

Memoria del Plan de Igualdad INSERTA ANDALUCÍA



ORGANIZACIÓN:

ASOCIACIÓN POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL, INTEGRACIÓN Y SOCIAL DE LA PERSONA -
INSERTA ANDALUCÍA

CIF: G18943274

Aprobación de Comisión Negociadora - Comité de igualdad - Acta de aprobación adjunta

Contenidos

- I. POLÍTICA DE IGUALDAD
- II. INFORME DE DIAGNÓSTICO PREVIO - AUDITORÍA RETRIBUTIVA
- III. PLAN DE IGUALDAD
- IV. PLANIFICACIÓN INDIVIDUAL POR ACCIÓN



Política de Igualdad

POLÍTICA DE IGUALDAD

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

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

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Informe diagnóstico y Auditoría Retributiva

Empresa INSERTA ANDALUCÍA

Fecha: 29-09-2023

El informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad. Tal y como se ha señalado, se trata de un análisis desde la perspectiva de género, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

Datos de la organización:

- **Razón Social:** ASOCIACIÓN POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL, INTEGRACIÓN Y SOCIAL DE LA PERSONA - INSERTA ANDALUCÍA
- **Forma Jurídica:** ASOCIACIÓN
- **Provincia/s:** MÁLAGA, GRANADA, SEVILLA, CÁDIZ, JAEN, ALMERÍA, CÓRDOBA, HUELVA.
- **Teléfono:** 958 515 085
- **Correo Electrónico:** direccion@insertandalucia.com
- **Página web:** www.insertandalucia.com
- **Fecha del diagnóstico realizado:** 29-09-2023

CONTEXTO

La organización consta de unos 8 centros, repartidos en las provincias de MÁLAGA, GRANADA, SEVILLA, CÁDIZ, JAEN, ALMERÍA, CÓRDOBA, HUELVA habiendo una adicional central administrativa en GRANADA.

La actividad que se desarrolla en estos centros, en función de la especialidad de cada uno de ellos comprende el ACOGIMIENTO Y TRABAJO CON MENORES Y JÓVENES TUTELADOS/AS Y EXTUTELADOS/AS POR LA ENTIDAD PUBLICA DE PROTECCIÓN DE MENORES. INSERCIÓN LABORAL Y SOCIOLABORAL. FORMACIÓN Y VOLUNTARIADO. TRABAJO CON INMIGRANTES Y REFUGIADOS, TRABAJOS CON FAMILIAS. TRABAJO EN INSERCIÓN SOCIOLABORAL CON PERSONAS SIN HOGAR. DETECCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS VICTIMAS DE TRATA, EN ESPECIAL MUJERES Y NIÑAS VICTIMAS DE TRATA CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL. ATENCIÓN A PERSONAS LGTBI., en relación tanto con entidades privadas como públicas.

La entidad tiene a su vez certificada conforme a la norma internacional de Gestión de la Calidad UNE-EN-ISO 9001:2015, por la entidad acreditada por ENAC, BUREAU VERITAS, sus actividades.





Sostenibilidad: como la estrategia que permite hacer posible a largo plazo la viabilidad y evolución de la entidad, y persigue el bienestar social de la población que se encuentra en condiciones de desventaja social.

Eficiencia: desarrollar una gestión adecuada de los recursos y la mayor rentabilización, tanto social como económica, con el fin de que resulten adecuados a las necesidades que hay que satisfacer.



Normas de conducta

19. Ética: la entidad y las personas que trabajen y colaboren con ella cumplirán con este Código, actuando con ética e integridad, y sin que en ningún caso realicen acciones contrarias a los valores, los principios y las normas de la entidad.

19.1. Las personas que trabajen o colaboren con Inserta Andalucía no podrán utilizar el nombre de la entidad, sus recursos o los programas desarrollados por la misma en beneficio propio o con fines privados o diferentes a los previstos. Del mismo modo, no podrán recibir ningún tipo de prestación, regalo o comisión como consecuencia de las actividades que desarrolla la organización.

19.2. Los recursos económicos, materiales y humanos de la entidad se utilizarán de forma responsable y bajo los criterios de sostenibilidad, economía, rigor y prudencia.

20. Legalidad: la entidad y las personas que la integran respetarán en sus actuaciones lo dispuesto en los Estatutos, las normas internas y protocolos de actuación de Inserta Andalucía y el presente Código ético.

20.1. Se actuará en el respeto a la legislación vigente y en el cumplimiento de las leyes, reglamentos, criterios y procedimientos propios de las administraciones con las que se colabore.

20



24. Independencia: la entidad y las personas que forman parte de la misma deberán ser independientes y no podrán actuar en función de los intereses particulares, de formaciones políticas, corporaciones con fines de lucro (funcionarios, proveedores o benefactores), u otros agentes sociales.

25. Confidencialidad: la entidad y las personas que trabajan o colaboran con la misma no revelarán la información estratégica a la que hayan tenido acceso con motivo de su actividad sobre planes, programas y proyectos. Tampoco podrá utilizarse esa información para fines propios o diferentes a los previstos.

25.1. La información relativa a los usuarios/as se tratará por la entidad y sus profesionales y colaboradores con estrictos criterios de confidencialidad y aplicando la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

26. Prohibición de competencia desleal: las personas que trabajan o colaboran con la entidad no realizarán actos de competencia desleal con la información y conocimientos adquiridos en Inserta Andalucía, con fines lucrativos o para actividades y servicios que se realicen por cuenta propia o ajena.

21



28. **Abstención en caso de conflicto de intereses:** las personas que trabajan o colaboran con la entidad, actuarán siempre en interés de Inserta Andalucía y se abstendrán de tomar decisiones que comprometan la imparcialidad o independencia de la organización, en función de vínculos o intereses de índole familiar, política, profesional, comercial u otros.

28.1. Las personas que trabajan o colaboran en Inserta Andalucía estarán obligadas a informar de los posibles conflictos de intereses a sus superiores jerárquicos, que determinarán lo que resulte más conveniente para la entidad y sus usuarios/as.

29. **Lealtad y buena fe:** las personas que trabajan o colaboran con Inserta Andalucía actuarán bajo los principios de la buena fe, la lealtad y el respeto a la entidad, a sus órganos de dirección y a las personas usuarias de los programas y servicios que se prestan.

29.1. Asimismo, informarán por escrito a sus responsables y al área de Recursos Humanos, antes de su aceptación, de aquellos cargos o responsabilidades que puedan condicionar su compromiso con la entidad. También informarán de cualquier actividad que conozcan que pueda entrar en conflicto de intereses con la actividad desarrollada por la entidad y/o que pueda suponer una irregularidad o una vulneración de los Estatutos, de las normas y procedimientos, de este Código o de la legislación aplicable.

22



30. **Profesionalidad:** la entidad y las personas que trabajan o colaboran con la misma actuarán en todo momento con la máxima profesionalidad en el desempeño de las responsabilidades, servicios y actuaciones que realicen y en relación con las personas usuarias, administraciones y entidades con las que se relacionen.

23



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

Se ha aprobado un Protocolo de prevención de acoso en el trabajo este año de 2023, con objeto de garantizar el acceso a la información y vías de denuncia y comunicación a cualquier persona que pudiera considerar estar siendo víctima de acoso en el trabajo en nuestra organización, y siempre garantizando la máxima confidencialidad y eliminando cualquier posible barrera de comunicación o lenguaje.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL



INSERTA
ANDALUCÍA



MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Igualmente se dispone en INSERTA ANDALUCIA de un Plan de conciliación de la vida personal y laboral desde 2020, revisado y actualizada cada año.

El plan de conciliación para la vida familiar y laboral es aplicable a la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún departamento o sección, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral con Inserta Andalucía, a no ser que sean incompatibles con la propia dinámica de la prestación de algún servicio.



PROCESO DE SELECCIÓN

Este procedimiento busca garantizar que todas las candidaturas tengan igualdad de oportunidades, se seleccionen en función de sus méritos y capacidades y se evite cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.

La transparencia es clave para fomentar la confianza tanto de las candidaturas como de las personas que forman parte de la entidad.

El procedimiento de selección sigue las siguientes fases:

ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO Y ELABORACIÓN DE LA DESCRIPCIÓN

Definición de criterios de selección objetivos y relevantes. Antes de iniciar el proceso de selección, se definen claramente las habilidades, conocimientos y competencias que son necesarias para el puesto. Estos criterios deben ser objetivos, relevantes y no discriminatorios.

Las personas implicadas en el proceso de selección, fundamentalmente el equipo de RRHH, recibe formación continuada en igualdad de género para su implementación efectiva en los distintos procesos.

Se establece una reunión con la figura de coordinación del programa, dirección de la entidad y recursos humanos para establecer los criterios necesarios para el puesto.

Se elabora por parte de recursos humanos de una ficha con una descripción neutra del puesto, incluyendo las responsabilidades y funciones del puesto, así como de los requisitos que deben cumplir los/as trabajadores/as que lo cubran.

RECLUTAMIENTO

Publicación de las vacantes en múltiples portales de empleo, fundamentalmente hacesfalta.org, que está especializado en perfiles del ámbito social.

La oferta incluye una descripción detallada del puesto, sus responsabilidades, requisitos y criterios de selección.

El anuncio de la vacante se hace utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.

Recepción de candidaturas. Todas las personas interesadas tienen la misma oportunidad de presentar su solicitud.

Revisión de candidaturas: El equipo de recursos humanos revisa todas las candidaturas sin discriminar por ninguna característica personal y atendiendo únicamente a los requisitos del puesto. Se verifican los requisitos mínimos y la experiencia relevante de cada candidatura.

Envío de candidaturas preseleccionadas a la Coordinación del programa para que revise y seleccione aquellas más adecuadas para el puesto.

En esta etapa se valora de manera objetiva fundamentalmente:

Formación reglada y complementaria

Tiempo de experiencia en el mismo puesto y en el mismo programa

SELECCIÓN

En primer lugar, desde el departamento de RRHH se realiza una entrevista telefónica para verificar datos imprescindibles para desempeñar el puesto (recogidos en la ficha de descripción del puesto): titulación, tiempo de experiencia, otra formación necesaria (idiomas, igualdad de género, máster, etc), carnet de conducir y vehículo, lugar de residencia, disponibilidad de horario, situación actual y plazo de incorporación, etc.

La información se recoge en una ficha previamente definida, para poder realizar posteriormente la comparación entre las distintas candidaturas y avanzar con aquellas más idóneas. La decisión sobre la adaptación a los requisitos se registra también en una tabla de Excel para conocer el número de candidaturas válidas para cada uno de los puestos.

Aquellas personas que cumplan los requisitos técnicos se citan para Entrevista colectiva realizada por la persona responsable de selección y la persona que coordine el área al que pertenece el programa. Esta comisión es mixta y paritaria para eliminar los sesgos de género.

Se realiza una entrevista por competencias basada en un conjunto de preguntas previamente definidas que evalúan las respuestas de la manera más objetiva posible. En esta fase se valora la siguiente información:

- Motivación para el puesto
- Si dispone de la experiencia específica en esa ocupación y esa área, preferentemente en ese programa y con ese colectivo concreto
- Si dispone de las competencias soft necesarias para el puesto
- Si tiene las competencias y valores que encajen con la organización
- Aceptación de las condiciones de la contratación
- Para algunos procesos de selección se aplican otro tipo de pruebas de carácter imparcial, que complementan la valoración del perfil de la persona candidata, tales como:

- Casos prácticos
- Test psicotécnicos

TOMA DE DECISIONES

Se convoca una reunión para evaluar y comparar a los candidatos en función de sus capacidades, experiencia y desempeño en el proceso de selección.

La decisión se toma entre personas con responsabilidad de su área y la persona responsable de selección, garantizando una representación mixta, donde se analiza la información de las distintas herramientas.

