

I PLAN DE IGUALDAD INTEGRA2 2021-2025

INTEGRA

Asociación para el Desarrollo Educativo y Social



...por las mismas oportunidades para mujeres y hombres

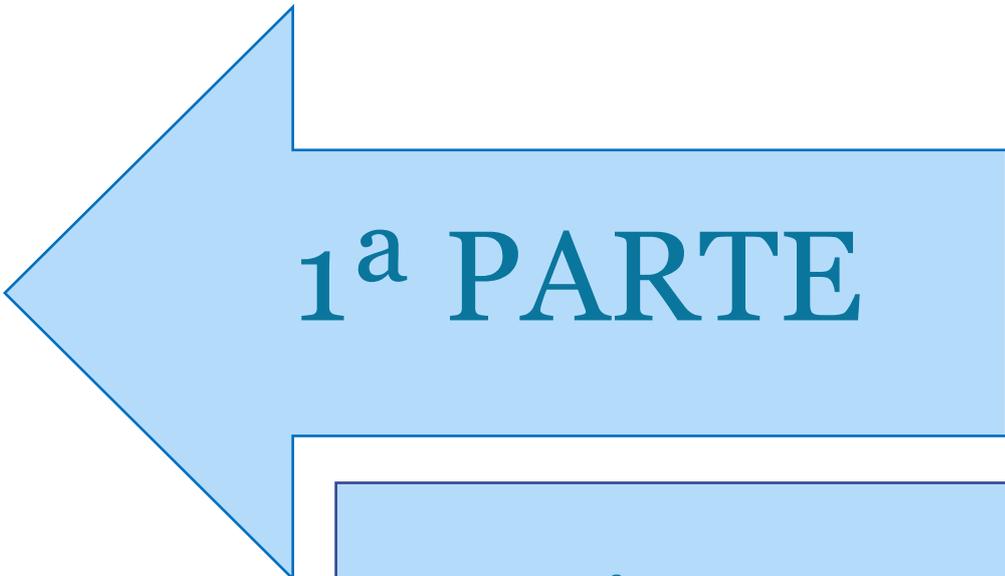
-Plaza Dalías, 1 Edificio Celulosa II 2º 6 04007 Almería-

ÍNDICE

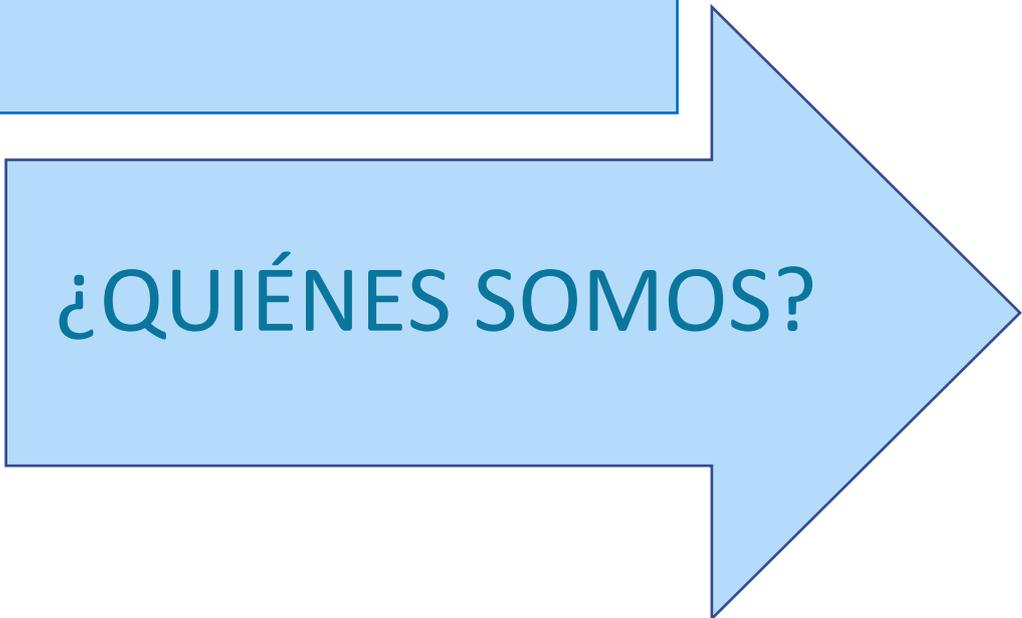
1ª PARTE: ¿QUIÉNES SOMOS?	2
NUESTRA ASOCIACIÓN	2
NUESTRO AVANCE CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	3
NORMATIVA, DEFINICIÓN Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD	5
NORMATIVA	5
DEFINICIÓN Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD	7
COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN, CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA Y DESIGNACIÓN DE AGENTE DE IGUALDAD	8
2ª PARTE: DIAGNÓSTICO	12
METODOLOGÍA	12
PROCESO METODOLÓGICO	12
CARACTERÍSTICAS DEL PLAN	13
RECOGIDA DE DATOS	14
DIAGNÓSTICO	¡Error! Marcador no definido.
Análisis de los Datos Cualitativos y Cuantitativos	¡Error! Marcador no definido.
ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS	¡Error! Marcador no definido.
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	17
3ª PARTE: PROGRAMACIÓN E IMPLANTACIÓN	22
OBJETIVOS	22
OBJETIVOS GENERALES	22
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
MEDIDAS Y ACCIONES	24
EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO	0
EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA Y DE NECESIDADES	1
EVALUACIÓN DE seguimiento	2
EVALUACIÓN DEL PROCESO	2
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	2
TEMPORALIZACIÓN	4
PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA	5
ASIGNACIÓN DE RESPONSABLE DEL PLAN	5
APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD	5
ANEXOS	7
ANEXO I. REFERENCIAS NORMATIVAS	7

ANEXO II. PLANTILLAS PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTOS	25
I. Plantilla de revisión de los elementos del I Plan de Igualdad para seguimientos.	25
II. Plantilla para evaluación de la planificación del Plan de Igualdad	27
III. Plantilla de evaluación de las medidas y acciones	31
IV. Plantilla de evaluación de resultados	34
V. Planificación de mejora para próximo plan de igualdad	36
ANEXO VII	49
. GLOSARIO	50

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO EDUCATIVO Y SOCIAL INTEGRAL					
NIF	G04460796					
Domicilio social						
Forma jurídica	Asociación U Otros Tipos No Definidos					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	M. A.					
Cargo	PRESIDENTE					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	I. G.					
Cargo	TECNICA LABORAL					
ACTIVIDAD						
Sector de la actividad	Asistencia En Establecimientos Residenciales Para Personas Con Discapacidad Intelectual, Enfermedad Mental Y Drogodependencia					
CNAE	8720					
ÁMBITO PERSONAL						
Personas trabajadoras	Mujeres	167	Hombres	66	Total	233
ÁMBITO TERRITORIAL	Centros de trabajo:					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD ÁMBITO TEMPORAL	13 ABRIL 2021 – 13 ABRIL 2025					



1ª PARTE



¿QUIÉNES SOMOS?

1ª PARTE: ¿QUIÉNES SOMOS?

NUESTRA ASOCIACIÓN



La Asociación para el Desarrollo Educativo y Social INTEGRA2 es una organización sin ánimo de lucro constituida en Almería el 3 de octubre de 2003 y que nació participando de la pluralidad, diversidad, heterogeneidad y riqueza del movimiento asociativo de la sociedad andaluza. Cuenta, desde el año 2008, con la distinción de la Bandera de Andalucía por contribuir a la creación de empleo y riqueza, por el compromiso con la sociedad y por llevar a la práctica modelos de atención e integración social de colectivos en riesgo de exclusión social

Sus fines y objetivos de trabajo se circunscriben a los ámbitos social y educativo, vertiendo todos los esfuerzos en los sectores de la población más desprotegidos o de atención preferente: menores, jóvenes, familias, personas mayores, diversidad funcional y personas en riesgo de exclusión social.

La intervención desarrollada por ADES Integra2 se lleva a cabo mediante la ejecución de diferentes Proyectos y Programas Socioeducativos concertados con la Administración Pública.

De forma paralela a la intervención que desarrollamos en los sectores antes señalados, atendemos también las necesidades formativas y de reciclaje profesional especializadas en los sectores que son nuestro objeto de atención.

Si bien su sede social se encuentra en Almería, en la actualidad gestiona recursos que están ubicados, tanto en esta provincia, como en varias localidades de la provincia de Granada.

En estos momentos la mayor parte de las actuaciones de la Asociación INTEGRA2 están destinadas al ámbito del Acogimiento Residencial en Protección de Menores, Jóvenes Extutelados/as, Atención a la Discapacidad y a las Personas Mayores.

En concreto, la Asociación gestiona tres centros de protección de menores, un recurso residencial para jóvenes extuteladas, una vivienda tutelada para personas con discapacidad y una residencia para personas mayores.

NUESTRO AVANCE CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

A pesar de los avances conseguidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, siguen persistiendo barreras que reproducen desigualdades en las condiciones laborales.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho relativamente nuevo en España. Nace con la democracia y la aprobación de la Constitución. Si retrocedemos a los años 70, recordaremos cómo las mujeres necesitaban del permiso del marido para trabajar; que muchas profesiones estaban vetadas para ellas o que éstas cobraban menos que los hombres porque se consideraba que su sueldo sólo constituía una ayuda para el hogar, que era sostenido por el cabeza de familia.

Naciones Unidas afirma en el Artículo 1 de *la Declaración Sobre La Eliminación De La Discriminación Contra La Mujer (1993)* que "La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana ". En el **Informe de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995)** ya se incidía en la importancia de plantear medidas en el ámbito laboral, "Generar políticas económicas que tengan un efecto positivo en el empleo y los ingresos de las trabajadoras, tanto en el sector estructurado como en el sector no estructurado". Además, la **ONU** establece un listado de derechos que han de garantizarse para las mujeres, sean éstas de cualquier cultura, situación jurídica o nacionalidad.

En este tiempo se ha hecho un largo recorrido, por parte de los movimientos de mujeres, en cuanto a la reclamación de la igualdad de derechos y oportunidades, hasta su actual concreción institucional y legislativa, siendo hoy la **Igualdad De Oportunidades un principio jurídico universal**, cuya aplicación resulta necesaria y positiva, tanto para la asociación como para la sociedad, consolidándose día a día.

Querer conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, ha llevado a cambios sociales y culturales. Por un lado, nuestra **Constitución Española**, en su Artículo 14, afirma que hombres y mujeres son iguales ante la Ley, y la **Ley Orgánica 3/2007, De 22 De marzo, Para La Igualdad Efectiva De Mujeres Y Hombres** (en adelante Ley de Igualdad) cuestiona cualquier forma de discriminación contra las mujeres.

