



Asociación para el Desarrollo Educativo y Social

II PLAN DE IGUALDAD

2025 - 2029

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2 jun., 2025 11:13 GMT+2)

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Marco legal	4
3. ADES INTEGRA2	10
4. Partes que conciernen el Plan de Igualdad	11
5. Comisión para la negociación, seguimiento y evaluación.....	12
6. Ámbitos	12
7. Informe de diagnóstico de situación de la empresa	14
Objetivos	15
Ámbitos y ejes del análisis	15
8. Auditoría retributiva.....	25
9. Objetivos del Plan de Igualdad	37
10. MEDIDAS Y ACCIONES	39
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	57
12. Sistemas de Seguimiento. Evaluación y Revisión Periódica.....	62
EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA Y DE NECESIDADES	63
EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO	63
EVALUACIÓN DEL PROCESO.....	64
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	64
TEMPORALIZACIÓN	65
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	65
PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA.....	67
ASIGNACIÓN DE RESPONSABLE DEL PLAN.....	67
APROBACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD	67
13. REFERENCIAS NORMATIVAS	68
ANEXOS	85

1. Introducción

Las medidas que una empresa tiene que adoptar en su seno para respetar la igualdad de trato y oportunidades entre los hombres y mujeres que forman su plantilla deben dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en tres supuestos:

1. Cuando la empresa tenga 50 o más personas en plantilla.
2. Cuando el Convenio Colectivo de aplicación así lo establezca.
3. 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 la empresa.

La aplicación de esta ley hará reflexionar sobre el rumbo que está tomando **ADES INTEGRÁ2** en cuanto a medidas de igualdad, y como se reflejará en las políticas de la empresa, estableciendo prácticas normalizadas de prevención de la discriminación.

Las políticas de igualdad:

- **a nivel interno**, mejoran la gestión y funcionamiento empresarial de **ADES INTEGRÁ2**, al disponer de un mayor conocimiento de la propia empresa, optimizando los recursos humanos, aprovechando el talento y fidelizando el personal.
- **a nivel externo**, la visibilización del Plan de Igualdad y sus medidas proyecta una imagen positiva y un mayor reconocimiento público de **ADES INTEGRÁ2**

La implantación del Plan de Igualdad en **ADES INTEGRÁ2** parte de la firma del compromiso interno por parte de la entidad, en el que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política organizacional.

La LOIEMH en su Artículo 46 define el plan de igualdad como "... 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."

De acuerdo a esta definición, se ha realizado un diagnóstico de situación sobre las materias relativas a las condiciones de trabajo, selección y contratación, clasificación profesional, retribución, promoción, formación, corresponsabilidad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en **ADES INTEGRÁ2** desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, plasmándose en un Informe de Diagnóstico de Situación negociado y aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Una vez aprobado el diagnóstico, este fue presentado al personal de **ADES INTEGRÁ2**, para informar a la plantilla de los resultados obtenido del análisis realizado.

Este diagnóstico ha permitido conocer la situación real de **ADES INTEGRÁ2** en materia de igualdad, constituyendo la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información necesaria que permite detectar las necesidades presentes, definir los objetivos de mejora y diseñar medidas para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Por tanto, como se ha mencionado, el Plan de Igualdad de **ADES INTEGRÁ2** contiene los objetivos definidos de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Situación que identifican los desequilibrios a corregir, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.

Por último, se incluye el seguimiento y evaluación del Plan en el que se establecen los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimentación del Plan y de los objetivos alcanzados. El Plan de Igualdad se aprobó en la Comisión Negociadora por unanimidad el 30 de mayo de 2025.

2. Marco legal

Legislación internacional

Organización de las Naciones Unidas Los pronunciamientos en el marco de la ONU para eliminar todas las formas de discriminación hacia la mujer vienen conformados por:

- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para la promoción de los derechos de la mujer documentando la realidad que viven las mujeres en todo el mundo, elaborando normas internacionales en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 1948, se establece por primera vez en la historia la igualdad entre sexos como un derecho fundamental, en su artículo primero “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.
- Pacto internacional de derechos civiles y políticos aprobado el 16 de diciembre de 1966, cuya entrada en vigor fue el 23 de marzo de 1976, en este Pacto los Estados Partes se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos civiles y políticos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, establece en su Artículo 1. “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.”
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, siendo ratificada por España en 1983. En esta Convención se definió “discriminación contra la mujer” como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio para la mujer...”.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), cuya función es vigilar la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer por los estados que la han suscrito.
- La Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Organización Internacional del Trabajo

El mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución en 1919 donde la OIT proclamaba “Todos los seres humanos con independencia de su raza, creencia o sexo tienen derecho a disfrutar de su progreso material y su desarrollo espiritual dentro de la libertad y la dignidad...”.

Los cuatro Convenios clave de la OIT son:

- El Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración (1951).
- El Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958).
- El Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- El Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000).

El mandato de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo:

- La Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009.
- La Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004.

En su decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica.

Unión Europea

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre hombres y mujeres [artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE)]. Estos objetivos también están consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través de todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»). La Unión y los Estados miembros se comprometieron, en la Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa, a «combatir la violencia doméstica en todas sus formas [...] [,] prevenir y castigar estos actos delictivos y [...] prestar apoyo y protección a las víctimas».

Dentro de la Unión Europea, el Tratado de Ámsterdam ratificado por la Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre, establece que la Unión Europea tendrá como misión “promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y todos los programas”. Contiene 4 artículos que son la base de la actuación de la Unión Europea por la igualdad de género (arts. 2, 3, 13 y 141). Desde la entrada en vigor de este tratado la igualdad entre hombres y mujeres es considerada como un principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión como por todos sus estados miembros.

En diciembre de 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión. El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas (véase el Centro de Recursos y Documentación en línea del EIGE: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

El 5 de marzo de 2010, la Comisión aprobó la Carta de la Mujer para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo.

En diciembre de 2015, la Comisión publicó el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, para dar continuidad y seguimiento a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

El Compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios siguientes:

② aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia

económica;

- reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres;
- promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas;
- promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

El 12 de mayo de 2009 el Comité de Ministros del Consejo de Europa proclamó la llamada Declaración de Madrid con el título «Convirtiendo la igualdad de género en una realidad». En dicha declaración el Comité de Ministros del Consejo de Europa manifestaba que «la igualdad de género es parte integrante de los derechos humanos y es un requisito fundamental de la democracia»; reconocía que «el estatus legal de las mujeres ha mejorado con el tiempo, pero, pasados veinte años desde la Declaración sobre la igualdad de mujeres y hombres (Consejo de Europa, 1988), todavía es un reto para los Estados miembros salvar la distancia entre la igualdad legal y la real», y reafirmaba que «una auténtica democracia debe aprovechar las competencias, habilidades y creatividad de las mujeres y de los hombres para construir una sociedad con mayor calidad de vida para todas las personas y que respete los principios en que se funda el Consejo de Europa».

Legislación española

Constitución española

Con la instauración de la Democracia en 1978 y la aprobación de la Constitución en 1978, el principio de igualdad queda recogido en distintos artículos de la Constitución:

Art. 1.1. España se constituye en un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

Art. 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los cuales se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Art. 14. Los españoles son iguales frente a la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Estatuto de los Trabajadores

Artículos dónde consta:

Art. 4.2.c. "... los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el trabajo, o una vez trabajando, por razones de sexo, estado civil..." .

Art. 16.2. "... las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al trabajo, no pudiendo establecer ninguna discriminación basada en motivos de raza, sexo, estado civil..." .

Art. 17.1. Principio de no discriminación en las relaciones laborales.

Art. 24.2. Igualdad de trato en los criterios de ascenso.

Art. 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Código Penal

El Código penal en su articulado hace referencia a la discriminación (artículos 22.4, 314, 510, 511 y 512), estableciendo penas y multa.

Legislación autonómica

Estatuto de Autonomía

Artículos del Estatuto donde consta:

Artículo 10.2 afirma que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social».

Artículo 15 «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos».

Artículo 38 establece «la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad»

Legislación en materia de igualdad

Entre las normativas más relevantes de ámbito estatal que abordan la igualdad de género, caben destacar en primer lugar, la Ley 30/ 2003, donde se establecen medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato. Esta Ley incorpora sustanciales modificaciones para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía cuyo objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Ley 9/2018 de 8 de octubre de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía 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, lleva a cabo el desarrollo reglamentario del 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.

3. ADES INTEGRA2

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 las provincias de Granada, Málaga y Jaén.

4. Partes que conciernen el Plan de Igualdad

El plan de igualdad de **ADES INTEGRA2**, es concertado, de una parte, por la representación de la empresa y, de otra parte, por la representación legal de las personas trabajadoras designadas por los sindicatos mayoritarios y más representativos del sector para tal fin, en base al artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

En representación de la empresa:

- D. Miguel Ángel Amate Martínez
- Dña. Inmaculada Guerrero Martínez

En representación de la plantilla, a través de los sindicatos mayoritarios y más representativos del sector:

- UGT: Dña. Carmen García Sánchez
- CCOO: Dña. María Luisa González Rodríguez

Contaron con el apoyo y asesoramiento especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de:

- Asesoras externas de GRUPO GM.

5. Comisión para la negociación, seguimiento y evaluación

Las partes que conciernen el Plan de Igualdad constituyeron una comisión negociadora paritaria para elaborar el plan de igualdad y el diagnóstico previo, dicha comisión se encargará, así mismo, del seguimiento, la evaluación y revisión de este. La Comisión Negociadora pasará a denominarse Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión una vez el Plan de Igualdad esté inscrito e implantado en **ADES INTEGRAD2**.

Para ello, la comisión negociadora incluye estas funciones en el reglamento de funcionamiento interno que elaboró y aprobó, artículo 3. Seguidamente, se muestra el índice de contenidos de dicho reglamento. El texto completo se puede consultar en el Anexo I.

- Artículo 1. Constitución de la comisión para la negociación del plan de igualdad.
- Artículo 2. Composición.
- Artículo 3. Funciones.
- Artículo 4. Reuniones.
- Artículo 5. Actas.
- Artículo 6. Confidencialidad.
- Artículo 7. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.
- Artículo 8. Adopción de Acuerdos.
- Artículo 9. Aprobación y modificación del reglamento.

6. Ámbitos

6.1. Ámbito personal.

El plan de igualdad se aplicará a todo el personal que forme parte de **ADES INTEGRAD2** sin distinción por características laborales (tipo de contratación, antigüedad, fecha de incorporación, centro de trabajo, etc.) o personales (color, etnia, religión, sexo, orientación sexual, edad, origen nacional, estado civil, embarazo, situación médica de esta índole, etc.), ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes.

6.2. Ámbito territorial.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.3 de la Ley Orgánica 3/2007, el presente II Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo de **ADES INTEGRAD2**.

6.3. Ámbito temporal.

Considerando el carácter variable de las circunstancias del mercado y por la propia naturaleza del Plan de Igualdad, se requiere un grado de variabilidad y dinamismo, a fin de atender a las necesidades reales de **ADES INTEGRÁ2** a través de la adaptación de las medidas oportunas.

Dicha circunstancia hace necesario se realicen revisiones periódicas del Plan, en consecuencia, tanto para la realización de las acciones como para el proceso de seguimiento periódico establecido en un “Cronograma” el cual se recoge en el apartado de este documento.

El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años extendiéndose desde el día 30 de mayo 2025 hasta el 29 de mayo de 2029, según el artículo 9 punto 1 del RD 901/2020.

Acabado dicho plazo será necesario negociar otro plan de igualdad, el proceso se iniciará dentro de los seis meses anteriores a la finalización de la vigencia del presente.

