oferta formativa que se produzca en la empresa a través del tablón de anuncios y cualquier otro medio por el que tengan acceso las personas trabajadoras así como a la representación legal de las personas trabajadoras para que estas puedan comunicarlo al resto de la plantilla.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dirección		
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Dpto. RRHH Responsable de Igualdad		
Indicadores	- N.º de mujeres y hombres que se inscriben en las acciones formativas - Medios por los que se difunde la acción formativa - Formación realizada - N.º de comunicaciones realizadas a la representación legal de las personas trabajadoras		

ÁREA DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN	
OBJETIVO		Control de las formaciones impartidas desagregado por sexo	
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
6. Realizar un análisis anual de la formación realizada, tipo de formación, número de horas impartidas y horario en el que se imparte desde una perspectiva de género.	Analizar las acciones formativas realizadas en la empresa cada año durante los cuatro años de vigencia del plan de igualdad desagregado por sexo.	Se analizarán las formaciones anuales realizadas por la empresa desagregadas por sexo teniendo en cuenta la hora en las que han sido impartidas, el número de personas que han asistido desagregado por sexo.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Anualmente durante la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Acciones formativas		
Indicadores	- Número de personas formadas desagregadas por sexo así como las horas de formación recibidas. - Horario en las que se imparten las formaciones		

- 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
7. Creación de un procedimiento estandarizado para el proceso de promoción profesional que tenga en cuenta la infrarrepresentación de las mujeres en el puesto a promocionar.	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 empresa. Esto ayuda a equilibrar la representación y asegurar que las personas trabajadoras de todos los perfiles y antecedentes tengan las mismas oportunidades de ascenso.	Establecer criterios transparentes y estandarizados para la promoción profesional, basados en el desempeño y las competencias de la persona trabajadora. Se establecerá una comunicación clara sobre el proceso de promoción, publicando todas las vacantes de las que se dispongan, así como dar traslado a la RLPT de las mismas, asegurando que todas las personas trabajadoras comprendan los criterios, las oportunidades disponibles y cómo pueden ser consideradas para un ascenso.	A toda la plantilla
Personas responsables	Dpto. RRHH Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan		
Recursos asociados	Proceso de promoción		
Indicadores	- Documento que recoja el procedimiento de promoción. - 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
8. Realizar evaluaciones anuales del clima laboral.	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	Dpto. RRHH Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Anualmente durante la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Encuestas de clima laboral		
Indicadores	- Número de evaluaciones realizadas - Planes de acción diseñados - Resultados obtenidos en los cuestionarios realizados desagregados por sexo		

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
9. Elaboración y difusión del Protocolo de desconexión digital.	Establecer un conjunto de directrices claras que permitan a las personas trabajadoras gestionar de manera adecuada su tiempo fuera del horario laboral, garantizando el respeto por su derecho a la desconexión digital. Esto implica que no serán obligadas a responder a correos electrónicos, mensajes u otras formas de comunicación digital fuera de sus horas de trabajo establecidas. Este protocolo tiene como fin promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, ayudando a prevenir el agotamiento laboral y a mejorar el bienestar de los empleados.	Se elaborará un documento que establezca las pautas que aseguren que las personas trabajadoras no sean presionadas a trabajar fuera de su jornada laboral mediante el uso de herramientas digitales. Una vez aprobado, el protocolo debe ser comunicado a todas las personas trabajadoras a través de los canales de comunicación de la empresa, correo electrónico, intranet corporativa tablón de anuncios, etc.)	Toda la plantilla
Personas responsables	Dpto. RRHH Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Protocolo de desconexión digital		
Indicadores	- Elaboración del protocolo de desconexión digital - Número de comunicaciones realizadas para informar de la existencia del protocolo desagregadas 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
10. Elaborar y difundir un díptico en el que se recoja el conjunto de medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y los posibles requisitos y/o requerimientos que se dan para su petición y aprobación.	Conseguir que personas trabajadoras 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 empresa, para posteriormente darle difusión a todo el personal de la empresa.	A toda la plantilla
Personas responsables	Dpto. RRHH Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Díptico de conciliación		
Indicadores	- Comunicación de la empresa a través de los medios de comunicación de la empresa 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
11. 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 empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Anualmente durante la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Impartición de cursos.		
Indicadores	- 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 empresa		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
12. Realizar un análisis periódico sobre la representación femenina en la empresa.	Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres, dando prioridad a la incorporación del colectivo femenino en áreas, o puestos de trabajo donde sea el sexo menos representado.	Realizar un análisis a los dos años de vigencia del plan sobre la representación femenina en la empresa para detectar aquellas áreas en las que exista una infrarrepresentación femenina.	Toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Responsable de igualdad		
Plazo de ejecución	A los dos años de vigencia del plan.		
Recursos asociados	Informe que refleje la representación femenina dentro de la empresa		
Indicadores	- Número y porcentaje de mujeres por área o departamento - Número y porcentaje de hombres por área o departamento - Número y porcentaje de mujeres y hombres por área o departamento respecto a la totalidad de la plantilla		