INTEGRA2 se compromete a profundizar un poco más en integración de la perspectiva de género y la Igualdad de Oportunidades en la gestión de la organización, y por ello quiere avanzar en la elaboración e implantación del “I Plan de Igualdad”. Un Plan que descansa sobre bases asumidas por todos y todas: el compromiso de la Dirección, la voluntad de la asociación y la participación de todas las personas trabajadoras.

Por tanto, en este año 2020 se ha decidido dar un paso más en la Responsabilidad Social Corporativa, incluyendo en estas acciones la asunción de “Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esfera laboral, económica, social y cultural”, tal y como establece además la normativa aprobada por la **Ley del 22 de marzo del año 2007 Para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** que obliga a las empresas de más de 250 personas trabajadoras a elaborar e implantar Planes de Igualdad en el seno de las mismas. Sin embargo, es esencial señalar que 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**, reduce la obligatoriedad a 50 personas trabajadoras para la elaboración e implementación de un Plan de Igualdad, con un período máximo de aprobación de un año para empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta, un período de dos años para empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, y tres años para empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras.

Hoy día, es necesaria una política que aleje y erradique el fantasma de la desigualdad por razón de género, siendo este Plan de Igualdad el mecanismo necesario para ello, puesto que desde sus orígenes esta asociación apuesta por incorporar a mujeres y a hombres en igualdad de condiciones tanto salarial como en lo que a derechos se refiere. Y, por tanto, creemos que este I Plan de Igualdad constituirá un mecanismo para facilitar y ayudar a mejorar en todos nuestros procesos de calidad.

NORMATIVA, DEFINICIÓN Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

NORMATIVA

El aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, tanto como asalariadas y empresarias, es esencial para impulsar el crecimiento y desarrollo económico de una región, debido a esto y en busca de su trato no discriminatorio, la normativa con base a conseguir la igualdad de género es hoy día cada vez más extensa y aparece en diversos ámbitos.

A nivel jurídico podemos destacar normativas Internacionales, Estatales y Autonómicas. Esta legislación contempla medidas específicas para cumplir el objetivo de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en el **ANEXO I** se muestra un desarrollo completo de la legislación para más información.

INTERNACIONAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW) Adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.
- Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la mujer de Beijing (1995).
- Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Internacional sobre la mujer de Nairobi (1985).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (2015) por parte de la Organización de la Naciones Unidas.

ESTATAL

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

AUTONÓMICA

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

CONVENIO COLECTIVO

- Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Código: 99000985011981
- Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Código: 99010825011997
- Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. Código: 99016175011900
- Convenio colectivo de empresa para los centros de protección de menores de Ades Integra-2.

DEFINICIÓN Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

Según el artículo 46 de la Ley de Igualdad (2007), un **Plan de Igualdad** es “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 de oportunidades son un instrumento de intervención estratégico, práctico, realista, transversal, participativo, vinculado con la mejora continua, flexible y transparente, tendente a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas.

Los Planes de Igualdad en el marco de las organizaciones laborales son un instrumento de intervención para avanzar progresivamente en la consecución de la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres.

Los planes 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. Para la consecución de los objetivos, **INTEGRA2** se propone el análisis de las siguientes MATERIAS:

Los objetivos planteados hacen necesario el análisis exhaustivo de las siguientes materias:

- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- PROMOCIÓN
- FORMACIÓN
- RETRIBUCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO
- REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
- SALUD LABORAL:
 - ✓ PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - ✓ PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO
 - ✓ PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN, CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA Y DESIGNACIÓN DE AGENTE DE IGUALDAD

“I PLAN DE IGUALDAD”

“COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES”



declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de 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 asociación, 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, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga 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 contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias 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 elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

DICIEMBRE 2020

Dirección General

CREACIÓN DE LA NEGOCIADORA

OBJETIVOS

La Dirección de la asociación y Representación de la plantilla, abajo firmantes, ACUERDAN la creación de la Comisión Negociadora, que tendrá por objeto la negociación, coordinación, supervisión y seguimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre las empleadas y empleados de la asociación y promover su efectividad.

COMPOSICIÓN

Esta Comisión, de carácter permanente, estará compuesta de forma paritaria por personas representantes de la asociación, y personas en representación de la plantilla y de los sindicatos con representación en la asociación.

En representación de la asociación:

- M. A. M.
- I. G. M.

En representación de la plantilla:

- C. G. S.
- M. L. G. R.

FUNCIONES

La Comisión Negociadora elaborará un I Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la asociación, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento. Además, tendrá otras funciones como:

- a) Implantación del Plan de Igualdad, facilitando la consecución de los objetivos.
- b) Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima implicación del conjunto de la plantilla.
- c) Realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad.
- d) Atender y resolver las consultas, sugerencias y propuestas que se planteen en materia de igualdad en la asociación.

- e) Realizar informes sobre la situación de Igualdad, proponiendo las recomendaciones que considere oportunas.
- f) Realizar una Memoria Anual del Plan de Igualdad.
- g) Proponer medidas para un nuevo Plan de Igualdad.

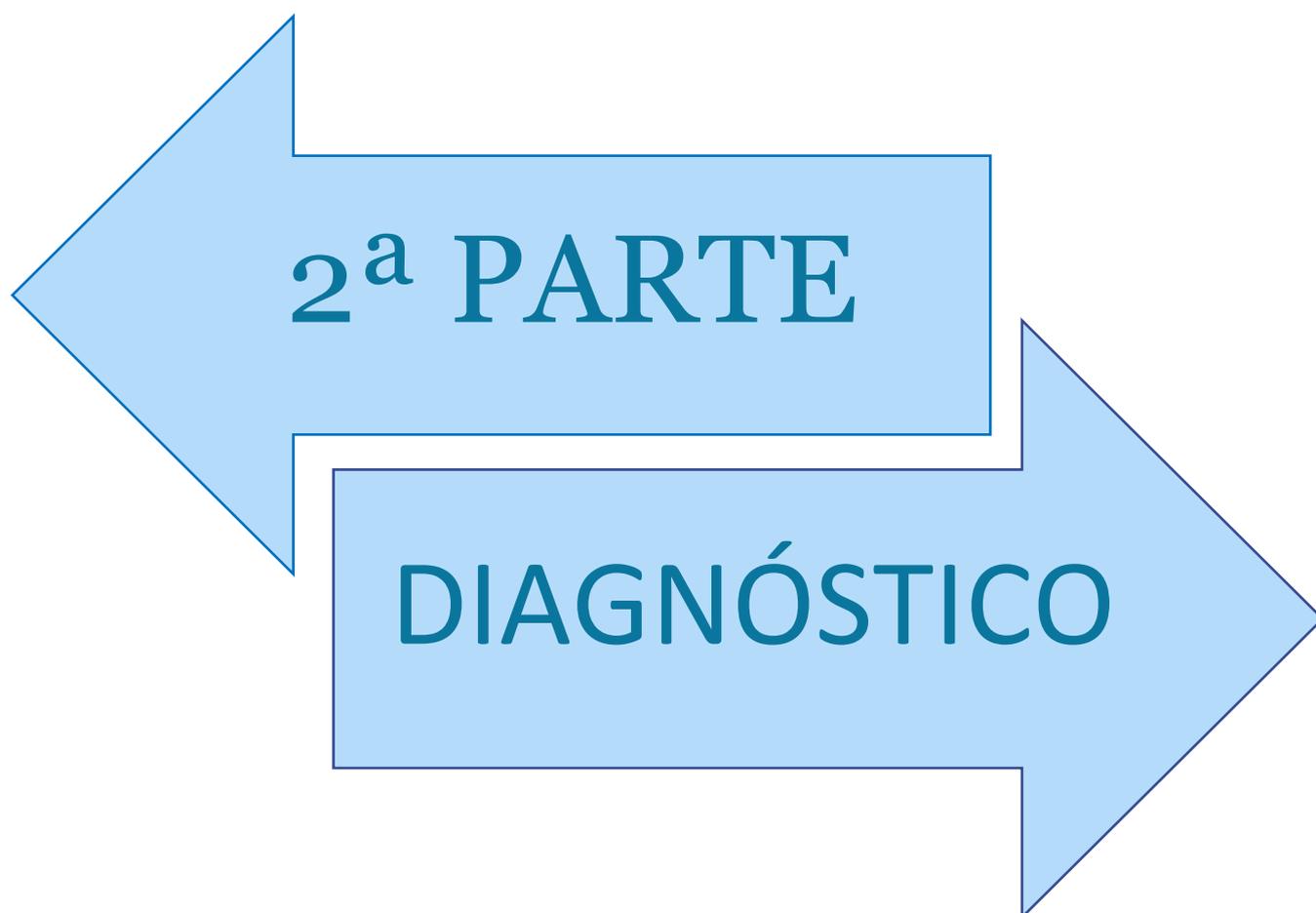
ACUERDOS:

1. Constituir la Comisión Negociadora, compuesta por una persona de la Dirección de la asociación, y otra designada por la Representación de la plantilla.
2. Aprobar el inicio de elaboración del Plan de Igualdad.
3. Aprobar las funciones de la Comisión Negociadora.
4. La Comisión Negociadora se reunirá al menos una vez al año. Y podrá reunirse, con carácter extraordinario, a petición razonada de cualquiera de los miembros de la Comisión.
5. Los acuerdos de la Comisión Negociadora requerirán la aprobación de la mayoría de cada una de las dos partes presentes en el mismo.

