



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

ÍNDICE

1. Introducción	4
1.1. Contexto legal	4
1.2. Contexto empresarial	5
1.3. Partes que lo acuerdan	6
2. Ámbito de aplicación y vigencia	6
2.1. Ámbito de aplicación	6
2.2. Vigencia	6
3. Diagnóstico	7
4. Responsable de Igualdad	7
5. Objetivos Generales del Plan de Igualdad	7
6. Objetivos Específicos del Plan de Igualdad	8
7. Áreas de actuación: medidas del Plan de Igualdad	10
7.1. Acceso al empleo: proceso de selección y contratación	11
7.2. Clasificación profesional	13
7.3. Formación	14
7.4. Promoción profesional	16
7.5. Condiciones de trabajo	17
7.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	18
7.7. Infrarrepresentación femenina	20
7.8. Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo	22
7.9. Violencia de Género y protección a la víctima	23
7.10. Comunicación inclusiva	24
7.11. Salud Laboral con perspectiva de género	25
7.12. Colectivo LGTBI	26
7.13. Retribución y Auditoría Salarial	27
8. Recursos y Medios	28
9. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	28
9.1. Comisión de Seguimiento	28
9.2. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad	28
9.3. Resolución extrajudicial de conflictos	29



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

11. Anexos	30
11.1. Informe de Diagnóstico	30
11.2. Protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	71
11.3. Protocolo de violencia de género de protección a la víctima	83
11.5. Cronograma general de objetivos y medidas del I Plan de Igualdad	92



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto legal

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso para las empresas de más de 250 trabajadores el deber de negociar un Plan de Igualdad, obligación que fue desarrollada y ampliada por el R.D.L. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Y por el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La normativa aplicable pretende así promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido. Y obliga a las empresas, en su artículo 45.1., a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, adoptando y, en su caso, acordando para ello medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Según esto y más allá del requerimiento legal, las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad, tal y como establece el artículo 85.1 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 25 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, han llevado a cabo las reuniones oportunas y necesarias para la determinación y confección de este *I Plan de Igualdad* de GLOBAL INICIATIVAS SOCIALES S.L. (en adelante **INISO**).

Asimismo, en el contexto legal nacional del presente Plan de Igualdad, ha de mencionarse el principio universalmente reconocido y regulado en el artículo 14 de la Constitución Española, el cual proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, así como también en su artículo 9.2, que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En el ámbito de la Unión Europea, en 1997, en el Tratado de Ámsterdam se recoge como principio fundamental y objetivo transversal para las políticas y acciones de los estados miembros, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros: "La Comunidad se fijará como objetivo eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad".

En el año 2000 se adopta la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y se incluye en ella un capítulo denominado "Igualdad" que recoge entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres. Y con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en el año 2009, el principio de igualdad entre hombres y mujeres se define como un valor común de la Unión Europea (artículo 2, del Tratado de la UE) promoviendo la igualdad (artículo 3, del Tratado de la UE), y la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres en el marco de sus actuaciones (artículo 8, del Tratado de funcionamiento de la UE).

Igualmente, determinadas Directivas Comunitarias, entre otras, la 2002/79/CE y la 2004/113/CE, que tratan sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, han sido incorporadas al ordenamiento jurídico español por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

La mencionada Ley Orgánica y su normativa de desarrollo, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición en cualquiera de los ámbitos de su vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

Para ello, y específicamente para el ámbito de las Empresas, se establece para aquellas de más de 50 trabajadores, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido en el **Punto 2** de este Plan.

Como consecuencia de todo ello y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante L.O. 3/2007) y la normativa concordante, **INISO**, ha procedido a la elaboración del presente Plan.

Las partes han llevado a cabo la negociación desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa, lo cual contribuye a aumentar la productividad, así como atraer y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

1.2. Contexto empresarial

La igualdad efectiva de oportunidades y trato entre mujeres y hombres es para la Dirección de **INISO**, una prioridad dentro del marco de su política interna.

Así se quiere poner de manifiesto tanto la regulación que sobre la materia se están estableciendo en la propia política de la compañía, como en la introducción paulatina de medidas en materia de igualdad, para potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones laborales basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad, apostando por la promoción de acciones formativas para la totalidad de su plantilla en materia de Igualdad.

En esta línea, **INISO** manifiesta su más profundo rechazo, así como tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y/o por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera efectiva, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, el presente Plan de Igualdad incluye un protocolo de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal de **INISO**, aplicar ante posibles o presuntas actuaciones inferidas bajo cualquier tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Del mismo modo, **INISO** hace constar también su absoluto rechazo a cualquier comportamiento constitutivo de violencia de género y su compromiso de ayuda en el ámbito laboral a las víctimas de este tipo de violencia. Motivo por el cual se ha negociado como parte del presente Plan de Igualdad, un protocolo para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género y otro de actuación en el caso de presentarse en el seno de la plantilla, una trabajadora en estas circunstancias.

Así mismo, **INISO** rechaza cualquier tipo de discriminación hacia cualquier persona, independientemente de su raza, religión, convicciones políticas o de cualquier clase, incluso por su preferencia y/o tendencia sexual o de género (Colectivo LGTBI).



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

Por todo lo expuesto, el presente Plan quiere continuar con la vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de **INISO**

1.3. Partes que lo acuerdan

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de **INISO** y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Suscriben y firman este *I Plan de Igualdad de INISO* las siguientes partes, no habiendo RLPT en el momento de las negociaciones y teniendo esta plantilla en el territorio nacional:

- La Dirección de **INISO** (2 personas).
- La Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (Unión General de Trabajadores) (1 persona).
- La Federación Estatal de Hábitat de CCOO (Comisiones Obreras) (1 persona).

COMISIÓN NEGOCIADORA	
Parte Social – Centros con RLPT	Parte Empresarial
Beatriz Morales Cruz UGT	Rosa Delia Bosa Martel
M ^a del Pino Sosa Acosta CCOO	Esther Meca Cervera

Puntualizar que cuando se constituyó esta Comisión Negociadora, el representante de UGT era Carlos Granados Toribio, el cual, durante estas negociaciones, por motivos ajenos a las mismas, dejó de formar parte de dicho sindicato y, por tanto, de esta Comisión Negociadora, pasando a ser sustituido por Erika Hernández Acosta, como se registró en el acta de la 4ª reunión celebrada el 20/04/2023. Por incompatibilidad profesional tuvo que ser sustituida por otra persona legitimada tras solicitud de la empresa, designada por error el 05/12/2023; siendo designada por último el 12/12/2023, la persona legitimada para esta CNPI, **Beatriz Morales Cruz**.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

2.1. Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que **INISO** tiene en todo el territorio español, donde desarrolla su actividad (nivel estatal).

