

# 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

# 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.

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:** 30-09-2021

#### 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 PERSONAS MENORES Y JÓVENES TUTELADOS Y EX TUTELADOS POR LA ENTIDAD PÚBLICA DE PROTECCIÓN DE MENORES. INSERCIÓN LABORAL Y SOCIO LABORAL. FORMACIÓN Y VOLUNTARIADO. TRABAJO CON PERSONAS INMIGRANTES Y REFUGIADOS. INTERVENCIÓN CON FAMILIAS. ATENCIÓN A PERSONAS DEL COLECTIVO 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.



# Plan de Igualdad

---

Empresa INSERTA ANDALUCÍA

Fecha: 30-09-2021



**ProInnovación**  
Consultoría y formación



## 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.

### 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 en lo específico.
- 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 14 de septiembre de 2021, 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:

- Se observa una leve feminización de la estructura de trabajadores en la mayor parte de la organización, aunque por debajo de lo conocido promedio en el sector o resto de actividades sociales, asistenciales o socio sanitarios.
- Existe una brecha salarial favorable a las trabajadoras de la organización en prácticamente todas las categorías laborales.
- Esta brecha se vuelve en contra de las trabajadoras en el grupo 1 de dirección o personal titulado superior.
- 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.

## 5. OBJETIVOS DEL PLAN

- a. 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.
- b. Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de poder de la entidad.
- c. Formalizar el uso de una comunicación inclusiva y no sexista en la entidad
- d. Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

## 6. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.

### a. Acciones implantadas:

ACCIONES			
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Fecha de implantación
IGUALDAD	1	Constitución de comité de igualdad	2021
PARTICIPACIÓN LABORAL	2	Constitución de representación de trabajador	2021



t

**Acciones a implantar: Áreas de actuación y acciones (enumeración).**

ACCIONES		
Áreas de actuación	Nº	Denominación
Área de selección	1	Actualización lenguaje y formularios
	2	Revisión de criterios de selección
	3	-
Área de promoción	4	Foro de debate y participación
	5	Publicación interna de vacantes y perfil
	6	-
Área ordenación del tiempo de trabajo	7	Plan de conciliación
	8	Revisión horarios según puesto
	9	Difusión plan de conciliación y medidas
Área de condiciones de trabajo	10	Revisión criterios política retributiva
	11	Revisión de definición de puestos
	12	-
Área de formación	13	Formación específica en Igualdad
	14	Sensibilización específica en igualdad
	15	-
Área de riesgos laborales y salud laboral	16	-
	17	-
	18	-
Área de representatividad	19	-
	20	-
	21	-
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	22	Revisión de protocolos y manuales
	23	Revisión de imágenes utilizadas
	24	Software lenguaje inclusivo
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	25	Protocolo actuación acoso laboral
	26	Procotolo actuación riesgo exclusión
	27	-
Otras áreas de intervención	28	-

**b.1. Descripción detallada de cada acción**



Ver Fichas de objetivos

## 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	Indicador	Calculo	Frecuencia revisión	Responsable
Reclutamiento y selección	% Medidas implantadas	- (Nº medidas implantadas x 100) - Total medidas propuestas	Anual	Por determinar
	% de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo.	- (Nº hombres contratados x 100) - Contrataciones realizadas - (Nº mujeres contratadas x 100) - Contrataciones realizadas		
	% de candidaturas ofertadas que respetan criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.	- (Nº de documentos igualitarios X100) - Documentos analizados		
Formación	% medidas implantadas	- (Nº medidas implantadas x 100) - Total medidas propuestas	Anual	Por determinar
	Nº de personas con formación en igualdad	- Nº de mujeres formadas en igualdad X nº de horas de formación recibidas - Nº de hombres formados en igualdad X nº de horas de formación recibidas		
	% horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo.	- (Nº horas de formación hombres ) - Nº de hombres en plantilla - (Nº horas de formación mujeres) - Nº de mujeres en plantilla		
Promoción	% medidas implantadas	- (Nº medidas implantadas x 100) - Total medidas propuestas	Anual	Por determinar
	% de promociones de mujeres realizadas cada año.	- (Nº ascensos de mujeres x 100) - Total ascensos realizados		
	% de candidaturas de mujeres presentadas a la promoción	- (Nº de candidaturas de mujeres X 100) - Total candidaturas presentadas		
Lenguaje inclusivo y no sexista	% medidas implantadas	- (Nº medidas implantadas x 100) - Total medidas propuesta	Anual	
Comunicación interna/externa	% medidas implantadas	- (Nº medidas implantadas x 100) - Total medidas propuestas	Anual	Por determinar
	% de dudas,	-Nº de consultas		