Almería 18 de diciembre de 2020

FIRMAS:

<u>Representante de la Asociación</u>	<u>Representante de Plantilla</u>

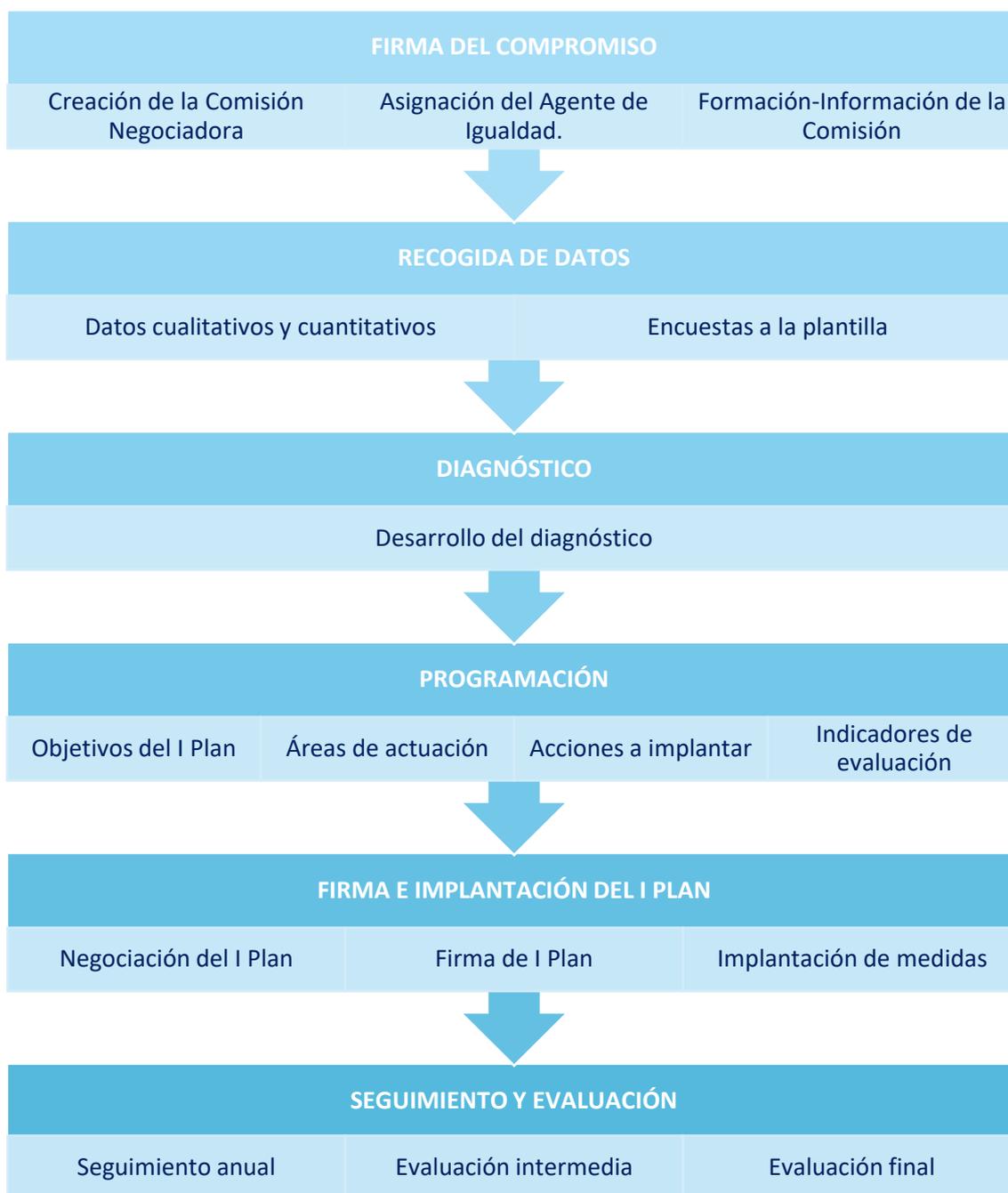


2ª PARTE: DIAGNÓSTICO

METODOLOGÍA

PROCESO METODOLÓGICO

El procedimiento metodológico utilizado para la elaboración de este I Plan de Igualdad es el siguiente:



CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

El I Plan de Igualdad **INTEGRA2** cuenta con las siguientes **características**:

Estratégico	Debe marcar las directrices y el comportamiento para que nuestra asociación alcance la integración del principio de igualdad en su estructura.
Práctico y realista	Debe recoger de forma detallada los objetivos y la serie de actuaciones y procedimientos a seguir para llevarlo a cabo, siendo consecuente con la realidad de la asociación.
Transversal	Debe plantear un conjunto de medidas que hay que integrar de forma global y programada en la organización.
Participativo	En su elaboración e implantación deberán implicarse y participar activamente todas las personas que forman parte la asociación, desde los órganos de dirección y gestión hasta el personal trabajador.
Mejora continua	El desarrollo de las actuaciones, así como los resultados del seguimiento y la evaluación, van redefiniendo continuamente el desarrollo del Plan de Igualdad.
Flexible	Debe ser capaz de adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo en la organización durante su desarrollo.
Transparente	Es un proceso de comunicación interno continuo, de forma que todas las personas de la organización deben estar informadas de sus contenidos y objetivos.

RECOGIDA DE DATOS

La metodología utilizada en la elaboración de este Plan es la establecida por el Ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad, contemplada en el Manual de cómo elaborar un Plan de Igualdad, con número de identificación de publicación oficial (NIPO) 207-08-056-X.

DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

A través de la producción de datos cuantitativos centrada en **fuentes secundarias internas**, se pretende recoger toda aquella información relativa a las personas trabajadoras de INTEGRA2 en cuanto a características de sus puestos de trabajo y organización de recursos humanos. Con este propósito, se han solicitado datos al departamento de Recursos humanos y a la dirección de la asociación.

Como **DATOS CUANTITATIVOS** se ha estudiado la respuesta a cuestiones con respecto a los siguientes ejes, desagregados por sexo:

1. NÚMERO DE HOMBRES Y MUJERES DE LA PLANTILLA
2. EDAD
3. ANTIGÜEDAD EN LA ASOCIACIÓN
4. NIVEL DE CONTRATACIÓN, DEPARTAMENTO, CATEGORÍA PROFESIONAL
5. TIPO DE CONTRATO
6. JORNADA DE TRABAJO
7. TURNO DE TRABAJO
8. NÚMERO DE HORAS EN CONTRATO
9. FRANJA SALARIAL
10. INCORPORACIONES Y BAJAS
11. BAJAS DEFINITIVAS Y MOTIVO
12. BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS
13. PROMOCIONES
14. FORMACIÓN ÚLTIMOS AÑOS Y TIPO
15. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

Como **DATOS CUALITATIVOS** se ha solicitado la respuesta a cuestiones realizadas a los/as responsables de la dirección respecto a los siguientes ejes:

1. SELECCIÓN
2. FORMACIÓN
3. PROMOCIÓN
4. POLÍTICA SALARIAL
5. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN
6. COMUNICACIÓN
7. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL
8. REPRESENTATIVIDAD
9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
10. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL
11. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN
12. CONVENIO COLECTIVO

ENCUESTA A LA PLANTILLA

Una vez realizadas las encuestas, se procedió a tabular y mecanizar informáticamente los datos para poder ser analizados mediante el paquete informático **IBM SPSS Versión 21.0**, que posibilita la puesta en práctica de las técnicas estadísticas precisas para este estudio de diagnóstico.

Siempre teniendo en cuenta los objetivos del estudio, empleamos análisis inferenciales, realizando en primer lugar, tablas de contingencia para comprobar la existencia de asociaciones significativas entre las características socio-demográficas de los hombres y mujeres (sexo, edad, nivel educativo, nivel de ingresos) y sus actitudes y opiniones ante la situación de igualdad de oportunidades en la asociación.

Además, utilizamos los **indicadores de género** que son:

“Medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones, en un contexto socio-histórico determinado”

Los indicadores nos ayudan a determinar las dinámicas de relación entre la realidad de las mujeres y la de los hombres de la asociación para la que se realiza este estudio.

Los indicadores de estudio serán los siguientes:

- ✓ **Índice de Distribución:** % de un sexo con relación al otro (Inter-género)
 - nº de mujeres en una categoría / el total de esa categoría.
 - nº de hombres en una categoría / el total de esa categoría.

- ✓ **Índice de Concentración:** % con relación a su grupo sexual o % Intra-sexo.
 - nº de mujeres en una categoría / el total de mujeres.
 - nº hombres en una en una categoría / el total de hombres.

- ✓ **Brecha de Género:** % Tasa Masculina y Femenina en la categoría de una variable.
 - Restando Tasa Masculina – Tasa Femenina (% de hombres - % de mujeres).

- ✓ **Índice de Feminización:** Representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable.
 - N° de Mujeres / n° de Hombres X 100.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

DATOS GENERALES

La plantilla presentó en 2019 una media de 88 personas de las cuales 61 eran mujeres y 27 eran hombres, con lo que nos encontramos con una **FEMINIZACIÓN** de la plantilla.

Presentan una edad mayoritaria entre 25 y 34 años.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En Integra2, los factores que determinan el inicio de un proceso de selección y contratación, están relacionados con las necesidades de los propios servicios que se prestan, así como por sustituciones o la apertura de nuevos centros. El método de selección para la contratación se realiza a través de la recepción de currículums, dónde se comprueba la titulación y experiencia requerida, y entrevistas personales. Siendo los/as socios/as de la entidad y la dirección del centro las personas que intervienen en cada fase del proceso.

De las incorporaciones dadas en 2019 podemos destacar que en su mayoría pertenecen al puesto de trabajo de Integrador/a, en concreto el 37,28%, de este porcentaje un 31,1% eran mujeres y el 57,14% restante hombres. En su totalidad se produjeron 59 incorporaciones a la plantilla, en puestos como auxiliar de enfermería, educador/a, cocinero, etc.

Las principales trabas de las mujeres en el acceso al mundo laboral y su mantenimiento en el mismo según las encuestas son, tanto para hombres como para mujeres, la maternidad seguida de las responsabilidades familiares y/o domésticas.

En cuanto a los procesos de selección, la muestra opina con un 89,53% que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales de las personas con independencia del sexo, seguidamente el 10,47% manifiesta que la selección se realiza mediante el análisis del curriculum vitae. Estas dos opciones nos muestran una visión general de que no existen discriminaciones que parten del sexo.

CLASIFICACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

INTEGRA2 no detecta barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de las mujeres, pero sí reconoce la existencia de puestos masculinizados, como la dirección de la asociación.

La plantilla está feminizada, debido al porcentaje alto de mujeres que realizan su trabajo en esta asociación un 69,32%, frente al 30,68% de hombres, y las categorías profesionales también se encuentran en

esta situación, mostrando la clara tendencia de las mujeres y los hombres a ocupar determinados puestos que han venido siendo asociados estereotípicamente a un género u otro. Así en general, encontramos categorías donde solo hay mujeres y categorías donde la mayoría son mujeres

PROMOCIÓN

En cuanto a promoción en la asociación, la encuesta destaca que los mayores porcentajes se sitúan entre las personas que consideran que si hay posibilidad de promoción y en segundo lugar, las que no se plantean esta opción porque consideran que la asociación no posibilita estas mejoras laborales.

En hombres y mujeres, existe una diferencia pronunciada entre los/as que consideran que no hay posibilidad de promoción, con respecto a los/as que sí. Además, es destacado que dentro de la asociación únicamente encontramos a dos mujeres y un hombre en proceso de promoción.

Con respecto a las promociones dadas en el periodo de análisis encontramos una promoción de una mujer por cambio de categoría decidido por la entidad.

No existe un plan de carrera profesional pero sí se comunica al personal de la asociación, mediante una reunión presencial, la existencia de vacantes para poder optar a la promoción

FORMACIÓN

Atendiendo a la formación, la entidad no cuenta con un plan específico de formación, aunque se realiza formación de carácter anual. Los mecanismos de difusión de la oferta formativa se realizan desde la dirección, procurando que accedan a ellas toda persona que lo solicite.