La Comisión de Seguimiento de Igualdad podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a los cambios legislativos que pudieran producirse, así como a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. Siempre y cuando la modificación sirva para conseguir los objetivos y principios establecidos en el presente Plan.

2.2. Vigencia del Plan



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tendrá una vigencia de 4 años desde la firma del presente documento, es decir, desde el 25 de enero de 2024 hasta el 24 de enero de 2028.

Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan.

3. DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico se ha realizado cumpliendo con lo establecido en el Art. 14 de la LOIEHM 3/2007 y en el RD 901/2020, que prevé que con carácter previo a la negociación del Plan de Igualdad se realizará un diagnóstico de situación de la Igualdad en la Empresa.

Este Diagnóstico ha sido negociado con la representación sindical más representativa del sector (CCOO y UGT), en el seno de la Comisión Negociadora de este I Plan de Igualdad de **INISO**. Y se ha realizado sobre datos correspondientes al período del 01/01/2022 al 31/12/2022, relativos a todas las materias legalmente establecidas en la LOIEHOM.

El informe de este diagnóstico se incluye en el presente Plan de Igualdad como Anexo 11.1.

4. RESPONSABLE DE IGUALDAD

La Dirección de la Empresa, a la firma del presente Plan, ya tiene nombrada una persona Responsable de Igualdad que dispondrá de las facultades necesarias para las siguientes actividades:

- ✓ Velar porque el Plan de Igualdad se implante y se mantenga de conformidad con los objetivos y medidas contenidas en el mismo.
- ✓ Participar de forma activa en todos los procesos de **INISO**, velando por la no discriminación por razones de sexo en la operativa del día a día.
- ✓ Elaborar el informe intermedio y final de conclusiones del Plan de Igualdad que deberán ser aprobados en su caso por la Comisión de Seguimiento y su evaluación.
- ✓ Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- ✓ Informar a la Dirección de la empresa sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad para su seguimiento, incluyendo recomendaciones de mejora si las estimase oportunas la Comisión de Seguimiento y evaluación.
- ✓ Mantener reuniones semestrales con la Comisión de Seguimiento del Plan a la que dará información sobre el cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo. Y en reuniones anuales se hará entrega de informes con el análisis de seguimiento de consecución de los objetivos, así como la evolución de los datos.

5. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

El objetivo esencial y orientador de este Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de **INISO**

Este objetivo principal se materializa especialmente en el compromiso que se refleja en este Plan de Igualdad de promover una cultura empresarial que tenga en cuenta de manera transversal una perspectiva de género que permita asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, clasificación profesional, corresponsabilidad, formación, promoción, retribución y salud laboral. Apostando por alcanzar un entorno de trabajo para las personas trabajadoras de la empresa libre de discriminaciones por razón de sexo. Y actuando con toda la protección necesaria a las víctimas de violencia de género, dentro del seno operativo de **INISO** que se le pueda proporcionar.

Partiendo de este principio rector, garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, los objetivos generales de este *I Plan de Igualdad* son los siguientes según los 12 ejes:

- I. Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura y la gestión de la empresa, las relaciones inter empresa y con otras organizaciones.
- II. Crear mecanismos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación.
- III. Desarrollar acciones formativas para la plantilla teniendo en cuenta la perspectiva de género y formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- IV. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos.
- V. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- VI. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- VII. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías de ellas están infrarrepresentadas.
- VIII. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- IX. Introducir la dimensión de género en la protección de la salud de la plantilla.
- X. Prevenir y erradicar el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- XI. Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- XII. Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos específicos de este *I Plan de Igualdad* son los siguientes:

1. Proceso de selección y contratación:

- 1.1. Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

- implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional de la candidata/o, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.
- 1.2. Apoyar al empleo femenino de difícil inserción (en situación de discriminación y/o en riesgo de exclusión social).
 2. Clasificación profesional:
 - 2.1. Establecer una clasificación profesional sin sesgo de género.
 3. Formación:
 - 3.1. Implantación de acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que vaya dirigido a su desarrollo profesional y superación de estereotipos de género.
 - 3.2. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación.
 4. Promoción profesional:
 - 4.1. Incrementar durante la vigencia del Plan la promoción de mujeres en la Empresa.
 5. Condiciones de trabajo:
 - 5.1. Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación, para reducir la mayor parcialidad en los contratos de las mujeres.
 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - 6.1. Garantizar que en **INISO** se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.
 - 6.2. Promover en **INISO** una cultura que facilite la conciliación.
 - 6.3. Promover en **INISO** una cultura que facilite la corresponsabilidad.
 7. Infrarrepresentación femenina
 - 7.1. Establecer una selección y promoción de mujeres en puestos masculinizados social y sectorialmente.
 - 7.2. Desarrollar un programa de desarrollo de habilidades para acercar a la mujer a posiciones masculinizadas, especialmente en las actividades de repostaje u oficial especialista, entre otras.
 8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
 - 8.1. Garantizar la implantación, información y aplicación del Protocolo de prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.
 9. Violencia de género y protección a la víctima
 - 9.1. Contribuir a la protección de los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género, informando y aplicando los Protocolos de actuación.
 10. Comunicación inclusiva
 - 10.1. Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de **INISO**, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad.
 11. Salud laboral con perspectiva de género
 - 11.1. Introducir la dimensión de género en la Política Integrada, donde está incluida la de Seguridad y Salud Laboral, y en las herramientas de PRL desde el SPA con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras de **INISO**



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

12. Colectivo LGTBI

12.1. Introducir la dimensión LGTBI en la Política Integrada de **INISO**, con el fin de garantizar su implantación, información y adaptación de las necesidades físicas, biológicas y sociales de todas las personas de la empresa.

13. Retribución y auditoría salarial

13.1. Análisis de las retribuciones desagregado por sexo y adaptación al Real Decreto 902/2020 sobre igual retribución por igual valor.

7. **ÁREAS DE ACTUACIÓN: MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

En este apartado se recogen las áreas de actuación, los objetivos y las medidas a implementar, incluyendo los plazos de ejecución, los indicadores acordados para determinar su evolución y las personas o departamentos responsables de su ejecución e implementación; negociados por todas las partes de este Plan de Igualdad tras la realización del Diagnóstico de Igualdad y basado en sus resultados.

Los indicadores cuantitativos, tanto absolutos como porcentuales, siempre se presentarán por actividades y desagregados por sexo.



