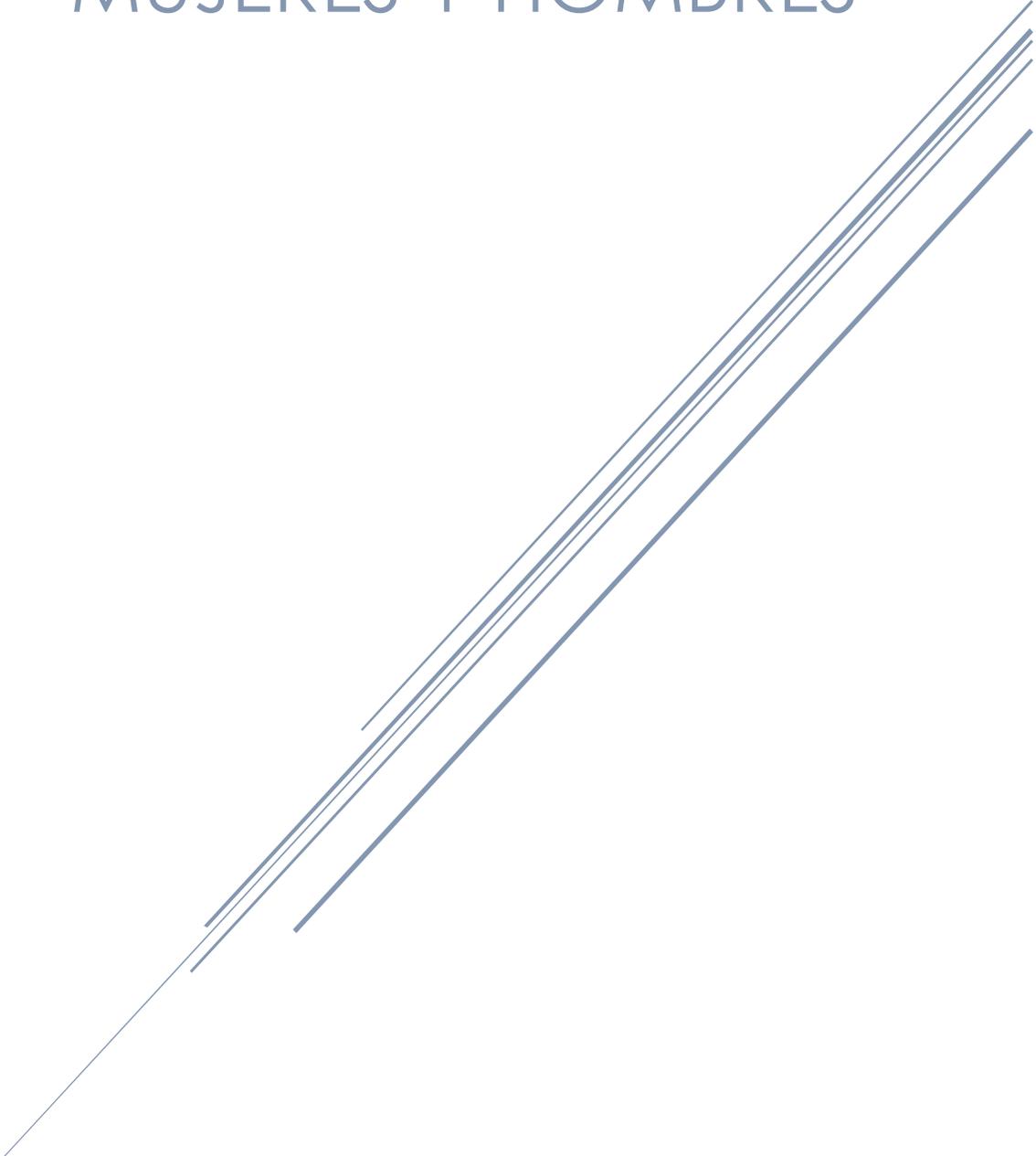


II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En Madrid, a 16 de Septiembre de 2020

REUNIDOS

De un parte, en representación de la Empresa:

- Dña. Myriam Alonso Martín. Directora de Recursos Humanos del Grupo Integra
- Dña. Henar Jiménez Cano. Responsable de Políticas de Igualdad del Grupo Integra
- Dña. Susana Fernandez Monje. Asesora

De otra parte, en representación de la **Federación de Servicios Públicos del Sindicato Unión General de Trabajadores, UGT**

- D. Jesús Córdoba Martín. Delegado de Personal en INTEGRA de FeSP UGT
- Dña. Rosario Garcia Ramos. Responsable Federal de Planes de Igualdad de la FeSP-UGT (Asesora)

De otra parte, en representación de la **Federación de Enseñanza del Sindicato Comisiones Obreras**

- Dña. Jasmine Rodríguez Suárez. Delegada de Personal en INTEGRA
- Dña. Belén de la Rosa Rodríguez. Secretaria Mujer, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ de la Federación de Enseñanza de CCOO (Asesora)

Acuerdan la firma del presente Plan de Igualdad.