Esto ayuda a garantizar una perspectiva más amplia y evita sesgos individuales en el proceso de toma de decisiones.

La decisión final se basa únicamente en el mérito y la idoneidad para el puesto.

ACOGIDA - ONBOARDING

Una vez que se incorpora la persona se le proporcionan los medios y la información necesaria para asegurar su adaptación al puesto y su integración en la organización lo antes posible.

Dentro del Manual de Acogida se incluyen las medidas que tiene la organización dirigida a garantizar la flexibilidad, conciliación y adaptación a las circunstancias específicas de cada persona. También se incluyen aquellos mecanismos orientados a garantizar la igualdad y evitar situaciones derivadas de discriminación o desigualdad hacia determinados colectivos.

PROCEDIMIENTO DE FORMACIÓN

El Plan de Formación de Inserta Andalucía tiene como uno de sus objetivos principales garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder a la formación y el desarrollo de habilidades. Debido a las características y la naturaleza de la entidad, donde predomina la diversidad en la plantilla y la misión va dirigida a actuar sobre las desigualdades de cualquier índole, en el Plan se incluyen medidas y contenidos relacionados con la igualdad.

Este plan de formación es flexible y adaptable a las necesidades específicas de la población a la que se dirige, y su implementación exitosa requiere del compromiso continuo de todas las partes involucradas, así como de la dirección de la organización.

El plan de formación se realiza con una periodicidad anual.

Las fases del plan son las siguientes:

- Diagnóstico de Necesidades:
 - Realización de un análisis detallado de la plantilla para identificar posibles desigualdades y barreras existentes.
 - Análisis de datos demográficos y estadísticas relacionadas con la igualdad de oportunidades. Evaluación de la representación de género y diversidad en todos los niveles de la organización y en los procesos de recursos humanos.
 - Análisis específico para identificar desigualdades y áreas donde se requiere capacitación en igualdad.
 - Recopilación de posibles comentarios y casos surgidos en la entidad que hagan referencia a situaciones de desigualdad.

II. Diseño inclusivo del Plan, caracterizado por:

- El desarrollo de un currículo inclusivo que tenga en cuenta las necesidades y diversidad de todos los participantes.
- Inclusión de representantes de los colectivos, específicamente de la mujer, para que aporten su visión en el diseño y el desarrollo del plan.
- Asegurarse de que los materiales de formación, las actividades y los recursos sean accesibles para todos. Se evitan las imágenes sexistas.
- La selección metodologías de enseñanza que fomenten la participación activa y eviten la discriminación.
- Incorporación de un enfoque en la capacitación en igualdad de género y diversidad en el lugar de trabajo.
- Incorporación de módulos de sensibilización sobre igualdad de oportunidades y diversidad dirigidos a toda la plantilla. Se informa de las medidas de conciliación y flexibilidad de la organización.
- Incorporación de módulos de formación sobre prevención del acoso laboral y sexual.

III. Acceso Equitativo a la formación:

Establecimiento de sistemas de inscripción que sea transparentes y no discriminatorios.

Instalaciones accesibles y recursos adaptados a las necesidades de los participantes.

Promoción de programas de mentoría y desarrollo de liderazgo para grupos subrepresentados.

Horarios accesibles para todas las personas participantes, primando el horario dentro de la jornada laboral.

IV. Sensibilización y capacitación docentes en igualdad de oportunidades:

Selección de docentes que tengan sensibilidad hacia el tema de la igualdad

Capacitación a los formadores y las formadoras en temas de igualdad de oportunidades y diversidad.

Fomento de una cultura de respeto y empatía en el entorno de aprendizaje.

Fomento de una comunicación interna que promueva los valores de igualdad y diversidad en la organización.

Incluir la igualdad de género de manera transversal en todas las formaciones

V. Evaluación y Seguimiento del Plan:

Establecimiento de indicadores de igualdad de oportunidades para evaluar el progreso del plan.

Realización de evaluaciones periódicas de satisfacción y participación para recopilar retroalimentación de los participantes y ajustar el plan en consecuencia.

Esta fase se realizará por la comisión paritaria para garantizar la efectividad de las medidas.

VI. Medidas Correctivas:

Implementación de acciones correctivas inmediatas en caso de identificar cualquier forma de discriminación o desigualdad.

Establecer un sistema de denuncias confidenciales para que las personas participantes puedan reportar incidentes de discriminación.

VI. Difusión y Comunicación de la formación

Integración de la promoción del Plan de Formación como parte del Plan de Igualdad, asegurando que se comunique a todos los empleados y las empleadas.

Transmisión de los logros y avances en igualdad de oportunidades en informes y documentos

del Plan de Igualdad.

VII. Evaluación Final del Plan:

Evaluación de la contribución de la formación al logro de los objetivos de igualdad establecidos en el Plan de Igualdad.

Inclusión de los resultados de la formación en el informe final del Plan de Igualdad, junto con recomendaciones para futuras iniciativas.

PLAN DE PROMOCIÓN INTERNA

El objetivo general del plan de promoción interna en Inserta Andalucía es garantizar que los procedimientos de promoción interna sean transparentes, justos e inclusivos, y que todos los empleados y todas las empleadas tengan igualdad de oportunidades para avanzar en sus carreras dentro de la organización.

Este plan se centra en los procedimientos concretos de promoción interna y busca eliminar cualquier sesgo o barrera que pueda existir en el proceso, asegurando que todos los empleados tengan una oportunidad justa y equitativa de avanzar en sus carreras dentro de la organización.

Fases:

Evaluación de los procedimientos existentes:

Periódicamente se realiza una revisión exhaustiva de los procedimientos de promoción interna actuales para identificar posibles sesgos o barreras que limiten la igualdad de oportunidades.

Definición de criterios de promoción claros y objetivos:

Establecimiento de criterios de promoción específicos y medibles que estén relacionados con el rendimiento, las habilidades y la experiencia requerida para el puesto. Se realiza entre el departamento de recursos humanos y la coordinación de ese puesto y se recoge en una ficha de descripción del puesto.

Garantía de que los criterios sean conocidos y comprendidos por todos los empleados en las ofertas que se publican.

Comunicación de oportunidades de promoción:

Semanalmente se anuncian todas oportunidades de promoción interna a todas las personas de la organización.

Se utilizan múltiples canales de comunicación para llegar a todas las personas: newsletter, correos masivos, transmisión por parte de los coordinadores y coordinadores

Revisión de solicitudes y candidaturas:

Nos aseguramos de que los comités de revisión sean imparciales a la hora de evaluar las solicitudes de promoción de manera justa y sin sesgos.

Capacitación a los miembros de los comités en la identificación y eliminación de sesgos inconscientes.

Entrevistas y evaluaciones:

Se realizan entrevistas estructuradas y evaluaciones basadas en competencias para evaluar a los candidatos de manera justa y objetiva.

Se garantiza que los entrevistadores estén capacitados en la igualdad de oportunidades.

Feedback constructivo:

Una vez finalizado el proceso, se informa a las personas participantes del resultado de la selección y se proporciona feedback constructivo a las personas no seleccionadas, ofreciendo orientación sobre cómo mejorar sus posibilidades en el futuro.

Transparencia en el proceso:

Se mantiene la transparencia en todo el proceso de promoción, desde la publicación de la vacante hasta la selección final.

Nos aseguramos de que los empleados entiendan el proceso y las razones detrás de las decisiones de promoción.

Registro y seguimiento:

Se mantiene un registro detallado de todas las promociones internas, incluyendo la demografía de los candidatos.

Se realiza un seguimiento regular de los datos para identificar posibles desequilibrios y tomar medidas correctivas.

Evaluación y mejora continua:

Se evalúa periódicamente la efectividad de los procedimientos de promoción interna en términos de igualdad de oportunidades.

Se realizan ajustes y mejoras según sea necesario para abordar cualquier desigualdad identificada.

APORTACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La representación de trabajadores y trabajadoras se ha formalizado por medio de la participación de representación sindical, Sindicato CC.OO., de los y las trabajadores y trabajadoras de Inserta Andalucía sin representación sindical de las provincias de Almería, Córdoba, Jaén, Málaga, Sevilla, así como las representantes sindicales de las provincias de Cádiz, Sindicato USO y de Huelva y Granada, Sindicato CC.OO., el 16 de Octubre de 2023.



ACTA/CARTA DE NOMBRAMIENTO DE RESPONSABLE DE LA COMISIÓN EJECUTIVA

A LA ATENCIÓN DE D/Dª MARÍA TRINIDAD MONTES MARTÍN

En Granada a 29 de septiembre 2023

Estimado/a compañero/a:

En la Comisión Ejecutiva de fecha 01-09-2023 se acordó tu nombramiento como **Secretaría de Igualdad y Planes de Igualdad** con fecha de inicio desde el 01-09-23.

El desempeño de las tareas correspondientes, exigen dedicación exclusiva y a tiempo completo.

Las funciones están definidas por el órgano competente y definen su naturaleza de vínculo asociativo no laboral, cuyas funciones son la actividad sindical. Por tanto, dicha función tiene un carácter y naturaleza de vínculo asociativo sindical de carácter voluntario y no laboral.

Secretario/a de Organización



Firmado: Gloria Molina Álvarez de Cienfuegos
NIF: 24221412C

Recibo y Acepto el Nombramiento:

MONTES
MARTÍN MARÍA
TRINIDAD -
74676705Y

Firmado: María Trinidad Montes Martín
NIF: 74676705Y

Actas sindicales Cádiz

Formulario de Registro de Votos - Ley No. 19.987 del 19 de mayo de 2004

[illegible][illegible][illegible]

ASOCIACIÓN POR LA FORMACIÓN PROF. INTEGRAL Y SOCIAL DE LA PERSONAS (INSERTA ANDALUCÍA)

Presidente de la Mesa
C/ CRUZ DE GRANADA 3
18002 GRANADA

Dep. C.M.A.C.
N/Rfra.: SDR
ASUNTO: Remisión Acta Electoral n.º 328/2023

Se acompaña, para su conocimiento y efectos oportunos, copia del acta de escrutinio del proceso electoral desarrollado en esa empresa, recibida en esta Delegación Territorial.

En Granada, a la fecha de la firma electrónica
EL JEFE DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Avda. Joaquín Egvaras 2
Edificio Administrativo Almanjara
18013 - Granada
Teléfono 958 02 73 23



JESUS NAJASTRILLO		29/09/2023	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJAENUNLUSWDL3R7XNF4JF95AP	https://ver200.juntadeandalucia.es/verificafirma/	

10º Req. Entrada: 202399909751621. Fecha/Hora: 20/07/2023 10:22:34

LIMITES DE RESPONSABILITE
ELECCIONES SINDICALES
ACTA DE CONSTITUCION DE LA MESA ELECTORAL

UNION DE AMBULANTES

FECHA DE ENTREGA: 10/05/2014

RECEBÍO: _____

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa: Asoc. de 60 Surinches del Intercon. de la 2da. Div. de la 2da. Div.

Nombre comercial: Intercon. Municipal

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre: Asoc. de 60 Surinches del Intercon. y su grupo de las 2da. Div.

Dirección: 4 Car. de Carretera, 3

Municipio: Caracas Provincia: Caracas

1. El CONSEJO General de la Asociación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación de la República de Costa Rica, en los locales de la empresa de referencia, siendo las 14 horas del día 14 de enero de 2023.

se convocó a la Mesa Electoral prevista en el artículo 73.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Previamente la instalación de la mesa electoral se celebró: sesión

y se procedió a determinar los integrantes de la Mesa Electoral de acuerdo con los datos proporcionados por la empresa y conforme al artículo 73.3 del Estatuto de los Trabajadores, resulte la Presidencia D. Enrique Hernández de la Cruz (DNI 24253335-5), Vocalizador electo antiguo en el empleo, Vocal D. David Hernández de la Cruz (DNI 63225854-0), por ser el elector de más edad, Vocal D. David Hernández de la Cruz (DNI 73068594-1) por ser el elector de menor edad, y como suplentes de cada uno de ellos respectivamente:

D. Enrique Hernández de la Cruz (DNI 24253335-5)
 D. David Hernández de la Cruz (DNI 63225854-0)
 D. David Hernández de la Cruz (DNI 73068594-1)

quedando constituida de este forma la Mesa Electoral.