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

7.1. Acceso al empleo: proceso de selección y contratación

Nº	7.1.1.1.	Objetivo Específico	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
1		Realización de un protocolo interno que establezca un sistema de selección de personal basado en la igualdad de oportunidades.		Dpto. Personal Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	3 meses desde vigencia del Plan para realización del protocolo 1º año de vigencia del Plan y sucesivos	Registro del protocolo en la empresa y de entrega a quienes va dirigido. Nº de personas a las que se le han trasladado las directrices anualmente.
2		Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa.		Dpto. Personal Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	1º y 3º año de vigencia del Plan	Nº de personas formadas anualmente y horas de formación recibidas.
3		Realizar anuncios de selección que atiendan a un uso no sexista del lenguaje conforme al protocolo de comunicación y que las definiciones de los puestos de trabajo no puedan dar a entender en ningún caso que la oferta se dirige a uno u otro sexo basándose en la descripción de puestos. La clasificación o denominación de los puestos habrá de ser siempre no sexista y que los requisitos solicitados de los puestos ofertados sean relevantes para el puesto respecto a su contenido esencial, condiciones educativas, profesionales o laborales, sin sobrevalorar o infravalorar ninguna.		Dpto. Personal Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	1º año de vigencia del Plan y sucesivos	Análisis de un muestreo anual de anuncios de selección para comprobar que están formulados de manera adecuada.
4		Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección con la inclusión de un compromiso expreso de no discriminación por razón de sexo a lo largo de todo el proceso de reclutamiento y selección.		Dpto. Personal Dirección Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	1º año de vigencia del Plan y sucesivos	Análisis de un muestreo anual de anuncios de selección para comprobar que incluyen dicho compromiso.

[Signature]

[Signature]

[Signature]



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
5	Informar de la política interna de inclusión del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a las empresas externas que realicen selección de personal para InISO. Y exigir que actúen con los mismos criterios de igualdad.	Dpto. Personal SPA Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del Plan	Nº de empresas externas informadas
6	Informe de ofertas de empleo publicadas interna/externamente y candidaturas recibidas.	Dpto. Personal Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	Anualmente durante la vigencia del Plan	Informe segregado por sexo de ofertas de empleo publicadas, interna y externamente, y de las candidaturas recibidas.
7	En igualdad de condiciones cuando existan vacantes dentro de la empresa tendrá preferencia el personal de InISO. Cuando estas plazas no puedan cubrirse internamente, se ofrecerán externamente.	Dpto. Personal Dirección Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de mujeres y hombres que han cubierto vacantes de manera interna.
Nº	7.1.2.	<i>Apoyar al empleo femenino de difícil inserción (en situación de discriminación y/o en riesgo de exclusión social).</i>		
	Objetivo Específico			
Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
1	Mantener la colaboración con agentes de empleo (asociaciones, fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres en situación de discriminación y/o riesgo de exclusión social, que reúna los requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo de que se trate y esté suficientemente cualificada para el puesto.	Dpto. Personal Dirección	Anualmente durante la vigencia del Plan	Acciones, Convenios, Colaboraciones y/o Proyectos desarrollados
2	Análisis anual del alcance de las ofertas publicadas que hayan sido cubiertas por mujeres en situación de discriminación y/o riesgo de exclusión social.	Dpto. Personal Dirección	Anualmente durante la vigencia del Plan	Nº de ofertas públicas y nº de mujeres en situación de discriminación y/o riesgo de exclusión social que han accedido







I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

7.2. Clasificación Profesional

7.2.1.		Objetivo Específico		
Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
1	Análisis de la descripción de los puestos (haciendo uso del protocolo de comunicación) y sus funciones existentes. Así como los de nueva creación para evitar utilizar términos discriminatorios o funciones que deriven en roles sociales de género.	Dpto. Personal Dirección Dpto. Técnico	Semestralmente durante la vigencia del Plan.	Nº de revisiones realizadas y emisión de informe de los cambios propuestos.
2	Realizar informe sobre los criterios utilizados para la agrupación de los puestos en las distintas categorías profesionales por actividades y evaluación de éstos para verificar que están alineados con el principio de transparencia retributiva. Entregar dicho informe a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Personal Dirección Dpto. Técnico	Anualmente durante la vigencia del Plan.	Informes realizados.

Establecer una clasificación profesional sin sesgo de género.

Esperanza

[Signature]

[Signature]

[Signature]



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

7.3. Formación

7.3.1.		<i>Implantación de acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que vaya dirigido a su desarrollo profesional y superación de estereotipos de género.</i>		
Objetivo Específico				
Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
1	Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al personal operativo que incluya contenidos relacionados con la superación de estereotipos de género.	Dpto. Personal Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	1º y 3º año de vigencia del Plan	Nº de personas formadas y horas de formación recibidas.
2	Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al Equipo Directivo, mandos intermedios que incluya contenidos relacionados con la superación de estereotipos de género.	Dpto. Personal Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	1º y 3º año de vigencia del Plan	Nº de personas formadas y horas de formación recibidas.
3	Realizar acciones formativas en formato píldoras sobre uso de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas a la plantilla de InISO (vídeos cortos, actividades con períodos de tiempo, asociaciones, etc.).	Dpto. Personal Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	1º y 3º año de vigencia del Plan	Nº de personas formadas y nº de acciones de formación recibidas.
4	Incluir formación en igualdad en el itinerario formativo de las nuevas incorporaciones del personal de la plantilla.	Dpto. Personal Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de personas de nueva incorporación formadas anualmente
5	Realizar encuestas de muestras representativas de las personas trabajadoras por actividades, para testar el grado de aprovechamiento de las formaciones en materia de igualdad realizadas a lo largo de la vigencia del Plan.	Dpto. Personal Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	1º y 3º año de vigencia del Plan	Nº de encuestas realizadas
6	Solicitar que las personas que imparten los cursos, tanto internas como externas, estén sensibilizadas en igualdad.	SPA Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de cursos recibidos y cualificaciones de las personas formadoras

[Signature]

[Signature]

[Signature]



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
7	Revisar y, en su caso, adecuar desde perspectiva de género, el lenguaje y los contenidos en el material de formación, tanto interna como externa.	Dpto. Personal SPA Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de cursos impartidos y adecuaciones llevadas a cabo
Nº	7.3.2.	<i>Promover la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación.</i>		
	Objetivo Específico			
Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
1	Velar, estableciendo una organización de cuadrantes/turnos a toda la plantilla, por el acceso en igualdad de condiciones a las acciones formativas llevadas a cabo por la empresa en el marco del Plan de Formación anual.	Dpto. Personal Dpto. Técnico Dirección	Durante la vigencia del Plan	Datos anuales desagregados por mujeres y de hombres que hayan recibido formación por parte de la empresa, tipo de formación y horas de formación recibida.
2	Proponer acciones formativas de reciclaje sobre su trabajo si fuera necesario, a quienes se reincorporen a la empresa tras la finalización de un permiso de duración superior a 6 meses por motivos de conciliación.	Dpto. Personal Dpto. Técnico Dirección SPA	Anualmente durante la vigencia del Plan	Nº de personas que han realizado anualmente estas formaciones.