En cuanto a su realización, los cursos casi siempre se realizan por modalidad online, fuera de la jornada laboral y del lugar de trabajo.

Podemos concluir en cuanto a la percepción de que existen las mismas posibilidades de acceso a la formación que, tanto en hombres como en mujeres, consideran que la entidad se interesa por la formación de todo el personal y atiende a todas las peticiones al respecto de la formación.

RETRIBUCIÓN

Los criterios de atribución, tanto de aumentos salariales como de incentivos y beneficios sociales se dan, solo y exclusivamente, en atención al trabajo realizado. El tipo de incentivo y beneficio es de carácter económico, y ocasionalmente días libres.

Cabe destacar que el mayor porcentaje, tanto de hombres como de mujeres, perciben entre 14001€ - 18000€ de salario anual. Además, se observa diferencia de salarios en un mismo puesto de trabajo.

OBSERVACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Con respecto a los factores que influyen en la conciliación vemos que la plantilla encuestada, en un 88,5% tiene un contrato de jornada continua, con respecto a los sexos, las mujeres presentan jornada continua en un 83,3% y los hombres en un 100%. Por otro lado, el 11,5% restante tiene jornada partida, siendo el 16,7% de las mujeres encuestadas.

Las jornadas continuas pueden considerarse medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el caso de la asociación INTEGRA2, la mayoría de los puestos ya vienen determinados para el ejercicio de esta jornada. Un 43,18% de la muestra encuestada tiene a personas dependientes a su cargo, siendo el porcentaje más numeroso el de menores de 6 años (34,21%).

En general, la plantilla revela datos positivos con respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar en la asociación, considerando que ésta favorece la conciliación porque se facilita la elección de cambio de turno, secundada por la entidad organiza formación en horario de trabajo.

SALUD LABORAL

INTEGRA2 no presenta medidas específicas ante el acoso sexual, por razón de sexo y mobbing. Sin embargo, el presente I Plan de Igualdad pretende poner en marcha mecanismos de prevención, sensibilización y denuncia.

Por otro lado, la entidad realiza estudios, con el fin de detectar necesidades relativas a riesgos laborales, llevados a cabo por un servicio de prevención externo.

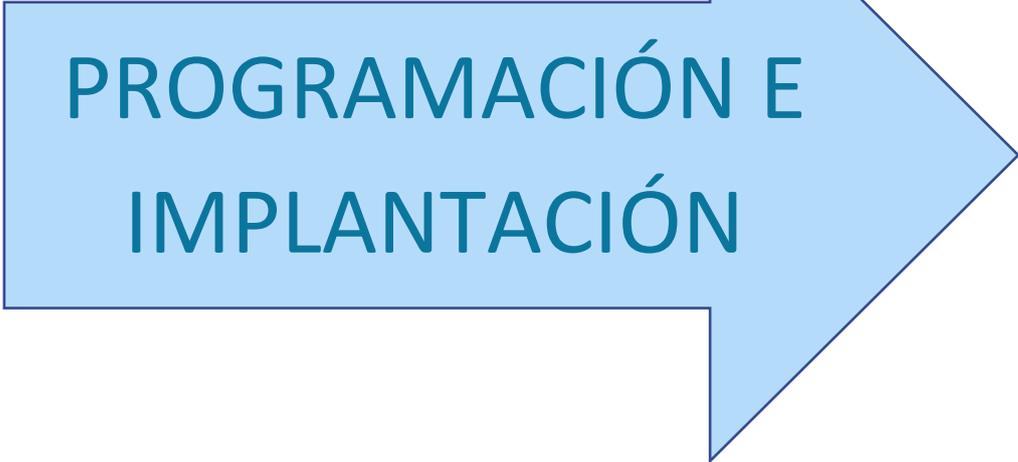
PROPUESTAS DE MEJORA

Tras el estudio de los datos cuantitativos, cualitativos, y las encuestas, se presentan las situaciones a corregir en cada una de las siguientes áreas, sin perjuicio de las medidas y acciones que se propondrán de manera transversal en las materias de salud laboral y comunicación:

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ○ Plantilla feminizada ○ Criterios de selección no tienen en cuenta las categorías con el sexo menos representado. ○ Consideración de las responsabilidades familiares y/o domésticas como mayor traba de acceso al empleo de las mujeres.
CLASIFICACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	<ul style="list-style-type: none"> ○ No existe Análisis de Puestos de trabajo. ○ Categorías tradicionalmente desempeñadas por mujeres y por hombres (estereotipos de género).
PROMOCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ○ No hay criterios de promoción establecidos. ○ Necesario fomento plan de carrera.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ○ Establecer acciones positivas y criterios en selección de personal que recibe formación. ○ Sensibilización en materia de igualdad de género.
RETRIBUCIONES	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesario un análisis salarial para descartar brecha salarial.
SALUD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ No existen medidas referentes a mujeres en situación de riesgo. ○ No existe Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y mobbing.
CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fomentar la totalidad de las jornadas continuas.



3ª PARTE



PROGRAMACIÓN E IMPLANTACIÓN

3ª PARTE: PROGRAMACIÓN E IMPLANTACIÓN

OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

- ✓ Generar cultura organizacional basada en la igualdad, incorporando de forma transversal entre sus ejes principales la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Garantizar que la trayectoria laboral de las mujeres y hombres en la empresa se desarrolla en igualdad de trato y oportunidades, adoptando para ello medidas y acciones encaminadas a conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la organización y evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.
- ✓ Prevenir cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo que pudiera darse en la empresa y ofrecer a la plantilla una protección eficaz frente a estas situaciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos se establecen según **ÁREAS DE INTERVENCIÓN**:

ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y contratación, para evitar posibles discriminaciones
CLASIFICACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que el equipo o la persona encargada de la clasificación del personal tenga formación y sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades. • Garantizar que las categorías profesionales de la empresa se encuentran representadas de forma equilibrada, eliminando los estereotipos de género. • Fomentar el aumento de la antigüedad y la estabilidad de la plantilla en la empresa.
PROMOCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que los procesos de promoción (selección interna) se llevan a cabo en igualdad de condiciones.

FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Promover la realización de acciones formativas en igualdad de oportunidades que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
RETRIBUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la no existencia de trato discriminatorio por razón de sexo respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos, así como en el resto de normas colectivas pactadas en la empresa.
REORDENACIÓN TIEMPO TRABAJO Y CONCILIACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando el ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley y los convenios; informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y garantizando el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.
SALUD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y MOBBING, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar. Concienciar a la plantilla de la lacra social que supone la VIOLENCIA DE GÉNERO; Reconocer y dar a conocer los derechos de las mujeres contratadas con discapacidad o con riesgo de exclusión social.
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Implicar e informar a la plantilla de todas las actividades relacionadas con el Plan de Igualdad. Sensibilizar a la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje. Favorecer y dar a conocer la imagen y el compromiso con la igualdad en la empresa de forma pública.

MEDIDAS Y ACCIONES

MATERIA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico: **Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y contratación, para evitar posibles discriminaciones**

Medida	Acción	Responsable y Plazo
<p>Sensibilización, a través de la formación, al personal que interviene en los procesos de selección/contratación en materia de igualdad de oportunidades.</p>	<p>*Las personas que intervienen en el proceso de selección estarán formadas y sensibilizadas en cuestiones de igualdad de oportunidades mediante charlas impartidas por personal experto en materia de igualdad y/o formación on-Line.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Listado de personas intervinientes en selección que han sido formadas.</p>	<p><u>Responsable:</u> Comisión Negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> Desde la firma de implantación del plan hasta fin de vigencia.</p>
<p>Formación al personal que interviene en los procesos de selección/contratación en buenas prácticas de selección no discriminatorio.</p>	<p>*Las personas que intervienen en el proceso de selección estarán formadas en buenas prácticas de selección no discriminatorio mediante formación impartida por personal experto en la materia de igualdad y recursos humanos.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Listado de personas intervinientes en selección que han sido formadas</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH</p> <p><u>Temporalización:</u> 1º año desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Los procesos de selección se basarán en principios de competencias ajustados a cada puesto de trabajo.</p>	<p>*Revisión y modificación, en su caso, de los documentos utilizados en los procesos de selección (entrevistas, pruebas, descripción de puestos de trabajo) para eliminar cuestiones no relacionadas con el ejercicio del puesto de trabajo.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Documentos revisados y/o modificados</p> <p>* Análisis de Puestos de trabajo realizado por personal experto en recursos humanos.</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> un año desde la implantación del Plan de Igualdad. *Hacer revisión intermedia y final</p>

	<p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Doc. Análisis de puestos de trabajo</p>	
<p>En las ofertas y entrevistas se atenderá única y exclusivamente a la adaptación del perfil del candidato/a, tanto desde el punto de vista técnico, como de actitudes personales requeridas para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. En igualdad de condiciones entrará el sexo menos representado.</p>	<p>*Realización de una base de datos de las candidaturas (nuevo puesto o promoción), donde se ofrezca información periódica de las candidaturas por categoría, sexo, seleccionados/as y descartados/as y motivos de descarte.</p> <p>*Estableciendo como medida positiva que, en igualdad de condiciones de aptitud y preparación para el puesto, entrará la persona con el sexo menos representado en el mismo.</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> 1º año desde la implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Establecimiento de un registro de información desagregada por sexo y por categorías respecto a las candidaturas que se presentan a los procesos de selección que permita disponer de información periódica sobre las incorporaciones en la empresa y los descartes.</p>	<p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Base de datos anual cumplimentada</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> 1º año desde la implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Publicación de vacantes en la web corporativa y/o intranet, de las ofertas de empleo garantizando un proceso de acceso y selección transparente.</p>	<p>*Se incorporarán las ofertas de empleo de la empresa en la web corporativa y en la intranet si existiera.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Lugar de publicación en web corporativa y/o intranet Nº de ofertas publicadas</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> desde implantación hasta fin de vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>Establecer el compromiso de presentar el mismo número de candidatas/os, en los procesos de selección, siempre que sea posible.</p>	<p>*Establecer el compromiso de presentar el mismo número de candidatos/as, en los procesos de selección, siempre que sea posible.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Nº de candidaturas por sexo presentadas</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> desde implantación del Plan de Igualdad.</p>