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad que se presenta responde a la normativa a nivel estatal en materia de igualdad de oportunidades. La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece el deber a las empresas de respetar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, siendo de obligado cumplimiento, a las que tengan más de 50 personas en plantilla, aplicar dicho principio, mediante la elaboración y desarrollo de un Plan de Igualdad. Este requisito se hace extensible a empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras a partir del Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Sin embargo el Plan no proviene únicamente de la obligación legal sino que fundamentalmente responde a un compromiso de INTEGRA MGSI, CEE, S.L, Grupo Integra. (en adelante INTEGRA CEE) con la igualdad efectiva en todos los ámbitos.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de INTEGRA CEE consiste en un conjunto ordenado de medidas que garantizan la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

Como paso previo al diseño del plan y con el fin de garantizar la participación en el mismo de la plantilla, se constituye la Comisión de Negociación. En dicha comisión se analizan datos sobre la cultura y gestión organizativa, situación de mujeres y hombres en la Organización y gestión de RRHH con el objetivo de obtener un diagnóstico de situación del Centro que sirviese de base para la elección de las medidas necesarias.

En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres especialmente en lo que afecta a:

- Empoderar a las mujeres de la organización para aumentar su presencia en posiciones directivas y estrategias de la empresa.
- Disponer a futuro de datos segregados por sexo en relación a promoción, complementos salariales y otras políticas de la empresa
- Generalización en el uso de la comunicación no sexista.
- Sensibilizar y formar al personal de la empresa en igualdad, especialmente a las personas que ocupan posiciones relevantes para el cumplimiento del Plan de Igualdad

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MARCO NORMATIVO

Principales instrumentos de referencia a nivel estatal

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007)

Discriminación directa e indirecta

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. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007). En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario 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 extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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. (Art. 44.1 Ley 3/2007)

La corresponsabilidad (responsabilidad compartida)

Supone el reparto equitativo del trabajo remunerado y del trabajo no remunerado realizado tradicionalmente por mujeres, para que los hombres participen del mismo en un reparto justo y equitativo de responsabilidades familiares, sociales y profesionales. Término que va más allá de la conciliación y supone en compromiso del resto de agentes sociales como corresponsables en el sostenimiento de la vida

La corresponsabilidad implica una actitud sensible a las organizaciones hacia esta cuestión es un cambio de visión, la conciliación se ha centrado en medidas para las mujeres, la corresponsabilidad tiene una visión universal cuyo fin es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVOS

- El objetivo que INTEGRA CEE pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad tal y como se refleja en el Plan de Acción diseñado.
- Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo, es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Objetivos específicos

- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad
- Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de poder de la entidad
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Empresa
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres

CARACTERÍSTICAS

Las características que rigen el actual Plan de Igualdad son las siguientes:

- **Compromiso de la Dirección** de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la Dirección de INTEGRA CEE y es necesaria la implicación total del conjunto de la plantilla de la entidad.
- Es **transversal**: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es **evaluable**: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es **colectivo**: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ESTRUCTURA DEL PLAN

Este Plan se conforma con los siguientes puntos:

- Ámbito de aplicación
- Partes suscriptoras del Plan
- Vigencia
- Áreas de actuación
 - Acceso al empleo: reclutamiento, selección y contratación
 - Desarrollo profesional:
 - Formación
 - Promoción
 - Comunicación
 - Lenguaje no sexista
 - Comunicación interna y externa
 - Salud laboral
 - Prevención del acoso sexual y/o por razón de género
 - Protección del embarazo y lactancia
 - Violencia de género
 - Retribución
 - Corresponsabilidad y conciliación vida profesional y personal
- Medios y recursos para su puesta en marcha
- Sistemas de evaluación y seguimiento

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que tengan en la actualidad o contraigan en un futuro una relación contractual con INTEGRA M.G.S.I. EXTREMADURA CEE, S.L., INTEGRA M.G.S.I. CEE MURCIA, S.L., INTEGRA MXSI CEE GALICIA, S.L., INTEGRA MGSI CEO ILLES BALEARS, S.L., INTEGRA MGSI CEE VALENCIA, S.L., INTEGRA MGSI CEE ANDALUCIA, S.L., INTEGRA MGSI CET CATALUÑA, S.L., INTEGRA MGSI CEE, S.L. en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad, en cualquier centro de trabajo y siempre mientras dure dicha relación laboral.

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El II Plan de Igualdad que se aprueba ha sido negociado y firmado por una comisión de negociación compuesta de manera equilibrada por la parte empresarial y la parte social incluyendo a los sindicatos con más representación en la empresa.

VIGENCIA

La finalidad del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de INTEGRA CEE forma parte de los valores y cultura de la entidad, garantizándose dicho cumplimiento a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan **cada cuatro años**.