Épica

Plan

Plan

[Signature]



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

7.4. Promoción profesional

7.4.1.		Objetivo Específico		
Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
<i>Incrementar durante la vigencia del Plan la promoción de mujeres en la Empresa.</i>				
1	Para la cobertura de vacantes en igualdad de condiciones siempre y cuando se cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y/o competencias) para el puesto ofertado, se optará por la promoción del sexo infrarrepresentado en ese puesto. En los casos en que exista un condicionante externo que impida la aplicación de esta medida se informará a la Comisión de Seguimiento sobre las causas ajenas al presente Plan de Igualdad.	Dpto. Personal Dirección Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de vigencia del Plan	Nº de mujeres que hayan sido promovidas anualmente e información de las causas cuando no ha podido aplicarse.
2	En igualdad de condiciones, la participación equilibrada entre hombres y mujeres en los ámbitos de toma de decisión y en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, en las áreas en las que las mujeres estén infrarrepresentadas.	Dpto. Personal Dirección Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de vigencia del Plan	Nº de mujeres que hayan accedido anualmente a puestos de responsabilidad
3	Seguimiento de las incorporaciones en puestos masculinizados para identificar aquellas promociones que son consecuencia de causas estructurales.	Dpto. Personal Dirección Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de vigencia del Plan	Nº de promociones de este tipo detectadas
4	Cuando haya vacantes de puestos de mayor responsabilidad en las actividades (inclusive en las que pese a ser actividades feminizadas las mujeres ocupan puestos de menor responsabilidad que los hombres), para la cobertura de las mismas se articularán previamente a la contratación externa procesos de promoción interna para ofrecer dichas vacantes a mujeres que estén interesadas y cumplan el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias).	Dpto. Personal Dirección Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de vigencia del Plan	Nº de vacantes ofertadas y promociones finales desagregadas por sexo

Epifanio L...

[Signature]

[Signature]





[Signature]



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

7.5. Condiciones de trabajo

7.5.1.		<i>Objetivo Específico</i>		
Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
2	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes de puestos a tiempo completo y/o de aumento de jornada en el mismo centro de trabajo o distinto centro, según se acuerde. Se informará de aquellas situaciones y las causas en las que por condicionantes externos no se haya podido implementar esta medida.	Dpto. Personal Dirección Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan.	Nº de personas a los que se les ha ampliado la jornada por vacantes definitivas.
3	Seguimiento de las altas y bajas de las subrogaciones de personas trabajadoras y sus condiciones laborales, para ver el impacto en las condiciones de éstas.	Dpto. Personal Dirección Responsable de Igualdad	1º y 3º año de vigencia del Plan	Datos anuales de altas y bajas por subrogación que se produzcan en InISO y condiciones laborales de las personas trabajadoras.
4	Coordinar horarios/turnos para que las personas jóvenes menores de 30 años, puedan disfrutar de flexibilidad horaria por motivos académicos, bajo solicitud en tiempo y forma.	Dpto. Personal Dirección Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan.	Nº de personas jóvenes menores de 30 años que han solicitado flexibilidad por motivos académicos y Nº de solicitudes satisfechas.










I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

7.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

7.6.1.		<i>Garantizar que en INISO se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.</i>		
Objetivo Específico				
Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
1	Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa por sexos y tipos de contrato.	Dpto. Personal Dirección	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de mujeres y hombres que ejercitado anualmente esos derechos.
2	Elaborar un díptico y dar difusión, siempre junto con la comunicación a través de las personas del Dpto. Técnico y de Integración Social, que recoja el conjunto de medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y los posibles requisitos o requerimientos que se dan para su petición y aprobación.	Dpto. Personal Dirección Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	1º y 3º año de vigencia del Plan	Nº de centros de trabajo en los que se publique el díptico anualmente – N.º de personas a las que se le entrega desagregado por sexo.
7.6.2.		<i>Promover en INISO una cultura que facilite la conciliación.</i>		
Objetivo Específico				
Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
1	Cuando las personas trabajadoras tengan jornadas con un número de horas irregular a lo largo de la semana y soliciten reducción de jornada por cuidado de hijo/a, podrán solicitar la concreción de dicha reducción dentro de su jornada ordinaria en un número de horas igual para todos los días de la semana que preste servicios, debiendo realizarse previa solicitud con un plazo mínimo de 15 días de antelación; y en caso de que no sea posible, con la motivación expresa de la negativa.	Dpto. Personal Dirección	Durante la vigencia del Plan	Nº de personas que se acogen a esta medida.



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

7.7. Infrarrepresentación femenina

7.7.1.		Establecer una selección y promoción de mujeres en puestos masculinizados social y sectorialmente.		
Objetivo Específico				
Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
1	Recopilar para futuras vacantes en áreas, puestos o departamentos masculinizados currículos de mujeres recurriendo a centros, entidades y organismos que faciliten la ampliación de fuentes de reclutamiento para facilitar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Dpto. Personal Dirección Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de currículos recopilados anualmente
2	Se promocionará la presencia del género femenino en las posiciones donde exista infrarrepresentación femenina, siempre que cumpla con los requisitos necesarios para el puesto. Para lo que en los procesos de selección o promoción se priorizará la persona del género infrarrepresentado, fundamentando siempre las razones.	Dpto. Personal Dirección Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de contrataciones y/o promociones anuales desagregados por sexo, justificando la no presencia de mujeres entre las personas candidatas finales en posiciones de infrarrepresentación femenina
3	Elaborar un informe con candidaturas femeninas descartadas en posiciones de responsabilidad que estén masculinizadas e infrarrepresentadas, fundamentando los motivos.	Dpto. Personal Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de casos en los que se hayan descartado candidaturas femeninas