MATERIA: CLASIFICACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
<i>Objetivo específico: Garantizar que el equipo o la persona encargada de la clasificación del personal tenga formación y sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades</i>		
<i>Medida</i>	<i>Acción</i>	<i>Responsable y Plazo</i>
Sensibilización en Igualdad de oportunidades del personal que interviene en los procesos de clasificación a través de la formación.	<p style="text-align: center;">*Las personas que intervienen en el proceso de CLASIFICACIÓN estarán formadas y sensibilizadas en cuestiones de igualdad de oportunidades mediante charlas impartidas por personal experto en materia de igualdad y/o formación on-Line.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Listado de personas intervinientes en selección que han sido formadas</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> desde implantación a vigencia del Plan.</p>
<i>Objetivo específico: Garantizar que las categorías profesionales de la empresa se encuentran representados de forma equilibrada, eliminando los estereotipos de género.</i>		
<i>Medida</i>	<i>Acción</i>	<i>Responsable y Plazo</i>
Reducir o eliminar en la empresa, la tendencia estereotipada de los hombres y las mujeres a ocupar ciertas categorías consideradas tradicionalmente propias de un sexo o de otro.	<p style="text-align: center;">*En las posibles vacantes o sustituciones de las categorías donde solo haya hombres se convocará en primer lugar a mujeres. Lo mismo se llevará a cabo en las que solo haya mujeres (se convocará a hombres).</p> <p>En las categorías en las que haya una representación desequilibrada de hombres y mujeres (lejos del 60-40), se convocará a personas del sexo menos representado.</p> <p>En igualdad de condiciones se contratará a la persona del sexo infrarrepresentado.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Categorías estereotipadas y en las que hay un solo sexo o mayoría de uno y nº personas que se incorporan para reducir o eliminar tal situación.</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> desde implantación del Plan de Igualdad.</p>

<i>Objetivo específico: Fomentar el aumento de la antigüedad y la estabilidad de la plantilla en la empresa.</i>		
<i>Medida</i>	<i>Acción</i>	<i>Responsable y Plazo</i>
Aumento del número de contratos indefinidos y jornadas a tiempo completo por ende su mantenimiento en la empresa (antigüedad) en la plantilla.	<p>Se establecerá el compromiso de la empresa de:</p> <p>*Incrementar el número de contratos fijos, para la parte de la plantilla que, a igualdad de condiciones tenga el sexo menos representado en ese departamento o puesto de trabajo.</p> <p>*Conversión de los contratos a tiempo parcial en contratos de jornada completa</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p><i>Nº de mujeres y hombres con contrato indefinido o fijo-discontinuo anualmente</i></p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> desde implantación hasta fin de vigencia del plan.</p>

MATERIA: PROMOCIÓN		
<i>Objetivo específico: Garantizar que los procesos de promoción (selección interna) se llevan a cabo en igualdad de condiciones.</i>		
<i>Medida</i>	<i>Acción</i>	<i>Responsable y Plazo</i>
Elaboración de una base de datos con información relevante para la promoción, desagregada por sexo.	<p>*Se creará una base de datos, mediante un formulario que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla desagregada por sexo y categorías profesionales. Los formularios se actualizarán anualmente, realizando así una valorización objetiva del personal candidato, por la persona encargada de asignar la promoción, la cual se regirá por criterios cuantitativos y cualitativos, públicos y transparentes y que tendrá en cuenta el objetivo de eliminar la segregación horizontal existente, informando al personal no elegido de los motivos de la no elección.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Formulario utilizado, revisiones anuales y</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> 1º año desde implantación a vigencia del Plan.</p>

	base de datos	
Propiciar la presencia de mujeres en cargos o funciones de responsabilidad remuneradas mediante la promoción.	<p>*Elaboración de un procedimiento de promoción (selección interna) transparente y dar a conocer entre la plantilla, de manera que, antes de hacer pública una vacante, se comunicará a toda la plantilla a través de tableros, correo electrónico, o cualquier otro método que garantice la total comunicación, prestando especial atención a las empleadas, informándoles y formándoles para poder ocupar el puesto o las tareas remuneradas distintas a las que ha venido desempeñando. En caso de producirse la promoción, tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, la persona con el sexo menos representado.</p>	<p>Responsable: Personal responsable de RRHH.</p> <p>Temporalización: desde implantación del Plan de Igualdad.</p>

MATERIA: FORMACIÓN		
<i>Objetivo específico: Promover la realización de acciones formativas en igualdad de oportunidades que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.</i>		
<i>Medida</i>	<i>Acción</i>	<i>Responsable y Plazo</i>
Realización un protocolo o documento escrito que especifique un plan de formación y difundirlo.	<p>*Realizar un plan de formación en la empresa, teniendo en cuenta las necesidades de cada puesto, así como las carencias formativas que pudieran tener las personas y que suponen una traba a la hora de promocionar o desarrollar su trabajo. Se analizarán los puestos desempeñados por mujeres y por hombres, pudiendo establecer la necesidad de implementar una formación u otra en función de los resultados.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Plan de formación</p>	<p>Responsable: Personal responsable de RRHH.</p> <p>Temporalización: dos años desde implantación a vigencia del Plan.</p>
Realización de cursos de sensibilización en igualdad de oportunidades y en corresponsabilidad , para toda la plantilla, dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa, garantizando, en todo caso, que las	<p>*Se contactará como máximo cada dos años, con una empresa externa que forme al personal en materia de sensibilización en igualdad y en corresponsabilidad, de manera que toda la plantilla, incluida la directiva, tenga estos conocimientos o</p>	<p>Responsable: Comisión Negociadora.</p>

nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación	cuales quiera que resulten del análisis realizado en el plan de formación. Mecanismos de seguimiento y evaluación: Nº de personas, desagregado por sexo, formadas en sensibiliza Nº de personas, desagregado por sexo, formadas en corresponsabilidad.	Temporalización: desde implantación del Plan de Igualdad.
MATERIA: RETRIBUCIÓN		
Objetivo específico: Garantizar la no existencia de trato discriminatorio por razón de sexo respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos, así como en el resto de normas colectivas pactadas en la empresa.		
<i>Medida</i>	<i>Acción</i>	<i>Responsable y Plazo</i>
Establecer un sistema de transparencia salarial el que se pueda evaluar que retribuciones base existen en cada categoría profesional detectando posibles discriminaciones salariales	*A partir del Análisis de puestos de trabajo establecido en acciones anteriores, se realizará un análisis de la posible “brecha salarial” que esté relacionando puestos y categorías salariales con salarios base y complementos. Mecanismos de seguimiento y evaluación: Análisis puestos de trabajo y brecha salarial	Responsable: Comisión Negociadora y Personal responsable de RRHH. Temporalización: desde implantación a vigencia del Plan y revisión Registro Retributivo anual.
Operativizar y definir los criterios de asignación de complementos salariales y revisión para igualarlos por categorías profesionales.	*Se formalizarán, en un documento escrito, los criterios de asignación de complementos, pluses y demás conceptos que se sumen a los sueldos base, de manera que cada uno de ellos quede establecido por categoría salarial. Mecanismos de seguimiento y evaluación: Documentos con criterios de asignación *Revisión y adecuación de los sueldos de toda la plantilla en base a la acción anterior hasta que todos queden ajustados a estos criterios. Mecanismos de seguimiento y evaluación: Nº de personas desagregado por sexo con salario revisado	Responsable: Comisión Negociadora y Personal responsable de RRHH. Temporalización: 1º año desde implantación del Plan de Igualdad.

MATERIA: REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Objetivo específico: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando el ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley y los convenios; informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y garantizando el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Medida	Acción	Responsable y Plazo
Difundir entre toda la plantilla las medidas de conciliación reconocidas por la ley , en materia de vida familiar, personal y laboral	<p>*Difundir entre toda la plantilla las medidas de conciliación reconocidas por ley y convenio mediante la elaboración de un tríptico informativo con la normativa existente en materia de conciliación y asegurarse de que éste llegue a toda la plantilla, inclusive las últimas incorporaciones.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</p> <p>Tríptico sobre conciliación y registro de “recibí” por parte de la plantilla que lo ha recibido.</p>	<p>Responsable: Comisión Negociadora y Personal responsable de RRHH.</p> <p>Temporalización: dos años desde implantación del Plan.</p>
Conocimiento de la corresponsabilidad en familia y sus beneficios	<p>*Realización de una guía informativa sobre corresponsabilidad y entregar a toda la plantilla y recogida de firma de un “recibí”.</p> <p>*Utilización de referentes de hombres corresponsables de la empresa, si es posible, en la difusión de las medidas de conciliación.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</p> <p>Guía informativa y recibí.</p>	<p>Responsable: Comisión Negociadora.</p> <p>Temporalización: dos primeros años desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
Se atenderá especialmente a la conciliación de las personas contratadas que sean víctimas de violencia de género, personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social	<p>*Las personas contratadas con discapacidad, con riesgo de exclusión social o víctimas de violencia de género, podrán retrasar la entrada o adelantar la salida hasta una hora. La concreción del derecho se realizará, a solicitud de la persona interesada, por acuerdo entre ella y la empresa.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</p> <p>Nº de personas con discapacidad, riesgo de exclusión y/o víctimas de violencia de género que se acogen a la medida.</p>	<p>Responsable: Personal responsable de RRHH.</p> <p>Temporalización: desde implantación a vigencia del Plan.</p>

<p>Establecer una bolsa horaria o días personales de libre disposición.</p>	<p>La plantilla dispondrá de una BOLSA DE HORAS dónde computar el tiempo que han dedicado a labores de conciliación de la vida familiar y laboral. Cada hora que dediquen a un asunto relacionado con la corresponsabilidad y la conciliación y que ocurra durante su jornada de trabajo será guardada en esa bolsa, una especie de tiempo pendiente. Al cabo de las semanas, el empleado o la empleada recuperará esas horas trabajando.</p>	<p>Responsable: Personal responsable de RRHH.</p> <p>Temporalización: desde implantación a vigencia del Plan.</p>
<p>Se atenderá especialmente a la plantilla que soliciten un cambio de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Las personas contratadas por la entidad que tengan personas dependientes a su cargo podrán solicitar la adaptación o cambio de jornada para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Cada caso será estudiado y siempre que sea posible, dada la actividad de Integra2, se promoverá la aceptación.</p> <p>Indicador: Nº de solicitudes. Situación de las mismas.</p>	<p>Responsable: Personal responsable de RRHH y Dirección de la entidad.</p> <p>Temporalización: Tercer año desde la implantación.</p>