7. Informe de diagnóstico de situación de la empresa

7.1. Datos de la empresa.

FICHA TÉCNICA DE LA EMPRESA				
Nombre o Razón Social	ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO EDUCATIVO Y SOCIAL INTEGRÁ2		NIF	G04460796
Forma Jurídica	Asociación, Fundación y otros tipos de IPSFL			
Actividad	Asistencia en Establecimientos Residenciales para Personas con Discapacidad Intelectual, Enfermedad Mental y Drogodependencia		CNAE	8720
Convenios Colectivos	99010925011997 99016175011900 99000985011981			
Dirección Social	Plaza De Dalías S/N. Edif. Celulosa II 1º9			
Municipio	Almería		Provincia	Almería
Centros de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Laroles. Calle Miguel Hernández, 1, 18196 Laroles, Granada • La Huerta. Ctra. A-348, Km 17,9, 18311 Órgiva, Granada • PAI Granada Trata "Mara". Avd. Andalucía 94, Esc. A Puerta D. 18110 Las Gabias, Granada • Ceils Órgiva. Avd. González Robles, 89, 18400 Órgiva, Granada • PAI Órgiva. Jóvenes Extutelados. Avd. González Robles, 6 2ºD 18400 Órgiva, Granada • PAI Jaén. Calle Sefacal, 20 4ºa, 23005 Jaén • PAI Málaga. Avda. Andalucía, 8 Portal A-2 - 3ºc 29400 Ronda, Málaga • Baobab - Calle Camino Del Limón, 105, 04131 (Retamar) Almería • Vivienda Tutelada - Calle Juan De La Encina, 2 4º-9, 04006 Almería • Oficina-Sede - Plaza Dalías, Ed. Celulosa II Puerta 6, 04007 Almería • Trata Línea 16/ Sorbas. Calle Sorbas, 3, 2ºb 04007 Almería • PAI Almería Extutelado. Calle Escritor Juan López, 9 5-2º. Detech, 04009 Almería • Formación. Calle Francisco García Góngora (Esq. Lope de Rueda) 04006 Almería • Trata Almería - Calle Canjáyar, 11 1º Izq. 04007 Almería. 			
Dimensión	141	Mujeres	104	Hombres
Dimensión Geográfica	Autonómica			
Página Web	https://www.integra-2.com/			
Fecha Fin de Informe	22/05/2025			
Persona de Contacto	Miguel Amate Martínez			

7.2. Planteamiento metodológico

En este apartado se exponen los objetivos que han guiado el diagnóstico, así como de los ámbitos y ejes de análisis y metodología empleada para su elaboración.

Objetivos

El principal objetivo planteado desde la dirección de **ADES INTEGRÁ2** para el diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es conseguir la integración de la sostenibilidad social y la calidad de vida en nuestro entorno de trabajo, desde la perspectiva de género.

Teniendo presente la finalidad del diagnóstico, los objetivos generales de este son:

- Obtener información pormenorizada de las características de **ADES INTEGRÁ2** y de la composición de su plantilla, así como de la gestión de los recursos humanos que se desarrollan en esta.
- Conocer el grado de integración de la dimensión de género en el funcionamiento y organización de **ADES INTEGRÁ2**, desde su estructura hasta la gestión de los recursos humanos.
- Identificar áreas de mejora y definir líneas de intervención, que sirvan de base para la toma de decisiones sobre actuaciones posteriores en materia de igualdad.

Ámbitos y ejes del análisis

Los contenidos que abordamos a la hora de realizar el diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **ADES INTEGRÁ2** aportan información sobre la situación de la empresa y de la plantilla, el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos y la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa.

ÁMBITOS	ELEMENTOS / EJES A ANALIZAR
La Organización	Historia. Estructura. Organigrama.
La Plantilla	Perfil de la Plantilla. Clasificación Profesional. Condiciones de Trabajo.
Gestión de los Recursos Humanos	Procesos de selección y Contratación. Formación. Promoción profesional. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Infrarrepresentación femenina. Retribuciones.

	Auditoría Salarial. Salud Laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Comunicación.
Opinión y actitudes de la plantilla	

7.2.3. El Proceso Metodológico

En este apartado se da cuenta de las diferentes fases o momentos recorridos para la realización del diagnóstico, así como de las fuentes de información y herramientas utilizadas y los agentes implicados en el proceso:

7.2.3.1. Fases recorridas

El proceso de elaboración del diagnóstico ha recorrido los siguientes momentos o fases:

Fase 1. Planificación

La planificación del diagnóstico, así como las herramientas que se han utilizado y las personas implicadas en su desarrollo e implementación se acordaron y establecieron por la comisión negociadora.

Fase 2. Recopilación

En esta fase se ha recopilado la información necesaria para el diagnóstico, que se realizó 15 de enero de 2025 - el 22 de abril de 2025. Para ello se diseñaron y aplicaron cuestionarios, se realizaron entrevistas para completar la información, además de revisar la documentación solicitada a la empresa.

Fase 3. Análisis

Se ha realizado un análisis tanto cuantitativo como cualitativo.

- El análisis cuantitativo para los objetivos, consistente en una estadística descriptiva que incluye promedios, porcentajes, tablas y gráficos para poder apreciar mejor las posibles diferencias existentes.
- El análisis cualitativo supone la descripción de distintos aspectos de los procesos de gestión del personal incorporando la perspectiva de género, a través de los datos obtenidos de los cuestionarios, entrevistas y medios analizados.

Y para la interpretación de los datos contenidos en el diagnóstico se han utilizado:

- Brecha de género.
- Índice de dispersión o de distribución.



- Índice de concentración.
- Índice de presencia relativa de hombres y mujeres.
- Índice de feminización.

Fase 4. Informe

Elaborar este documento en el que se plasma el proceso que se ha seguido para realizar el diagnóstico de situación de **ADES INTEGRÁ2**, así como las conclusiones y propuestas de mejora que se proponen.

Fase 5. Comunicación

Informar a la plantilla de **ADES INTEGRÁ2** en su totalidad de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación realizado, utilizando para ello el medio de comunicación habitual en la empresa.

7.2.3.2. Agentes participantes

Se ha optado por una metodología que implica a varios agentes, esto nos ha permitido contrastar la información procedente de varias fuentes.

- *Comisión Negociadora.* Formada por las personas legitimadas y elegidas para realizar el diagnóstico y el plan de igualdad. Está integrada por dos personas representantes de la empresa y por dos personas que representan a los trabajadores y las trabajadoras designadas por los sindicatos mayoritarios y más representativos. Cuya labor ha sido negociar y elaborar el diagnóstico y redactar el informe de los resultados de este.
- *Áreas informantes y participantes.* Está integrado por los responsables de dirección, consultoría que se encargan de cumplimentar los cuestionarios orientados a las características de la organización y la gestión de los recursos humanos. Además, de asegurar que la plantilla participa cumplimentando los cuestionarios destinados a ella.
- *Asesoría Técnica.* Integrada por las personas especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, cuya función ha sido el apoyo y asesoramiento en las distintas fases del diagnóstico. Se ha contado con dos Técnicas en Igualdad de GRUPO GM.

7.2.3.3. Fuentes de información

La recopilación y análisis de información se ha realizado a través de fuentes secundarias y primarias, utilizando técnicas tanto cuantitativas como cualitativas.

Fuentes primarias cuantitativas: se han diseñado y aplicado, como herramientas de diagnóstico, un cuestionario y varias tablas, en función del tipo de información que se necesita recoger, estos son:

- Libro de Excel con tablas que recogen los datos de las distintas variables objeto de análisis en las materias contenidas en el diagnóstico.
- Cuestionario de opinión en formato digital. Dirigido a la plantilla en su totalidad y estructurado en dos partes. La primera recoge información personal y profesional de la persona que cumple el cuestionario. La segunda parte recoge la opinión de la plantilla en igualdad (gestión de recursos humanos y conciliación de la vida personal, familiar y laboral) con 26 preguntas abiertas y cerradas.

Fuentes Primarias Cualitativas: para complementar la información recogida de los cuestionarios y obtener información de carácter más cualitativo, relativa al desarrollo de algunos procesos organizativos y de trabajo, se han diseñado y realizado varias entrevistas en profundidad. Estas se han realizado a personas consideradas clave para complementar el informe diagnóstico.

Fuentes secundarias: revisión y análisis documental de información procedente de la documentación solicitada por la comisión negociadora y aportada por la empresa y la página WEB de ADES INTEGRÁ2 y redes sociales. La documentación disponible ha sido utilizada en dos sentidos: para complementar y verificar la información reflejada en los cuestionarios (fuentes primarias). En este sentido, es necesario destacar la utilidad que ha tenido toda la información aportada para la realización de este estudio.

Documentación solicitada a ADES INTEGRÁ2:

- Manual de funciones y competencias (organigrama y puestos de trabajo).
- Protocolo de actuación en el proceso de selección.
- Convenios Colectivos de aplicación.
- Página Web y Redes Sociales.
- Logotipo e imagen de la empresa.
- Registro retributivo.

7.3. Resultados del diagnóstico

Las conclusiones obtenidas de las áreas analizadas se recogen en el Informe de Diagnóstico de Situación de **ADES INTEGRÁ2**, que se refleja a continuación:

LA ORGANIZACIÓN

ADES INTEGRÁ2 concreta su misión en proporcionar un medio de vida excelente personas usuarias a través de una atención personalizada. De este modo, fundamenta su modelo de servicios y apoyos a las personas atendidas en torno a los siguientes valores, con el compromiso de sus miembros a promoverlos y a respetarlos: mejorar el estado de salud y bienestar de sus residentes, mejora continua de los servicios, mejorar de la formación de la plantilla, y lograr la eficacia en la gestión de la empresa.

Estructura y Organigrama

La plantilla se divide en 4 departamentos diferentes: Acogida de menores y personas mayores vulnerables, residencia de mayores, atención a personas con discapacidad y centro de formación. El 59% de la plantilla se concentra en el de acogida seguido del de residencia de mayores con un 35%.

LA PLANTILLA

Durante el año analizado tuvieron una relación laboral con la entidad un total de 141 personas, de las cuales la proporción es de 73,76% mujeres y 26,24% hombres (104 mujeres y 37 hombres).

Edad

En cuanto a la variable EDAD de la plantilla la mayor concentración, según ambos性es la encontramos en la franja de edad de 30 a 39 años, siendo esta franja la más común también en hombres y la segunda en mujeres. La mayor concentración de mujeres se da entre los 40 y 49 años.

Nivel De Formación

Los datos muestran que el 52% de la plantilla de ambos性es tiene estudios universitarios. En las mujeres encontramos que suponen el 48% de ellas y, en los hombres, el 65% de ellos.

Antigüedad

El 38% de las personas trabajadoras tienen una antigüedad superior a los 3 años, siendo del 18% con más de 10 años. Además, si sumamos a las personas con una antigüedad de 1 a 3 años, asciende al 73% de la plantilla.

Tipo De Contrato

La plantilla de la entidad presenta siete tipos de contratos diferentes durante el año 2024. El 58,98% de la plantilla se encuentra en situación indefinida, correspondiendo al 45% de las mujeres y el 60% de los hombres. El siguiente contrato con mayor concentración es de duración determinada a jornada parcial con un 13% de los contratos y una concentración según el sexo de 17% mujeres y 0% hombres.

Responsabilidades familiares y edades de los hijos/as

El 64,54% de las personas trabajadoras no tienen o no informan tener menores a su cargo. En el caso de las mujeres suponen el 66% de ellas y un 59% en los hombres.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En **ADES INTEGRA2** hay tres convenios colectivos de aplicación y la plantilla se concentra en diferentes porcentajes en ellos.

El convenio que más ocupación tiene, tanto en mujeres como en hombres es el de Reforma Juvenil con un 56% del total de plantilla. En relación a la ocupación según el sexo se obtiene que el 56% de las mujeres han ocupado puestos a los que le afecta este convenio mientras que en los hombres es del 68%.

El convenio de servicios de atención a la dependencia cuenta con un 39% de la plantilla, correspondiendo al 45% de las mujeres y al 18% de los hombres.

El convenio con menor ocupación es el de centros y servicios de atención a las personas con discapacidad, el cual cuenta con una ocupación del 5%, correspondiendo al 2,5% de las mujeres y al 13% de los hombres.

Grupo y Categoría Profesional

XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad cuenta con 3 grupos profesionales ocupados por un total de 8 personas, siendo la categoría de cuidador/a (Grupo 04) donde podemos encontrar mujeres y hombres. En total hay 4 categorías profesionales, el resto unipersonales y masculinizadas.

Convenio colectivo de Reforma juvenil protección de menores cuenta con 11 categorías profesionales ocupadas por mujeres y hombres agrupadas en 4 grupos profesionales. La mayor concentración de personas se encuentra en la categoría de educador/a, siendo la más alta también según la concentración por sexo. Además, en el Grupo 1, donde se encuentra el personal titulado se concentra más de la mitad de la plantilla, un 67,42%.

VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal cuenta con 13 categorías profesionales agrupadas en 4 grupos profesionales. La concentración más alta es en

auxiliar de enfermería con un 31% del total, si bien suponen el 30% de las mujeres y un 42% de los hombres, corresponde a 16 de 54 mujeres y a 3 hombres de 7.

CONDICIONES DE TRABAJO

La mayoría de las personas trabajan entre 36 y 39 horas semanales, en un 74% del total. En este caso, los índices de concentración son del 67% para la plantilla de mujeres y del 94% para la plantilla de hombres. Las mujeres realizan un mayor número de horas complementarias que los hombres, en unos índices de distribución del 92% y 7,14%. La plantilla, en su mayor parte, tiene turno rotativo de mañana y tarde.

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ADES INTEGRA2 es una entidad en la que cuando se queda una vacante libre se publica la oferta en la página web de la entidad, en redes sociales, por recomendación y a través del análisis de los currículums vitae recibidos en la empresa. Dentro de estas ofertas de empleo se procura que el lenguaje y el contenido que se utiliza sea inclusivo, en el que el lector o la lectora se sienta identificado/a para poder acceder al puesto de trabajo que se oferta. El personal que interviene en el proceso de selección cuenta con formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

FORMACIÓN

En ADES INTEGRA2 se dispone de un plan de formación, donde se procura que todo el personal que entra nuevo en la empresa, y el que ya hay reciban la formación imprescindible para la incorporación en la entidad. El número total de acciones formativas llevadas a cabo en la entidad en favor de su plantilla son en modalidad online a 14 compañeras y 6 compañeros.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Dentro de ADES INTEGRA2, cuando se da el caso de vacante en algún puesto, se lleva a cabo un proceso de selección y contratación por currículum, desempeño profesional, cualidades personales y conciliación personal. Se tiene en cuenta la experiencia en el puesto de trabajo, capacitación y aptitudes para el nuevo puesto de responsabilidad. La descripción de los perfiles profesionales del puesto de promoción solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo. En el último año promocionaron dos mujeres y dos hombres, los cuatro con un contrato indefinido a tiempo completo desde un nivel de personal técnico a puestos de responsabilidad.

EJERCICIO CORRESPONSAL DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Dentro del periodo de análisis de ADES INTEGRA2 la empresa presenta seis permisos por nacimiento de tres mujeres y tres hombres.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

No existe infrarrepresentación femenina. Cuando calculamos el índice de feminización dentro de nuestra asociación, obtenemos un resultado de 2,81 puntos, lo que nos dice que el equipo de ADES INTEGRA2 se encuentra altamente feminizado.

AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

Los resultados obtenidos son los siguientes:

XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Únicamente encontramos a personas de ambos sexos en el Grupo 03:

- Salario base: 15%
- Complementos salariales: -43%
- Complementos extrasalariales: -85%
- Total retribuciones: 4%

Convenio colectivo de Reforma juvenil protección de menores

Los datos muestran que 3 grupos están ocupados por personas de ambos sexos:

- Grupo 01: Salario base: 14%; Complementos salariales: 10%; Complementos extrasalariales: 91%; Total retribuciones: 16%
- Grupo 02: Salario base: 2%; Complementos salariales: 14%; Complementos extrasalariales: 18%; Total retribuciones: 5%
- Grupo 03: Salario base: 0%; Complementos salariales: 4%; Complementos extrasalariales: -100%; Total retribuciones: -13%

VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal

- Grupo 1A: Salario base: 74%; Complementos salariales: 45%; Complementos extrasalariales: -100%; Total retribuciones: 36%

- Grupo 2B: Salario base: 11%; Complementos salariales: -73%; Complementos extrasalariales: -100%; Total retribuciones: -8%
- Grupo 4B Salario base: -6%; Complementos salariales: %; Complementos extrasalariales: %; Total retribuciones: -2%
- Grupo 5C Salario base: 23%; Complementos salariales: 25%; Complementos extrasalariales: -81%; Total retribuciones: 7%

Por categorías profesionales desaparecen las diferencias por encima del 8%.

Tras el análisis salarial por puestos de igual valor se obtiene:

Escala 01:

- Salario base: 23%
- Complementos salariales: 29%
- Complementos extrasalariales: -80%
- Total retribuciones: 8%

Escala 03:

- Salario base: 13%
- Complementos salariales: -34%
- Complementos extrasalariales: -76%
- Total retribuciones: -1%

Escala 04:

- Salario base: -5%
- Complementos salariales: 6%
- Complementos extrasalariales: 41%
- Total retribuciones: 2%

Escala 05:

- Salario base: 2%
- Complementos salariales: 6%
- Complementos extrasalariales: 75%
- Total retribuciones: 8%.

Escala 06:

- Salario base: -7%.
- Complementos salariales: -83%
- Complementos extrasalariales: 0%
- Total retribuciones: -22%.

Escala 07:

- Salario base: 68%
- Complementos salariales: -21%
- Complementos extrasalariales: -100%
- Total retribuciones: 42%

PREVENCIÓN FRENTA AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO DE TRABAJO

ADES INTEGRA2 ha aprobado un nuevo protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo que recoge el compromiso por escrito de la empresa con la prevención, detección y erradicación de este tipo de comportamientos; así como dar protección y garantías a las víctimas. Durante el año 2022 la empresa no tuvo que atender reclamaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

COMUNICACIÓN

La comunicación interna se hace habitualmente mediante reuniones de manera bidireccional. En la entidad se dispone de tablón de anuncios y buzón de sugerencias. De manera externa, disponen de página web y redes sociales como Facebook o LinkedIn.

8. Auditoría retributiva

8.1. Resultados de la auditoría retributiva.

DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA

ACLARACIONES CONCEPTUALES PRELIMINARES

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

a. Desigualdad, brecha y discriminación salarial.

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

El % de desviación inter-sexo ha sido calculado considerando la diferencia de medias agrupadas entre hombres y mujeres en proporción al dato de mayor valor. La fórmula aplicada por tanto ha sido:

$$\frac{A - B}{A} \times 100$$

donde:

A = Valor superior en la media agrupada entre hombres y mujeres

B = Valor inferior en la media agrupada entre hombres y mujeres

El resultado de dicho cálculo mostrará el porcentaje superior de retribución que percibe un sexo con respecto al otro.



El PEIO apunta también que “Una vez considerados estos factores, la discriminación salarial entre mujeres y hombres es la parte de esa diferencia [salarial] que no queda justificada por una aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.”

En una primera fase, se realiza un análisis descriptivo de los resultados de la explotación de la base de datos que permite una primera aproximación a las diferencias de retribución desde los factores anteriormente mencionados, según el perfil de la empresa, de la plantilla y según la competitividad. Es decir, se analiza si existe diferencia entre la retribución de hombres y mujeres según las diferentes características laborales, personales, de empresa y de la competitividad de ésta.

En segundo lugar, por medio de la modelización econométrica se pretende determinar si las diferencias por remuneración, encontradas en la primera fase, lo son por razón de sexo, independientemente de las características laborales, personales, empresariales y de competitividad, lo que supondría desigualdad salarial directa.

Finalmente se realiza un ejercicio que permite descomponer la diferencia salarial, tanto en lo relativo a ganancia anual como en lo que hace referencia a la remuneración por rendimiento y agrupación profesional y por otro lado según la valoración de puestos de trabajo y la clasificación según las Escalas. Ambos análisis diferenciados por sexos.

El objetivo es comprobar en qué medida el sexo condiciona la remuneración de las mujeres. Este proceso permite determinar el sentido y la dimensión de cada uno de los factores analizados sobre las diferencias de remuneración.

Según establece la legislación vigente se considera indispensable la elaboración de un informe justificativo cuando la media aritmética o la mediana en las retribuciones totales de la empresa exista una diferencia de, al menos, el 25% diferencial entre mujeres y hombres.

b. Discriminación salarial directa e indirecta.

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

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

c. Igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

La transparencia retributiva es un principio básico que favorece la equidad, puesto que, en principio, no hay razones para retribuir de modo diferente a dos personas proveedoras de dos trabajos diferentes cuando aportan el mismo valor a la organización. Con arreglo a esa concepción, si dos puestos de trabajo, pese a ser diferentes aportan el mismo valor, en principio deben tener una misma retribución, lo que hace imprescindible que, con carácter previo al análisis de las prácticas retributivas deba necesariamente tener que procederse a su evaluación y valoración con objeto de poder comparar a posteriori supuestos real y efectivamente comparables.

ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Tal y como establece el art. 4 del precitado Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en relación con lo establecido en el art.

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

- Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo, como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas que guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desarrollo de la actividad.

Una correcta valoración de puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género. Para la realización de esta auditoria se ha realizado un análisis y valoración de puestos de trabajo de **ADES INTEGRÁ2**.

Para el desarrollo de este Análisis y Valoración de Puestos de trabajo (a partir de ahora AVPT) se ha optado por un sistema de puntos por factor al ser un método de análisis cuantitativo, estable y fácilmente adaptable a las variaciones que puedan producirse a lo largo del tiempo independientemente del ocupante del puesto.

Este método, además, está respaldado por la Organización Mundial del Trabajo (OIT) y ha sido recomendado por la Comisión Europea como un sistema apropiado de valoración de puestos desde un enfoque de igualdad de género al favorecer el principio de “trabajo de igual valor” en materia salarial. Se considera un método más fiable y válido, ya que se usan escalas gráficas y descriptivas. Además, su empleo es relativamente fácil ya que las definiciones son redactadas en términos aplicables a los puestos calificados, muestran diferencias en términos numéricos y es menos susceptible de manipulación que otros alternativos: proporciona resultados uniformes, su coherencia y precisión aumentan con el tiempo y permite una clasificación precisa.

Los factores y sub-factores se engloban en cuatro categorías. Los factores y subfactores que se han tenido en cuenta para la AVPT son los siguientes:

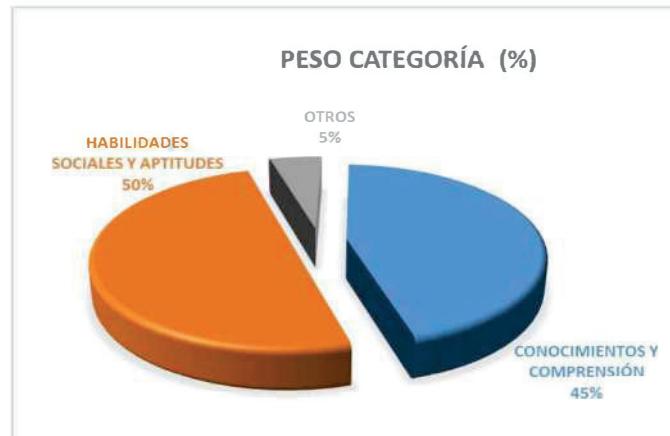
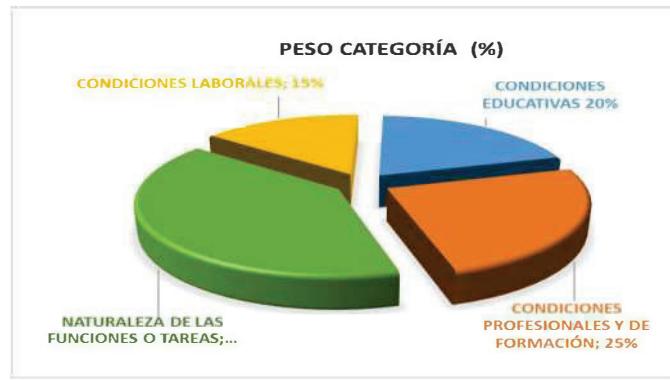
CATEGORÍAS	FACTORES	SUBFACTORES
CONDICIONES EDUCATIVAS (20%)	FORMACIÓN	
CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN (25%)	CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	Procedimientos, materiales, equipos y máquinas Experiencia Competencias digitales Gestión de la diversidad Conocimiento o dominio de idioma extranjero Formación no reglada
	HABILIDADES SOCIALES	Capacidad comunicativa
	APTITUDES	Detreza Capacidad para plantear ideas y soluciones
NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS (40%)	POLIVALENCIA	Polivalencia o definición extensa de obligaciones
	ESFUERZO	Esfuerzo físico Esfuerzo mental y emocional
	RESPONSABILIDAD Y AUTONOMÍA	Organización y coordinación Supervisión de resultados y calidad Bienestar de las personas Económica Información confidencial Autonomía
CONDICIONES LABORALES (15%)	ENTORNO	Condiciones físicas Condiciones Psicosociales
	CONDICIONES ORGANIZATIVAS	Condiciones físicas Condiciones Psicosociales

La asignación de pesos relativos o ponderaciones a los distintos factores y subfactores está basada en la metodología que sigue la herramienta del Ministerio de Igualdad, elaborada con el propósito de eliminar estereotipos de género y neutralizar la tradicional infravaloración de las cualidades que socialmente se consideran femeninas.