- RETRIBUCIONES

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN		
OBJETIVO	Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
13. Elaboración de un informe anual sobre registro retributivo obligatorio de Perfaler Canarias, S.L., con el fin de identificar, si las hubiera, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres. Éste se elaborará en los términos establecidos en el R.D. 902/2020 de Igualdad retributiva, empleando para ello las herramientas facilitadas por el Ministerio de Igualdad.	Reducir las desigualdades salariales mediante la implementación de un sistema retributivo justo, transparente y equitativo.	Se elaborará el Registro retributivo, así como la Valoración de Puestos de Trabajo empleando la herramienta del Ministerio de Igualdad durante la vigencia.	Todo el personal de la empresa.
Personas responsables	Depto. RRHH con el posible apoyo de una consultoría externa Responsable de igualdad		
Plazo de ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Herramienta del Ministerio de Igualdad y posible ayuda externa.		
Indicadores	- Número de informaciones reportadas a la Comisión de Seguimiento		

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN		
OBJETIVO	Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
14. Cuando se detecten diferencias retributivas que se encuentren por encima del 20% establecido en la normativa que resulte de aplicación, se definirán líneas de acción específicas, supervisadas en el seno de la Comisión de Seguimiento.	Reducir la diferencia retributiva por encima del 20% empleando una medida correctora si así lo considera necesario la Comisión de Seguimiento.	Cuando se detecten diferencias retributivas que se encuentren por encima del 20% establecido en la normativa que resulte de aplicación, se definirán líneas de acción específicas, si así lo considera la Comisión de Seguimiento con el objetivo de reducir la brecha salarial siempre que sea posible.	Todo el personal de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Anualmente durante la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Cuentas anuales		
Indicadores	- 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 empresa 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
15. 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 trabajadora 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 trabajadora 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	Dpto. RRHH Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Durante el primer y tercer año de vigencia del Plan		
Recursos asociados	Formación, Protocolo de Acoso Sexual		
Indicadores	- Número de formaciones realizadas en el que conste el número de horas así como el nombre la formación impartida. - 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 empresa 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
16. 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 empresa 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, que incluya el número de casos, medidas preventivas que se han llevado a cabo y el resultado obtenido en la aplicación de estas.	A toda la plantilla
Personas responsables	Dpto. Personal Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Anualmente durante la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o por razón de sexo		
Indicadores	- Informe elaborado con los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo. - Números de casos y medidas adoptadas.		

ÁREA DE ACTUACIÓN		PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO		Asegurar que todo el personal de la empresa 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
17. Revisión del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo en caso de actualización de la normativa.	Asegurar que todo el personal de la empresa 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 realizará una revisión del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo en caso de que se produzca alguna actualización de la normativa. Además, será necesario realizar una nueva formación para la comisión instructora sobre los nuevos cambios producidos en el Protocolo y su normativa.	A toda la plantilla
Personas responsables	Dpto. Personal Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Anualmente durante la vigencia		
Recursos asociados	Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o por razón de sexo		
Indicadores	- Número de actualizaciones indicando el año y la normativa actualizada. - Formación realizada por la comisión instructora.		

- VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Protección de las víctimas de género y 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
18. Formación específica en materia de derechos laborales y de la seguridad social que le asisten a las mujeres víctimas de Violencia de Género.	Formar a la totalidad de la plantilla sobre los derechos que le asisten en materia laboral y de seguridad social a las mujeres víctimas de violencia de género.	Se realizará formación específica en materia laboral y de seguridad social que le asisten a las mujeres víctimas de violencia de género a la totalidad de la plantilla. Además, se realizará un registro de las personas trabajadoras que hayan realizado esta formación desagregada por sexo en la que además se distinga las personas que forman parte de la comisión de seguimiento desagregada por sexo.	Totalidad de la plantilla.
Personas responsables	Dpto. RRHH Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Anualmente durante la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Formación específica en materia de derechos laborales y de la seguridad social que le asisten a las mujeres víctimas de violencia de género.		
Indicadores	- Número de formaciones realizadas sobre esta materia. - Número de personas desagregadas por sexo y cuántas de ellas forman parte de la comisión de seguimiento también desagregada por sexo.		