El presidente de la Mesa Electoral acordó que se entregará a la empresa, a los Centros Sindicales o Grupo de Trabajadores promotor(es), que lo solicitar, las correspondientes certificaciones de cada una. Todo lo que es suscrito por el presente, que leído a los asistiendo, le encuentran conforme y lejan consenso con el contenido de la Mesa, que certifica.

Por el Sindicato o Grupo de Trabajadores Presidente Vocal Secretario

2.2. Modelo de certificación de sesión

A Rellenar por la Oficina Pública de Registro

Presentación del Acto: Para Dte. Mes. Año IF:

Número de registro del Acto:

Expediente
ACTA 32
Fecha
20/07/2019

WWW.ICEF.ORG/ICF-cert-esp-sep-GA1387596	20/07/2023 10:17	Página 4/6
PEGUVE6B73K5KM23W8K33X385FFFS	https://es2050.unltda.edu.ar/icef-sep/442/verificarFirma/	

- ACTA ELECCIONES SINDICALES HUELVA

ACTAS N.º 266/2023

ASOCIACIÓN POR LA FORMACIÓN INTEGRAL Y
SOCIAL DE PERSONAS (INSERTA ANDALUCÍA).

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa: ASOCIACIÓN POR LA FORMACIÓN INTEGRAL Y SOCIAL DE PERSONAS (INSERTA ANDALUCÍA)

Nombre comercial: ASOCIACIÓN POR LA FORMACIÓN INTEGRAL Y SOCIAL DE PERSONAS (INSERTA ANDALUCÍA)

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Actividad: Formación

Dirección: Calle Pío Baroja, 23 (Zona Pío)

Municipio: Huelva Provincia: Huelva

En: HUELVA, a las 10:00 horas del día 2 de AGOSTO de 2023, se procede a constituir la Mesa Electoral prevista en el artículo 73 del Estatuto de los Trabajadores.

Presuponiendo la validez de las elecciones, se procede a determinar los integrantes de la Mesa Electoral de acuerdo con los datos proporcionados por la empresa y conforme al artículo 73.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Asume la Presidencia D. Manoel José León Jofre (DNI: 49494949 M) trabajador más antiguo en la empresa, Vocal D. Francisco José Valero Valero (DNI: 25252525 M) por ser el elector de más edad, Vocal Secretario D. José Antonio López (DNI: 34343434 M) por ser el elector de menor edad, y como suplentes de cada uno de ellos respectivamente:

D. Manoel José León Jofre (DNI: 49494949 M)

D. Francisco José Valero Valero (DNI: 25252525 M)

D. José Antonio López (DNI: 34343434 M)

quien así constituye de esta forma la Mesa Electoral.

El presidente de la Mesa electoral acuerda que se entreguen a la Empresa, a las Centrales Sindicales o Depo de trabajadores promotores, que lo soliciten, las correspondientes certificaciones de este acta.

Todo lo que se acuerda por la presente, que leído y los presentes, se encuentran conforme y firman conmigo como secretario de la Mesa, que certifico.

Por el Sindicato o Grupo de Trabajadores: Manoel José León Jofre (DNI: 49494949 M)

Presidente: Manoel José León Jofre (DNI: 49494949 M)

Vocal: Francisco José Valero Valero (DNI: 25252525 M)

Secretario: José Antonio López (DNI: 34343434 M)

A RELLLENAR POR LA OFICINA PÚBLICA DE REGISTRO

Presentación del Acta: 2 de AGOSTO de 2023

Número de registro del Acta: 266/2023

ACTA DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa: ASOCIACIÓN POR LA FORMACIÓN INTEGRAL Y SOCIAL DE PERSONAS (INSERTA ANDALUCÍA)

Nombre comercial: ASOCIACIÓN POR LA FORMACIÓN INTEGRAL Y SOCIAL DE PERSONAS (INSERTA ANDALUCÍA)

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Actividad: Formación

Dirección: Calle Pío Baroja, 23 (Zona Pío)

Municipio: Huelva Provincia: Huelva

Fecha de constitución de la Mesa electoral: 2023/08/02

Fecha del Acta de Escrutinio: 2023/08/02

CANDIDATOS

Nombre y apellidos de los candidatos a delegados de personal (ordenados alfabéticamente)	DNI	Aº de VOTOS	Demonstración legal del Sindicato (o grupo de trabajadores)
<u>Manoel José León Jofre</u>	<u>49494949 M</u>	<u>1</u>	<u>CCOO</u>
<u>Francisco José Valero Valero</u>	<u>25252525 M</u>	<u>1</u>	<u>CCOO</u>

RECLAMACIONES

Breve resumen de las reclamaciones:

Resolución de la Mesa electoral: (1)

(1) Se lee el caso de que el centro de trabajo tenga hasta 30 trabajadores y se elige un solo delegado de personal (artículo 74.2 del ET).

FIRMAS

(1) Lo que se acuerda por la presente, que firma el presidente de la Mesa con un vocal integrante de la misma, interventores y representantes de la empresa (si los hubiera), de todo lo cual, yo, como secretario, certifico.

Presidente: Manoel José León Jofre (DNI: 49494949 M)

Secretario: José Antonio López (DNI: 34343434 M)

Interventores, si los hay: Francisco José Valero Valero (DNI: 25252525 M)

(1) Se lee el caso de que el centro de trabajo tenga hasta 30 trabajadores y se elige un solo delegado de personal (artículo 74.2 del ET).

A RELLLENAR POR LA OFICINA PÚBLICA DE REGISTRO

Presentación del Acta: 2 de AGOSTO de 2023

Número, Apellidos y D.N.I. del Presentador: Manoel José León Jofre (DNI: 49494949 M)

ACTA DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa: ASOCIACIÓN POR LA FORMACIÓN INTEGRAL Y SOCIAL DE PERSONAS (INSERTA ANDALUCÍA)

Nombre comercial: ASOCIACIÓN POR LA FORMACIÓN INTEGRAL Y SOCIAL DE PERSONAS (INSERTA ANDALUCÍA)

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Actividad: Formación

Dirección: Calle Pío Baroja, 23 (Zona Pío)

Municipio: Huelva Provincia: Huelva

Fecha de constitución de la Mesa electoral: 2023/08/02

Fecha del Acta de Escrutinio: 2023/08/02

CANDIDATOS

Nombre y apellidos de los candidatos a delegados de personal (ordenados alfabéticamente)	DNI	Aº de VOTOS	Demonstración legal del Sindicato (o grupo de trabajadores)
<u>Manoel José León Jofre</u>	<u>49494949 M</u>	<u>1</u>	<u>CCOO</u>
<u>Francisco José Valero Valero</u>	<u>25252525 M</u>	<u>1</u>	<u>CCOO</u>

RECLAMACIONES

Breve resumen de las reclamaciones:

Resolución de la Mesa electoral: (1)

(1) Se lee el caso de que el centro de trabajo tenga hasta 30 trabajadores y se elige un solo delegado de personal (artículo 74.2 del ET).

FIRMAS

(1) Lo que se acuerda por la presente, que firma el presidente de la Mesa con un vocal integrante de la misma, interventores y representantes de la empresa (si los hubiera), de todo lo cual, yo, como secretario, certifico.

Presidente: Manoel José León Jofre (DNI: 49494949 M)

Secretario: José Antonio López (DNI: 34343434 M)

Interventores, si los hay: Francisco José Valero Valero (DNI: 25252525 M)

(1) Se lee el caso de que el centro de trabajo tenga hasta 30 trabajadores y se elige un solo delegado de personal (artículo 74.2 del ET).

A RELLLENAR POR LA OFICINA PÚBLICA DE REGISTRO

Presentación del Acta: 2 de AGOSTO de 2023

Número, Apellidos y D.N.I. del Presentador: Manoel José León Jofre (DNI: 49494949 M)

GRUPOS DE EDAD	Nº personas		%
	Mujer	Hombre	
Hasta 25	15	5	75,00%
De 26 a 35	82	36	69,49%
De 36 a 45	41	19	68,33%
Mayor de 45	12	10	54,55%

Analizada la estructura de la organización INSERTA ANDALUCÍA, a fecha del cierre de 2022, por puesto, como se observa en el informe de auditoría retributiva, se considera el siguiente reparto en la estructura de categorías y grupos profesionales de la organización de 2022.

PUESTO	Salario		
	Mujer	Hombre	Mujeres
Grupo 2 - Técnico/a de Integración Social	-	15.860,18	-
Educad. Social	20.165,14	20.324,61	0,78%
Tecn. Integración social	15.429,94	15.540,38	0,71%
Psicología	22.204,24	20.858,25	-6,45%
Trab Social	20.220,43	21.432,90	5,66%
Pedagogo/a	22.290,91	-	-
Coordinación Regional	24.686,57	-	-
Abogada	21.939,89	-	-
Director General	-	31.659,19	-
Coordinador de IT	-	23.521,39	-
Gestión de RRHH	-	14.959,42	-
Coordinadora General	25.254,47	-	-
Personal de Limpieza	11.438,68	-	-
Coordinador de Administración	-	24.572,39	-

Se observa un claro resultado de feminización de la plantilla, debido al importante peso de volumen que supone el apartado de oficios de carácter asistencial y social y de nivel de formación específica. Sin embargo no se observa una brecha salarial superior al 25% en ningún caso, con excepción de los puestos que son exclusivamente ocupados por hombres o por mujeres, que son casos de una única personal principalmente.

CATEGORÍA	Salario		
	Mujer	Hombre	Mujeres
Grupo 2 - Técnico/a de Integración Social	15.429,94	15.532,54	0,66%
Grupo 1 - Educador/a social	20.165,14	20.324,61	0,78%
Grupo 1 - Psicólogo/a	22.204,24	20.858,25	-6,45%
Grupo 1 - Trabajador/a Social	20.220,43	21.432,90	5,66%
Grupo 1 - Pedagogo/a	22.290,91	-	-
Equipo de Dirección	24.875,87	24.046,89	-3,45%
Grupo 1 - Abogado/a	21.939,89	-	-
Grupo 2 - Administrativo/a contable	-	16.087,54	-
Director	-	31.659,19	-
Grupo 1 - Gestión de RRHH	-	14.959,42	-
Grupo 4 - Limpieza	11.438,68	-	-

Desde la perspectiva de la categoría se obtiene el reparto y resultado de brechas salariales, donde se mantiene la tendencia del análisis anterior de los puestos.