Dicho período comenzará a contar desde su firma el 16 de septiembre de 2020 hasta el 15 de septiembre de 2024.

Si tras el vencimiento no se hubiese renovado este plan, se asumirá una prórroga por un período máximo de seis meses con el objetivo de concluir las negociaciones pertinentes.

MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN

La puesta en marcha y desarrollo del Plan contará con varios agentes con diferentes funciones y responsabilidades.

Para cada medida se deberá designar **una/as persona/as o departamentos concretos** cuya responsabilidad será el **desarrollo de dicha medida**.

La **Responsable de Igualdad** será la persona que coordine el desarrollo del Plan. Solicitará feedback sobre el cumplimiento de medidas y servirá de canal de comunicación con la Comisión de Seguimiento.

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La entidad contará con una **Comisión de Seguimiento** con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan. La comisión estará constituida por personal que represente a la plantilla y a la empresa.

Sus funciones serán las siguientes:

- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y Planes de mejora en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre mujeres y hombres.

Compromisos y acciones:

- Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección

ÁREAS DE ACTUACIÓN

ACCESO AL EMPLEO: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Esta área se centra en la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las prácticas de Recursos Humanos relativas al reclutamiento, selección y contratación de la empresa y favorecer así un equilibrio en el acceso y permanencia en la organización.

Objetivo 1: Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a dichos procesos en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación

Medida 1: La utilización y revisión del lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.

Medida 2: Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Medida 3: Implantación de un procedimiento de selección objetivo que tenga en cuenta la perspectiva de género fundamentado en la adecuación del perfil competencial a la vacante.

Medida 4: Sensibilización y formación del personal encargado de la selección en la aplicación de la perspectiva de género en su trabajo diario.

Medida 5: Valorar en los currículums la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción

Medida 6: La empresa se compromete a poner los medios necesarios para la conversión de las jornadas parciales en completas, en al menos un 5% a lo largo de los cuatro años de duración del plan de Igualdad.

Objetivo 2: Facilitar la incorporación del sexo menos representado en aquellos puestos dónde se aprecie desequilibrio

Medida 1: Tendrá preferencia en caso de vacante y siempre que sea posible por las características del servicio y teniendo en cuenta la realidad de la subrogación, la incorporación del sexo menos representado en dicho perfil de puesto.

Medida 2: Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, jornada, categoría profesional y puesto

Medida 3: Recoger información estadística desagregada por sexo de las conversiones de contrato tanto por tipo de jornada como por tipo de contrato

DESARROLLO PROFESIONAL

FORMACIÓN

La incorporación de la perspectiva de género en todos los momentos del proceso de formación en la empresa, supone la garantía de acceso de manera igualitaria de todos los trabajadores y trabajadoras a dicho proceso así como el desarrollo del potencial de toda la plantilla.

Objetivo 1: incorporar la perspectiva de género en todas las acciones correspondientes al plan de formación de la empresa

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Medida 1: Formación en Igualdad, Acoso Sexual y por Razón de Sexo y Violencia de Género para las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento

Medida 2: Sensibilización en Igualdad para la plantilla de la empresa y en especial para los puestos de responsabilidad

Medida 3: Incluir píldoras formativas en Igualdad en todas las acciones de formación, independientemente de la temática, dirigidas a la plantilla

Medida 4: Incorporar al manual de Bienvenida un apartado específico sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el que se marquen las pautas a seguir en relación a la Igualdad

Medida 5: Incorporar al Plan de Formación de la entidad como necesidad formativa recurrente la Igualdad de Oportunidades, Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo

Medida 6: Revisar los materiales formativos, casos presentados, ejercicios, etc... comprobando que cumplen con los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género

Medida 7: Informar y facilitar la formación a personas con permisos o excedencias por cuidados y realizar acciones formativas de reciclaje profesional a la plantilla que se incorpore tras la suspensión del contrato de larga duración

Medida 8: Detectar las necesidades formativas de la plantilla a través de un sistema accesible dónde se recojan sus necesidades formativas

PROMOCIÓN

La presencia equilibrada entre mujeres y hombres en puestos de responsabilidad debe ser un aspecto fundamental para conseguir una igualdad real dentro del ámbito laboral.

Objetivo 1: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Medida 1: Diseño de un Procedimiento Interno de Promoción, en la misma línea que el Procedimiento de Selección, y que garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y participación al mismo.

Medida 2: Recoger datos de promociones en la empresa segregadas por sexo

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

COMUNICACIÓN

La incorporación de la perspectiva de género en el sistema de comunicación utilizado por la empresa es un aspecto fundamental para proyectar el compromiso real que ésta tiene con la Igualdad.