Esperanza

Esperanza


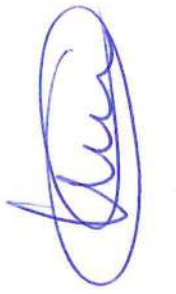

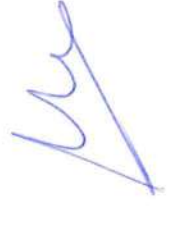
Esperanza

Esperanza



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
2	Elaborar informe del perfil de la/s persona/s promocionada/s que se hubieran acogido a medidas de conciliación en los 2 años anteriores a la promoción.	Dpto. Personal Dirección	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de personas que hayan promocionado anualmente y se hubieran acogido a medidas de conciliación en los 2 años anteriores.
Nº	7.6.3.			
Objetivo Específico				
Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
1	La persona Responsable de Igualdad participará en la tramitación de todas las solicitudes de adaptación de jornada, promoviendo su concesión cuando sea posible, proponiendo alternativas y analizando previamente, en su caso, las posibles causas de denegación cuando las haya. Y reportará anualmente a la Comisión de Seguimiento el número de solicitudes aprobadas y denegadas y los motivos.	Dpto. Personal Dirección Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de solicitudes que se realizan anualmente aprobadas y denegadas.
2	Creación y difusión de un Protocolo de desconexión digital que aplicar a la totalidad de la plantilla.	Dpto. Personal Responsable de Igualdad Jefatura Dpto. correspondiente	<u>Creación:</u> 6 meses desde el inicio de la vigencia del Plan. <u>Difusión:</u> 1º y 3º año desde la vigencia del Plan.	Registro del protocolo en el Técnico y de entrega a quienes va dirigido. Nº de personas a las que se le han trasladado las directrices anualmente.
3	Campaña de sensibilización, información y formación, sobre la corresponsabilidad a las personas trabajadoras de la empresa, haciendo especial hincapié en las medidas de aplicación a la parte masculina de la plantilla	Dpto. Personal Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de personas a las que se les ha entregado la información y recibido la formación.



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

InISO

Nº	7.7.2.	<i>Desarrollar un programa de desarrollo de habilidades para acercar a la mujer a posiciones masculinizadas, especialmente en las actividades de repostaje u oficial especialista, entre otras.</i>			
		Objetivo Específico	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN <small>(Datos desagregados por sexo)</small>
Nº	MEDIDA				
1	Dar difusión mediante díptico siempre junto con la comunicación a través de las personas del Dpto. Técnico y de Integración Social, de los programas de desarrollo que se implanten en InISO.	Dpto. Personal Dirección Responsable de Igualdad	A partir de la implantación de los Programas	1. Información anual de Programas de desarrollo implantados. 2. Nº de mujeres que han participado en dichos Programas.	

Epifanía *fern* *pan* *lee*




I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

7.8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

7.8.1.		<i>Garantizar la implantación, información y aplicación del Protocolo de prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.</i>		
Objetivo Específico				
Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
1	Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal, que aplicará el Protocolo contra éstos.	Dpto. Personal SPA Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de personas formadas anualmente
2	Elaboración de un informe anual por parte de la persona Responsable de Igualdad que presentará a la Comisión de Seguimiento, sobre los expedientes tramitados donde se haya aplicado el Protocolo por denuncias de supuesto casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de expedientes tramitados y resultado de éstos
3	Establecer un canal de denuncias, físico y digital, de situaciones de acoso, que sea atendido y gestionado con confidencialidad por una persona formada y sensibilizada en la materia.	Dpto. Personal SPA Informática Responsable de Igualdad	6 meses desde el inicio de la vigencia del Plan	URL/correo electrónico de canal digital. Buzón de canal físico.
4	Formar al personal en materia de resolución de conflictos y prevención del acoso, principalmente directivos y mandos intermedios que gestionen equipos.	Dpto. Personal SPA Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	1º y 3º año de la vigencia del Plan	Nº de personas formadas en cada periodo







I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

7.9. Violencia de género y protección a la víctima

Nº	7.9.1. Objetivo Específico			
Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
1	Formación específica en derechos laborales en InISO como víctima de Violencia de Género.	Dpto. Administración Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de personas formadas anualmente
2	Fomentar la colaboración con agentes de empleo (asociaciones, fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres víctimas de Violencia de Género.	Dpto. Administración Dirección	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Acciones, Convenios, Colaboraciones y/o Proyectos desarrollados
3	Elaboración de un informe anual por parte de la persona Responsable de Igualdad que presentará a la Comisión de Seguimiento, sobre la aplicación de estos protocolos.	Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de expedientes tramitados, medidas aplicadas y resultado de éstos
4	Gestión especial a personas víctimas de Violencia de Género en cuanto a adelanto de la nómina, llegando hasta un máximo de 3 nóminas dependiendo del caso, debiendo motivarse.	Dpto. Administración Dirección	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de mujeres que solicitan adelanto de nómina








I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

7.10. Comunicación inclusiva

7.10.1.		<i>Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de INISO, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad.</i>		
Objetivo Específico		RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
Nº	MEDIDA			
1	Formación específica en derechos laborales en InISO como víctima de Violencia de Género.	Dpto. Administración Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de personas formadas anualmente
2	Fomentar la colaboración con agentes de empleo (asociaciones, fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres víctimas de Violencia de Género.	Dpto. Administración Dirección	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Acciones, Convenios, Colaboraciones y/o Proyectos desarrollados
3	Elaboración de un informe anual por parte de la persona Responsable de Igualdad que presentará a la Comisión de Seguimiento, sobre la aplicación de estos protocolos.	Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de expedientes tramitados, medidas aplicadas y resultado de éstos
4	Gestión especial a personas víctimas de Violencia de Género en cuanto a adelanto de la nómina, llegando hasta un máximo de 3 nóminas dependiendo del caso, debiendo motivarse.	Dpto. Administración Dirección	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de mujeres que solicitan adelanto de nómina
5	Formación específica en derechos laborales en InISO como víctima de Violencia de Género.	Dpto. Administración Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de personas formadas anualmente

Esperanza

Estan

ESP

[Signature]



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

7.11. Salud Laboral con perspectiva de género

7.11.1.		<i>Introducir la dimensión de género en la Política de Seguridad y Salud Laboral, y en las herramientas de PRL desde el SPA, con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras de IniSo.</i>		
Nº	Objetivo Específico	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
Nº	MEDIDA			
1	Difundir los protocolos de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural realizados por el SPA (Servicio de Prevención Ajeno), e informar de su contenido a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Personal SPA Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de copias distribuidas
2	Revisar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo con perspectiva de género, detectando posibles barreras para la participación de la mujer en los diferentes puestos (considerando las variables relacionadas con el sexo, como son la morfología de las mujeres, tanto en los sistemas de recogida de datos, EPIs, vestuario, etc., como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales).	Dpto. Personal SPA Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	1. Nº de puestos de trabajo revisados bajo la perspectiva de género. 2. Medidas adoptadas en caso de ser necesarias.
3	Presentación anual por parte del SPA mediante la persona Responsable de Igualdad, a la Comisión de Seguimiento de información desagregada por sexo sobre índices de absentismo, accidentes de trabajo y enfermedad profesional.	SPA Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Informe anual
4	Realizar una encuesta a la plantilla sobre los principales problemas y riesgos de salud laboral con los que se encuentran en sus puestos de trabajo, con preguntas concretas a cada sexo de posibles riesgos específicos.	Dpto. Personal SPA Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	1º y 3º año de la vigencia del Plan	Informe con resultados de encuesta

Estrella Luna

Luna

SPA

[Signature]