Se marcan en rojo las diferencias (brechas) superiores al 25%, separados los análisis por edad, puestos, categorías, nivel de estudios y número de hijos. Se descartan los datos de 100% por ser cubiertos esencialmente por hombres, y se obtienen las siguientes brechas superiores al 25%:

GRUPOS DE EDAD	Nº personas			Salario			Complementos Salariales		
	Mujer	Hombre	%	Mujer	Hombre	Mujeres	Mujer	Hombre	Mujeres
Hasta 25	15	5	75,00%	17.642,08	17.586,66	-0,32%	324,87	353,46	8,09%
De 26 a 35	82	36	69,49%	19.092,88	18.454,57	-3,46%	361,45	695,94	48,06%
De 36 a 45	41	19	68,33%	18.964,47	19.329,43	1,89%	908,60	1.196,68	24,07%
Mayor de 45	12	10	54,55%	19.959,04	17.825,71	-11,97%	411,74	966,54	57,40%

CATEGORÍA	Nº personas			Salario			Complementos Salariales		
	Mujer	Hombre	%	Mujer	Hombre	Mujeres	Mujer	Hombre	Mujeres
Grupo 2 - Técnico/a de Integración Social	46	29	61,33%	15.429,94	15.532,54	0,66%	320,42	285,57	-12,20%
Grupo 1 - Educador/a social	62	29	68,13%	20.165,14	20.324,61	0,78%	193,80	489,16	60,38%
Grupo 1 - Psicólogo/a	11	5	68,75%	22.204,24	20.858,25	-6,45%	1.212,86	275,53	-340,20%
Grupo 1 - Trabajador/a Social	21	2	91,30%	20.220,43	21.432,90	5,66%	520,43	142,94	-264,09%
Grupo 1 - Pedagogo/a	2	-	100,00%	22.290,91	-	-	464,41	-	-
Equipo de Dirección	3	2	60,00%	24.875,87	24.046,89	-3,45%	8.250,32	3.618,93	-127,98%
Grupo 1 - Abogado/a	4	-	100,00%	21.939,89	-	-	-	-	-
Grupo 2 - Administrativo/a contable	-	1	-	-	16.087,54	-	-	4.512,24	-
Director	-	1	-	-	31.659,19	-	-	16.401,20	-
Grupo 1 - Gestión de RRHH	-	1	-	-	14.959,42	-	-	6.941,34	-
Grupo 4 - Limpieza	1	-	100,00%	11.438,68	-	-	-	-	-

PUESTO	Nº personas			Salario			Complementos Salariales		
	Mujer	Hombre	%	Mujer	Hombre	Mujeres	Mujer	Hombre	Mujeres
Grupo 2 - Técnico/a de Integración Social	-	1	-	-	15.860,18	-	-	-	-
Educad. Social	62	29	68,13%	20.165,14	20.324,61	0,78%	193,80	489,16	60,38%
Tecn. Integración social	46	29	61,33%	15.429,94	15.540,38	0,71%	320,42	441,17	27,37%
Psicología	11	5	68,75%	22.204,24	20.858,25	-6,45%	1.212,86	275,53	-340,20%
Trab Social	21	2	91,30%	20.220,43	21.432,90	5,66%	520,43	142,94	-264,09%
Pedagogo/a	2	-	100,00%	22.290,91	-	-	464,41	-	-
Coordinación Regional	2	-	100,00%	24.686,57	-	-	7.275,00	-	-
Abogada	4	-	100,00%	21.939,89	-	-	-	-	-
Director General	-	1	-	-	31.659,19	-	-	16.401,20	-
Coordinador de IT	-	1	-	-	23.521,39	-	-	1.237,86	-
Gestión de RRHH	-	1	-	-	14.959,42	-	-	6.941,34	-
Coordinadora General	1	-	100,00%	25.254,47	-	-	10.200,96	-	-
Personal de Limpieza	1	-	100,00%	11.438,68	-	-	-	-	-
Coordinador de Administración	-	1	-	-	24.572,39	-	-	6.000,00	-

HIJOS	Nº personas		%	Salario		
	Mujer	Hombre		Mujer	Hombre	Mujeres
0	119	49	70,83%	18.969,82	18.645,42	-1,74%
1	12	13	48,00%	19.147,07	18.106,42	-5,75%
2	16	6	72,73%	18.808,36	18.015,65	-4,40%
3	1	-	100,00%	22.064,56	-	-
4	2	2	50,00%	18.563,58	20.355,72	8,80%

ESTUDIOS	Nº personas		%	Salario			Complementos Salariales		
	Mujer	Hombre		Mujer	Hombre	Mujeres	Mujer	Hombre	Mujeres
12 - Estudios primarios completos	1	5	16,67%	15.860,18	16.250,58	2,40%	36,66	411,89	91,10%
60 - Enseñanzas Universitarias de Máster	42	9	82,35%	19.524,70	19.761,21	1,20%	702,39	391,79	-79,28%
55 - Universidad: Primer y segundo ciclo, de sólo se	5	5	50,00%	19.808,38	19.404,53	-2,08%	390,00	1.507,70	74,13%
59 - Enseñanzas Universitarias de Grado	71	26	73,20%	19.096,38	19.230,27	0,70%	490,29	569,13	13,85%
53 - Formación e inserción laboral (FP grado superi	8	8	50,00%	17.243,31	16.496,48	-4,53%	249,30	140,29	-77,70%
54 - Universidad: Primer ciclo, tres cursos complet	5	5	50,00%	17.184,75	22.119,92	22,31%	24,76	3.502,52	99,29%
56 - Estudios oficiales de especialización profesiona	2	2	50,00%	15.860,18	15.860,18	-	501,16	16,12	-3008,93%
57 - Programas de postgrado impartidos por univer	5	-	100,00%	20.616,90	-	-	617,49	-	-
32 - Bachillerato	-	3	-	-	15.429,26	-	-	2.606,76	-
51 - Grado superior de FP específica y equivalentes	2	2	50,00%	16.846,06	15.860,18	-6,22%	-	946,60	-
52 - Universidad: Títulos propios y otras enseñanzas	2	1	66,67%	20.983,69	15.468,18	-35,66%	-	-	-
22 - 1ª etapa de educación secundaria sin título de	-	1	-	-	15.860,18	-	-	720,41	-
11 - Estudios primarios incompletos	1	-	100,00%	20.372,38	-	-	-	-	-
80 - Sin estudios	-	1	-	-	23.521,39	-	-	1.237,86	-
33 - Grado medio de FP específica, artes plásticas y	2	-	100,00%	15.860,18	-	-	-	-	-
23 - 1ª etapa de educación secundaria con título de	1	-	100,00%	11.438,68	-	-	-	-	-

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE REGISTRO RETRIBUTIVO

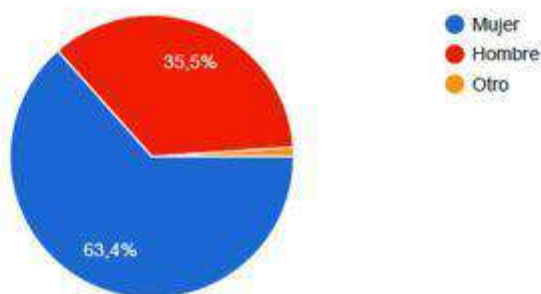
- Sólo puede analizarse el importe de TOTAL DE RETRIBUCIONES, ya que en algunos casos y personas no se ha podido segregar el salario, complementos y otras retribuciones.
- Por edad se observa brechas relevantes para revisar en materia principalmente en lo relativo a los complementos extrasalariales, aunque se estima que el resultado se desvirtúa por indemnizaciones o imputaciones incorrectamente contabilizadas sin poder ser segregadas.

APORTACIÓN DE PROFESIONALES

No obstante a esta representación formal y formalizada sobre datos objetivos obtenidos de los registros de pagos y retribuciones al personal, se ha realizado un estudio directo sobre las opiniones y percepciones de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, por medio de preguntas directas a las personas trabajadoras, con los siguientes resultados y cuestiones planteadas:

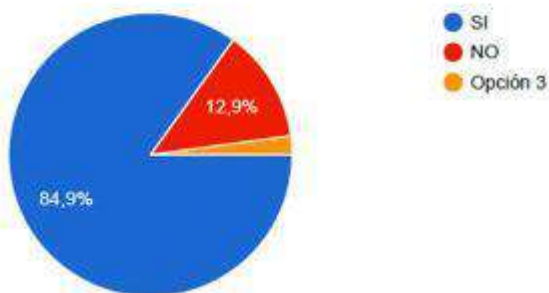
Género

93 respuestas



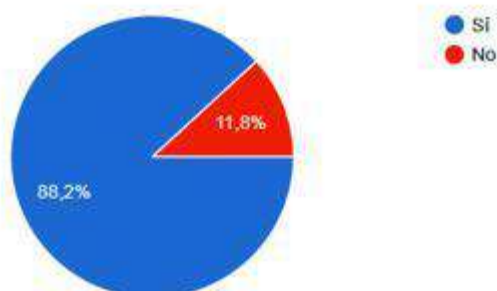
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre géneros?

93 respuestas



¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

93 respuestas



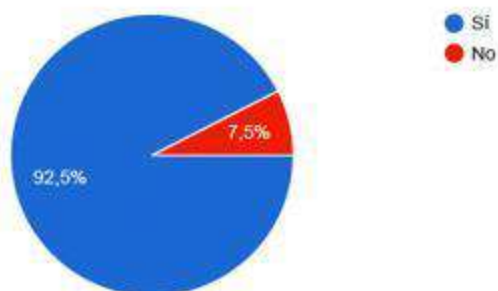
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la entidad?

93 respuestas



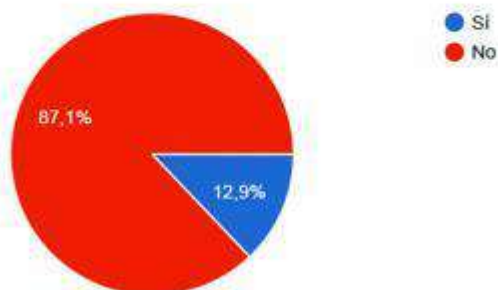
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

93 respuestas



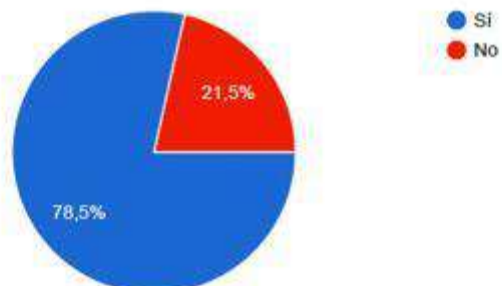
¿Cobra menos que su compañero/a con las mismas funciones y responsabilidades?

93 respuestas



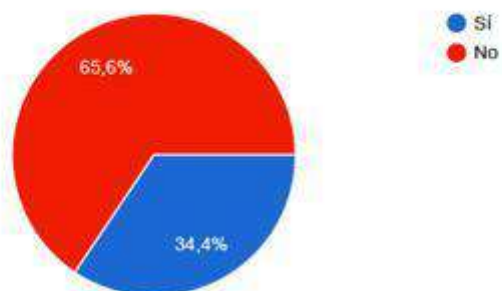
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

93 respuestas



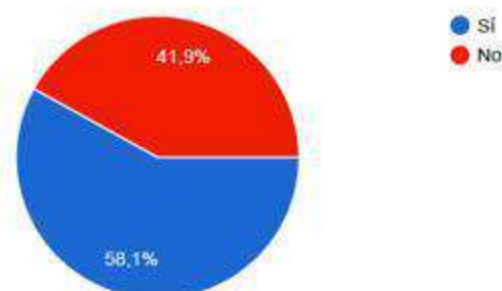
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?

93 respuestas



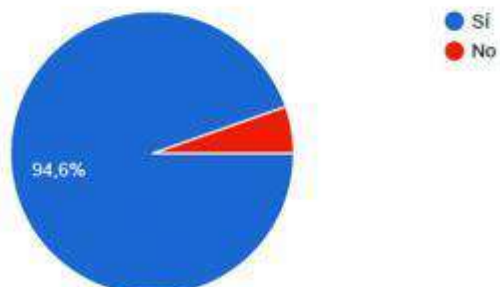
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

93 respuestas



¿Es necesario un Plan de Igualdad?