LENGUAJE NO SEXISTA

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

Medida 1: Dar pautas sobre lenguaje no sexista a todos los departamentos y centros de trabajo de la empresa para que revisen y actualicen el uso de lenguaje no sexista en los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros

Medida 2: Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelería de la empresa, licitaciones y concursos públicos para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados

Medida 3: Incorporar como documentación interna de la empresa un manual sobre lenguaje no sexista

INTERNA Y EXTERNA

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

Medida 1: Publicar el compromiso de INTEGRA CEE con la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en sus comunicaciones formales (página Web, newsletters, revistas informativas, memorias anuales,...)

Medida 2: Comunicar a la plantilla quiénes son las personas responsables de igualdad y sus funciones así como los diferentes canales de comunicación con dichas personas responsables

Medida 3: Informar a la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad haciéndoles partícipes de su implantación y desarrollo

Medida 4: Comunicar formalmente a las empresas proveedoras y clientas sobre el compromiso que mantiene con la igualdad INTEGRA CEE y su recomendación para que también la tengan

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

en cuenta cuando presten servicios a la entidad, tanto proveedores de formación, como proveedores de servicios, centros de trabajo, etc...

SALUD LABORAL

Integrar un enfoque de género en la promoción y protección de la salud en la empresa, nos permitirá analizar los posibles riesgos laborales que afecten de manera diferente a mujeres que a hombres.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO

Objetivo: evitar cualquier tipo de discriminación sexual y/o por razón de género

Medida 1: Comunicar el protocolo de actuación y los canales de denuncia de situaciones de acoso a toda la plantilla de la entidad

Medida 2: Formar a las personas directamente involucradas en el proceso de tratamiento del acoso en cualquiera de sus fases, en la definición y distinción de los diferentes tipos de acoso, prevención y tratamiento del mismo.

Medida 3: Recoger información de los casos de acoso presentados que permita realizar un seguimiento adecuado de los mismos

Medida 4: La Empresa protegerá especialmente a aquellas personas empleadas víctimas de dichas situaciones adoptando medidas cautelares cuando fuese necesario guardando siempre la confidencialidad en el proceso y sin vulnerar la presunción de inocencia del presunto/a acosador/a.

Medida 5: Inculcar la responsabilidad de, garantizar un entorno laboral seguro para toda la plantilla en el que se rechace y penalice toda conducta de acoso, a todo el personal siendo primordial a las personas que gestionan equipos.

PROTECCIÓN DEL EMBARAZO Y LACTANCIA

Objetivo: proteger la salud de las trabajadoras que estén pasando por una situación de embarazo y/o lactancia.

Medida 1: Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales. La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

Medida 2: Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural

Medida 3: Información continua en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo de embarazo

VIOLENCIA DE GÉNERO

Según el art. 1 de la **Ley Orgánica 1/2004, de Protección Integral contra la Violencia de Género** se define esta como *“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”*

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la trabajadora en situación de violencia de género.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante se encuentra en situación de violencia de género.
- También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a mujeres en situación de violencia de género de la Administración Pública competente
- Por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos a los que puedan acceder las mujeres en situación de violencia de género.

Objetivo 1: proteger y fomentar la salud de las trabajadoras que estén pasando por una situación de violencia de género

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Medida 1: Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las mujeres en situación de violencia de género con empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.

Medida 2: Garantizar que cualquier trabajadora en situación de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Art 21:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo de origen durante doce meses.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, doce meses desde la terminación del desempleo si hubiera correspondido. Y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.
- El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora en situación de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.

Medida 3: En aquellos supuestos en los que coincidan en el mismo centro de trabajo la mujer víctima de violencia y el supuesto agresor será la víctima la que opte por continuar en el centro de trabajo o cambiar de centro cuando exista posibilidad.

Medida 4: La trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por la Empresa, mientras dure dicha situación. La trabajadora deberá comunicar y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne la complementación del salario.

Medida 5: Ayuda económica a la trabajadora en situación de violencia de género para el traslado de centro o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres y se le abonará contra factura, con el límite de 1000 euros y en una sola ocasión.

Medida 6: Establecer un Protocolo de Inserción Socio-Laboral específico para trabajadoras víctimas de violencia de género para que sirva de base al trabajo del personal de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional

Medida 7: Informar a la plantilla mediante canales divulgativos tales como folletos informativos, de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

Medida 8: Establecer convenios de colaboración con entidades y organismos públicos y privados para facilitar la incorporación de mujeres víctimas de violencia de género.

Medida 9: La empresa cuenta con un servicio de atención psicológica que ofrece terapia breve individualizada a la plantilla que lo necesite. En los casos de mujeres víctimas de violencia de género las sesiones de terapia serán ilimitadas.

Medida 10: Establecer un permiso retribuido de 3 días adicionales a los establecidos en convenio colectivo por traslado, en el caso de que la trabajadora víctima de violencia de género reconocida oficialmente, tenga que trasladarse a otro centro que implique cambio de localidad y domicilio.