	sugerencias o consultas realizadas por el personal de la entidad al Comité de Igualdad	realizadas		
Transversalizar la igualdad	Nº de personas atendidas en los programas segregados por sexo.	- (Nº mujeres atendidas x 100) - Nº personas atendidas - (Nº hombres atendidos x 100) - Nº personas atendidas	Anual	Por determinar
	% medidas implantadas	- (Nº medidas implantadas x 100) - Total medidas propuestas		
Acoso sexual y por razón de sexo	% medidas implantadas	- (Nº medidas implantadas x 100) - Total medidas propuestas	Anual	Por determinar
	% porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos.	- Nº de casos presentados		
Retribución	% de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales por niveles	Retribución media mujeres/ Retribución media hombres = a 1	Anual	Por determinar
	% medidas implantadas	- (Nº medidas implantadas x 100) - Total medidas propuestas		
Conciliación	% medidas implantadas	- (Nº medidas implantadas x 100) - Total medidas propuestas	Anual	Por determinar
DESARROLLO DEL PLAN	Nª total de medidas propuestas en el Plan que se han llevado a cabo.	- (Nº medidas totales implantadas x 100) - Total medidas propuestas en todo el plan	Anual	Por determinar
	Nª de medidas no contempladas en el plan que se han introducido y desarrollado	- Nº de nuevas medidas incorporadas - Nº de nuevas medidas desarrolladas		

## 8. 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?

## 9. 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.

## 10. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

<b>Nombre:</b>	FRANCISCO LUPIAÑEZ GARCÍA
<b>Cargo:</b>	DIRECTOR
<b>Departamento:</b>	DIRECCIÓN

Lugar y fecha: CIJUELA 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021



**ProInnovación**  
Consultoría y formación



# Planificación individual para cada acción

---



**ProInnovación**  
Consultoría y formación



## 1. EMPLEO: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

ÁREA DE ACTUACIÓN		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.		
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competencias.</li> <li>- No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> </ul>		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-La incorporación en el manual de procedimiento de selección de un 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	Responsable de Coordinación
2.-La 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	Responsable de Coordinación
3.-La incorporación de formación en igualdad en el conjunto del Equipo Técnico y Educativo.	2 años	Responsable de Coordinación
<b>INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>		
<p>Presentación del manual de procedimiento de selección con cambios recomendados.</p> <p>Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo.</p> <p>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.</p> <p>Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.</p> <p>Presentación de contenidos de las formaciones en materia de orientación laboral y certificar incorporación de temática de igualdad en el acceso al empleo.</p>		



ÁREA DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN
<b>Objetivo:</b> Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.		
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>		
- La entidad ha realizado un curso de sensibilización en igualdad en el que participaron seis personas, todas ellas mujeres.		
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Formación en igualdad para las personas integrantes del Comité de Igualdad	6 meses	Responsable de Coordinación
2.-Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la entidad.	2 años	Responsable de Coordinación
3.-Selección de proveedores de formación con sensibilidad de género, revisando que los contenidos, casos presentados, ejercicios, material, etc... cumplan los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje inclusivo y eliminación de estereotipos de género.	1 año	Responsable de Coordinación
4.-Análisis del impacto de género en la formación de la entidad.	2 años	Responsable de Coordinación
<b>INDICADORES</b>		
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 por sexo. Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres. Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo. Informe de impacto de género en la formación de la entidad.		

ÁREA DE ACTUACIÓN		PROMOCIÓN
<b>Objetivo:</b> Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.		
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>		
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 TOMAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-. Crear un grupo de discusión 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	Comité de igualdad
2.- En el caso de que se detecte de la medida anterior una necesidad de fortalecer las habilidades de liderazgo y empoderamiento de las mujeres se propone diseñar y ejecutar un Programa de Formación para la promoción de las mujeres de la entidad.	2 años	Responsable de Coordinación
3.-Comunicar, en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.	1 año	Responsable de Coordinación
4.-Elaborar un documento de información sobre los beneficios que conlleva la incorporación como socios/as de la <i>Inserta Andalucía</i> y solicitar explícitamente que las mujeres se asocien para así poder incrementar su representación tanto como socias de la entidad como dentro de la Junta Directiva.	6 meses	Junta Directiva
5.-Asegurar las promociones paritarias dentro de la entidad.	1 año	Responsable de Coordinación
<b>INDICADORES</b>		
Porcentaje de promociones de mujeres realizadas cada año segregadas por sexo. Presentación 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 segregadas por sexo.		