93 respuestas



Las cuestiones más relevantes que pueden analizarse en base a estos resultados:

1. Se ha alcanzado una muestra suficientemente representativa del total (42%), así como un 35,5% de hombres y un 63,4% de mujeres, lo que sí debemos considerar por si se percibiera algún sesgo en los resultados.
2. La promoción de las personas no se percibe discriminatoria en base a las respuestas, con un 88,2% de respuestas positivas.
3. Las medidas de conciliación familiar y laboral parece que tienen área de mejora en cuando a su comunicación y promoción.
4. Aunque se observa suficiente comunicación de la política de prevención de acoso aún queda algo de camino por andar para asegurar su total conocimiento.
5. Se considera no obstante muy necesario el disponer de un Plan de igualdad

Plan de Igualdad

Empresa INSERTA ANDALUCÍA

Fecha: 18-10-2023

PLAN DE IGUALDAD

1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

El actual documento, como plan de acción para garantizar, potenciar y promover la igualdad de género en INSERTA ANDALUCÍA es aprobado por el Comité de Igualdad de la organización, constituido en acta de constitución anexo, y formado con criterios de paridad, por representantes legitimados de los trabajadores, según acta de sección sindical adjunta, y representantes de la empresa.

2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD

El alcance del presente plan se extiende a todo el personal de todos los centros de ASOCIACIÓN POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL, INTEGRACIÓN Y SOCIAL DE LA PERSONA - INSERTA ANDALUCÍA, con forma jurídica de ASOCIACIÓN y centros de trabajo en las provincias de MÁLAGA, GRANADA, SEVILLA, CÁDIZ, JAEN, ALMERÍA, CÓRDOBA Y HUELVA, con una vigencia de 2 años para su renovación y una evaluación intermedia anual, así como seguimientos continuos en sus despliegues de acciones según reuniones de la comisión negociadora.

3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO (Ver Informe Diagnóstico en capítulo previo)

En base al informe de diagnóstico del capítulo anterior, se pueden concluir y resumir en algunas líneas de trabajo recomendadas como prioritarias para la aprobación de las próximas acciones de mejora y objetivos del plan de igualdad:

- Mantener la paridad en lo posible en la estructura de la organización en general y por cada categoría o grupo profesional o funcional.
- Promover mejoras en la información y comunicación en lo relativo a las medidas de promoción de la igualdad, conciliación laboral y familiar o políticas retributivas
- Aprobar planes específicos de protección de mujeres en riesgo de exclusión y de prevención del acoso laboral
- Promover foros de participación igualitarios para la toma de decisiones relevantes para el equipo y sus condiciones o bien la organización del

trabajo

- Promoción de medidas específicas de conciliación laboral y familiar

4. RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

En base a la auditoría retributiva realizada con fecha de 29 de septiembre de 2023, con la frecuencia sujeta a la revisión y vigencia del presente plan, se pueden concluir y extraer las siguientes conclusiones y áreas de mejora en materia de igualdad de género y política retributiva:

- Sólo puede analizarse el importe de TOTAL DE RETRIBUCIONES, ya que en algunos casos y personas no se ha podido segregar el salario, complementos y otras retribuciones.
- Por edad se observa brechas relevantes para revisar en materia principalmente en lo relativo a los complementos extrasalariales, aunque se estima que el resultado se desvirtúa por indemnizaciones o imputaciones incorrectamente contabilizadas sin poder ser segregadas.

1. RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

Se ha realizado una auditoría retributiva con fecha de 29 de septiembre de 2023, sobre los siguientes elementos de entrada y análisis:

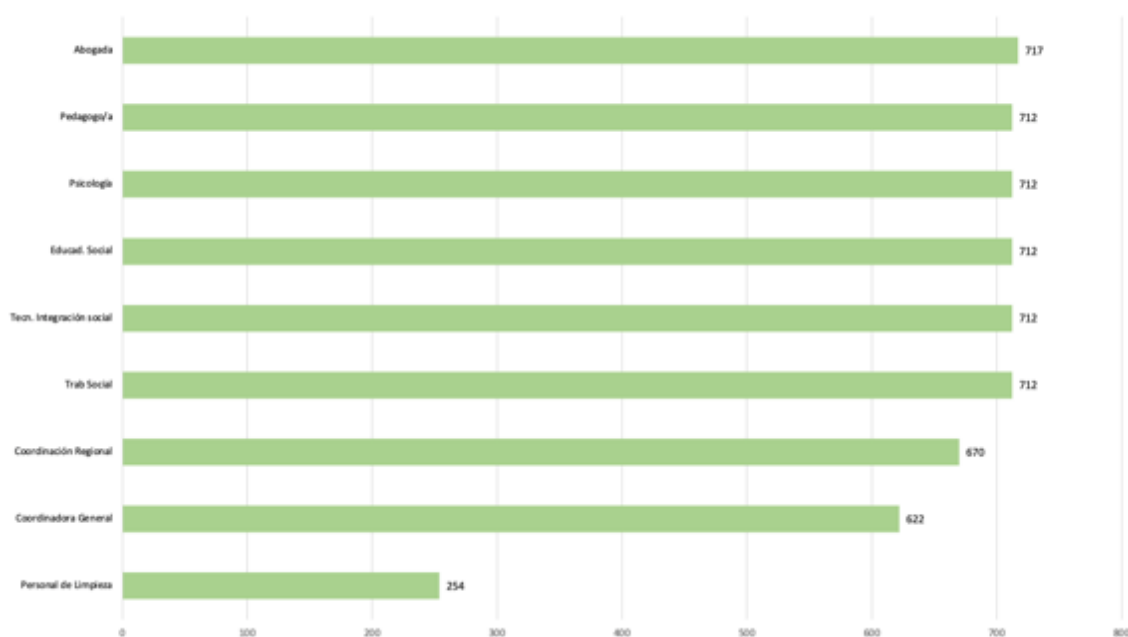
- Estructura organizativa, puestos y categorías
- Número de personas por género en cada categoría
- Datos de registro salarial de 2022
- Herramienta de valoración



de puestos de trabajo, considerando para cada categoría aspectos tanto niveles de esfuerzo (físico, sensorial, emocional, psicosocial, etc...) como de exigencia de competencias y nivel de compromiso o exposición a riesgos.

En relación al nivel de esfuerzo de cada puesto (MENTAL, RESPONSABILIDAD O FÍSICO) se observa cierto equilibrio y diferencias no relacionadas con el género, sino con las funciones y tareas propias de cada puesto.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO

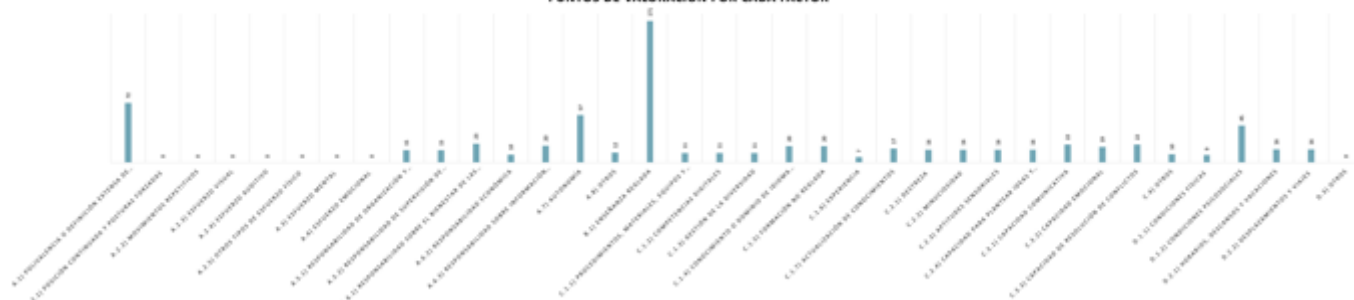


A continuación, se muestra el análisis por cada categoría de puestos en cuanto a requisitos y aspectos de nivel de exigencia y riesgos:

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:		Grupos	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRUCTURALMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Puesto:	Grupo 2 - Técnico/a de Integración Social	9%	224	175	232	86	717 Puntos

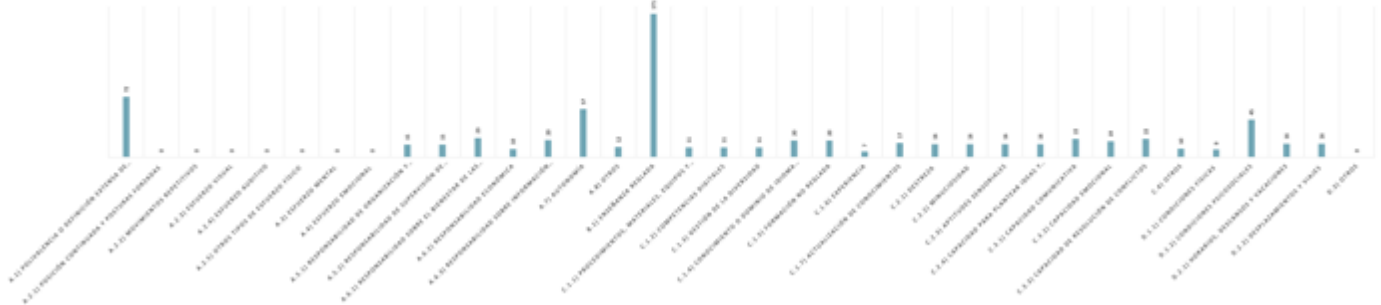
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



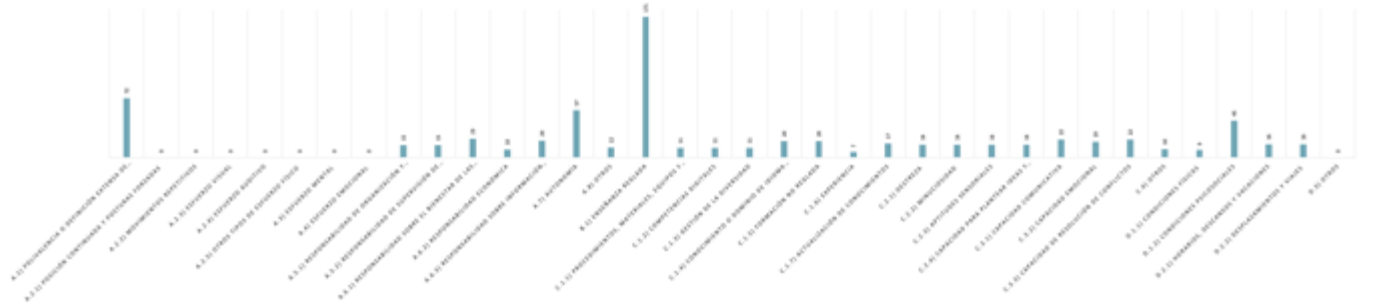
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



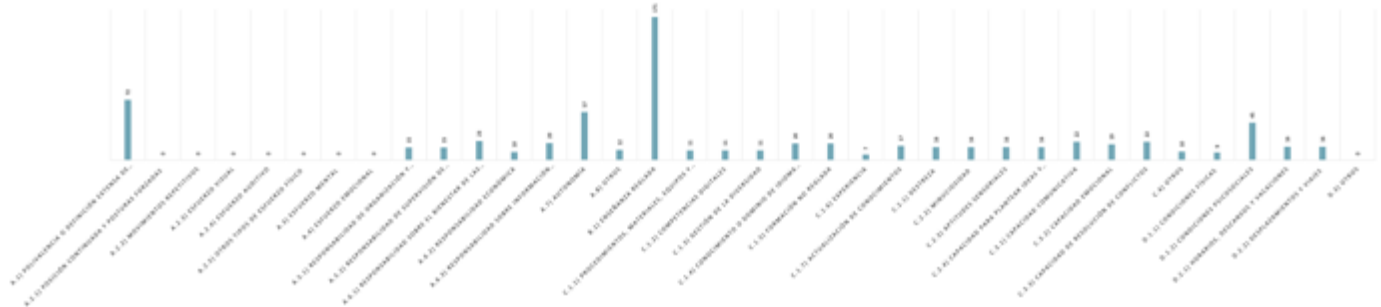
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