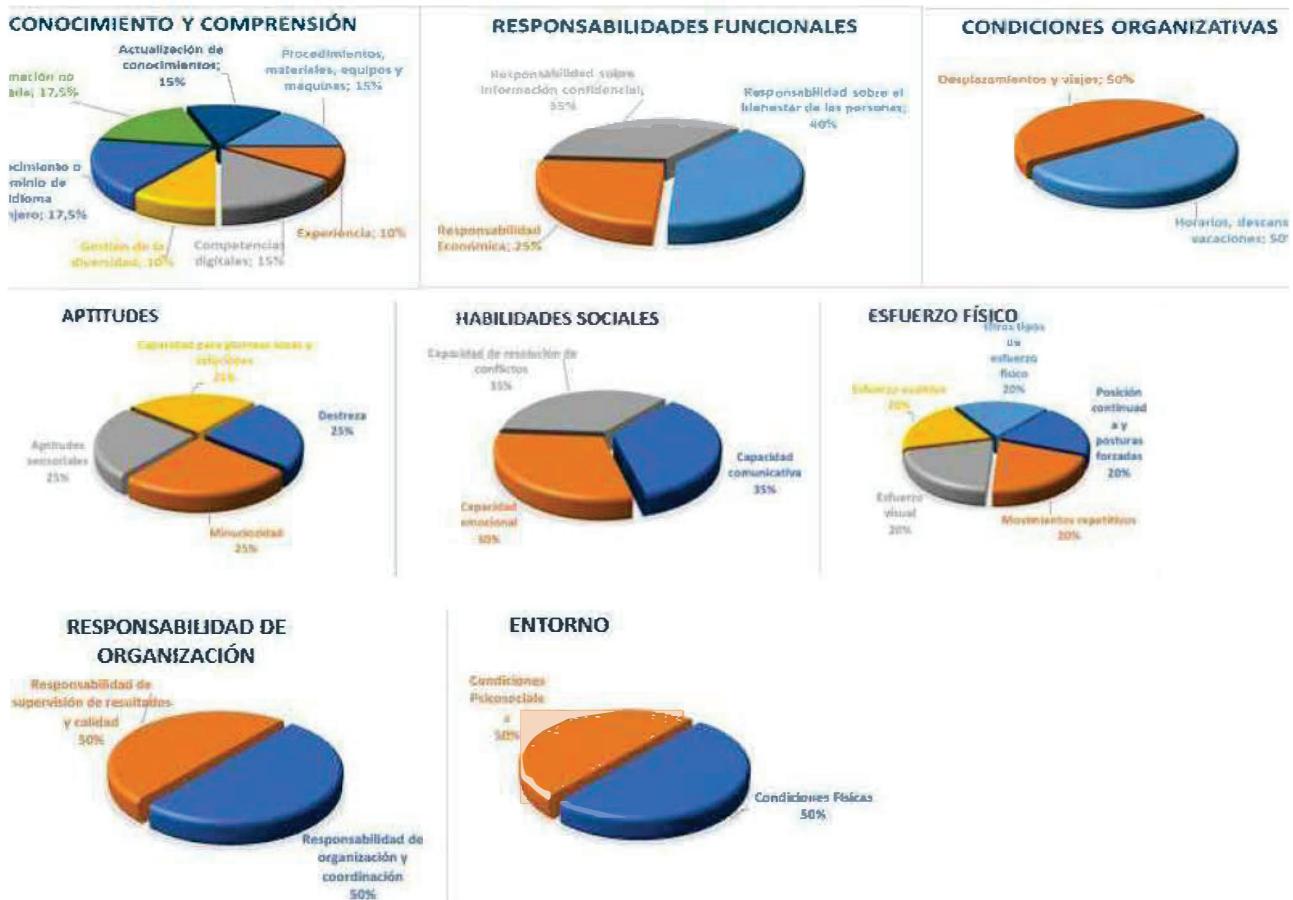
Como se indica en la Guía de Uso de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Igualdad, a la hora de establecer las ponderaciones se sigue un método escalonado o por bloques. Se determina primero el peso de cada una de las cuatro categorías recogidas en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Dentro de cada categoría se configuran grupos de factores homogéneos a los que se les otorga un peso relativo entre sí. Se realiza la misma operación para los factores dentro de cada grupo y para los subfactores integrados en cada factor.

Los pesos definidos en este análisis se han distribuido en las siguientes proporciones:

○ **Peso Categorías:**



○ Peso Sub-Factores:



RESULTADOS VPT

RANGOS DE AGRUPAMIENTO PARA ESCALAS AUDITORIA

PUESTOS IGUAL VALOR (ESCALAS AUDITORIA)			
De	Hasta		Total PT
0	190	ESCALA 01	4
191	276	ESCALA 02	2
277	362	ESCALA 03	5
363	448	ESCALA 04	10
449	534	ESCALA 05	7
535	620	ESCALA 06	3
621	706	ESCALA 07	0
707	792	ESCALA 08	0
793	878	ESCALA 09	0
879	1000	ESCALA 10	0
			31

Finalmente, se ha procedido a la agrupación de los puestos de similar valor conforme a Escalas dando como resultado la siguiente relación:

RESULTADOS GENERALES VPT	
Valor máximo potencial:	1000
Valor mínimo potencial:	0
Valor máximo valoración:	650,88
Valor mínimo valoración:	110,80
Media	404,17

A continuación, se desglosan y analizan, en base a los datos retributivos facilitados por la Entidad:

Convenios Colectivos de aplicación:

- Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
- Convenio colectivo de Reforma juvenil protección de menores.
- VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Conceptos abonados en nómina:

Conceptos salariales

A. **Salario base**, se determina a partir del salario inicial y/o la revisión salarial, se incluye dentro de este apartado el Salario base y las pagas extras:

- **Retribución inicial**: que se fija a partir de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, y es la correspondiente al puesto de trabajo.
- **Revisión salarial** o, mejor dicho, sucesivas revisiones salariales, que se harán según establece el Convenio colectivo de aplicación.

B. **Complementos salariales**. ADES INTEGRA2, se encuentra sujeto a tres convenios colectivos de aplicación, es por ello que a la hora de realizar el análisis hemos tenido que tener en cuenta dicha situación. A continuación, se detallan los complementos que se retribuyen:

Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

- Antigüedad
- C. específico
- Ropa de trabajo
- C. personal ↗ Vacaciones
- C. ad personam
- Complemento desarrollo y perfeccionamiento

Convenio colectivo de Reforma juvenil protección de menores.

- Antigüedad
- Nocturnidad
- Complemento específico
- Cpto. Direccion
- Días festivos
- Plus puesto de trabajo
- Complemento coordinación
- Horas complementarias
- Complemento personal
- Vacaciones
- Plus kilometros ↗ Salario P.A.I.
- Diferencia d. ↗ Plus compensatorio
- Diferencias a.
- Complemento voluntario



- Plus festivos
- Horas nocturnas
- Pago diferencias
- Horas extras
- Complemento ad personam
- Complemento desarrollo/capacidad profesional

VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

- Antigüedad
- Nocturnidad
- Complemento específico
- Cpto. Dirección
- Plus nocturnidad
- Días festivos
- Plus puesto de trabajo
- Días festivos especial significación
- Horas complementarias
- Vacaciones
- Diferencia d. ↗ Plus compensatorio
- Diferencias a.
- Horas extras

- Complemento ad personam
- Cpto. sueldo consolidado
- Regularización vacaciones año anterior
- Plus formación

C. **Complementos extrasalariales** incluidos en este apartado lo percibido en concepto de:

- Mejora IT
- Indemnización
- Prestación
- Prestación maternidad/paternidad

La empresa a la hora de calcular el importe a abonar en los diferentes complementos salariales, lo hace a partir del desarrollo de la actividad de cada trabajador y trabajadora en su puesto de trabajo.

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS RETRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ENTIDAD

Se parte, en primer lugar, de un análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres facilitadas por la entidad, identificando los orígenes de las eventuales diferencias salariales que pudieran detectarse para, posteriormente, proponer posibles actuaciones correctoras que puedan reconducirlas a la igualdad salarial.

El período de referencia que se ha tenido en cuenta para el análisis corresponde al año 2024, al que nos referiremos siempre a partir de ahora y hasta el final de este Informe. Como ya se apuntaba en el apartado de metodología, la herramienta de registro retributivo empleada para la elaboración de este Informe es una herramienta desarrollada por el Departamento de Recursos Humanos de Grupo GM Consultoría empresarial especializada en igualdad.

Puesto que se trata de comparar retribuciones, el primer paso consiste en garantizar que dichas retribuciones sean efectivamente comparables. Para ello, la herramienta utilizada computa cada persona y cada situación contractual en proporción al tiempo de trabajo, denominado índice de imputación, tomando de referencia un año completo de trabajo. Es decir, una persona que ha trabajado la jornada laboral completa y todo un año contará como 1, en cambio una persona que haya trabajado a media jornada durante todo un año contará como 0,5. El resto de situaciones contractuales se calcularán del mismo modo siendo proporcionales al tiempo trabajado. Esta herramienta no discrimina las diferentes situaciones contractuales que haya tenido una persona, cada una de ellas imputará el valor que corresponda según el número de horas contratadas.

La herramienta ha tenido en cuenta:

- El tiempo de contratación.
- Nº de días en contrato.
- Existencia en situación de baja laboral.
- Existencia de reducción de la jornada laboral.

El análisis de los datos retributivos:

A. Registro retributivo según agrupación profesional

- ❖ Importes efectivos-Promedios
- ❖ Importes efectivos-Medianas

B. Registro retributivo según valoración de puestos de trabajo

- ❖ Importes efectivos-Promedios
- ❖ Importes efectivos-Medianas

II. Plan de actuación

Objetivo: Reducir las diferencias retributivas detectadas en el registro retributivo entre las mujeres y los hombres de **ADES INTEGRA2**.

Para ello se van a poner en marcha las siguientes actuaciones:

- Un protocolo de promoción con perspectiva de género.
- Establecer medidas de conciliación en función de la empresa y el sector.
- Adoptar como acción positiva, la contratación del sexo subrepresentado en caso de empate en los criterios de selección.
- Realizar campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres para animarlas a prepararse profesionalmente para actividades que actualmente se siguen considerando “masculinizadas”

Estas actuaciones junto con la temporalización, la persona responsable y el sistema de seguimiento se desarrollará en el apartado de medidas del plan de igualdad.

8.2. Vigencia y periodicidad.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad, cuatro años, de conformidad con el artículo 7 apartado 2, del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

9. Objetivos del Plan de Igualdad

Objetivos generales

- Fortalecer el compromiso de **ADES INTEGRA2** con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, analizando en el funcionamiento interno los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria.
- Prevenir y eliminar situaciones de discriminación directa e indirecta.
- Garantizar en todos los ámbitos de la empresa la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombre.

Objetivos específicos

- Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.