MATERIA: SALUD LABORAL		
<i>Objetivo específico: Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y MOBBING, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.</i>		
<i>Medida</i>	<i>Acción</i>	<i>Responsable y Plazo</i>
<p>Realización de un Protocolo de Prevención del Acoso sexual, por Razón de sexo y Mobbing, y actuación en caso de ocurrir, asegurando que regule el procedimiento de denuncia, la garantía de privacidad de la víctima y la fijación de medidas a adoptar en caso de que se produzca dicha situación.</p>	<p>*Se realizará un Protocolo de Prevención del Acoso sexual, por Razón de sexo y Mobbing que pudiesen darse en la empresa.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</p> <p>Protocolo de prevención.</p>	<p>Responsable: Comisión Negociadora y Personal responsable de RRHH.</p> <p>Temporalización: dos años desde implantación del Plan.</p>
<p>Información a la plantilla de que la dirección de la empresa y los superiores jerárquicos están implicados en la aplicación de medidas preventivas del acoso sexual, acoso por razón de sexo y mobbing.</p>	<p>* Se dará difusión, mediante tabloneros de anuncios, web e intranet..., a la Declaración Institucional en la que la empresa expone su rechazo a situaciones de acoso y donde se comprometió a sancionarlas.</p>	<p>Responsable: Comisión Negociadora.</p>

	<p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Declaración institucional y prueba de difusión (foto de tablón, web, intranet...)</p>	<p><u>Temporalización:</u> dos primeros años desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Creación de una Comisión de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, junto con la persona de referencia.</p>	<p>*Se creará una comisión de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo. Dicha comisión tendrá las funciones de seguimiento e investigación de los casos denunciados y puesta en marcha de las medidas de sensibilización y prevención.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Documento creación de la comisión y designación de P. Referencia.</p>	<p><u>Responsable:</u> Comisión Negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> dos primeros años desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Formación a la Comisión y la Persona de Referencia sobre el procedimiento a seguir en caso de denuncia</p>	<p>*Los integrantes de la comisión deberán tener formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como de los procedimientos de actuación.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Documento que acredite la formación</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> desde implantación a vigencia del Plan.</p>
<p>Realización de un Código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral</p>	<p>*Se creará un Código De Buenas Prácticas por parte de la Comisión De Prevención, cuyo principal objetivo sea garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Código de Buenas Prácticas</p>	<p><u>Responsable:</u> Comisión Negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> dos primeros años desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Sensibilización en materia de prevención del acoso y por razón de sexo a toda la plantilla</p>	<p>*Una empresa externa se hará cargo de la sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de género por medio de charlas y/o jornadas que irán dirigidas a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Nº de personas, desagregado por sexo, que recibe formación en sensibilización en materia de prevención del acoso.</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH.</p> <p><u>Temporalización:</u> desde implantación a vigencia del Plan.</p>
<p>Sensibilización en materia de prevención del acoso, por razón de sexo y mobbing a toda la plantilla</p>	<p>*La Comisión tendrá la obligación de comunicar a toda la plantilla el Protocolo para la prevención del acoso, así como el Código De Buenas Prácticas. Además, se han de divulgar los cauces administrativos para las denuncias o reclamaciones, también se dará a conocer a la Persona de Referencia. Dicha información estará contenida en los folletos informativos, pero también existirá en el</p>	<p><u>Responsable:</u> Comisión Negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> dos primeros años desde implantación</p>

	<p>tablón de anuncios, web, ... y el personal firmará un “recibí” de dicho documento.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</p> <p>Nº de personas, desagregado por sexo, que recibe información en sensibilización en materia de prevención del acoso.</p>	del Plan de Igualdad.
<p>Objetivo específico: <i>Concienciar a la plantilla de la lacra social que supone la VIOLENCIA DE GÉNERO; Reconocer y dar a conocer los derechos de las mujeres contratadas con discapacidad o con riesgo de exclusión social</i></p>		
Medida	Acción	Responsable y Plazo
<p>Que todas las trabajadoras de la empresa conozcan los derechos de las víctimas de violencia de género y lugares donde acudir</p>	<p>*Se realizarán trípticos informativos sobre la normativa existente en cuanto a violencia de género, derechos de las víctimas y lugares donde acudir, que irán dirigidas a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</p> <p>Nº de personas desagregado por sexo que reciben formación en sensibilización en materia de prevención del acoso. (“recibí” con firmas)</p>	<p>Responsable: Comisión Negociadora.</p> <p>Temporalización: 3º año desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Concienciación a toda la plantilla de la lacra social que supone la violencia de género</p>	<p>*Se podrá realizar, con motivo del día internacional contra la violencia de género, una campaña cada año, si las condiciones y circunstancias de la empresa lo permiten, sobre este tema, con actividades relacionadas y que pongan de manifiesto la concienciación de la organización sobre esta problemática.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</p> <p>Nº y tipo de actuaciones realizadas con motivo del 25 de noviembre</p> <p>*Una empresa externa se hará cargo de la sensibilización en materia de violencia de género por medio de charlas y/o jornadas que irán dirigidas a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Nº de asistentes por sexo.</p>	<p>Responsable: Comisión Negociadora.</p> <p>Temporalización: 3º año desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Atender a lo establecido por la LO 1/2004 e incluir el concepto de interseccionalidad.</p>	<p>*Facilitar a las trabajadoras que estén en esta situación un cambio de puesto de trabajo, de horario, flexibilidad, etc.</p> <p>*La concreción de esta acción para las mujeres con discapacidad o con riesgo de</p>	<p>Responsable: Personal responsable de RRHH.</p>

	<p>exclusión social, se realizará tras la solicitud de la interesada y previo acuerdo con la entidad.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Nº personas que hacen uso de estas medidas y tipo de medidas</p>	<p><u>Temporalización:</u> desde implantación a vigencia del Plan.</p>
--	--	---

MATERIA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		
<u>Objetivo específico:</u> Implicar e informar a la plantilla de todas las actividades relacionadas con el Plan de Igualdad		
<i>Medida</i>	<i>Acción</i>	<i>Responsable y Plazo</i>
<p>Constitución de la Comisión Negociadora, paritaria, formada por representantes de la entidad y de la plantilla que se encarguen de la difusión e información de todo lo relacionado con la igualdad, así como, de la implantación del I Plan de Igualdad y sus medidas.</p>	<p>*Se creará una Comisión formada por personas de la entidad y representantes de plantilla y un/a Agente De Igualdad, la cual implantará y vigilará las acciones que conlleva el plan de igualdad, así como su evaluación y comunicación de su avance mediante reuniones anuales, sin perjuicio de reunión con anterioridad en el tiempo.</p> <p>*Dar a conocer a toda la plantilla la existencia de un Plan, los integrantes de su Comisión y Agente de Igualdad, mediante folletos informativos, cartelería, publicación en web, correo electrónico, o cualquier medio que garantice la total comunicación a la plantilla.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Comisión y actas.</p>	<p><u>Responsable:</u> Comisión Negociadora.</p> <p><u>Temporalización:</u> Desde la firma de implantación del plan hasta fin de vigencia.</p>
<p>Ampliar los canales de comunicación ya existentes en la empresa para que la plantilla pueda realizar consultas y expresar opiniones.</p>	<p>*Se creará un buzón de sugerencias cerrado y confidencial para que la plantilla pueda realizar consultas y expresar sus opiniones y se colocará en un lugar discreto pero que no resulte raro acceder a él para proteger el anonimato.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u> Situación y nº de usos del buzón de sugerencias</p>	<p><u>Responsable:</u> Personal responsable de RRHH</p> <p><u>Temporalización:</u> 1º año desde implantación del Plan de Igualdad.</p>

<p>Utilización de la web corporativa para dar a conocer el compromiso en la empresa y las actividades realizadas de cara a favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres</p>	<p>*Se creará un apartado en la página web (“Igualdad en INTEGRA2”), con el compromiso de la empresa con la Igualdad efectiva y demás documentos y actividades que tenga que ver con el tema y se colocará también en tabloneros de anuncios.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Apartado web de “Igualdad” e información subida. Información en tabloneros.</p>	<p>Responsable: Personal responsable de RRHH.</p> <p>Temporalización: dos primeros años desde la implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Objetivo específico: Sensibilizar a la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.</p>		
<p><i>Medida</i></p>	<p><i>Acción</i></p>	<p><i>Responsable y Plazo</i></p>
<p>Revisión de toda la documentación de la empresa, incluida la web y su ajuste a un lenguaje no sexista.</p>	<p>*Recopilar y analizar la documentación interna y externa: cartas, email, propaganda, anuncios, folletos, web... desde el punto de vista del lenguaje no sexista ni discriminatorio para eliminar posibles malos usos.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Análisis de la documentación de la empresa.</p>	<p>Responsable: Personal responsable de RRHH.</p> <p>Temporalización: 3º año desde la implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Adquisición del compromiso de utilizar un lenguaje no sexista en la empresa.</p>	<p>*Realización de una Guía de Lenguaje no sexista que será repartida entre toda la plantilla responsable de la elaboración de textos y firma de “recibí” de la misma y además se colgará en tabloneros de anuncios y la web interna y todos los medios de difusión oportunos.</p> <p>*Se fomentará el uso del lenguaje inclusivo en la documentación de la empresa y se revisará (cartas, e-mail, propaganda, cartelería, anuncios, folletos, página web...) bajo los criterios de la guía de lenguaje no sexista y se elaborará un informe al respecto.</p>	<p>Responsable: Personal responsable de RRHH.</p> <p>Temporalización: 3º año desde la implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Objetivo específico: Favorecer y dar a conocer la imagen y el compromiso con de igualdad de la empresa de forma pública.</p>		
<p><i>Medida</i></p>	<p><i>Acción</i></p>	<p><i>Responsable y Plazo</i></p>
<p>Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro</p>	<p>*Según el Art. 46, apdo. 4 de Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de</p>	<p>Responsable: Comisión Negociadora.</p>

	trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las empresas están obligadas a la inscripción en el Registro de su Plan de Igualdad.	Temporalización: 1º año desde la implantación del Plan de Igualdad.
--	--	---

EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO

Las funciones de colaborar en la elaboración del I Plan de Igualdad, su evaluación, su control en la implantación y los seguimientos pertenecen a la Comisión Negociadora. Estas funciones se llevarán a cabo a través de al menos una reunión al año desde la entrada en vigor del I Plan de Igualdad (2021-2025).

Es esencial tener en cuenta las características de cada proceso y cuando se realizará:

EL SEGUIMIENTO: se ejecuta anualmente para asegurar la buena realización del plan según las actuaciones previstas y las reuniones que debe mantener la Comisión Negociadora.