Medida 11: Realización de una campaña de sensibilización el Día internacional contra la Violencia de Género.

RETRIBUCIÓN

Uno de los aspectos fundamentales para conseguir la Igualdad real entre mujeres y hombres se basa en la consecución de la Igualdad retributiva basándonos en criterios de mérito y capacidad.

Objetivo: Garantizar la no discriminación por razón de sexo a nivel retributivo aplicando la equidad en puestos de idéntica responsabilidad.

Medida 1: Realizar análisis estadísticos sobre retribución distribuida entre mujeres y hombres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Medida 2: Realizar una valoración analítica de los puestos de trabajo con perspectiva de género, partiendo de la valoración de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor.

Medida 3: Analizar las decisiones de la empresa en cuanto a política retributiva con perspectiva de género, analizando las consecuencias que tiene para las mujeres las decisiones con respecto a retribución.

Medida 4: La empresa trabajará en la implantación del registro salarial previsto en el art. 28.2 del ET, conforme a lo que se establezca en su desarrollo reglamentario.

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL

Las empresas deben adoptar medidas que favorezcan una política de conciliación que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la participación de todos los procesos de la organización. Estas políticas de conciliación deben dirigirse a hombres y mujeres de tal manera que favorezcamos la Corresponsabilidad.

Objetivo: implantar una política de corresponsabilidad y conciliación en la organización cuyo ejercicio no tenga repercusiones negativas

Medida 1: Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla. Dicha comunicación se realizará mediante un díptico que recoja las medidas a difundir

Medida 2: La empresa se compromete a presentar en la Comisión de Seguimiento los datos de sustituciones de los permisos por nacimiento, adopción y guarda legal de menores de 12 años, con el objetivo de que, durante la vigencia del presente Plan, la cobertura de dichos permisos sea del 100%.

Medida 3: Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decidan someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año.

Medida 4: Aprobar la concesión de un permiso no retribuido, de un máximo de 2 meses, con reserva del puesto de trabajo, en los casos de adopciones internacionales siempre que exista resolución firme de la adopción.

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Medida 5: La empresa tramitará a través de la Mutua o Entidad colaboradora el subsidio económico prestado por la Seguridad Social en los casos de reducción de jornada por cuidado de hijo/a enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están establecidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social.

Medida 6: Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse dentro de lo que dure dicho periodo.

Medida 7: Las personas que ejerzan los permisos de maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada, estas dos últimas para el cuidado de hijos, hijas y familiares, en los términos previstos legalmente, serán objeto de llamamiento en los supuestos en los que se abra un proceso de selección, promoción o formación que les afecte profesionalmente.

Medida 8: Promover y publicitar la posibilidad del disfrute de los permisos de conciliación existentes en la empresa, que mejoran los legalmente establecidos, informando de ellos y haciéndolos accesibles a la plantilla fomentando de ese modo el trabajo por cumplimiento de objetivos frente al factor exclusivamente presencial. E igualmente promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El sistema de evaluación y seguimiento del Plan nos permite conocer el grado de implementación del mismo. De esta manera podemos analizar las posibles dificultades y si surgen a lo largo de su vigencia nuevas necesidades que impliquen una actualización de las medidas.

Los puntos a tener en cuenta de este sistema de evaluación serían los siguientes:

- Cada medida tendrá un indicador de realización, una/as persona/as o departamento responsable de su ejecución y una plazo medio para su implementación.
- La Comisión de Seguimiento recogerá los datos de cada medida con una frecuencia semestral y analizará el grado de desarrollo y las posibles dificultades que se puedan estar dando en su implantación.
- La empresa elaborará un informe anual de actuaciones llevadas a cabo en materia de Igualdad. Dicho informe será trasladado a la Comisión de Seguimiento para su análisis.
- Se elaborará un informe final al vencimiento del Plan analizando el grado de cumplimiento y desarrollo del mismo.



ANEXO 1:

CUADRO DE MANDO PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE INTEGRA CEE, S.L.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EMPLEO: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL			
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	DPTO. RESPONSABLE	INDICADORES
1. La utilización y revisión del lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.	Durante la vigencia del plan	SELECCIÓN	Informes de auditorías internas del control de la publicación de ofertas
2. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.	Durante la vigencia del plan	SELECCIÓN	Informes de auditorías internas del control de la publicación de ofertas
3. Implantación de un procedimiento de selección objetivo que tenga en cuenta la perspectiva de género y fundamentado en la adecuación del perfil competencial a la vacante	Primer año	SELECCIÓN	Documento del procedimiento Informes derivados del procedimiento
4. Sensibilización y formación del personal encargado de la selección en la aplicación de la perspectiva de género en su trabajo diario.	Durante la vigencia del plan	IGUALDAD Y FORMACIÓN	Registro de personas formadas
5. Valorar en los currículums la formación en igualdad, tanto para la selección como para la promoción	Durante la vigencia del plan	SELECCIÓN	Informes de auditorías internas del control de la publicación de ofertas
6. La empresa se compromete a poner los medios necesarios para la conversión de las jornadas parciales en completas, en al menos un 5%.	Durante la vigencia del plan	SELECCIÓN	Nº de contratos ganados con dicho compromiso/Nº total de ofertas presentadas con dicho compromiso
7. Tendrá preferencia en caso de vacante y siempre que sea posible por las características del servicio y teniendo en cuenta la realidad de la subrogación, la incorporación del sexo menos representado en dicho perfil de puesto	Durante la vigencia del plan	SELECCIÓN	Informes de Control de Selección
8. Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, jornada, categoría profesional y puesto	Durante la vigencia del plan	Responsable Control de Selección SELECCIÓN	Presentación de los datos
9. Recoger información estadística desagregada por sexo de las conversiones de contrato tanto por tipo de jornada como por tipo de contrato	Durante la vigencia del plan	Responsable Control de Selección	Informe de las dificultades encontradas
DESARROLLO PROFESIONAL: Formación			

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE	INDICADORES
1. Formación en igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género para las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento	Durante la vigencia del plan	FORMACIÓN E IGUALDAD	Documento acreditativo de la formación en Igualdad Registro de personas formadas
2. Sensibilización en igualdad para la plantilla de la empresa y en especial para los puestos de responsabilidad	Durante la vigencia del plan	FORMACIÓN E IGUALDAD	Número de horas de formación Número de acciones formativas
3. Incluir píldoras formativas en Igualdad en todas las acciones de formación, independientemente de la temática, dirigidas a la plantilla	Durante la vigencia del plan	FORMACIÓN	Módulos elaborados para tal fin
4. Incorporar al manual de Bienvenida un apartado específico sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el que se marquen las pautas a seguir en relación a la Igualdad	6 meses	Responsable de Igualdad	Presentación Manual de Bienvenida
5. Incorporar al Plan de Formación de la entidad como necesidad formativa recurrente la Igualdad de Oportunidades, acoso sexual y/o por razón de sexo	Durante la vigencia del plan	Responsable de Formación	Presentación del Plan de Formación de Empresa
6. Revisar los materiales formativos, casos presentados, ejercicios, etc... comprobando que cumplen con los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género	Durante la vigencia del plan	Responsable de Formación	Presentación de los materiales de formación.
7. Informar y facilitar la formación a personas con permisos o excedencias por cuidados y realizar acciones formativas de reciclaje profesional a la plantilla que se incorpore tras la suspensión del contrato de larga duración	Durante la vigencia del plan	FORMACIÓN Y PRODUCCIÓN	Registro de trabajadores/as que han realizado acciones formativas durante un permiso o excedencia. Registro de trabajadoras/es que no han podido realizar acciones formativas y motivos
8. Detectar las necesidades formativas de la plantilla a través de un sistema accesible dónde se recojan sus necesidades formativas	Durante la vigencia del plan	FORMACIÓN	Plan de detección de necesidades

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DESARROLLO PROFESIONAL: Promoción			
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE	INDICADORES
1. Diseño de un Procedimiento Interno de Promoción, en la misma línea que el Procedimiento de Selección, y que garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y participación al mismo.	2 años desde la entrada en vigor del plan	RRHH	Presentación del Procedimiento
2. Recoger datos de promociones en la empresa segregadas por sexo	Durante la vigencia del plan	RRHH	Informe de promociones

COMUNICACIÓN: lenguaje no sexista			
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE	INDICADORES
1. Dar pautas sobre lenguaje no sexista a todos los departamentos y centros de trabajo de la empresa para que revisen y actualicen el uso de lenguaje no sexista en los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros	Durante la vigencia del plan	IGUALDAD Y COMUNICACIÓN	Presentación de comunicaciones
2. Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelería de la empresa, licitaciones y concursos públicos para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados	Durante la vigencia del plan	COMUNICACIÓN	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
3. Incorporar como documentación interna de la empresa un manual sobre lenguaje no sexista	3 meses	Responsable de Igualdad	Presentación del manual de lenguaje no sexista

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

COMUNICACIÓN: Interna y externa			
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE	INDICADORES
1. Publicar el compromiso de INTEGRA CEE con la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en sus comunicaciones formales (página Web, newsletters, revistas informativas, memorias anuales,...)	Durante la vigencia del plan	COMUNICACIÓN	Presentación de documentos que certifiquen la comunicación formal del compromiso con la igualdad de INTEGRA CEE
2. Comunicar a la plantilla quiénes son las personas responsables de igualdad y sus funciones así como los diferentes canales de comunicación con dichas personas responsables	Durante la vigencia del plan	RRHH	Presentación de documentos escritos que verifiquen que la plantilla de la empresa ha sido informada
3. Informar a la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad haciéndoles partícipes de su implantación y desarrollo	Durante la vigencia del plan	Responsable de Igualdad RRHH	Registro de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal de la empresa a la Comisión de Seguimiento.
4. Comunicar formalmente a las empresas proveedoras y clientas sobre el compromiso que mantiene con la igualdad INTEGRA y su recomendación para que también la tengan en cuenta cuando presten servicios a la entidad, tanto proveedores de formación, como proveedores de servicios, centros de trabajo, etc...	Continuamente	COMPRAS	Presentación de documentos escritos que verifiquen la información a empresas proveedoras y clientela