- Garantizar que los procesos de acceso y selección a la empresa eliminan las barreras que puedan generar desigualdades cumpliendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre los aspirantes.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
- Garantizar que cada trabajador y trabajadora desempeña las funciones propias del puesto de trabajo que ocupa en función de sus capacidades y no del sexo.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y la objetividad en todos los procesos.
- Facilitar el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, fundamentándola en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.
- Integrar el enfoque de género en las condiciones de trabajo
- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Favorecer la atracción y retención del talento.
- Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.
- Fomentar la corresponsabilidad, que permite compaginar las diferentes facetas de la vida del trabajador o de la trabajadora.
- Seguir garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.
- Promover y favorecer una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla

10. MEDIDAS Y ACCIONES

1. MATERIA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

Medida	Acción	Mecanismos de seguimiento y evaluación	Responsable y plazo
1.1. Continuar sensibilizando a través de la formación, al personal que interviene en los procesos de selección/contratación en materia de igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> — El personal que interviene en el proceso de selección estará formado y sensibilizado en cuestiones de igualdad de oportunidades mediante charlas impartidas por personal experto en materia de igualdad y/o formación on-line. 	<ul style="list-style-type: none"> — Número de sesiones de formación realizadas. — % de personal formado. — Encuestas de satisfacción y evaluación del impacto. <p><u>Recursos y materiales:</u> Empresa de formación especializada. Sala de formación u ordenador. Coste a cargo de la entidad.</p>	Responsable: Personal o Departamento de RRHH y/o Dirección. Temporalización: ver calendario.
1.2. Formar al personal que interviene en los procesos de selección/contratación en buenas prácticas de selección no discriminatorio.	<ul style="list-style-type: none"> — Quienes intervienen en el proceso de selección estarán formadas/os en buenas prácticas de selección no discriminatorio mediante formación impartida por personal experto en la materia de igualdad y recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> — Número de sesiones formativas impartidas. — % de personas evaluadoras formadas. — Revisión de manuales de selección con perspectiva de género. <p><u>Recursos y materiales:</u> Empresa de formación especializada. Sala de formación u ordenador. Coste a cargo de la entidad.</p>	Responsable: Personal o Departamento de RRHH. Temporalización: ver calendario.
1.3. En las ofertas y entrevistas se seguirá atendiendo única y exclusivamente a la adaptación del perfil del/la 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	<ul style="list-style-type: none"> — Analizar las ofertas de trabajo, ya que estas especificarán las características profesionales requeridas y aptitudes personales, pero no se requerirá a un hombre o a una mujer, sino a "personas". Se establecerá como acción positiva que, en igualdad de condiciones de aptitud y preparación para el puesto, entrará la 	<ul style="list-style-type: none"> — Registro de candidaturas con datos desagregados por sexo. — Informe de contrataciones por género. — Análisis de sesgos en entrevistas. <p><u>Recursos y materiales:</u> Personal especializado en género para análisis. Doc. de Descripción y valoración de puestos de trabajo. Coste a cargo de la entidad.</p>	Responsable: Personal o Departamento de RRHH. Temporalización: ver calendario.

de condiciones entrará el sexo infrarrepresentado.	persona con el sexo infrarrepresentado en el mismo.		
1.4. Se utilizará el registro de información desagregada por sexo y por categorías respecto a las elecciones que se presentan a los procesos de selección que permita disponer de información periódica sobre las incorporaciones en la empresa y los descartes.	<ul style="list-style-type: none"> — 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. 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. 	<ul style="list-style-type: none"> — Actualización anual de la base de datos de candidatos/as. — Informes periódicos de incorporación y descarte por sexo y categoría profesional. <p><u>Recursos y materiales:</u> Personal del Dpto. RRHH. Base de datos. Coste a cargo de la entidad.</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>
1.5. Ampliar los motivos de reducción de jornada y revisar los contratos parciales para su modificación a contratos de jornada completa con la reducción aplicable correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> — Se revisará el número de contratos parciales existentes y se especificarán sus motivos. — Si la persona empleada tiene la posibilidad de solicitar una reducción de jornada según la normativa vigente, se le aplicará la modificación contractual correspondiente. 	<ul style="list-style-type: none"> — Informe de contratos a tiempo parcial y sus modificaciones. — Registro de solicitudes y concesiones de reducción de jornada. <p><u>Recursos y materiales:</u> Personal del Dpto. RRHH y del área jurídica/laboral. Base de datos. Coste a cargo de la entidad.</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>
1.6. Se seguirán publicando las vacantes en la web corporativa, intranet y/o tablón de anuncios, de las ofertas de empleo garantizando un proceso de acceso y selección transparente.	<ul style="list-style-type: none"> — Se incorporarán las ofertas de empleo de la empresa en la web corporativa, en la Intranet si existiera y en un tablón de anuncios público. 	<ul style="list-style-type: none"> — % de ofertas publicadas en los distintos canales. — Encuestas de percepción sobre transparencia en procesos de selección <p><u>Recursos y materiales:</u> Personal de RRHH y comunicación interna. Cartelería. Coste a cargo de la entidad.</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH y Comunicación interna.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>

2. MATERIA: CLASIFICACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico: Garantizar que el equipo o la persona encargada de la clasificación del personal tenga formación y sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.

Medida	Acción	Mecanismos de seguimiento y evaluación	Responsable y plazo
2.1. Continuar sensibilizando en Igualdad de oportunidades al personal que interviene en los procesos de clasificación a través de la formación.	<ul style="list-style-type: none"> — 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. 	<ul style="list-style-type: none"> — Número de sesiones formativas realizadas. — % de personal de clasificación formado. — Encuestas de evaluación de conocimientos y satisfacción. <p><u>Recursos y materiales:</u> Empresa de formación especializada. Sala de formación u ordenador. Coste a cargo de la entidad.</p>	Responsable: Personal o Departamento de RRHH y Comisión Negociadora. Temporalización: ver calendario.

Objetivo específico: Garantizar que las categorías profesionales de la empresa se encuentran representados de forma equilibrada, eliminando los estereotipos de género.

2.2. Reducir o eliminar de la empresa, la tendencia estereotipada de los hombres y las mujeres a ocupar ciertas categorías consideradas tradicionalmente propias de un sexo o de otro.	<ul style="list-style-type: none"> — 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. — En igualdad de condiciones se contratará a la persona del sexo infrarrepresentado. 	<ul style="list-style-type: none"> — Análisis de la distribución del personal por sexo y categoría profesional. — Identificación de áreas con mayor segregación de género. — Informe de evolución de la presencia femenina en áreas infrarrepresentadas. — Acciones específicas para fomentar la presencia del sexo menos representado. <p><u>Recursos y materiales:</u> Personal del Dpto. RRHH. Base de datos por categorías profesionales y % de representación. Coste a cargo de la entidad.</p>	Responsable: Personal o Departamento de RRHH. Temporalización: ver calendario.
--	--	--	---

3. MATERIA: PROMOCIÓN

Objetivo específico: Garantizar que los procesos de promoción (selección interna) se llevan a cabo en igualdad de condiciones.

Medida	Acción	Mecanismos de seguimiento y evaluación	Responsable y plazo
3.1. Aumentar y Mantener la presencia de mujeres en cargos o funciones de responsabilidad remuneradas mediante la promoción.	<ul style="list-style-type: none"> — 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 tablones, 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. — Los procesos de promoción deben realizarse de acuerdo a los criterios del convenio colectivo del sector. — En caso de producirse la promoción, tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, la persona con el sexo menos representado. — Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional a cargos o funciones con responsabilidad remunerada (carteles, mail, campañas, empoderamiento, etc.). — Oferta de promoción prioritaria para la(s) persona(s) con el sexo menos representado. — Personas con permisos de nacimiento y lactancia tendrán las mismas posibilidades de participación en los procesos de promoción. 	<ul style="list-style-type: none"> — % de mujeres en puestos de responsabilidad. — Evolución anual de la presencia femenina en cargos directivos. — Análisis de candidaturas y promociones desagregadas por sexo. <p>Recursos y materiales: Empresa de especializada en RRHH y género. Personal de RRHH para difusión. Base de datos. Cartelería. Coste a cargo de la entidad.</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>



MATERIA: PROMOCIÓN (continuación)

Medida	Acción	Mecanismos de seguimiento y evaluación	Responsable y plazo
3.2. Elaborar una base de datos con información relevante para la promoción, desagregada por sexo.	<ul style="list-style-type: none"> — 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. 	<ul style="list-style-type: none"> — Creación y actualización periódica de la base de datos. — Registro de candidaturas internas y promociones por sexo. — Análisis de tendencias en la promoción profesional. <p><u>Recursos y materiales:</u> Personal de RRHH. Encuesta. Base de datos. Cartelería. Coste a cargo de la entidad.</p>	Responsable: Personal o Departamento de RRHH. Temporalización: ver calendario.
3.3. Fomentar la movilidad interna entre centros de trabajo y retención del talento, para que las personas empleadas postulen a diferentes puestos, incluso si quieren un cambio de área o especialización y/o centro de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> — Se creará un portal de ofertas internas de empleo visible para toda la plantilla, lo que facilita la búsqueda de nuevas oportunidades dentro de la misma organización. Difundiendo la creación del mismo en medios digitales y analógicos como grupos de difusión, correo electrónico, intranet, tablón de anuncios, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> — Número de candidaturas internas presentadas a diferentes puestos. — % de movilidad interna por sexo y categoría profesional. — Encuestas sobre barreras percibidas en la movilidad y promoción interna. <p><u>Recursos y materiales:</u> Personal de RRHH y comunicación interna. Cartelería. Coste a cargo de la entidad.</p>	Responsable: Personal o Departamento de RRHH. Temporalización: ver calendario.

4. MATERIA: FORMACIÓN

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.

Medida	Acción	Mecanismos de seguimiento y evaluación	Responsable y plazo
4.1. Realizar un protocolo o documento escrito que especifique un plan de formación y difundirlo.	<ul style="list-style-type: none"> — 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. 	<ul style="list-style-type: none"> — Existencia del protocolo actualizado y aprobado. — Registro de difusión entre la plantilla. — Encuestas de conocimiento sobre el plan de formación. <p><u>Recursos y materiales:</u> Responsable de Formación y RRHH. Fichas descripción de puestos. Empresas de formación. Coste a cargo de la entidad.</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>
4.2. Continuar realizando 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 nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.	<ul style="list-style-type: none"> — Se contactará con 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. 	<ul style="list-style-type: none"> — Número de sesiones impartidas. — % de plantilla formada en igualdad y corresponsabilidad. — Encuestas de evaluación del impacto de la formación. <p><u>Recursos y materiales:</u> Responsable RRHH. Empresa de formación especializada en igualdad y género. Coste a cargo de la entidad</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>
4.3. Especificar las actividades formativas orientadas a la promoción interna dentro de un plan de formación anual.	<ul style="list-style-type: none"> — En el Plan de formación anual se incluirán y se especificarán los cursos que son necesarios y los que se valorarán en caso de promoción y se dará a conocer a todo el personal: 	<ul style="list-style-type: none"> — Listado de cursos vinculados a la promoción interna. — % de empleados/as que han recibido formación para la promoción. 	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> — Permitir, además, que el personal con permisos de nacimiento y lactancia puedan acceder a los cursos cuando cese la situación de la que disfruta. — Informar a quienes se encuentran en excedencia por cuidado de menores o personas en situación de dependencia, de los cursos de formación de desarrollo personal o de promoción que pueden recibir. 	<ul style="list-style-type: none"> — Relación entre formación recibida y ascensos internos. <p><u>Recursos y materiales:</u> Responsables de Dptos., Formación y RRHH. Fichas descripción de puestos. Empresas de formación. Base datos. Coste a cargo de la entidad</p>	
4.4. Hacer que las formaciones sean accesibles al mayor número de personas de la plantilla, facilitando la realización de estas en horario laboral, de tal modo que se aumente el número de formaciones entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> — Para la realización de formaciones de tipo online, el personal que lo necesite dispondrá de, al menos, una hora al día, en su lugar de trabajo para poder llevarla a cabo. La formación presencial se realizará en el horario laboral de las y los participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> — % de formaciones impartidas en horario laboral. — % de plantilla que accede a la formación desagregado por sexo. — Medidas de conciliación aplicadas para facilitar la formación. <p><u>Recursos y materiales:</u> Responsable de Formación y RRHH. Aula formación y/u ordenador. Coste a cargo de la entidad</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>
4.5. Expandir los conocimientos de la plantilla, favoreciendo la formación en diferentes materias para promover la retención del talento en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> — Se informará a la plantilla vía telemática y analógica (grupos de difusión, correo electrónico, Intranet de la empresa, tablón de anuncios, etc.) de la formación existente en entidades externas como la Cámara de Comercio, empresas de formación y/u otras actividades formativas pudiendo realizar cursos que no estén relacionados con su puesto de trabajo, pero sí con la actividad de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> — Registro de formaciones multidisciplinares impartidas. — % de empleados/as que han accedido a formación en áreas nuevas. — Encuestas de satisfacción sobre el impacto de la formación en la retención del talento. <p><u>Recursos y materiales:</u> Responsable de Formación y RRHH. Ordenador y cartelería. Coste a cargo de la entidad</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>

5. MATERIA: RETRIBUCIÓN

Objetivo específico: Garantizar la no existencia de trato discriminatorio por razón de sexo respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa, así como en el resto de las normas colectivas pactadas en la empresa.