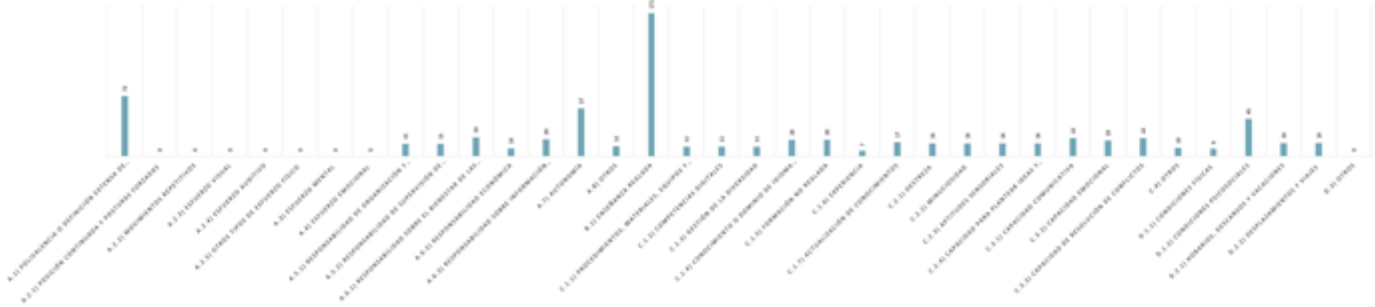
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



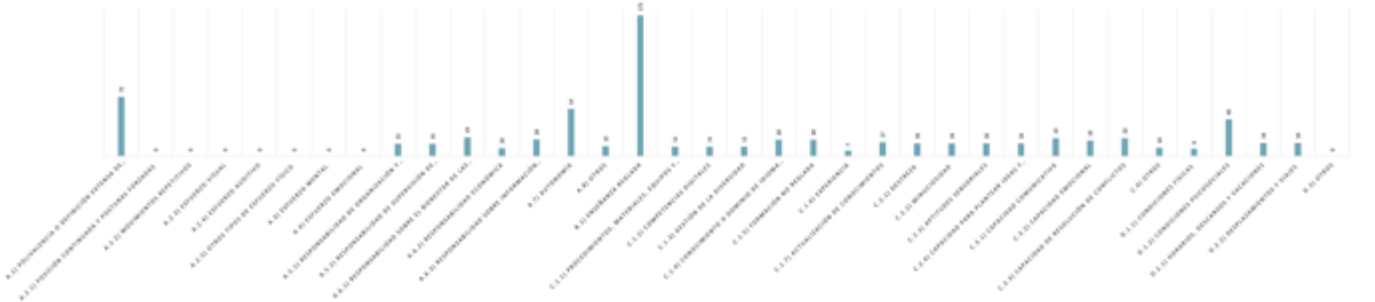
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



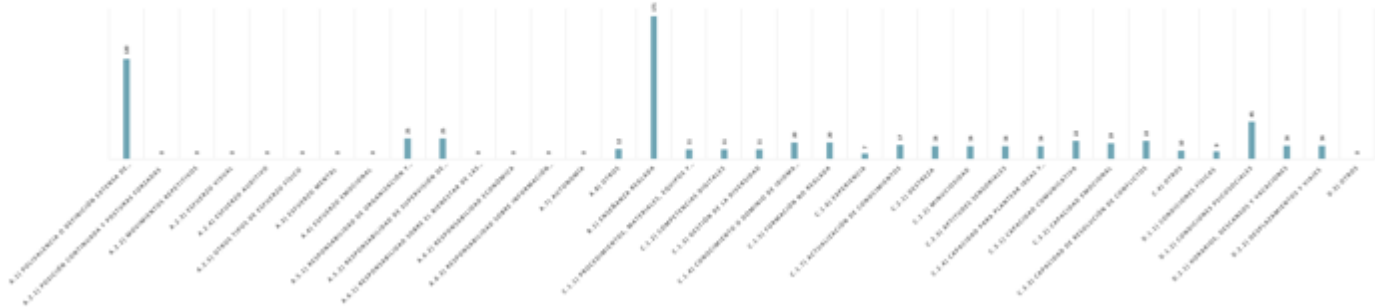
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



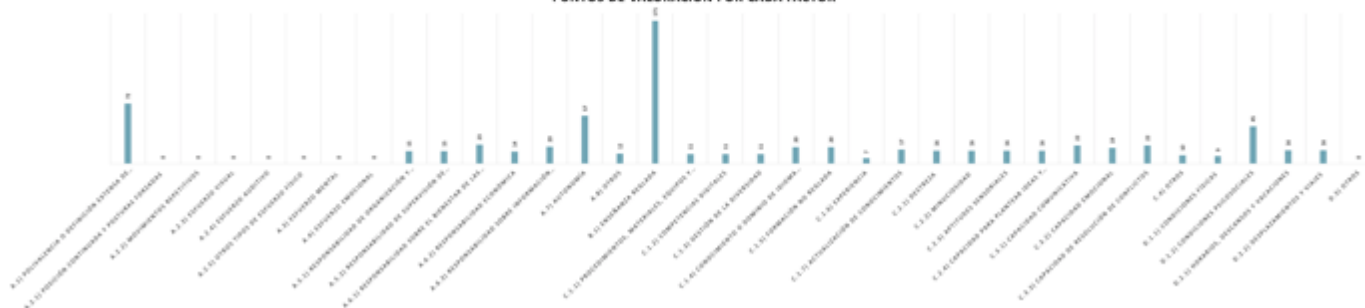
Seleccione aquí el **puesto de trabajo** que quiere ver.



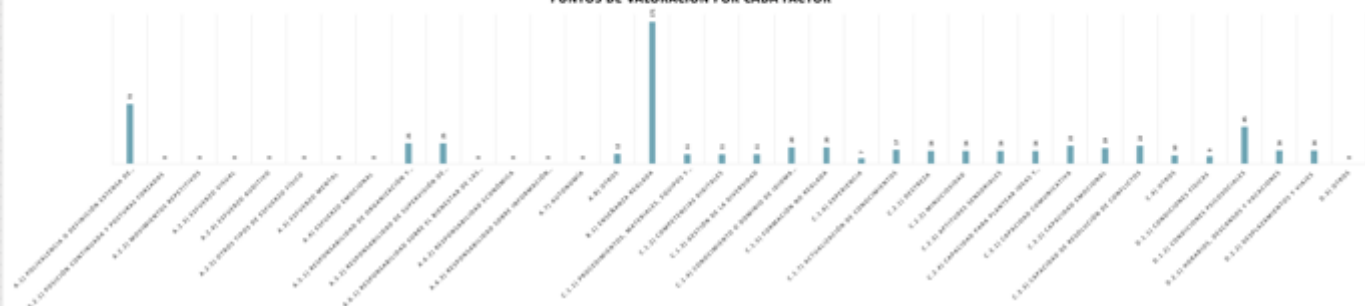
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



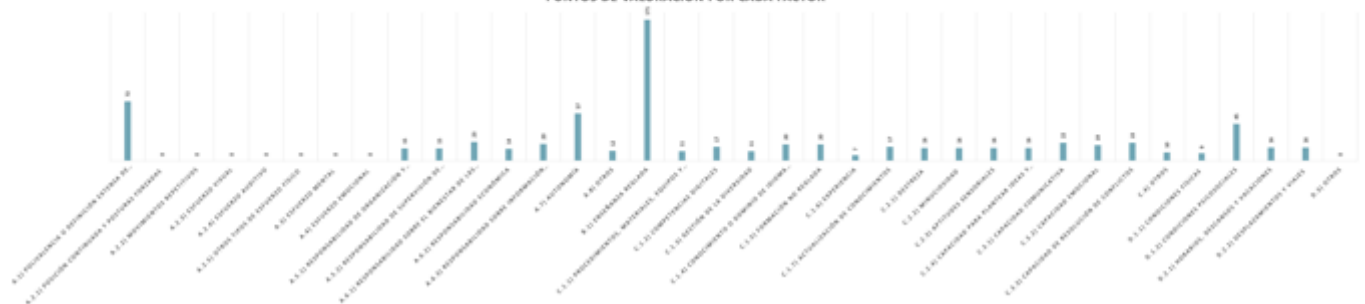
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

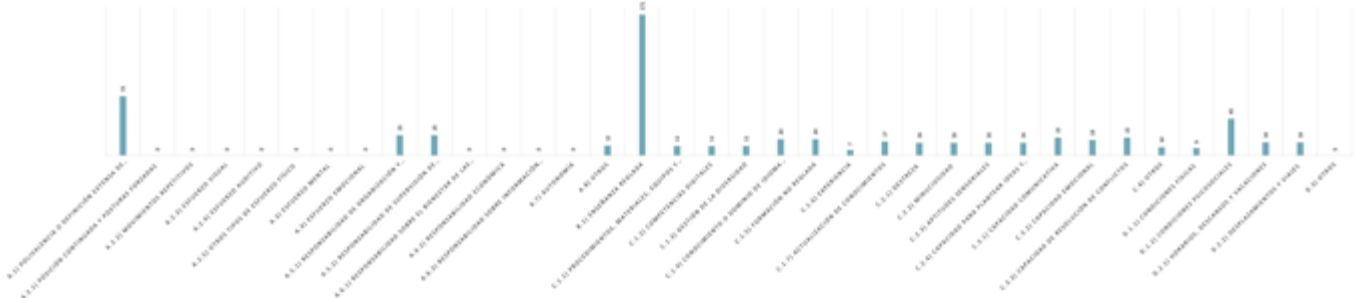


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto de:		A) NATURALIZADA (DE LAS FUNCIONES O TAREAS)	B) CONDICIONES INICIALES	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRUCTURALMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Puesto:	Gestión de RRHH 0% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	110	171	232	86	622 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

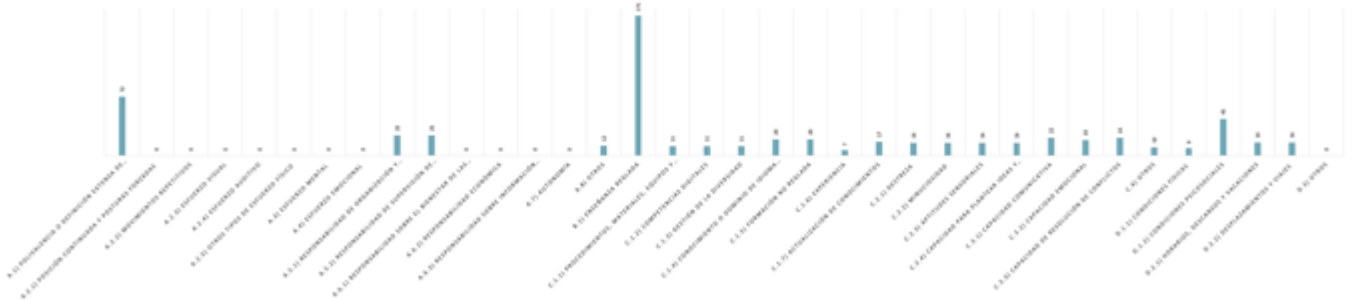


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



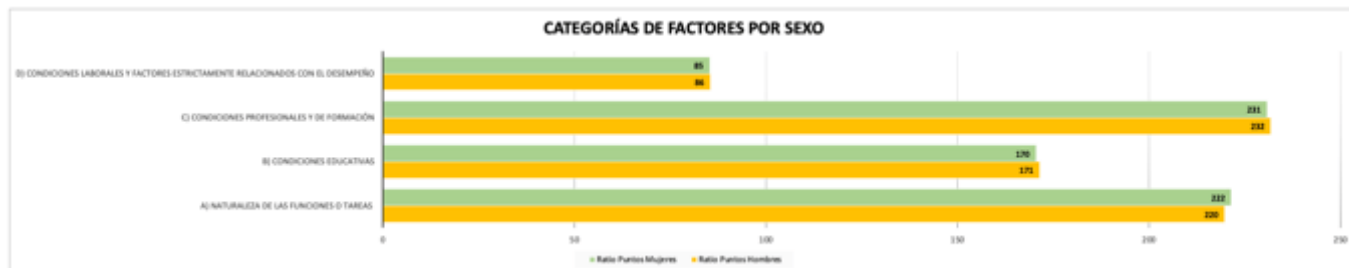
Puesto de			ALTA CUALIFICACIÓN DE LAS FUNCIONES O TAREAS	EX CONDICIONES EDUCATIVAS	EX CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	EX CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRECHAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL	
Puesto: Coordinadora General			100%	119	171	232	86	622 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



En estas tablas puede observarse el grado de carga mental y física que se soporta según la herramienta en cada área o categoría de trabajo de la organización. En ellas puede observarse una especial carga de esfuerzo emocional y psicosocial por la exposición a los casos de los usuarios y usuarias atendidas y sus contextos. Por otro lado destaca la carga de responsabilidad de personal de coordinación y dirección.