1

LAS EVALUACIONES INTERMEDIAS: se ejecutan durante la vigencia del plan: se hacen a los 24 meses del comienzo del plan (desde la firma del compromiso), para medir el grado de implantación del Plan de Igualdad y comprobar que se logran objetivos, proponer cambios y mejoras a realizar

2

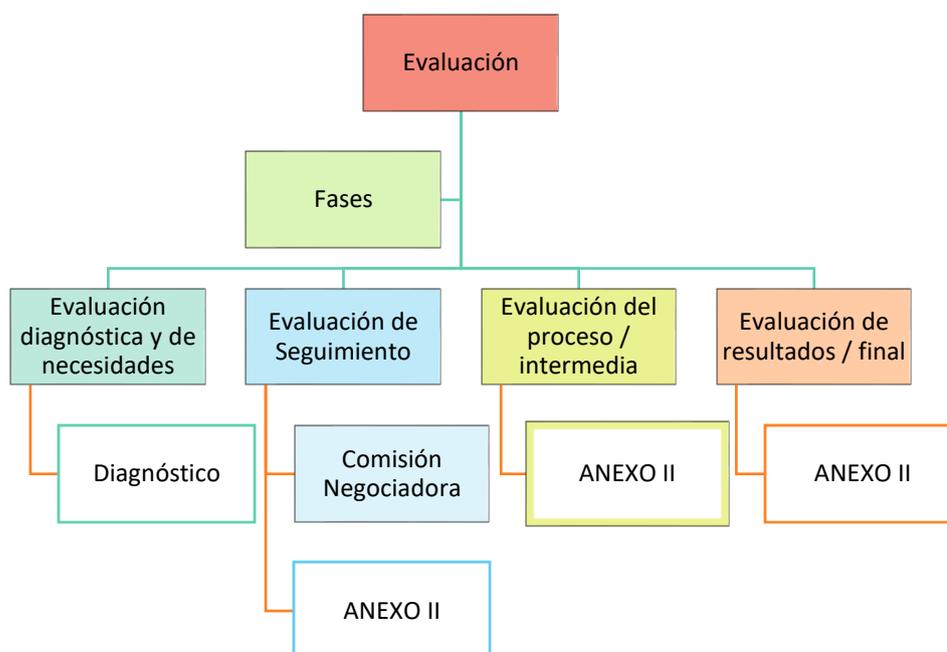
LA EVALUACIÓN FINAL: se realiza al terminar el I Plan de Igualdad, es decir, tras los cuatro años de vigencia, para estimar su impacto real y afrontar el siguiente Plan de Igualdad en la asociación.

3

La Evaluación del Plan de Igualdad se concibe como un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones y el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, el reajuste de las acciones.

El establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación (indicadores) nos permitirá determinar el grado de avance y consecución de los objetivos de cada acción.

La evaluación de este I Plan de Igualdad, por lo tanto, se ejecuta con el siguiente procedimiento y herramientas:



Como apreciamos en el gráfico, las cuatro fases clave del proceso integrado de evaluación de este proyecto quedarían divididas en cuatro procesos de evaluación, el proceso inicial será una evaluación de diagnóstico y necesidades, a continuación, se realizará una evaluación de entrada o seguimiento de implantación del plan, seguida de una evaluación intermedia del proceso y finalizando con una evaluación de los resultados finales.

EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA Y DE NECESIDADES

El objetivo general es revisar los sistemas de evaluación de necesidades utilizados en este Plan de igualdad bajo estudio y diseño del sistema de evaluación diagnóstica para fundamentarlo adecuadamente.

Por otro lado, las evaluaciones de contexto tienen otros posibles objetivos:

- Describir, analizar y priorizar las necesidades del sexo en desventaja.
- Analizar las condiciones de la situación en la que sucede la desigualdad presente y sobre la que se quiere intervenir.
- Analizar la empresa en la que se implantará el Plan de Igualdad.

EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO

En esta fase se revisará la concepción base del Plan de Igualdad (justificación legislativa y su relación con el problema social en cuestión), así como su estructura interna (objetivos, medidas y acciones, metodología), la dotación de recursos por parte de la empresa hasta el momento, la viabilidad de las medidas y acciones, y cualquier otra cuestión incluida en la definición de las fases del Plan de Igualdad.

Lo principal es realizar una correcta evaluación por parte de la Comisión Negociadora de todos los elementos del I Plan de Igualdad, para ello se facilita el **ANEXO II** que ayudará a la ejecución de esta evaluación.

EVALUACIÓN DEL PROCESO

En esta fase se intentará determinar el grado de ajuste entre lo que se está haciendo (Ejecución) y lo que estaba previsto (planificación) con el objetivo de modificar el plan de trabajo o de corregir las actuaciones (seguimiento y control).

Todo Plan de Igualdad puede ser descrito como una secuencia de acciones, cuya sucesión y coordinación posibilita el logro de los resultados deseados y el acercamiento a la igualdad real.

La evaluación del proceso nos requiere elaborar previamente el mapa de procesos de nuestro Plan de Igualdad, por lo que, en el ANEXO II se muestra la plantilla que se usará como herramienta para la evaluación de cada proceso, esto es, de cada una de sus medidas y acciones que consideremos con necesidad de evaluar.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Finalmente, la Comisión Negociadora intentará determinar y valorar todo tipo de resultados derivados de nuestro Plan de Igualdad, tanto los previstos como los no intencionados, positivos o negativos, directos o no, a corto, medio o largo plazo, y cualquier otra consecuencia que razonablemente se pueda entender que ha sido producida por su ejecución.

El objetivo de esta evaluación final es identificar los resultados deseados e impactos no esperados en este Plan de Igualdad.

De manera general, así podremos distinguir dos tipos de consecuencias:

- ✓ **Resultados.** Se refieren al cambio logrado en términos de consecución de los objetivos previstos en nuestro Plan de Igualdad, tanto generales como específicos (eficacia).

- ✓ **Impactos.** Dada la complejidad de los Planes de Igualdad y su impacto en la sociedad, los resultados directos provocarán otros cambios de segundo orden no previstos, que puede ser importante conocer y valorar para tener una idea más correcta de las consecuencias de nuestra ejecución.

Para llevar a cabo la evaluación final de este Plan de Igualdad se utilizarán los instrumentos que encontraremos en ANEXO II.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La finalidad de este procedimiento es identificar los mecanismos aplicables para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

La aplicación, seguimiento y evaluación interna de los objetivos, medidas e indicadores identificados en el presente Plan es responsabilidad de la Comisión de Igualdad de INTEGRA2 mediante sus reuniones anuales.

- ❖ El seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad es responsabilidad de la Comisión del Plan de Igualdad que se reunirá anualmente para ello.
- ❖ Estas Comisiones quedarán válidamente constituidas cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de 2/3 de las representaciones.
- ❖ La toma de decisiones se hará por consenso de los y las asistentes a cada una de las reuniones (unanimidad).
- ❖ Los acuerdos alcanzados se reflejarán en el Acta de la reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.
- ❖ Las Actas serán firmadas al final si se ha elaborado o al comienzo de la siguiente reunión por todos los y las asistentes.

En conclusión, este procedimiento recoge:

ADOPCIÓN DE ACUERDOS: las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la presencia y el voto de la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS: en caso de desacuerdo, o cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

REGISTRO: el resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión, a la autoridad laboral competente (si se requiere) a los efectos de registro, depósito y publicidad de la revisión del plan de igualdad.

TEMPORALIZACIÓN

La temporalización para la ejecución de este I Plan de Igualdad se establece desde el comienzo de la elaboración de este, iniciándose con la firma del Compromiso de INTEGRA2 con la igualdad, con fecha desde **el 13 de abril de 2020 hasta el 13 de abril de 2025**, durante este periodo se realizará la ejecución de este I Plan de Igualdad.

AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	Año 2023	Año 2024
Elaboración del DIAGNÓSTICO del plan de igualdad e implementación de medidas	Implementación de las acciones recogidas en el plan.			
	1º Seguimiento	Evaluación intermedia	2º Seguimiento	Evaluación final

PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA

El I Plan de Igualdad de INTEGRA2 tiene establecida la representación de la plantilla en la comisión negociadora, con lo que las vías de información están garantizadas.

ASIGNACIÓN DE RESPONSABLE DEL PLAN

Se asigna a **I. G.M.**, como persona responsable del **I Plan de Igualdad** de INTEGRA2.

APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

Este I Plan de Igualdad de INTEGRA2 de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y el Real Decreto-ley 6/2009, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantías de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha sido objeto de negociación en el seno de la Comisión Negociadora, y una vez presentado el texto final, se aprueba por dicha comisión, formalmente, en su reunión del 13 de ABRIL de 2021.

FIRMAS:

<u>Representante de la Asociación</u>	<u>Representante de Plantilla</u>



4ª PARTE



ANEXOS

ANEXOS

ANEXO I. REFERENCIAS NORMATIVAS

NORMATIVA DE REFERENCIA

ESTATAL

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

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 (y trabajadoras), 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 (así queda modificado 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).

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.

Se modifica el apartado 2 y se añaden el 4, 5 y 6 (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).

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: (ver texto extendido RD.-ley 6/2019, del 1 de marzo).

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.»

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

	<p>1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.</p> <p>Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.</p> <p>2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.</p>
<p>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</p>	<p><i>Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto. Todos los artículos señalados han quedado modificados 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.</i></p> <p>Artículo 9. Validez del contrato</p> <p>3. En el caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.</p>

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tenga como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Artículo 1. Objeto.

El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

3. A las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, les será de aplicación lo establecido en este real decreto, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio colectivo que establezca su adopción o en el acuerdo sancionador, respectivamente.

Artículo 3. Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.

1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.

4. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

5. Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Artículo 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad.

1. Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen 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.

2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los concertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

	<p>Artículo 11. Registro de planes de igualdad.</p> <p>1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.</p> <p>2. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.</p> <p>3. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.</p>
<p>Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p>	<p>Artículo 1. Objeto.</p> <p>El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.</p> <p>Artículo 2. Ámbito de aplicación.</p>

Este real decreto será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.

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

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

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

Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar

la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa: a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere: 1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos

de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos. 2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas. b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos. 2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

AUTONÓMICA

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción

Artículo 27. Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial

de la igualdad de género en Andalucía.

1. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.
2. Las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
3. Los programas de formación incluidos en los Planes de Igualdad de las empresas priorizarán las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Artículo 28. Negociación colectiva

1. Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Junta de Andalucía fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Andalucía. Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, y en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
2. Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma.

3. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará que los convenios colectivos No contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género, y además hagan un uso no sexista del lenguaje.

4. Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

5. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género.

Artículo 29. Seguridad y salud laboral

1. Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres.

2. Se adoptarán las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia.

3. Se considerará discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas

que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.

ANEXO II. PLANTILLAS PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTOS

I. Plantilla de revisión de los elementos del I Plan de Igualdad para seguimientos.

Confirme que los siguientes elementos están definidos de manera suficiente y clara en el Plan de Igualdad, e indique una previsión para solventar las posibles insuficiencias, señalando quién asumirá esta tarea y con qué plazo de tiempo. (Tenga en cuenta que los cambios no necesariamente podrán introducirse sobre la marcha, y puede que deban ser contemplados en la próxima fase anual de planificación).