Medida	Acción	Mecanismos de seguimiento y evaluación	Responsable y plazo
5.1. Revisar el sistema de transparencia salarial el que se pueda evaluar que retribuciones base existen en cada categoría profesional detectando posibles discriminaciones salariales	<ul style="list-style-type: none"> — Incorporar el criterio de valor del puesto de trabajo para la asignación de las categorías profesionales de las cuales se desprenden la percepción y cuantía de conceptos retributivos de mayor relevancia (según VPT). — Revisar o diseñar procesos de selección y contratación y de movilidad y promoción interna que sean objetivos, neutros desde una perspectiva de género y transparentes y que faciliten a las personas trabajadoras el acceso a estos procesos, especialmente para fomentar el acceso a otros puestos de trabajo y grupos profesionales mejor remunerados y evitar la feminización o masculinización. — Revisar descripción y valoración puesto dirección. 	<ul style="list-style-type: none"> — Elaboración y publicación del registro salarial desagregado por sexo. — Análisis de brecha salarial y medidas correctoras. — Comunicación a la plantilla sobre el sistema de transparencia salarial. <p><u>Recursos y materiales:</u> Responsable RRHH, laboral y gerencia. Fichas descripción de puestos. Empresa de especializada en RRHH y género. Coste a cargo de la entidad</p>	Responsable: Personal o Departamento de RRHH. Temporalización: ver calendario.



6. 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	Mecanismos de seguimiento y evaluación	Responsable y plazo
6.1. Difundir entre toda la plantilla y el personal de nuevo ingreso las medidas de conciliación reconocidas por la ley, en materia de vida familiar, personal y laboral. Fomentar a su vez, el conocimiento en corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> — Difundir entre toda la plantilla y el personal de nuevo ingreso las medidas de conciliación reconocidas por ley y convenio mediante la elaboración de un folleto informativo con la normativa existente en materia de conciliación y asegurarse de que éste llegue a toda la plantilla, inclusive las últimas incorporaciones. Teniendo en cuenta el RD 5/2023 sobre las modificaciones en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. 	<ul style="list-style-type: none"> — Elaboración y publicación de un registro retributivo desagregado por sexo y categoría profesional. — Auditoría retributiva. — Identificación de brechas salariales y propuestas de corrección. — Nº de personas de nuevo ingreso y recibí de la Guía de conciliación. <p><u>Recursos y materiales:</u> Responsable RRHH. Folleto medidas conciliación. Coste a cargo de la entidad.</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>
6.2. Mejorar y revisar las condiciones de conciliación y reorganización del tiempo de trabajo, adaptándolas a la realidad familiar, personal y laboral de la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> — Implementación de un buzón de sugerencias, entre toda la plantilla, para mejorar con sugerencias la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la reorganización del tiempo de trabajo cuyo premio sea la implantación de al menos una medida sugerida. — Realizar un cuestionario/estudio de necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura. 	<ul style="list-style-type: none"> — Revisión y actualización de políticas de conciliación. — Encuestas de satisfacción sobre conciliación. — Número de solicitudes de adaptación de jornada atendidas. <p><u>Recursos y materiales:</u> Responsable RRHH. Buzón. Cuestionario elaborado por personal experto especializado. Elaboración del protocolo de desconexión digital. Coste a cargo de la entidad.</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> — Realización bajo demanda y diagnóstico de necesidad de un Plan de Conciliación en la empresa. — Establecer un protocolo de desconexión digital en la empresa para evitar la fatiga y el estrés y mejorar las condiciones de conciliación personal, laboral y familiar y darlo a conocer entre toda la plantilla (Ley Orgánica 3/2018, de 5 diciembre de Protección de datos y Garantías de Derechos Digitales) 		
6.3. Favorecer la movilidad entre centros de trabajo si existe alguna vacante en ellos con el objetivo de promover la conciliación.	<ul style="list-style-type: none"> — Las personas con menores de 16 años, menores y/o mayores en situación de dependencia que se encuentren a su cargo podrán solicitar movilidad entre los distintos centros de trabajo de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> — Registro de solicitudes de movilidad interna. — Número de cambios de centro por conciliación. — Encuestas de satisfacción tras movilidad. <p>Recursos y materiales: Responsable RRHH. Base datos responsabilidades familiares. Coste a cargo de la entidad.</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH y Comisión.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>
Objetivo específico: Reconocer y dar a conocer los derechos de las personas contratadas con diversidad funcional o con riesgo de exclusión social			
6.4. Mejorar los derechos de las personas contratadas con diversidad funcional o con riesgo de exclusión social	<ul style="list-style-type: none"> — Facilitar a las trabajadoras que estén en esta situación un cambio de puesto de trabajo, de horario, flexibilidad, etc. — La concreción de esta acción para las personas con diversidad funcional o con riesgo de exclusión social, se realizará tras la solicitud de la interesada y previo acuerdo con la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> — Revisión y adaptación de políticas de inclusión. — Informe de medidas implementadas. — Evaluación de impacto de las mejoras en la plantilla a quienes se les aplica. <p>Recursos y materiales: Responsable RRHH. Base datos solicitudes. Coste a cargo de la entidad.</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH y Comisión.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>

<p>6.5. Atender especialmente a la conciliación de las personas contratadas con diversidad funcional o con riesgo de exclusión social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Las personas contratadas con diversidad funcional o con riesgo de exclusión social 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. 	<ul style="list-style-type: none"> — Número de medidas específicas implementadas. — Registro de solicitudes de adaptación y conciliación atendidas. — Testimonios o encuestas de satisfacción del personal beneficiado. <p><u>Recursos y materiales:</u> Responsable RRHH. Base datos solicitudes. Coste a cargo de la entidad.</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>
--	--	--	--

7. MATERIA: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Objetivo específico: Integrar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos y salud laboral de la empresa.

Medida	Acción	Mecanismos de seguimiento y evaluación	Responsable y plazo
7.1. Revisar el Protocolo de Prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo, asegurando que regule el procedimiento de denuncia, la garantía de privacidad de la víctima, la fijación de medidas a adoptar en caso de que se produzca dicha situación y su adaptación a la legislación vigente.	<ul style="list-style-type: none"> — Realizar cada dos años una revisión del Protocolo de Prevención contra el Acoso laboral o mobbing que pudiesen darse en la empresa. — Revisar que las personas integrantes de la comisión siguen en la empresa, así como que están formados en esta materia. — Revisar que en cada uno de los centros de trabajo existe una persona de referencia con formación específica. 	<ul style="list-style-type: none"> — Existencia del protocolo actualizado y adaptado a la normativa vigente. — Registro de denuncias y medidas adoptadas. — Número de acciones de difusión y formación sobre el protocolo. <p><u>Recursos y materiales:</u> Comisión instructora. Responsable RRHH y formación. Empresa de formación especializada. Coste a cargo de la entidad.</p>	Responsable: Personal o Departamento de RRHH. Temporalización: ver calendario.

Objetivo específico: Crear un procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo y lactancia que permita un seguimiento de los casos en la empresa.

Medida	Acción	Mecanismos de seguimiento y evaluación	Responsable y plazo
7.2. Mejorar las evaluaciones de riesgos con la finalidad de identificar aquellos que estén relacionados con la mujer.	<ul style="list-style-type: none"> — Revisar los procedimientos de prevención de riesgos laborales a los efectos de integrar la perspectiva de género. — Facilitar un mobiliario adecuado para los preceptivos descansos de las mujeres embarazadas, e incluir esta medida preventiva en el plan de PRL. — Vestuario y uniformidad: No se establecerá ninguna diferencia entre la ropa que se entregue al personal de uno u otro sexo, permitiendo que se pueda optar libremente por la que resulte más cómoda. Adaptar el vestuario a las características físicas 	<ul style="list-style-type: none"> — Inclusión de criterios de género en las evaluaciones de riesgos. — Registro de riesgos específicos identificados. — Medidas correctoras implementadas. <p><u>Recursos y materiales:</u> Responsable RRHH y PRL. Empresa de formación especializada. Coste a cargo de la entidad.</p>	Responsable: Personal o Departamento de RRHH. Temporalización: ver calendario.

	especiales de la mujer en estado de gestación.		
7.3. Analizar la siniestralidad laboral con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> — Hacer un registro de los accidentes con baja, sin baja y enfermedades profesionales, desagregado por sexo y por puestos de trabajo para poder determinar si las condiciones del mismo afectan a la salud laboral de las trabajadoras, produciendo por ejemplo lesiones musculo esqueléticas o en el resto del cuerpo. 	<ul style="list-style-type: none"> — Informe de siniestralidad laboral desagregado por sexo. — Identificación de patrones de accidentes y enfermedades laborales según género. — Implementación de medidas específicas para reducir la siniestralidad en función del análisis. <p><u>Recursos y materiales:</u> Responsable RRHH. Base de datos. Coste a cargo de la entidad.</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>



8. MATERIA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de ACOSO SEXUAL y POR RAZÓN DE SEXO, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.

Medida	Acción	Mecanismos de seguimiento y evaluación	Responsable y plazo
8.1. Revisar el Protocolo de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo, 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.	— Se realizará un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que pudiesen darse en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> — Existencia del protocolo aprobado y actualizado. — Registro de denuncias gestionadas y medidas adoptadas. — Encuestas sobre el conocimiento del protocolo en la plantilla. <p><u>Recursos y materiales:</u> Comisión instructora. Documento protocolo. Empresa especializada. Coste a cargo de la entidad.</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>
8.2. Difundir periódicamente el Código de Buenas Prácticas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.	— Se difundirá el Código De Buenas Prácticas por parte de la Comisión Instructora, cuyo principal objetivo sea garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de acoso sexual y por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> — Publicación y difusión del Código de Buenas Prácticas. — Evaluación de la implementación de buenas prácticas en la empresa. — Encuestas de percepción de la plantilla sobre el clima laboral. <p><u>Recursos y materiales:</u> Comisión instructora. Elaboración código buenas prácticas. Coste a cargo de la entidad.</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>
8.3. Informar periódicamente 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.	— Se dará difusión, mediante tablones de anuncios, web e intranet, etc., a la Declaración Institucional en la que la empresa expone su rechazo a situaciones de acoso y donde se comprometió a sancionarlas.	<ul style="list-style-type: none"> — Acciones de comunicación interna realizadas. — Reuniones y declaraciones de compromiso por parte de la dirección. — Encuestas de percepción sobre el compromiso de la empresa. <p><u>Recursos y materiales:</u> Comisión instructora. Base de datos. Cartelería. Coste a cargo de la entidad.</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ
INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (20 may... 2025 14:25 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ
MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (0 jun. 2025 11:33 GMT+2)

MATERIA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (continuación)

Medida	Acción	Mecanismos de seguimiento y evaluación	Responsable y plazo
8.4. Que toda la plantilla conozca los derechos de las víctimas de acoso sexual y lugares donde acudir.	<ul style="list-style-type: none"> — Se realizarán folletos informativos sobre la normativa existente en cuanto a acoso sexual, derechos de las víctimas y lugares donde acudir, que irán dirigidas a toda la plantilla y nuevas incorporaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> — Materiales informativos distribuidos. — Sesiones informativas realizadas. — Encuestas sobre el conocimiento de derechos y recursos disponibles. <p><u>Recursos y materiales:</u> Comisión instructora. Elaboración folleto informativo. Coste a cargo de la entidad</p>	Responsable: Personal o Departamento de RRHH. Temporalización: ver calendario.