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

7.12. Colectivo LGTBI

7.12.1.		<i>Objetivo Específico</i>		
Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
1	Establecer un canal de denuncias, físico y digital, de situaciones de acoso y/o discriminación de las personas LGTBI, que sea atendido y gestionado con confidencialidad por una persona formada y sensibilizada en la materia.	Dpto. Personal SPA Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	6 meses desde el inicio de la vigencia del Plan	URL/correo electrónico de canal digital. Buzón de canal físico.
2	Elaboración de un informe anual por parte de la persona Responsable de Igualdad que presentará a la Comisión de Seguimiento, sobre los expedientes tramitados por denuncias de supuestos casos de discriminación y/o acoso a las personas LGTBI.	Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de expedientes tramitados y resultado de éstos
3	Formar al personal en materia de no discriminación y prevención del acoso, principalmente directivos y mandos intermedios que gestionen equipos.	Dpto. Personal SPA Dpto. Técnico Responsable de Igualdad	1º y 3º año de la vigencia del Plan	Nº de personas formadas en cada período

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

7.13. Retribución y auditoría salarial

7.13.1.		<i>Objetivo Específico</i>		
Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
1	Informe semestral sobre el registro retributivo anual de InISO, que se elaborará en los términos establecidos en el R.D. 902/2020 de Igualdad retributiva, con el fin de identificar, si las hubiera, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres.	Dpto. Personal Asesoría Externa Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de informaciones reportadas a la Comisión de Seguimiento
2	Cuando se detecten diferencias en las auditorías retributivas y que no estén justificadas de acuerdo a lo establecido en la normativa que resulte de aplicación, definir líneas de acción específicas y supervisándolas en el seno la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Personal Dirección Responsable de Igualdad	1º y 3º año de vigencia del Plan	Nº de líneas de acción definidos
3	Revisar los complementos salariales de pluses como nocturnidades, festivos, etc., para detectar la distribución de las mismas, por estar generando brechas, analizando las causas y proponiendo acciones que equilibren dichas diferencias retributivas.	Dpto. Personal Dirección	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Informe de análisis de registro retributivo
4	Seguimiento de agrupaciones y/o actividades con puestos con representación de al menos el 70% de alguno de los sexos, incluso de las del 100%, con brechas significativas, definiendo líneas de acción específicas.	Dpto. Administración Dpto. Personal Dirección	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Informe de análisis de registro retributivo
5	Descripción de los conceptos retributivos percibidos por la plantilla fuera de Convenio Colectivo. Posible redenominación para aunarlos.	Dpto. Administración Dirección	8 meses desde el inicio de la vigencia del Plan	Documento de descripción de conceptos

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

8. RECURSOS Y MEDIOS

En cada una de las medidas están identificados las personas responsables para su implantación, realizar su seguimiento y la evaluación de cada una de ellas. **INISO** se compromete a proporcionar los medios y recursos, materiales y humanos, que pudieran ser necesarios para llevar a cabo dicha implantación, seguimiento y evaluación de estas medidas durante los 4 años de vigencia de este Plan.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

9.1. Comisión de seguimiento

Con el fin de poder realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo de este I Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Seguimiento del mismo. Esta Comisión de Seguimiento estará constituida de forma paritaria, 2 personas por cada parte, social y empresarial, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones firmantes. Por lo que serían los mismos componentes de la Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad (*ver página 6*).

Se establecen las siguientes funciones para esta Comisión de Seguimiento:

- i. Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en las medidas del presente Plan.
- ii. Mantener reuniones semestrales de seguimiento y análisis de las medidas establecidas en el presente Plan, así como de toda aquella información que se considere de interés y necesaria para la consecución de los objetivos del mismo. Y en reuniones anuales se hará entrega de informes con el análisis de seguimiento de consecución de los objetivos, así como la evolución de los datos.
- iii. Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por la persona Responsable de Igualdad.
- iv. Esta Comisión de Seguimiento se reunirá semestralmente de forma ordinaria, pudiéndose reunir de forma extraordinaria a petición razonada de cualquiera de las dos partes.
- v. Revisión, adaptación y/o modificación del presente Plan cuando sea necesario por concurrir circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación.
- vi. Levantamiento de acta de todas las reuniones que se celebren, dejando constancia de los contenidos tratados en las mismas.

9.2. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan en el presente Plan de Igualdad, éste deberá de ser revisado si concurren las circunstancias previstas en el artículo 9.2. del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se pongan de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

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

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, dichas modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que tomará las decisiones de actualización del diagnóstico y de las medidas que sean necesarias.

9.3. Resolución extrajudicial de conflictos

Las discrepancias que se produzcan en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance, al menos, una mayoría simple en el seno de la misma, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC – BOE nº 334, de 23 de diciembre de 2020), o acuerdo que lo sustituya.

La utilización de los medios extrajudiciales para la solución de conflictos colectivos laborales ha de estar basada, en principio, en la voluntariedad, excepto cuando por acuerdo de las partes correspondientes, a nivel de empresa o ámbito superior, se establezca la obligatoriedad de los mismos:

MODALIDADES DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS		
Conciliación	Mediación	Arbitraje
<p>Un tercero procura el acercamiento de las partes, sin proponer soluciones concretas ni entrar en el fondo del asunto.</p> <p>Trámite administrativo previo a la vía judicial.</p>	<p>Designación de un órgano de mediación que intervendrá en el conflicto.</p> <p>Las partes tienen la capacidad de llegar a un acuerdo o bien constatar el desencuentro.</p> <p>Será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87, 88, 89.3 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y 154 y 156 de la Ley de Jurisdicción Social para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación posean eficacia general o frente a terceros.</p>	<p>Las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero (árbitro) la solución del conflicto.</p> <p>La resolución emitida por el árbitro es obligatoria para las partes.</p> <p>Será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87, 88, 89.3 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y 154 y 156 de la Ley de Jurisdicción Social para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros.</p>
Arts. 63 y ss y 154 y ss, LJS	Arts. 40.2, 41.4, 47, 51.2 y 89 ET	Arts. 40.2, 41.4, 41.6, 47, 51.2 y 82.3 ET



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

ANEXO

11.1. Informe de Diagnóstico



**PLAN DE IGUALDAD
2024-2028
Informe de Diagnóstico**

INFORME DE DIAGNÓSTICO

Plan de Igualdad 2024-2028

GLOBAL INICIATIVAS SOCIALES S.L.