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

SALUD LABORAL: Prevención y eliminación del acoso sexual y/o razón de sexo			
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE	INDICADORES
1. Comunicar el protocolo de actuación y los canales de denuncia de situaciones de acoso a toda la plantilla de la entidad	Durante la vigencia del plan	IGUALDAD Y SERVICIOS	Registro de centros de trabajo dónde el procedimiento está a disposición de la plantilla
2. Formar a las personas directamente involucradas en el proceso de tratamiento del acoso en cualquiera de sus fases, en la definición y distinción de los diferentes tipos de acoso, prevención y tratamiento del mismo.	Durante la vigencia del plan	Responsable de Igualdad FORMACIÓN	Registro de personas formadas Nº de acciones formativas
3. Recoger información de los casos de acoso presentados que permita realizar un seguimiento adecuado de los mismos	Durante la vigencia del plan	IGUALDAD	Presentación del porcentaje de casos de acoso presentados y resuelto
4. La Empresa protegerá especialmente a aquellas personas empleadas víctimas de dichas situaciones adoptando medidas cautelares cuando fuese necesario guardando siempre la confidencialidad en el proceso y sin vulnerar la presunción de inocencia del presunto/a acosador/a.	Durante la vigencia del plan	IGUALDAD	Nº de denuncias por acoso sexual tratados
5. Inculcar la responsabilidad de, garantizar un entorno laboral seguro para toda la plantilla en el que se rechace y penalice toda conducta de acoso, a todo el personal siendo primordial a las personas que gestionan equipos.	Durante la vigencia del plan	IGUALDAD Y FORMACIÓN	Nº de acciones formativas con contenido sobre acoso a mandos intermedios y responsables equipos

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

SALUD LABORAL: Protección del embarazo y la lactancia			
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE	INDICADORES
1. Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales. La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.	Durante la vigencia del plan	IGUALDAD Y PRL	Nº de formaciones donde se incluye el módulo
2. Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural	Durante la vigencia del plan	PRL	Nº de centros dónde se ha difundido la campaña
3. Información continua en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo de embarazo	Durante la vigencia del plan	PRL	Nº de formaciones donde se incluye el módulo

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

SALUD LABORAL: Violencia de Género			
MEDIDAS	FECHA	RESPONSABLE	INDICADORES
1. Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las mujeres en situación de violencia de género con empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.	1 año desde la entrada en vigor del Plan	IGUALDAD Y RRHH	Presentación del Protocolo
2. Garantizar que cualquier trabajadora en situación de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Art 21:	Durante la vigencia del Plan	IGUALDAD Y UNIDADES DE APOYO	Nº de acciones formativas e informativas
3. En aquellos supuestos en los que coincidan en el mismo centro de trabajo la mujer víctima de violencia y el supuesto agresor será la víctima la que opte por continuar en el centro de trabajo o cambiar de centro cuando exista posibilidad.	Durante la vigencia del plan	PRODUCCIÓN y RRHH	Registro de derechos laborales a los que se acogido las mujeres víctimas de violencia de género
4. La trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por la Empresa, mientras dure dicha situación. La trabajadora deberá comunicar y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne la complementación del salario.	Durante la vigencia del plan	IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	Nº de mujeres en situación de violencia de género que perciben complemento Salarial/ Nº Total de mujeres que causan baja IT vinculada a su situación de violencia de género acreditada
5. Ayuda económica a la trabajadora en situación de violencia de genero para el traslado de centro o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres y se le abonará contra factura, con el límite de 1000 euros y en una sola ocasión.	3 meses	RRHH	Registro de ayudas económicas concedidas
6. Establecer un Protocolo de Inserción Socio-Laboral específico para trabajadoras víctimas de violencia de género para que sirva de base al trabajo del personal de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional	1 año	UNIDAD DE APOYO	Presentación del Protocolo de Inserción Socio-Laboral para mujeres víctimas de violencia de género