9. MATERIA: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Concienciar a la plantilla de la lacra social que supone la VIOLENCIA DE GÉNERO.

Medida	Acción	Mecanismos de seguimiento y evaluación	Responsable y plazo
9.1. Que todas las trabajadoras de la empresa conozcan los derechos de las víctimas de violencia de género y lugares donde acudir.	<ul style="list-style-type: none"> — Se realizarán folletos informativos sobre la normativa vigente en cuanto a violencia de género, derechos de las víctimas y lugares donde acudir existentes, que irán dirigidos a toda la plantilla y nuevas incorporaciones. — Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> — Materiales informativos distribuidos. — Número de sesiones informativas realizadas. — Encuestas sobre el nivel de conocimiento de derechos y recursos. <p><u>Recursos y materiales:</u> Responsable RRHH. Elaboración folleto informativo. Coste a cargo de la entidad</p>	Responsable: Personal o Departamento de RRHH. Temporalización: ver calendario.
9.2. Concienciar a toda la plantilla de la lacra social que supone la violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> — Se podrá realizar, con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género, una campaña anual, si las condiciones y circunstancias de la empresa lo permiten, sobre este tema, con actividades relacionadas 	<ul style="list-style-type: none"> — Número de campañas y acciones de sensibilización realizadas. — % de plantilla que ha recibido formación específica. — Evaluaciones de impacto de las acciones de sensibilización. 	Responsable: Personal o Departamento de RRHH.

	<ul style="list-style-type: none"> — y que pongan de manifiesto la concienciación de la organización sobre esta problemática. — 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>Recursos y materiales: Responsable RRHH. Empresa especializada en género. Cartelería. Empresa de formación especializada. Coste a cargo de la entidad</p>	<p>Temporalización: ver calendario.</p>
9.3. Establecer colaboraciones con asociaciones, fundaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> — La entidad, junto con los organismos públicos competentes, llevará a cabo una serie de acciones para incentivar la incorporación al mercado laboral, para así apoyar la inserción laboral de las mujeres violencia de género. 	<ul style="list-style-type: none"> — Número de acuerdos o convenios firmados. — Número de mujeres contratadas a través de estas colaboraciones. — Evaluaciones de inserción laboral de las contratadas. <p>Recursos y materiales: Responsable RRHH. Empresa especializada en género. Cartelería. Empresa de formación especializada. Coste a cargo de la entidad</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>
9.4. Atender especialmente a la conciliación de las personas contratadas que sean víctimas de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> — Las personas 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. 	<ul style="list-style-type: none"> — Medidas de conciliación específicas implementadas. — Número de personas beneficiadas. — Encuestas de satisfacción y seguimiento de casos. <p>Recursos y materiales: Responsable RRHH. Empresa especializada en género. Cartelería. Empresa de formación especializada. Coste a cargo de la entidad</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>



10. MATERIA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo específico: Implicar e informar a la plantilla de todas las actividades relacionadas con el Plan de Igualdad de la empresa.

Medida	Acción	Mecanismos de seguimiento y evaluación	Responsable y plazo
10.1. La Comisión Negociadora, formada por representantes de la entidad y de la plantilla será la encargada de la difusión e información de todo lo relacionado con la igualdad, así como, de la implantación del II Plan de Igualdad y sus medidas.	<ul style="list-style-type: none"> — Dar a conocer a toda la plantilla la existencia de un Plan, los integrantes de su Comisión y Coordinador/a de Igualdad, mediante folletos informativos, cartelería, publicación en web, correo electrónico, o cualquier medio que garantice la total comunicación a la plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> — Número de reuniones celebradas. — Acciones de comunicación realizadas sobre el Plan de Igualdad. — Informe de seguimiento de la implementación de medidas. <p><u>Recursos y materiales:</u> Responsable RRHH y comunicación web. Cartelería y folletos. Coste a cargo de la entidad</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>
10.2. Nombrar un/a coordinador/a de igualdad que informe a la plantilla en materia de igualdad y los cambios que se produzcan en el Plan.	<ul style="list-style-type: none"> — Se nombrará un/a Coordinador/a de Igualdad, quien informará a la plantilla sobre las acciones que se realicen en el plan de igualdad. Tendrá voz, pero no voto dentro de la Comisión. 	<ul style="list-style-type: none"> — Designación del/la coordinador/a de igualdad. — Registro de comunicaciones realizadas a la plantilla. — Evaluación del grado de conocimiento sobre igualdad en la plantilla. <p><u>Recursos y materiales:</u> Coordinador/a igualdad. Coste a cargo de la entidad</p>	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH y Dirección o Gerencia.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>
10.3. Fomentar el uso de todos los canales de comunicación ya existentes en la empresa para que la plantilla pueda realizar consultas y expresar opiniones.	<ul style="list-style-type: none"> — Se fomentará el uso del 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. 	<ul style="list-style-type: none"> — Creación de nuevos canales de comunicación. — Registro de consultas y sugerencias recibidas. — Encuestas de satisfacción sobre los canales de comunicación. 	<p>Responsable: Personal o Departamento de RRHH y/o Dto. de Comunicación o Marketing.</p> <p>Temporalización: ver calendario.</p>

		<p>— Comunicaciones/fotos de carteles que inviten al uso del buzón y de los otros canales.</p> <p><u>Recursos y materiales:</u> Buzón. Coste a cargo de la entidad</p>	
--	--	--	--

MATERIA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN (continuación)

Medida	Acción	Mecanismos de seguimiento y evaluación	Responsable y plazo
10.4. Continuar utilizando la web corporativa para dar a conocer el compromiso en las empresas y las actividades realizadas.	— Se creará un apartado en la página web (“Igualdad en INTEGRÁ2”) 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 tablones de anuncios.	— Publicaciones sobre igualdad en la web. — Número de visitas a los contenidos relacionados con igualdad. — Actualización periódica de información sobre el Plan de Igualdad. <u>Recursos y materiales:</u> Responsable RRHH y comunicación web. Coste a cargo de la entidad	Responsable: Personal o Departamento de RRHH. Temporalización: ver calendario.
Objetivo específico: Sensibilizar a la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.			
10.5. Revisar toda la documentación de la empresa, incluida la web y su ajuste a un lenguaje no sexista.	— Recopilar y analizar la documentación interna y externa: cartas, email, propaganda, anuncios, folletos, web, etc. desde el punto de vista del lenguaje no sexista ni discriminatorio para eliminar posibles malos usos.	— Auditoría del lenguaje en la documentación empresarial. — Número de documentos revisados y modificados. — Implementación de guías de lenguaje inclusivo. <u>Recursos y materiales:</u> Responsable RRHH y comunicación. Persona especializada en lenguaje no sexista. Coste a cargo de la entidad.	Responsable: Personal experto en igualdad. Temporalización: ver calendario.
10.6. Adquirir el compromiso de utilizar un lenguaje no sexista en la empresa.	— 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 tablones de anuncios y la web interna y todos los medios de difusión oportunos. — Se fomentará el uso del lenguaje inclusivo en la documentación empresarial y se revisará (cartas, e-	— Inclusión del compromiso en la política de empresa. — Formación en lenguaje inclusivo para la plantilla. — Evaluación del uso del lenguaje en comunicaciones internas y externas.	Responsable: Personal experto en igualdad. Temporalización: ver calendario.

	mail, propaganda, cartelería, anuncios, folletos, página web, etc.) bajo los criterios de la guía de lenguaje no sexista y se elaborará un informe al respecto.	<u>Recursos y materiales:</u> Responsable RRHH y comunicación. Persona especializada en lenguaje no sexista. Elaboración o adquisición de Guía de lenguaje no sexista. Cartelería. Coste a cargo de la entidad.	
--	---	---	--

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Medidas de implementación continua	Medidas de implementación trimestral				Medidas de implementación anual				Medidas de implementación bianual				
Medidas	2025			2026			2027			2028			2029
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN													
1.1. Continuar sensibilizando a través de la formación, al personal que interviene en los procesos de selección/contratación en materia de igualdad de oportunidades.													
1.2. Formar al personal que interviene en los procesos de selección/contratación en buenas prácticas de selección no discriminatorio.		Yellow					Yellow				Yellow		
1.3. En las ofertas y entrevistas se seguirá atendiendo única y exclusivamente a la adaptación del perfil del/la 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 infrarrepresentado.													
1.4. Se utilizará el registro de información desagregada por sexo y por categorías respecto a las elecciones que se presentan a los procesos de selección que permita disponer de información periódica sobre las incorporaciones en la empresa y los descartes.			Blue				Blue			Blue			Blue
1.5. Ampliar los motivos de reducción de jornada y revisar los contratos parciales para su modificación a contratos de jornada completa con la reducción aplicable correspondiente.		Yellow				Yellow					Yellow		

Página 59 de 98

INMACULADA GUERRERO MARTÍNEZ

INMACULADA GUERRERO MARTÍNEZ (30-may-2025-2250-CALD-0407-2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (jun. 2025 11:12 GM +12)

1.6. Se seguirán publicando las vacantes en la web corporativa, intranet y/o tablón de anuncios, de las ofertas de empleo garantizando un proceso de acceso y selección transparente.										
2. CLASIFICACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA										
2.1. Continuar sensibilizando en Igualdad de oportunidades al personal que interviene en los procesos de clasificación a través de la formación.				Yellow			Yellow			
2.2. Reducir o eliminar de la empresa, la tendencia estereotipada de los hombres y las mujeres a ocupar ciertas categorías consideradas tradicionalmente propias de un sexo o de otro.	Orange						Orange			Orange
3. PROMOCIÓN										
3.1. Aumentar y Mantener la presencia de mujeres en cargos o funciones de responsabilidad remuneradas mediante la promoción.		Yellow					Yellow			
3.2. Elaborar una base de datos con información relevante para la promoción, desagregada por sexo.		Green		Green		Green		Green		Green
3.3. Fomentar la movilidad interna entre centros de trabajo y retención del talento, para que las personas empleadas postulen a diferentes puestos, incluso si quieren un cambio de área o especialización y/o centro de trabajo.			Blue				Blue			Blue
4. FORMACIÓN										
4.1. Realizar un protocolo o documento escrito que especifique un plan de formación y difundirlo.		Yellow				Yellow				Yellow
4.2. Continuar realizando 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 nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.		Green		Green		Green		Green		Green
4.3. Especificar las actividades formativas orientadas a la promoción interna.	Orange					Orange				Orange

Página 60 de 98



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

4.4. Hacer que las formaciones sean accesibles al mayor número de personas de la plantilla, facilitando la realización de estas en horario laboral, de tal modo que se aumente el número de formaciones entre mujeres y hombres.														
4.5. Expandir los conocimientos de la plantilla, favoreciendo la formación en diferentes materias para promover la retención del talento en la empresa.														
5. RETRIBUCIÓN														
5.1. Revisar el sistema de transparencia salarial el que se pueda evaluar que retribuciones base existen en cada categoría profesional detectando posibles discriminaciones salariales														
6. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL														
6.1. Difundir entre toda la plantilla y el personal de nuevo ingreso las medidas de conciliación reconocidas por la ley, en materia de vida familiar, personal y laboral. Fomentar a su vez, el conocimiento en corresponsabilidad.														
6.2. Mejorar y revisar las condiciones de conciliación y reorganización del tiempo de trabajo, adaptándolas a la realidad familiar, personal y laboral de la plantilla.														
6.3. Favorecer la movilidad entre centros de trabajo si existe alguna vacante en ellos con el objetivo de promover la conciliación.														
6.4. Mejorar los derechos de las personas contratadas con diversidad funcional o con riesgo de exclusión social														
6.5. Atender especialmente a la conciliación de las personas contratadas con diversidad funcional o con riesgo de exclusión social.														
7. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES														
7.1. Revisar el Protocolo de Prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo, asegurando que regule el procedimiento de denuncia, la garantía de privacidad de la víctima, la fijación de														