Elementos del Plan de Igualdad (Ejecución adecuada)			Necesidad de mejora	Responsable de la mejora	Plazo previsto
Objetivos generales	SÍ	NO			
Objetivos Específicos	SÍ	NO			
Acciones y medidas (desglosar tantas acciones como se considere)	SÍ	NO			
1.					
2.					
3.					
Funciones de responsables de planificación, supervisión e implantación de las acciones	SÍ	NO			
Temporalización	SI	NO			

Participación de la plantilla	SI	NO			
Sistema de Evaluación	SÍ	NO			
OBSERVACIONES:					

experiencias previas								
Coherencia. Los elementos del Plan de Igualdad tienen una relación lógica interna sistemática y biunívoca								
Pertinencia. El Plan de Igualdad se dirige a resolver las desigualdades o necesidades sociales diagnosticadas								

Viabilidad. El Plan de Igualdad puede llevarse a cabo (condicionantes políticos, materiales, económicos, conceptuales o de recursos humanos)								
Evaluabilidad. Podemos definir criterios e indicadores suficientes para juzgar el éxito de la implantación y los resultados del Plan de Igualdad								

OBSERVACIONES:

III. Plantilla de evaluación de las medidas y acciones

Complete el mapa de procesos de alguna de las acciones clave de su Plan de Igualdad.

ACCIÓN:		Adecuación: SI/NO (Motivos)
Acciones diferenciadas necesarias para la realización		
Etapas. Fases para la realización de la actividad/s		
Resultados. Producto o		

servicio final de cada etapa		
Plazos de ejecución. Inicio y fin de cada etapa		
Responsables. Encargados/as de la realización de la acción		
Destinatarios/as. Personas a quienes se entrega, o se benefician del		

resultado de la etapa o actividad		
Condicionantes. Situaciones o factores del contexto que suponen un riesgo para la acción.		
OBSERVACIONES:		

IV. Plantilla de evaluación de resultados

	Resultados	Adecuación: SI/NO (Motivos)	Indicadores	Adecuación: SI/NO (Motivos)	Cantidad o cualidad	Adecuación: SI/NO (Motivos)	Procedimiento	Adecuación: SI/NO (Motivos)
RESULTADOS DIRECTOS (Objetivos del I Plan de Igualdad)								
IMPACTO DE SEGUNDO ORDEN (Cambio social)								

OBSERVACIONES:								

V. Planificación de mejora para próximo plan de igualdad

Debilidades. Aspectos deficitarios del Plan de Igualdad detectados durante el proceso de evaluación	Criterios. Valores que indican la urgencia o necesidad de reforzar fortalezas o eliminar déficit
Fortalezas. Aspectos modélicos positivos detectados durante el proceso de evaluación	Prioridades. Relación final de objetivos de mejora

VI. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE INTEGRA2

Integra2 en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/210, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, adquiere el compromiso de crear y aprobar un Plan de Igualdad de la empresa.

En este Reglamento Interno de la Comisión para la Negociación del Plan de Igualdad se formaliza y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo, así como su posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Artículo 1. Constitución de la comisión para la negociación del Plan de Igualdad.

La Dirección de INTEGRA2, CCOO y UGT acuerdan la creación de la Comisión Negociadora paritaria del Plan de Igualdad, que tendrá por objeto la negociación, coordinación, supervisión y seguimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre las empleadas y empleados de la empresa y promover su efectividad.

La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de INTEGRA2 es el órgano competente para la elaboración del diagnóstico y posterior Plan de Igualdad.

Artículo 2. Composición.

Esta Comisión, estará compuesta de forma paritaria por representantes de la Empresa y Representación de la plantilla con los sindicatos CCOO y UGT con representación mayoritaria en el sector.

La Comisión Negociadora acuerda por ambas partes que se nombre Presidente/a y Secretario/a, de entre sus integrantes, a la persona en representación de la empresa.

La Presidencia tendrá competencia para:

1. Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y fijar el orden del día, de acuerdo con las propuestas de los integrantes de la Comisión.
2. Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
3. Dictaminar el comienzo y finalización de las reuniones.

4. Velar por el cumplimiento de las leyes.
5. Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.
6. Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidente/a de la Comisión.

Serán funciones de la Secretaría de la Comisión:

1. Convocar a los miembros de la Comisión mediante escrito y/o correo electrónico, por orden de su Presidente/a, con antelación suficiente, al menos 3 días. Junto con la convocatoria, se remitirá el orden del día con la documentación adicional referida al mismo y el borrador del Acta de la sesión anterior.
2. Recibir los actos de comunicación de los miembros, y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.
3. Preparar la tramitación de los asuntos que sean competencia de la Comisión.
4. Levantar acta reflejando las propuestas de los miembros de la Comisión, el resultado de la reunión, acuerdo etc.
5. Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados.
6. Tener a disposición de los componentes de la Comisión las actas de las sesiones y los acuerdos adoptados.
7. Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario/a.

Artículo 3. Funciones de la Comisión Negociadora.

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.

- ❖ Implantación del Plan de Igualdad, facilitando la consecución de los objetivos.
- ❖ Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima implicación del conjunto de la plantilla.
- ❖ Realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad.
- ❖ Atender y resolver las consultas, sugerencias y propuestas que se planteen en materia de igualdad en la empresa.
- ❖ Realizar informes sobre la situación de Igualdad, proponiendo las recomendaciones que considere oportunas.
- ❖ Realizar una Memoria Anual del Plan de Igualdad.
- ❖ Definir indicadores de vigilancia, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- ❖ Proponer medidas, mejoras y modificaciones para el Plan de Igualdad y/o para un posterior Plan de Igualdad.
- ❖ Remisión del Plan que fuere aprobado a la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicación.

Artículo 4. Funciones Agente de Igualdad.

- ❖ Participación en las reuniones de la Comisión Negociadora en éstas con voz, pero sin voto.
- ❖ Hacer de punto de unión entre la Comisión Negociadora y el conjunto de la empresa.
- ❖ Asesoramiento a la Comisión Negociadora.

Artículo 5. Reuniones.

La comisión acuerda reunirse anualmente y establece una agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

La convocatoria ordinaria se incluirá en el orden del día de cada reunión, enviándose posteriormente por escrito junto a los puntos del orden del día que se tratarán en dicha reunión, así como adjuntando la documentación necesaria. Para convocatoria extraordinaria el plazo se podrá reducir hasta las 72 horas a partir de la petición.

La Comisión será convocada a petición de la Presidencia o de alguna de las personas que componen la Comisión.

Para la válida constitución de la Comisión, a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la asistencia de la Presidencia, la Secretaría y la representación de los trabajadores y las trabajadoras, o en su caso, de quienes las reemplacen.

Artículo 6. Actas.

De cada sesión de la Comisión se levantará acta por el/la Secretario/a, que recogerá expresamente

- Quienes asisten.
- El lugar y la fecha de realización.
- El orden del día.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

Las actas serán aprobadas y firmadas por todos los miembros asistentes, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Artículo 7. Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 8. Sustitución y/o cese de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de ausencia por imposibilidad o causa justificada, dimisión, finalización del mandato o cuyo mandato ha sido cesado por las personas que lo designan.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Artículo 9. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de ambas partes que componen la Comisión, y serán vinculantes para todas las partes.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

Artículo 10. Resolución de Discrepancias y Registro.

En caso de desacuerdo, o cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la persona designada por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Artículo 11. Aprobación y modificación del reglamento.

La aprobación y modificación del Reglamento requerirá la mayoría.

El Reglamento entrará en vigor desde el momento de su aprobación.

Artículo 12. Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora tendrá competencias en materia de 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.

En el Plan de Igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad se realizará por la Comisión Negociadora de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

<p>En las posibles vacantes o sustituciones de las categorías donde solo haya hombres se convocará en primer lugar a mujeres. Lo mismo se llevará a cabo en las que solo haya mujeres (se convocará a hombres).</p>														
<p>Incrementar el número de contratos fijos, para la parte de la plantilla que, a igualdad de condiciones tenga el sexo menos representado en ese departamento o puesto de trabajo.</p>														
<p>Conversión de los contratos a tiempo parcial en contratos de jornada completa</p>														
<p>Se creará una base de datos, mediante un formulario que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla desagregada por sexo y categorías profesionales. Los formularios se actualizarán anualmente, realizando así una valoración objetiva del personal candidato, por la persona encargada de asignar la promoción, la cual se regirá por criterios cuantitativos y cualitativos, públicos y transparentes y que tendrá en cuenta el objetivo de eliminar la segregación horizontal existente, informando al personal no elegido de los motivos de la no elección.</p>														
<p>Elaboración de un procedimiento de promoción (selección interna) transparente y dar a conocer entre la plantilla, de manera que, antes de hacer pública una vacante, se comunicará a toda la plantilla a través de tabloneros, correo electrónico, o cualquier otro método que garantice la total comunicación, prestando especial atención a las empleadas, informándoles y formándoles para poder ocupar el puesto o las tareas remuneradas distintas a las que ha venido desempeñando. En caso de producirse la promoción, tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, la persona con el sexo menos representado</p>														
<p>Realizar un plan de formación en la empresa, teniendo en cuenta las necesidades de cada puesto, así como las carencias formativas que pudieran tener las personas y que suponen una traba a la hora de promocionar o desarrollar su trabajo. Se analizarán los puestos desempeñados por mujeres y por hombres, pudiendo establecer la necesidad de implementar una formación u otra en función de los resultados</p>														
<p>Se contactará como máximo cada dos años, con una empresa externa que forme al personal en materia de sensibilización en igualdad y en corresponsabilidad, de manera que toda la plantilla, incluida la directiva, tenga estos conocimientos o cuales quiera que resulten del análisis realizado en el plan de formación</p>														

ANEXO VII



GLOSARIO

A**ACCIÓN POSITIVA**

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

ACOSO SEXUAL

Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye el comportamiento de superiores y colegas en el trabajo.

ANÁLISIS DE GÉNERO

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

B**BARRERAS INVISIBLES**

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

C**CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL**

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

D**DATOS DESAGREGADOS POR SEXO**

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo. La discriminación directa existe cuando la legislación las normativas explicitan un motivo como el sexo, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.

DIVISIÓN DEL TRABAJO

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les han asignado.

E**EQUIDAD ENTRE SEXOS**

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

G**GÉNERO**

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

P**PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

R**ROLES DE GÉNERO**

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, y que rigen las relaciones entre las personas, y según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

S**SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL**

Horizontal: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puesto.

SEXO

Características biológicas que distinguen a un hombre y a una mujer.

I PLAN DE IGUALDAD