IniSo



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

ÍNDICE

1. Metodología	3
2. Introducción – Información básica de la empresa	5
3. Áreas de diagnóstico: Datos Cuantitativos y Cualitativos	8
3.1. Acceso al empleo: proceso de selección y contratación	8
3.2. Clasificación profesional	10
3.3. Formación	11
3.4. Promoción profesional	12
3.5. Condiciones de trabajo	13
3.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	17
3.7. Infrarrepresentación femenina	18
3.8. Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo	18
3.9. Violencia de Género y protección a la víctima	19
3.10. Comunicación inclusiva	19
3.11. Salud Laboral con perspectiva de género	20
3.12. Colectivo LGTBI: Medidas	20
4. Auditoría Salarial	22
4.1. Introducción	22
4.2. Valoración de Puestos de Trabajo	22
4.3. Diagnóstico	28
<i>CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO</i>	28
<i>CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE</i>	31
<i>ESTATUTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS - EPT</i>	31
4.4. Plan de Actuación	32
5. Cuestionario a la plantilla	33
6. Conclusiones	38



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

1. METODOLOGÍA

Para la elaboración del diagnóstico de INISO se ha utilizado la guía elaborada por el Ministerio de Igualdad, para que se maneje toda la información sin pérdida de ningún análisis. Pero también se han añadido y analizado otros por la propia idiosincrasia de la misma.

Período de referencia: del 01/01/2022 al 31/12/2022.

Fecha de recogida de información:

- Comienzo de negociaciones: septiembre de 2022.
- Inicio de recogida de datos: abril 2022.
- Cuestionarios a la plantilla: 28/11-20/12/2022.

Fecha de realización del diagnóstico:

- Datos 2021: septiembre de 2022 a enero de 2023.
- Datos 2022: enero de 2023 a mayo de 2023 (datos definitivos).

Personas que han intervenido en su elaboración:

INISO, al no tener representación legal de las personas trabajadoras, se procedió a la constitución de la Comisión Negociadora con una persona representante de cada sindicato más representativo en el sector (CCOO – Comisiones Obreras; UGT – Unión General de Trabajadores):

COMISIÓN NEGOCIADORA	
Parte Social	Sindicato
M ^a del Pino Sosa Acosta	CCOO
Beatriz Morales Cruz	UGT

Puntualizar que cuando se constituyó esta Comisión Negociadora, el representante de UGT era Carlos Granados Toribio, el cual, durante estas negociaciones, dejó de estar en dicho sindicato, pasando a ser sustituido por Erika Hernández Acosta. Pero por cuestiones profesionales existía incompatibilidad de ésta y pasó a ser designada una persona por error, para lo que finalmente fue designada **Beatriz Morales Cruz**.

Por lo que, para el cumplimiento del sentido paritario de esta Comisión Negociadora, por la parte empresarial las personas que formarán parte de la misma son:

COMISIÓN NEGOCIADORA	
Parte Social	Puesto
Rosa Delia Bosa Martel	Técnica de Producción
Esther Meca Cervera	Agente de Igualdad

Personas que han participado con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo:



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

Por parte de UGT han participado 2 personas asesoras de la Oficina Técnica de Igualdad, asistiendo a las reuniones con voz y sin voto:

- José Juan Álvarez Alejandro
- Laura Porto Valido

Por parte de CCOO ha participado 1 persona asesora de la Oficina Técnica, asistiendo a las reuniones con voz y sin voto:

- Carmen Santiago Álvarez



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

2. INTRODUCCIÓN – INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

La información básica de la empresa INISO es la siguiente:

1. DATOS DE LA EMPRESA			
Razón social	GLOBAL INICIATIVAS SOCIALES S.L.		
NIF	B35998004		
Domicilio social	C/ Lomo La Plana nº 26 Edif. 25 Local 5 CP 35019 de Las Palmas de Gran Canaria		
Forma jurídica	Sociedad Limitada		
Año de constitución	2018		
Responsable de la Entidad			
Nombre	María Naira Franquis Reyes & José Bjorg Franquis Reyes		
Cargo	Consejera/o Delegada/o subsidiaria/o		
Telf.	928 43 14 82		
e-mail	info@globaliniciativassociales.org		
Responsable de Igualdad			
Nombre	Esther Meca Cervera		
Cargo	Agente de Igualdad		
Telf.	696 97 68 00		
e-mail	esther@meca-mc.com		
ACTIVIDAD			
Sector Actividad	Servicios integrales a edificios e instalaciones		
CNAE	8110		
Descripción de la actividad	Limpieza de vehículos y edificios y sus instalaciones. Jardinería (Conservación, limpieza y mantenimiento). Gestión de residuos peligrosos. Gestión de residuos no peligrosos. El archivo, biblioteca y tratamiento de documentos. Las actividades relacionadas con las artes gráficas y la reprografía. La adquisición y venta de combustible al por mayor y detalle.		
Convenio de aplicación	XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de aplicación para Centros Especiales de Empleo (CEE)		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Canarias - <u>Ámbito</u> : Regional		
DIMENSIÓN			
Personas Trabajadoras:	Mujeres 46	Hombres 31	Total 77
Centros de trabajo	1 - Las Palmas de Gran Canaria		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal	Sí		
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No		
Representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras (RLPT)	No		

Con el objetivo de saber la situación real de GLOBAL INICIATIVAS SOCIALES S.L. (en adelante InISO), en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación del personal de la empresa.

INISO, nace en Las Palmas de Gran Canaria en mayo del 2008, como una sociedad calificada como Centro Especial de Empleo por el Servicio Canario del Gobierno de Canarias, cuyo objetivo principal es proporcionar



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y con el propósito de facilitar su integración socio-laboral en el mercado ordinario de trabajo. En el año 2017 pasó a ser de los actuales accionistas, entre los que se encuentra CAPROSS 2004 S.L.

Desde sus inicios, INISO ha perseguido ofrecer la más alta calidad en el servicio que ofrece, dando respuestas efectivas y prácticas a las necesidades de los clientes, trabajando en ser un referente en el sector servicios para aquellas personas que tengan discapacidad, proporcionándoles el espacio en el mundo laboral que les corresponde.

Dispone de una delegación en Canarias, sita en:

1. Provincia de Las Palmas, sita en Gran Canaria – OFICINAS CENTRALES:
C/ Lomo La Plana, nº 2, Edificio 25, local 5.
35019 – Las Palmas de Gran Canaria.

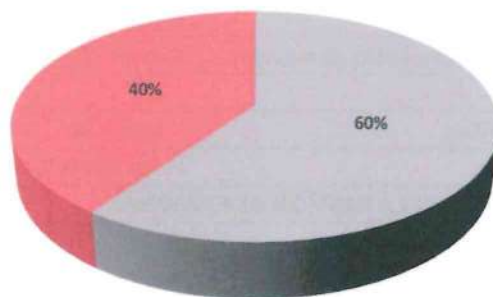
La principal actividad que INISO realiza está equilibrada, casi en un 50% en la representación de cada sexo, sigue siendo el sector del repostaje el de mayor identificación masculina, dentro del concepto social. Tras la licitación a un servicio de limpieza en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, éste está totalmente feminizado al haber un total de sólo 8 mujeres con la aplicación de un convenio colectivo diferente. Y este último sector está altamente socializado como femenino.