## COMUNICACIÓN

## Lenguaje no sexista

ÁREA DE ACTUACIÓN		LENGUAJE NO SEXISTA	
<b>Objetivo:</b> Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.			
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>			
- 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 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		FECHA	RESPONSABLE
1.-Revisar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.		6 meses	Comité de igualdad
2.-Revisar el 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	Comité de igualdad
3.-Realización de un documento explicativo que sirva de manual sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.		6 meses	Comité de igualdad
4.-Instalación de herramientas de software para la corrección del lenguaje inclusivo y no sexista como “nombra en red”, “la lupa violeta”, “Themis”, entre otros...		6 meses	Comité de igualdad
<b>INDICADORES</b>			
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. Elaboración de un manual de lenguaje inclusivo y no sexista y distribución como norma de uso a toda la entidad.			

## Interna y externa

ÁREA DE ACTUACIÓN		COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	
<b>Objetivo:</b> Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.			
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>			
- 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 solicitó la participación de la plantilla en la encuesta para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad.			
MEDIDAS A TOMAR		FECHA	RESPONSABLE
1.-Informar a la plantilla de la entidad de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha, así como de la existencia de un Comité de Igualdad para posibles sugerencias, consultas, etc...		6 meses	Comité de Igualdad
2.-Comunicación formal a las empresas proveedoras y clientas sobre el compromiso que mantiene con la igualdad <i>Inserta Andalucía</i> 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, entidades socias y afines, etc..		1 año	Comité de Igualdad
<b>INDICADORES</b>			
Presentación de documentos escritos que verifiquen que la plantilla de la empresa ha sido informada. Presentación de documentos escritos que verifiquen la información a proveedores/clientes sobre el compromiso que mantiene la asociación con la igualdad. Porcentaje de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal de la entidad al Comité de Igualdad.			

**TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD**

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>		<b>Transversalizar la perspectiva de género en los programas de intervención</b>	
<b>Objetivo:</b> Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención con el público objetivo, especialmente los jóvenes en situación o riesgo de exclusión social.			
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>			
- Hasta la actualidad no hay estandarizado ningún procedimiento para incorporar la igualdad en las actuaciones del personal de intervención.			
<b>MEDIDAS A TOMAR</b>		<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1.-Formación para integrar la perspectiva de género en los programas de intervención (equipos técnico y educativo).		2 años	Responsable de Coordinación
2.-Elaborar un 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	Responsable de Coordinación
3.-Incorporar datos segregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas y en la memoria de resultados del impacto social de los programas.		2 años	Responsable de Coordinación
<b>INDICADORES</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas atendidas en los programas segregados por sexo.</li> <li>• Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas.</li> <li>• Presentación de los materiales de formación que incorporan la transversalización de la igualdad.</li> </ul>			

**5. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>		<b>ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>Objetivo:</b> Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.			
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>			
-Existe un borrador de principios y plan actuación para casos de acoso sexual o por razón de sexo.			
<b>MEDIDAS A TOMAR</b>		<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1.-Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.		1 año	Comité de igualdad
2.-Comunicar el protocolo de actuación a toda la plantilla de la entidad.		1 año	Responsable de Coordinación
<b>INDICADORES</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del documento -protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.</li> <li>• Registro de comunicación del protocolo de actuación por acoso a la plantilla.</li> <li>• Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos.</li> <li>• Informe de consultas relacionadas con el acoso.</li> </ul>			

**6. RETRIBUCIÓN**

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>		<b>RETRIBUCIÓN</b>	
<b>Objetivo:</b> Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa.			
<b>MEDIDAS ACTUALES</b>			
<p>- 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.</p> <p>- La política retributiva de la entidad es transparente y conocida por todas las personas de la entidad. A los trabajadores y 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.</p>			
<b>MEDIDAS A IMPLANTAR</b>		<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
1.-Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.		2 años	Responsable de Coordinación
2.-Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad		2 años	Junta directiva
<b>INDICADORES</b>			
Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales			

ÁREA DE ACTUACIÓN		CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL-PROFESIONAL	
<b>Objetivo:</b> Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla de trabajadores y trabajadoras.			
<b>SITUACIÓN DE PARTIDA</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 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...).</li> <li>- 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.</li> </ul>			
MEDIDAS A TOMAR		FECHA	RESPONSABLE
1.-Diseñar el 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	Responsable de Coordinación
2.-Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.		1 año	Comité de igualdad y conciliación
3.-Analizar 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	Comité de igualdad y conciliación
<b>INDICADORES</b>			
<p>Presentación de informe de comunicación de dichas medidas a la totalidad de la plantilla. Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo.</p> <p>Presentación de documentos de comunicación de medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas de la entidad.</p> <p>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.</p> <p>Actas de las reuniones con número de personas que asisten segregada por sexo.</p> <p>Informar a la plantilla de la integración del Plan de Igualdad y de Conciliación .</p>			