INMACULADA GUERRERO MARTINEZ
INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (BD-may-2025-141220250847-2)
MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ
MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (1 jun. 2025 11:13 GMT+2)

medidas a adoptar en caso de que se produzca dicha situación y su adaptación a la legislación vigente.		Orange						Orange			Orange	
7.2. Mejorar las evaluaciones de riesgos con la finalidad de identificar aquellos que estén relacionados con la mujer.				Blue				Blue		Blue		Blue
7.3. Analizar la siniestralidad laboral con perspectiva de género.	Yellow	Yellow	Yellow									
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO												
8.1. Revisar el Protocolo de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo, 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.	Green											
8.2. Difundir periódicamente un Código de Buenas Prácticas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.			Yellow				Yellow		Yellow			Yellow
8.3. Informar periódicamente 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.			Yellow				Yellow		Yellow			Yellow
8.4. Que toda la plantilla conozca los derechos de las víctimas de acoso sexual y lugares donde acudir.	Blue		Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue
9. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO												
9.1. Que todas las trabajadoras de la empresa conozcan los derechos de las víctimas de violencia de género y lugares donde acudir.				Blue			Blue		Blue		Blue	
9.2. Concienciar a toda la plantilla de la lacra social que supone la violencia de género.			Yellow				Yellow		Yellow			Yellow
9.3. Establecer colaboraciones con asociaciones, fundaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (08/06/2025 14:22:01 MPT-2C)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2 jun. 2025 11:13 GM +2)

9.4. Atender especialmente a la conciliación de las personas contratadas que sean víctimas de violencia de género.													
10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN													
10.1. La Comisión Negociadora, formada por representantes de la entidad y de la plantilla será la encargada de la difusión e información de todo lo relacionado con la igualdad, así como, de la implantación del II Plan de Igualdad y sus medidas.		Orange						Orange				Orange	
10.2. Nombrar un/a coordinador/a de igualdad que informe a la plantilla en materia de igualdad y los cambios que se produzcan en el Plan.		Yellow											
10.3. Fomentar el uso de todos los canales de comunicación ya existentes en la empresa para que la plantilla pueda realizar consultas y expresar opiniones.		Orange						Orange				Orange	
10.4. Continuar utilizando la web corporativa para dar a conocer el compromiso en las empresas y las actividades realizadas.													
10.5. Revisar toda la documentación de la empresa, incluida la web y su ajuste a un lenguaje no sexista.		Orange						Orange				Orange	
10.6. Adquirir el compromiso de utilizar un lenguaje no sexista en la empresa.	Green												

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (30 may., 2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (29 jun., 2025 11:11 GMT+2)

12. Sistemas de Seguimiento. Evaluación y Revisión Periódica

Las funciones de colaborar en la elaboración del II 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 II Plan de Igualdad.

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

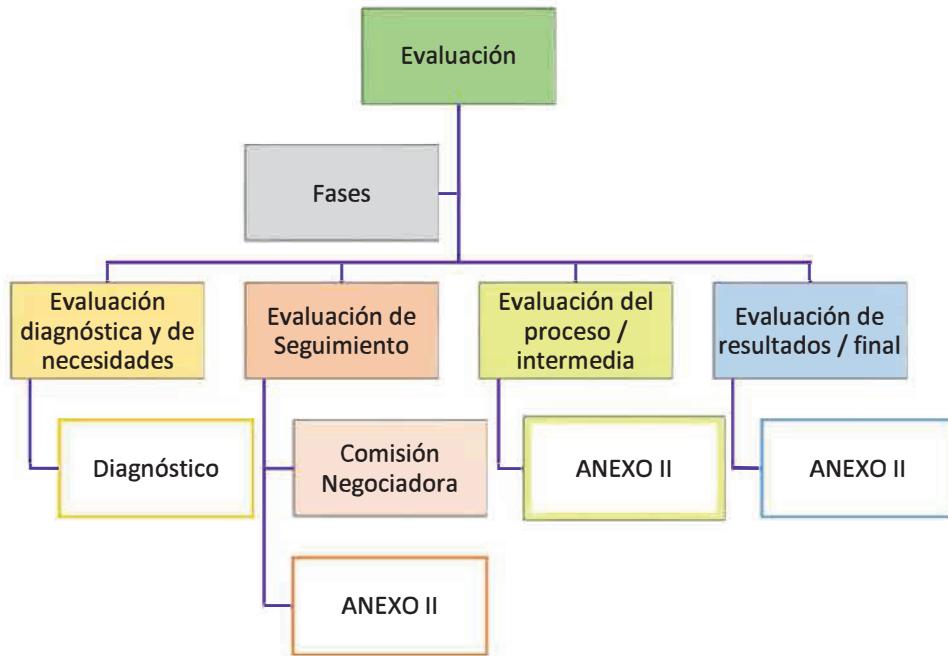
LA EVALUACIÓN FINAL: se realiza al terminar el II Plan de Igualdad, es decir, tras los cuatro años de vigencia, para estimar su impacto real y afrontar el siguiente Plan de Igualdad en la empresa.

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 II 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 II 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 si 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.

TEMPORALIZACIÓN

La temporalización para la ejecución de este II Plan de Igualdad se establece desde la aprobación del **II PLAN DE ADES INTEGRAD2** con fecha desde **el 30 de mayo de 2025 hasta el 29 de mayo de 2029**, durante este periodo se realizará la ejecución de este II Plan de Igualdad.

AÑO 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
	Implementación de las acciones recogidas en el plan.			
Elaboración del DIAGNÓSTICO del plan de igualdad e implementación de medidas	1º Seguimiento	Evaluación intermedia	2º Seguimiento	Evaluación final y comienzo de negociación comienzo del III Plan de Igualdad y el diagnóstico. (6 meses antes de su finalización)

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. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

- ✓ El seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad es responsabilidad de la Comisión Negociadora del Plan 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.

PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA

El II Plan de Igualdad de **ADES 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 **Miguel Amate**, como persona responsable del **II Plan de Igualdad de ADES INTEGRA2**.

APROBACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

Este II Plan de Igualdad de **ADES 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 6/209, 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 30 de mayo de 2025.

FIRMAS:

<u>Representación de la Empresa</u>	<u>Representación de la Plantilla</u>



13. REFERENCIAS NORMATIVAS Y ANEXOS

NORMATIVA DE REFERENCIA	
ESTATAL LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres	<p>Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva</p> <p>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.</p> <p>Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>

Página 70 de 98

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (BD-may-2025-14-12-2025-09-26)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2) [m-2025-11-13-GMT+2]

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).



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (BD-mey- 2025 5/1/2025 MFT-2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (D Jun. 2025 11:13 GM+1)

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 accesoria 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.



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (80-may-2025 14:25:01 MET-2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2-jun-2025 11:13:04+02)

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 evaluableas 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.



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

(INMACULADA GUERRERO MARTINEZ @BIM-ray - 2025-14-22 08:57-25)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

(MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2 jun. 2025 11:13 GMT+2))

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

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.

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.

Página 74 de 98

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (BD-mey - 2025-14-2210 MFT-2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2 jun. 2025 11:13 GMT+2)

	<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 propiciarlo.</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>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.</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> <p>Artículo 22. Sistema de clasificación profesional</p> <p>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.</p> <p>Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo</p>

Página 75 de 98


INMACULADA GUERRERO MARTINEZ
INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (BD-may. 2025 14:22:0 MFT-2)
MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ
MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2 Jun. 2025 11:13 GMT+2)

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--	---



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (30 may., 2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2 jun., 2025 11:33 GMT+2)

	<p>Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias</p> <p>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.</p>
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.	<p>Artículo 1. Objeto.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 2. Ámbito de aplicación.</p> <p>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.</p>

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (30 may., 2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2 jun., 2025 11:13 GMT+2)

	<p>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.</p> <p>Artículo 3. Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--	--



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (30 may., 2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2 jun., 2025 11:13 GMT+2)

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 conciernen.
 - 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.



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (30 may., 2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2 jun., 2025 11:13 GMT+2)

	<p>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> <p>Artículo 11. Registro de planes de igualdad.</p> <ol style="list-style-type: none">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.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.3. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.
Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	<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>



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (30 may., 2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2 jun., 2025 11:13 GMT+2)

	<p>Artículo 2. Ámbito de aplicación. 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</p> <p>Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--	--



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (30 may., 2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (1 jun., 2025 11:13 GMT+2)

	<p>Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.</p> <p>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.</p> <p>2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo</p>
--	---



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (30 may., 2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2 jun., 2025 11:13 GMT+2)

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.



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (30 may., 2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2 jun., 2025 11:13 GMT+2)

AUTONÓMICA

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

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

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.



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (30 may., 2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2 jun., 2025 11:13 GMT+2)

- | | |
|--|--|
| | <p>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.</p> <p>4. Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.</p> <p>5. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género.</p> |
|--|--|

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.



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (30 may., 2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (1 jun., 2025 11:13 GMT+2)

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.</p> <p>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.</p>
--	--



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ

INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (30 may., 2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (2 jun., 2025 11:13 GMT+2)

ANEXOS

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA, DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE ADES INTEGRA2

ADES INTEGRA2 en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, adquiere el compromiso de crear y aprobar un I Plan de Igualdad de la empresa.

En este Reglamento Interno de la Comisión para la negociación, el seguimiento y la evaluación del II 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, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La Dirección de **ADES INTEGRA2** y la representación de la plantilla, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora, de Seguimiento y Evaluación paritaria del II 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, de Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad 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 legal de la plantilla.

En representación de la empresa:

- ❖ Dos personas.

En representación legal de la plantilla:

- ❖ Dos personas.

Asistirán a estas reuniones con voz, pero sin voto, si se requiere por las partes, los/as asesores/as elegidos/as por cada organización presente en esta comisión

- ❖ Una persona de Asesoría o Consultoría en materia de Igualdad.

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

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. Reuniones.

La comisión acuerda reunirse periódicamente acorde a las necesidades de elaboración y negociación del plan de igualdad y, no menos de una vez al año una vez aprobado el mismo. Además, se establecerá una agenda de reuniones para la negociación y seguimiento de las medidas recogidas en el 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 valida 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 5. 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 6. Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, de Seguimiento y Evaluación, 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.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Artículo 7. Sustitución y/o cese de las personas que integran la Comisión Negociadora, de Seguimiento y Evaluación.

Las personas que integren la Comisión Negociadora, de Seguimiento y Evaluación 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, de Seguimiento y Evaluación 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, de Seguimiento y Evaluación.

Artículo 8. 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 la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

La Comisión Negociadora, de Seguimiento y Evaluación 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 9. 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, de Seguimiento y Evaluación, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad.

Artículo 10. 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 11. Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora, de Seguimiento y Evaluación 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 aquél, 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 Seguimiento y Evaluación de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de

Anexo II. PLANTILLAS PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTOS

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			




INMACULADA GUERRERO MARTINEZ
INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (06-may-2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ
MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (0 jun. 2025 11:13 GMT+2)

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

Plantilla para evaluación de la planificación del Plan de Igualdad

Criterios de valor	Indicadores	Adecuación: SI/NO (Motivos)	Procedimiento	Adecuación: SI/NO (Motivos)	Documentación	Adecuación: SI/NO (Motivos)	Recursos en la empresa	Adecuación: SI/NO (Motivos)
Claridad de la teoría. La teoría del Plan de Igualdad está descrita de forma sencilla, completa y comprensible								
Fundamentación teórica. La teoría se sustenta en								




conocimientos científicos o en 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								




INMACULADA GUERRERO MARTINEZ
INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (06-may-2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ
MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (0 jun. 2025 11:13 GMT+2)

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




INMACULADA GUERRERO MARTINEZ
INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (06-may-2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ
MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (0 jun. 2025 11:13 GMT+2)

Plantilla de evaluación de las medidas y acciones

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

FICHA ACCIÓN Nº	ÁREA DE ACTUACIÓN:
ACCIÓN:	
FECHA INICIO:	FECHA FIN:
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:	
RESPONSABLE	
PERSONAL PARTICIPANTE	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN	
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS	
MODO DE DIFUSIÓN	
OBSERVACIONES	
RESULTADOS	
FECHA / FIRMA RESPONSABLE	



INMACULADA GUERRERO MARTINEZ
INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (06-may-2025 14:35 GMT+2)

MARÍA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ
MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (0 jun. 2025 11:13 GMT+2)

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)								

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




INMACULADA GUERRERO MARTINEZ
INMACULADA GUERRERO MARTINEZ (06-may-2025 14:35 GMT+2)

MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ
MARIA LUISA GONZALEZ RODRIGUEZ (0 jun. 2025 11:13 GMT+2)