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

7. Informar a la plantilla mediante canales divulgativos tales como folletos informativos, de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.	Durante la vigencia del plan	IGUALDAD y RRHH	Registro de acciones de divulgación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
8. Establecer convenios de colaboración con entidades y organismos públicos y privados para facilitar la incorporación de mujeres víctimas de violencia de género	Durante la vigencia del plan	RRHH UNIDAD DE APOYO	Presentación de convenios firmados con entidades
9. La empresa cuenta con un servicio de atención psicológica que ofrece terapia breve individualizada a la plantilla que lo necesite. En los casos de mujeres víctimas de violencia de género las sesiones de terapia serán ilimitadas.	Durante la vigencia del plan	Psicóloga de la Empresa	Nº de derivaciones de mujeres víctimas de violencia
10. Establecer un permiso retribuido de 3 días adicionales a los establecidos en convenio colectivo por traslado, en el caso de que la trabajadora víctima de violencia de género reconocida oficialmente, tenga que trasladarse a otro centro que implique cambio de localidad y domicilio.	Durante la vigencia del plan	RRHH	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida
11. Realización de una campaña de sensibilización el Día internacional contra la Violencia de Género	Anualmente	IGUALDAD	Diseño, puesta en marcha y ejecución de la campaña el día 25 de noviembre

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

RETRIBUCION			
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE	INDICADORES
1. Realizar análisis estadísticos sobre retribución distribuida entre mujeres y hombres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.	Anualmente	RRHH	Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales
2. Realizar una valoración analítica de los puestos de trabajo con perspectiva de género, partiendo de la valoración de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor.	Durante la vigencia del plan	RRHH	Presentación de un informe por grupos profesionales
3. Analizar las decisiones de la empresa en cuanto a política retributiva con perspectiva de género, analizando las consecuencias que tiene para las mujeres las decisiones con respecto a retribución.	Durante la vigencia del plan	Equipo Directivo	Presentación de un informe de impacto de género en las decisiones de la entidad a nivel retributivo- (decisión tomada y número de personas afectadas segregadas por sexo).
4. La empresa trabajará en la implantación del registro salarial previsto en el art. 28.2 del ET, conforme a lo que se establezca en su desarrollo reglamentario.	Durante la vigencia del plan	IGUALDAD, ADMON DE PERSONAL Y RRL	Registro Salarial

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL			
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE	INDICADORES
1. Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla. Dicha comunicación se realizará mediante un díptico que recoja las medidas a difundir	Durante la vigencia del plan	RRHH	Nº de centros en los que se ha hecho difusión
2. Comunicar los datos de sustituciones de los permisos por nacimiento, adopción y guarda legal de menores de 12 años, con el objetivo de que, durante la vigencia del presente Plan, la cobertura de dichos permisos sea del 100%.	Durante la vigencia del plan	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON. DE PERSONAL	Nº contratos de sustitución por permisos Nacimiento, Adopción y guarda legal de menores de 12 años/Nº Total de permisos Nacimiento, Adopción y guarda legal de menores de 12 años
3. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decidan someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año.	Durante la vigencia del plan	IGUALDAD, PRODUCCIÓN Y ADMON. DE PERSONAL	Nº de peticiones al permiso y número de permisos concedidos
4. Aprobar la concesión de un permiso no retribuido, de un máximo de 2 meses, con reserva del puesto de trabajo, en los casos de adopciones internacionales siempre que exista resolución firme de la adopción.	6 meses	RRHH	Nº de peticiones del permiso y número de permisos concedidos
5. La empresa tramitará a través de la Mutua o Entidad colaboradora el subsidio económico prestado por la Seguridad Social en los casos de reducción de jornada por cuidado de hijo/a enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están establecidos en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social	Durante la vigencia del plan	RRHH	Número de peticiones para la tramitación. Informe anual
6. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse dentro de lo que dure dicho periodo	Durante la vigencia del plan	RRHH	Nº de veces que se acoge la plantilla a esa medida

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

7. Las personas que ejerzan los permisos de maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada, estas dos últimas para el cuidado de hijos, hijas y familiares, en los términos previstos legalmente, serán objeto de llamamiento en los supuestos en los que se abra un proceso de selección, promoción o formación que les afecte profesionalmente.	Durante la vigencia del plan	RRHH	Informe sobre la información emitida a las personas en dicha situación
8. Promover y publicitar la posibilidad del disfrute de los permisos de conciliación existentes en la empresa, que mejoran los legalmente establecidos, informando de ellos y haciéndolos accesibles a la plantilla fomentando de ese modo el trabajo por cumplimiento de objetivos frente al factor exclusivamente presencial. E igualmente promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.	Durante la vigencia del plan	RRHH	Campañas publicitarias



G R U P O
I N T E G R A



CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



51913356X

Jesús Córdoba Martín.
Delegado de Personal

28520802C

Rosario García Ramos.
Asesora



X5148690W

Jasmine Rodríguez Suárez.
Delegada de Personal

07478169H

Belén de la Rosa Rodríguez
Asesora



09312349V

Myriam Alonso Martín
Directora de Recursos Humanos.

08110711Z

Henar Jimenez Cano
Responsable de Políticas de Igualdad.

51398346Q

Susana Fernandez Monje
Asesora