A continuación, y en base a lo anterior, puede observarse la exposición al nivel de exigencia, esfuerzo y riesgos por puestos y género, donde se observa un buen equilibrio en este sentido entre géneros.

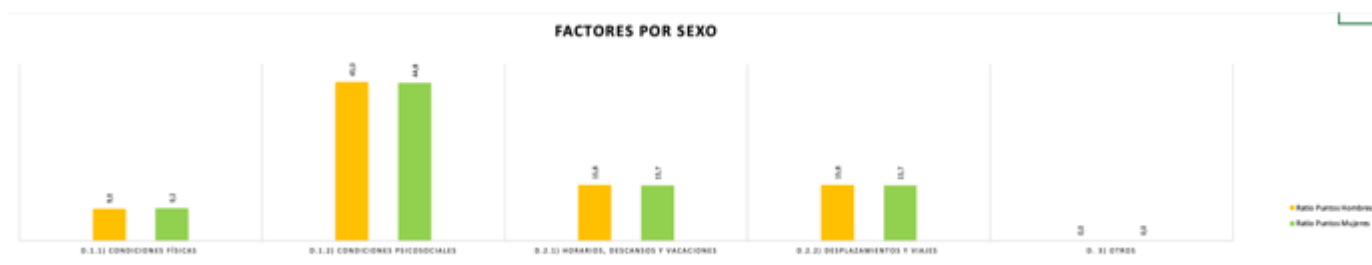


En específico por la naturaleza de las funciones o tareas se observa mayor autonomía, polivalencia y responsabilidad en las personas trabajadoras femeninas.



En cuanto al nivel de exigencia debido a los puestos ocupados, y en base al reparto que comentamos al principio de la memoria se soporta mayor responsabilidad y nivel de exigencia en mujeres, al ser los puestos más expuestos a responsabilidad y a esfuerzo emocional y psicosocial en la atención a usuarios/as.





En base a la auditoría retributiva realizada, con la frecuencia **de revisión coincidente con la prevista para este plan**, se pueden concluir y extraer las siguientes conclusiones y áreas de mejora en materia de igualdad de género y política retributiva.

Se observa en el cierre de 2022 un relativo equilibrio de la carga mental y de esfuerzo físico en la presencia de cada género, no obstante como dijimos anteriormente hay una feminización de la actividad que se refleja en esta organización, a pesar de los esfuerzos por la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y el proceso de selección normalizado, quedando la estructura de puestos como sigue actualmente:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Grupo 2 - Técnico/a de Integración Social	0	1	Masculinizado
Educad. Social	62	29	Feminizado
Tecn. Integración social	46	29	Feminizado
Psicología	11	5	Feminizado
Trab Social	21	2	Feminizado
Pedagogo/a	2	0	Feminizado
Coordinación Regional	2	0	Feminizado
Abogada	4	0	Feminizado
Director General	0	1	Masculinizado
Coordinador de IT	0	1	Masculinizado
Gestión de RRHH	0	1	Masculinizado
Coordinadora General	1	0	Feminizado
Personal de Limpieza	1	0	Feminizado
Coordinador de Administración	0	1	Masculinizado

Y, tras el análisis de los datos obtenidos se actualiza con los siguientes datos hasta diciembre de 2022:

- Existen algunas brechas salariales en ambos sentidos de la organización en algunas de las categorías laborales, ya en curso de corrección en este 2023, tras varias acciones tomadas ya.
- La existencia de complementos salariales también debería revisarse para asegurar un criterio paritario en la medida de lo posible, y no generar una brecha en esta materia.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- Reducir desequilibrios en cuanto a la presencia de las mujeres en los puestos de ejecución.
- Formalizar el uso de una comunicación inclusiva y no sexista en la entidad
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.

a. Acciones implantadas:

Acciones				
Áreas de actuación	N.º	Denominación	Año de implantación	
Igualdad	1	Constitución del Comité de Igualdad	2021	
Selección de personal y participación laboral	2	Constitución de representación de las personas trabajadoras	2021	
	3	Aprobación y gestión de Manual de Procedimiento de Selección	2022	
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	4	Utilización de lenguaje inclusivo y no sexista	2021	
	5	Uso de imágenes no sexistas dentro de la imagen corporativa de la organización	2021	
Acoso sexual y acoso por razón de sexo	6	Diseño de Protocolo de Actuación sobre Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo	2021	
Promoción	7	Aprobación de documento de captación para mujeres socias	2022	
Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	8	Revisión del Plan de Conciliación de la entidad	2022	
Formación	9	Formación en Igualdad para el Comité de Igualdad	2022	
	10	Formación en Igualdad para el Equipo Técnico y Educativo	2022	
Retribución	11	Análisis continuado de paridad en la retribución salarial de mujeres y hombres	2022	

b. Acciones para implantar por áreas de actuación

Acciones		
Áreas de actuación	Nº	Denominación
Reclutamiento y selección de personal	1	Revisión y actualización de manual de procedimiento de selección, en materia de Igualdad
	2	Utilización de lenguaje inclusivo en los procesos de reclutamiento y selección
	3	Actualización y fortalecimiento de los procesos de formación y sensibilización en Igualdad y Corresponsabilidad
Promoción	4	Mantenimiento de Grupo de Discusión que nuestra entidad ya tiene constituidos
	5	Comunicación de las características detalladas de cada puesto
	6	Creación de registro de Seguimiento Profesional
	7	Aseguración de promociones paritarias
Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	8	Revisión y actualización de Plan de Conciliación
	9	Reenvío recordatorio de las medidas del Plan de Conciliación
	10	Análisis de impacto de los horarios laborales
Formación	11	Renovación de materiales para acciones formativas internas de nuestra organización en materia de Igualdad de Género y Corresponsabilidad
	12	Formación y sensibilización interna en Igualdad de Género y Corresponsabilidad
	13	Análisis del impacto de género en la formación de la entidad
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	14	Revisión del uso de lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documentación escrita de la entidad
	15	Revisión del uso de imagen inclusiva y no sexista en toda la documentación de la entidad
	16	Actualización de Manual sobre uso de lenguaje inclusivo y no sexista
	17	Reenvío de Manual actualizado a las personas trabajadoras
	18	Información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad renovado
	19	Selección de proveedores que presenten medidas por la Igualdad de Género
	20	Comunicación formal a proveedores sobre nuestro compromiso por la Igualdad de Género
Transversalidad de la Igualdad	21	Formación en Igualdad a trabajadores/as
	22	Revisión y actualización de Plan de Acción para el fomento de intervenciones sociales bajo el principio de Igualdad
	23	Incorporación de datos desagregados por sexo en informes de programas
Acoso sexual y acoso por razón de sexo	24	Revisión y actualización de Protocolo de Actuación sobre Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo
	25	Reenvío recordatorio a toda la plantilla sobre el Protocolo de Actuación sobre Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo
Retribución	26	Análisis de retribución para mujeres y hombres
	27	Análisis de desviaciones de la tasa salarial

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN, CORRECCIÓN O ACTUALIZACIÓN

Enumeración y descripción de los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del plan.

Área de intervención	Indicadores de evaluación	Cálculo de indicadores	Frecuencia de revisión	Responsable
Reclutamiento y selección de personal	% de medidas implantadas	- Tasa de medidas implantadas sobre el total de medidas propuestas	Anual	Departamento de Recursos Humanos
	% de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo	- N.º de contrataciones realizadas - Tasa de mujeres contratadas - Tasa de hombres contratados		
	% de candidaturas ofertadas que respetan criterios de Igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes	- Tasa de documentos igualitarios sobre el total de documentos de los que dispone la entidad		
Promoción	% medidas implantadas	- Tasa de medidas implantadas sobre el total de medidas propuestas	Anual	Departamento de Recursos Humanos
	% de promociones de mujeres realizadas cada año	- Tasa de ascensos de mujeres sobre el total de ascensos		
	% de candidaturas de mujeres presentadas a la promoción	- Tasa de candidaturas presentadas de mujeres sobre el total de candidaturas presentadas		
Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	% medidas implantadas	- Tasa de medidas implantadas sobre el total de medidas propuestas	Anual	Coordinación Regional
Formación	% medidas implantadas	- Tasa de medidas implantadas sobre el total de medidas propuestas	Anual	Departamento de Recursos Humanos, Coordinación Regional
	N.º de personas con formación en igualdad	- N.º de mujeres formadas en igualdad - N.º de hombres formados en igualdad - N.º de horas de formación totales		
	% horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo	- Tasa de horas de formación recibida por hombres, sobre el total de horas de formación - Tasa de horas de formación recibida por mujeres, sobre el total de horas de formación		
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	% medidas implantadas	- Tasa de medidas implantadas sobre el total de medidas propuestas	Anual	Departamento de Comunicación

	% de dudas	- Tasa de sugerencias/dudas resueltas sobre el total de sugerencias/dudas planteadas		
Transversalidad de la Igualdad	N.º de personas atendidas en los programas segregados por sexo	- Tasa de mujeres atendidas sobre el total de personas atendidas - Tasa de hombres atendidos sobre el total de personas atendidas	Anual	Coordinadores/as de programas
	% medidas implantadas	- Tasa de medidas implantadas sobre el total de medidas propuestas		
Acoso sexual y por razón de sexo	% medidas implantadas	- Tasa de medidas implantadas sobre el total de medidas propuestas	Anual	Departamento de Recursos Humanos
	% porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos	- Tasa de casos resueltos sobre el total de casos presentados		
Retribución	% de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales por niveles	- Tasa de retribución medida de mujeres sobre la tasa media total	Anual	Departamento de Recursos Humanos
	% medidas implantadas	- Tasa de medidas implantadas sobre el total de medidas propuestas		
DESARROLLO DEL PLAN	N.º total de medidas propuestas en el Plan que se han llevado a cabo	- Tasa de medidas implantadas sobre el total de medidas propuestas (totales de todo el Plan)	Anual	Dirección
	N.º de medidas no contempladas en el plan que se han introducido y desarrollado	- N.º de nuevas medidas incorporadas - N.º de nuevas medidas desarrolladas		

5. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

Además de en la negociación colectiva, ¿cómo se ha previsto la participación de la representación legal de las y los trabajadores en el desarrollo del Plan. Se cuenta con una comisión negociadora donde se encuentra representados los trabajadores legitimados desde un proceso de elecciones supervisados por la autoridad laboral y los principales sindicatos mayoritarios. Además de ser consultados de forma directa para la actualización del Plan y el diagnóstico.

6. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN, ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

En caso de necesidad de solventar discrepancias entre las partes que aprueban este plan, una vez iniciado el mismo y su desarrollo e implementación, o seguimiento y evaluación no conformes a lo previsto, o bien por requisitos normativos de aplicación, se generará una nueva edición del documento que deberá ser igualmente aprobado por el Comité de Igualdad por mayoría simple.

7. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La entidad designa como responsable de la representación y seguimiento del Plan a:

Nombre:	Francisco Lupiáñez García
Cargo:	Director
Departamento:	Dirección

Planificación individual para cada acción

A continuación, se muestran las fichas de acciones por áreas de actuación.

1. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivo: asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.

MEDIDAS DE PARTIDA
• Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales. • No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección. • El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo. • En los formularios de petición de personal no consta ni la pregunta de sexo ni se tiene en cuenta en la búsqueda en base de datos de reclutamiento.

MEDIDAS A IMPLANTAR	PERIODO	RESPONSABLE
1.- Revisión y actualización manual de procedimiento de selección; concretamente, del apartado informativo sobre la recomendación de mantener los criterios de igualdad y paridad en la recepción de candidaturas, en la presentación de las personas seleccionadas, y en todos los procedimientos de selección y contratación de personal dentro de la entidad.	6 meses	Departamento de Recursos Humanos
2.- Utilización de lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.	6 meses	Departamento de Recursos Humanos
3.- Actualización y fortalecimiento de los procesos de formación y sensibilización en materia de Igualdad y Corresponsabilidad en el conjunto de la plantilla de personas trabajadoras de la entidad.	2 años	Departamento de Recursos Humanos

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Presentación del manual de procedimiento de selección con cambios recomendados.
- Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo.
- Presentación de datos en donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al comité de igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo.
- Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de Igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.
- Presentación de contenidos de las formaciones en materia de orientación laboral y certificar incorporación de temática de igualdad en el acceso al empleo.
- Presentación de acciones de formación y sensibilización en Igualdad y Corresponsabilidad.

2. PROMOCIÓN

Objetivo: garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS DE PARTIDA

Hasta la actualidad las promociones a puestos de coordinación son informados a toda la plantilla, aunque en la mayoría de las ocasiones, han recibido más candidaturas masculinas que femeninas.

MEDIDAS A IMPLANTAR	PERIODO	RESPONSABLE
1.-. Mantenimiento de Grupo de Discusión ya constituido en nuestra entidad, para conocer la realidad y las barreras que existen en las mujeres de la entidad que no les permite participar en los puestos de promoción que ofrece la entidad. Se recomienda que este grupo de discusión se cree con personas que hayan participado en la formación anteriormente sugerida.	1 año	Departamento de Recursos Humanos
2.-Comunicación, en los procesos de promoción, de las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.	1 año	Departamento de Recursos Humanos
3.-Creación de registro de Seguimiento Profesional donde se recojan las personas que promocionan y las que no, así como los motivos, desagregado por sexo.	1 año	Departamento de Recursos Humanos
4.-Aseguración de las promociones paritarias dentro de la entidad.	1 año	Departamento de Recursos Humanos

INDICADORES

- Porcentaje de promociones de personas trabajadoras realizadas cada año segregadas por sexo.
- Revisión del manual de comunicación de criterios para promocionar en la entidad.
- Informe sobre la creación de grupo de discusión, personas que lo integran y conclusiones emitidas.
- Candidaturas a la promoción desagregadas por sexo.

3. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Objetivo: favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla de trabajadores y trabajadoras.

MEDIDAS DE PARTIDA

- Distribución intensiva de la jornada: medida de flexibilidad laboral en la que el personal técnico y educativo desarrollan su labor en turnos intensivos y los trabajadores y trabajadoras de fin de semana tienen un descanso laboral de tres días.
- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / separación o divorcio/enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...).
- Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

MEDIDAS A IMPLANTAR	PERIODO	RESPONSABLE
1.-Revisión y actualización del Plan de Conciliación con el Plan de Igualdad analizando cómo afectan a ambos planes las decisiones que se toman en cada uno de ellos.	1 año	Coordinación Regional
2.-Reenvío recordatorio de las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla: permisos de maternidad, paternidad y lactancia, reducción de jornada para el cuidado de menores y dependientes a cargo.	1 año	Coordinación Regional
3.-Análisis de impacto de los horarios de realización de reuniones, horarios de formación, horarios de asambleas, etc. en relación con la participación de hombres y mujeres en la entidad.	2 años	Coordinación Regional

INDICADORES

- Presentación de informe de comunicación de las medidas a la totalidad de la plantilla.
- Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación desagregadas por sexo.
- Presentación de documentos de comunicación de medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas de la entidad.
- Presentación de actas de las reuniones de trabajo de los comités de igualdad y conciliación donde queden registrados las medidas consensuadas y su impacto en el género.
- Actas de las reuniones con número de personas que asisten desagregada por sexo.

4. FORMACIÓN

Objetivo: garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.

MEDIDAS DE PARTIDA

La entidad realiza acciones formativas anuales en materia de sensibilización por la Igualdad de Género y la Corresponsabilidad, en las que participa la totalidad de nuestra plantilla.

MEDIDAS A IMPLANTAR	PERIODO	RESPONSABLE
1.-Renovación de materiales para la impartición de acciones formativas en materia de Igualdad de Género y Corresponsabilidad para la plantilla de nuestra entidad.	6 meses	Departamento de Recursos Humanos, Coordinación Regional
2.-Formación interna para la sensibilización en Igualdad de Género y Corresponsabilidad para la plantilla de nuestra entidad	2 años	Departamento de Recursos Humanos, Coordinación Regional
3.-Análisis del impacto de género en las acciones formativas de la entidad.	2 años	Departamento de Recursos Humanos, Coordinación Regional

INDICADORES

- Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios etc.; tanto en lenguaje como en imágenes y ausencia de estereotipos de género.
- Porcentaje de personas formadas en Igualdad de Género y Corresponsabilidad desagregadas por sexo.
- Número de horas de formación para la sensibilización en Igualdad de Género y Corresponsabilidad.
- Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo.
- Informe de impacto de género en la formación de la entidad.

5. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

Objetivo 1: implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.

MEDIDAS DE PARTIDA

Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje inclusivo y no sexista que se encuentra generalizado a nivel documental. En la actualidad el lenguaje a nivel oral que se utiliza se basa en un criterio personal por lo que actualmente la entidad apuesta por una

concienciación y puesta en práctica de una comunicación e intervención donde trabajadores y trabajadoras se expresen en lenguaje inclusivo.

MEDIDAS A IMPLANTAR	PERIODO	RESPONSABLE
1.-Revisión del uso de lenguaje inclusivo y no sexista en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.	6 meses	Departamento de Comunicación
2.-Revisión del uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelería de la empresa, etc. para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados.	6 meses	Departamento de Comunicación
3.-Actualización nuestro Manual sobre el Uso del Lenguaje Inclusivo y no Sexista.	1 año	Departamento de Comunicación
4.- Envío del Manual actualizado a las personas trabajadoras de la entidad, y actualización a las nuevas personas trabajadoras sobre su funcionamiento.	1 año	Departamento de Comunicación y Coordinación Regional

INDICADORES
• Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género. • Actualización del Manual sobre el Uso del Lenguaje Inclusivo y no Sexista. • Distribución del Manual actualizado como norma de uso a la plantilla de personas trabajadoras de la entidad.

Objetivo 2: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.

MEDIDAS DE PARTIDA

- Durante la realización del Plan de Igualdad se realizó un cartel informativo para dar a conocer a la plantilla la elaboración del Plan de Igualdad.
- Se solicita anualmente la participación de la plantilla en la encuesta para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad.

MEDIDAS A IMPLANTAR	PERIODO	RESPONSABLE
1.-Información a la plantilla de la entidad sobre el Plan de Igualdad renovado, y sobre las medidas a poner en marcha, así como de la existencia de un Comité de Igualdad para posibles sugerencias, consultas, etc.	1 año	Comité de Igualdad
2.- Selección de proveedores que presenten medidas internas de promoción de la Igualdad de Género.	1 año	
3.-Comunicación formal a las empresas proveedoras y clientas sobre el compromiso que mantiene con la igualdad Inserta Andalucía y su recomendación para que la tengan en cuenta cuando presten servicios, tanto proveedores de formación, como proveedores de formación, entidades socias y afines, etc..	2 años	Comité de Igualdad

INDICADORES

- Presentación de documentos escritos que verifiquen que la plantilla de la empresa ha sido informada del Plan de Igualdad.
- Tasa de proveedores colaboradores que implementan medidas por la Igualdad de Género dentro de sus planes internos de trabajo.
- Presentación de documentos escritos que verifiquen la información a proveedores/clientes sobre el compromiso que mantiene la asociación con la igualdad.

6. TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD

Objetivo: incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención con el público objetivo, especialmente juventud en situación o riesgo de exclusión social.

MEDIDAS DE PARTIDA

Nuestra organización revisa en los periodos establecidos su Plan de Igualdad, comunicando a las personas trabajadoras el procedimiento a seguir en relación a dicho Plan, para incorporar la igualdad en las actuaciones propias de la intervención profesional.

MEDIDAS A IMPLANTAR	PERIODO	RESPONSABLE
1.-Formación para integrar la perspectiva de género en los programas de intervención (equipos técnico y educativo).	2 años	Coordinadores/as de programas

2.-Revisión y actualización de documento de acción entre el equipo de intervención sobre cómo incorporar la perspectiva de género y estandarizar la forma de intervención para que se tenga en cuenta la igualdad en sus actuaciones y eliminen estereotipos y roles de género en los usos del tiempo.	1 año	Coordinadores/as de programas
3.-Incorporación de datos desagregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas y en la memoria de resultados del impacto social de los programas.	2 años	Coordinadores/as de programas

INDICADORES

- Número de personas atendidas en los programas desagregados por sexo.
- Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas.
- Presentación de los materiales de formación que incorporan la transversalización de la igualdad.

7. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS DE PARTIDA

Nuestra entidad dispone de un Protocolo de Actuación sobre Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

MEDIDAS A IMPLANTAR	PERIODO	RESPONSABLE
1.-Revisión y actualización de Protocolo de Actuación sobre Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.	1 año	Departamento de Recursos Humanos
2.-Difusión del protocolo de actuación a toda la plantilla de la entidad.	1 año	Departamento de Recursos Humanos

INDICADORES

- Presentación del documento revisado y actualizado –protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Registro de comunicación del protocolo de actuación por acoso a la plantilla.
- Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos.
- Informe de consultas relacionadas con el acoso.

8. RETRIBUCIÓN

Objetivo: asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa.

MEDIDAS DE PARTIDA

- La entidad mantiene una política retributiva igualitaria en cuanto a salario base y complementos salariales, establecida por acuerdos laborales entre la Junta Directiva de la entidad y los trabajadores y trabajadoras aprobada por las personas socias de la entidad.
- La política retributiva de la entidad es transparente y conocida por todas las personas de la entidad. A todas las personas trabajadoras, en el momento de su incorporación, se les informa acerca de los acuerdos laborales de la entidad donde se incluyen las tablas salariales asignadas a cada categoría.

NUEVAS MEDIDAS IMPLANTADAS	FECHAS DE INICIO	RESPONSABLE
1.- Análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar la igualdad salarial.	2 años	Departamento de Recursos Humanos y Coordinación Regional
2.- Análisis de la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.	2 años	Departamento de Recursos Humanos y Coordinación Regional

INDICADORES

Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales

En Cijuela, a 19 de octubre de 2023



D.a Carolina Morillas Cervera.

Representante sindical provincia de Granada.
Huelva.



D.a Raquel Florido Martín.

Representante sindical provincia de Cádiz.



D.a Gloria López González.

Representante sindical provincia de



D. Francisco Lupiáñez García

Director General.

D.a Laura Eila Ramos Cuéllar.

Coordinadora General.

D. Francisco Ruiz Espinosa

Director Financiero.

D.a María Trinidad Montes Martín. Comisiones Obreras, actuando en representación de las trabajadoras y de los trabajadores de los centros de trabajo sin representación sindical de las provincias de Almería, Córdoba, Jaén, Málaga, Sevilla.

D. Gilson Pereira Alves. Director de Personas.