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Protección de las víctimas de género y 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
19. Elaboración de una guía que recoja los derechos en materia laboral y de la seguridad social que disponen las víctimas de violencia de género.	Compromiso de rechazo de toda clase de violencia de género y garantizar la protección y tutela de cualquier víctima de violencia de género que se pudiera dar dentro de la organización	Elaborar y difundir el Documento Informativo de protección de víctimas de violencia de género a todo el personal a través de los medios de comunicación internos de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género (L.O.1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género). Mantenerlo actualizado con la comisión de seguimiento.	A toda la plantilla
Personas responsables	Dpto. RRHH Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Guía de los derechos en materia laboral y seguridad social que le asisten a las mujeres víctimas de violencia de género		
Indicadores	- Elaboración de la guía - Difusión de la guía		

- LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA		
OBJETIVO	Garantizar que la imagen y comunicación, tanto interna como externa, de la empresa son inclusivas y no sexistas.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
20. Formación sobre lenguaje inclusivo y no sexista, para las personas trabajadoras encargadas de realizar las comunicaciones internas y externas.	Garantizar que la imagen y comunicación, tanto interna como externa, de la empresa son inclusivas y no sexistas.	Informar y sensibilizar a todo el personal, incluyendo al personal responsable de los medios de comunicación de la empresa (página web, redes sociales, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y uso de lenguaje inclusivo y no sexista. Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la empresa y mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad, y fomentar la concienciación.	A todas las personas trabajadoras de la empresa
Personas responsables	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad		
Plazo de ejecución	Anualmente durante la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Formación		
Indicadores	-Porcentaje de la plantilla que ha recibido la información, desagregado por sexo. -Comunicados realizados con un lenguaje no sexista.		

8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, 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 realizará un seguimiento con carácter semestral durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad. El primer semestre del año se levantará acta del seguimiento y el segundo semestre se realizará un informe anual.

Un seguimiento semestral permitirá ajustar los tiempos, en caso necesario, y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas. Así mismo, el seguimiento 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. Se realizará una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del plan de igualdad.

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 del seguimiento 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 por una parte, en representación de la empresa, Yasmina Fuentes Suárez, Minerva Hernández López, Carl Peter Worden, Armando Julio Fuentes Suárez; de otra parte, José Juan Godoy Hernández y Catalina Pérez Miranda en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo con RLTP y José Sergio García Vera y Elsa Posada Santana en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin RLPT, quienes son las personas firmantes del acuerdo, y cuya representatividad deriva de la constitución de la comisión negociadora, pudiendo designar personas en calidad de suplentes.

Pueden asistir a las reuniones de la Comisión, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en su 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 empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en 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 de PERFALER CANARIAS, S.L. 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 empresa; los posibles cambios en la cultura de la empresa (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. Se incorpora un modelo de ficha de seguimiento como Anexo I.

Funcionamiento

La Comisión de Igualdad se reunirá semestralmente, según lo acordado en las negociaciones para la elaboración del Plan de Igualdad conforme al apartado 8 del presente plan.

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 empresa 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 empresa 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 empresa, 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, entrando en vigor desde el día siguiente a la aprobación y firma de este, es decir, desde el 19 de junio de 2025, hasta el 19 de junio de 2029.

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

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC); Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución de Conflictos Laborales, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el SEMAC siendo dicho organismo competente

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 PERFALER CANARIAS, S.L.

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 INTERMEDIA: Se realizará una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del plan de igualdad.

EVALUACIÓN FINAL: 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**, **evaluación intermedia** y **evaluación final** de las medidas del plan de igualdad será el siguiente:

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

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 concurran 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 empresa.

- 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.

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 que conste a los efectos oportunos, queda firmado por la Comisión Negociadora en Las Palmas de Gran Canaria a 18 de junio de 2025.

Por la representación de la empresa	
Yasmina Fuentes Suárez RRHH	Minerva Hernández López RRHH
Carl Peter Worden Administrativo	Armando Julio Fuentes Suárez Administrador
Por la representación de los centros de trabajo con RLPT	
José Juan Godoy Hernández FSOC	Catalina Pérez Miranda SEPCA
Por la representación de los centros de trabajo sin RLPT	
José Sergio García Vera UGT	Elsa Posada Santana CCOO Hábitat Canarias

ANEXO I: FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	1 Pendiente	1 En ejecución	1 Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		o
	Falta de recursos materiales		o
	Falta de tiempo		o
	Falta de participación		o
	Descoordinación con otros departamentos		o
	Desconocimiento del desarrollo		o
	Otros motivos (especificar)		o
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			