En INISO se aplican 2 convenios y el Estatuto de las Personas Trabajadoras:

- Convenio Colectivo general de centros de servicios de atención a personas con discapacidad (CCC: 99000985011981).
- Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Santa Cruz de Tenerife (CCC: 38001035011979).

En el período de análisis, el registro de la plantilla es el siguiente:

Mujeres	Hombres
46	31
60%	40%



Todos los puestos serán valorados mediante el Excel de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) proporcionado por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer, para la realización de la auditoría salarial y de registro retributivo.

Pasando al análisis de los datos de diagnóstico, si se valoran los de los rangos de edad y puesto de trabajo de la plantilla al completo de INISO, se encuentra bastante equiparado en todos los rangos de edad. Sin embargo, existen diferencias entre sexos en los rangos de 31-40 años (63% mujeres) y de 51-65 años (79% mujeres).

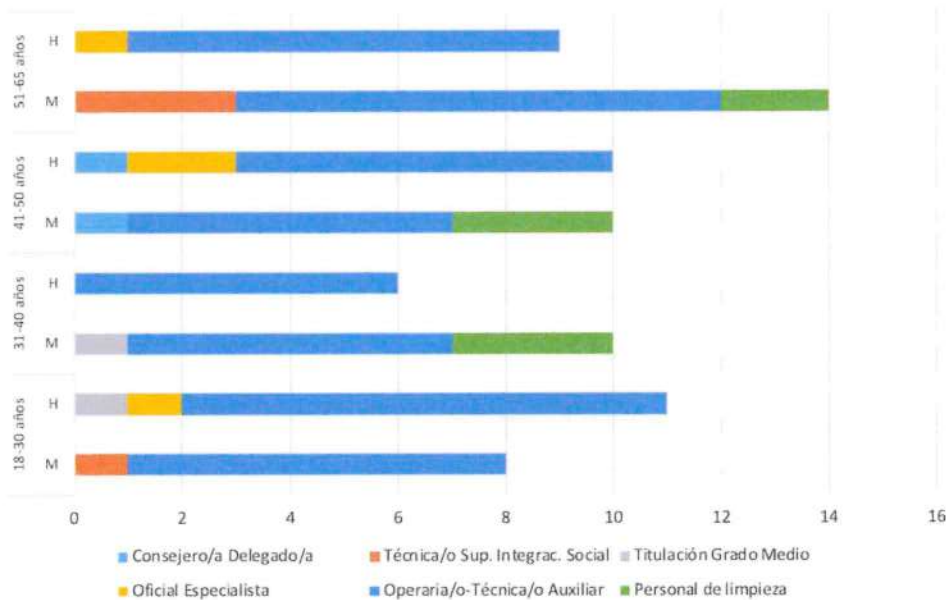


PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

Analizando lo comentado, esto se puede observar según la tabla siguiente, donde se han destacado los valores más significativos:

	PLANTILLA POR RANGOS DE EDAD Y PUESTO DE TRABAJO									
	18-30 años		31-40 años		41-50 años		51-65 años		TOTALES	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Consejero/a Delegado/a	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
Técnica/o Sup. Integrac. Social	1	0	0	0	0	0	3	0	4	0
Titulación Grado Medio	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1
Oficial Especialista	0	1	0	0	0	2	0	1	0	4
Operaria/o-Técnica/o Auxiliar	7	9	6	6	6	7	9	8	28	30
Personal de limpieza	0	0	3	0	3	0	2	0	8	0
	8	11	10	6	10	10	14	9	42	36
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
	18-30 años	31-40 años	41-50 años	51-65 años	TOTALES					

La plantilla está repartida equitativamente entre los diferentes rangos de edad, concentrándose el 91% de personal en puestos sin responsabilidad con representación paritaria entre sexos únicamente en el puesto de Operaria/o-Técnica/o Auxiliar. Gráficamente:



En el resto de posibles áreas de puestos de responsabilidad y mando, están externalizados parcialmente:

- Gestión de personal y recursos humanos: asesoría-gestoría laboral.
- Gestión financiera: asesoría fiscal.
- Gestión de Calidad: consultoría de sus sistemas integrados de gestión.
- Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales: Servicio de Prevención Ajeno.
- Gestión de la Igualdad: agente de igualdad externo.



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

3. ÁREAS DE DIAGNÓSTICO: DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

Con el objetivo de conocer la situación real de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos y materiales de la entidad. De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se construyen las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan, poner solución o mejorar las cuestiones que detecte el diagnóstico y deban ser mejoradas.

Además, se ha remitido un cuestionario a toda la plantilla para recabar sus opiniones y propuestas, que serán incorporadas a las acciones del Plan.

En este diagnóstico se han analizado, tanto las áreas contempladas en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, como una más, como se relaciona a continuación:

- a. Procesos de selección y contratación.
- b. Clasificación Profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción Profesional.
- e. Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Infrarrepresentación femenina.
- h. Retribuciones.
- i. Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.

A las que se han añadido las siguientes áreas:

- j. Violencia de Género y protección de la víctima.
- k. Comunicación inclusiva.
- l. Salud Laboral con perspectiva de género.
- m. Colectivo LGTBI: Medidas.

Los datos para la elaboración del diagnóstico se refieren al período comprendido entre el 1 de enero (01/01/2022) y el 31 de diciembre de 2022 (31/12/2022).

Y los datos del cuestionario pasado al equipo humano fueron recogidos entre el 28/11/2022 y el 20/12/2022, siendo las personas que componen la parte empresarial de la Comisión Negociadora las responsables de la recogida de datos.

3.1. Acceso al empleo: proceso de selección y contratación

Del personal en el período de estudio, una parte más que importante de ésta (>80%) es personal subrogado en los concursos públicos adjudicados, por lo que el proceso de selección es muy bajo en este



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

sentido, en cumplimiento de la ley de subrogación. No obstante, cuando hay que realizar contrataciones desde el Dpto. de Personal, el cual dispone de una base de datos con personal potencial para los distintos puestos, teniendo en cuenta que se trata de personal especialmente sensible en su mayoría, ya que al ser un Centro Especial de Empleo (CEE), éste tiene que tener una discapacidad reconocida de más de un 33%. Por tanto, dichos procesos de selección y/o contratación, al tener que ser personal con discapacidad en el porcentaje comentado, se trabaja con entidades y fundaciones dedicadas a la colocación y/o formación de personas con esas características. El personal técnico de IniSo les realiza las entrevistas con las personas tutoras correspondientes, y valorar las mejores candidaturas.

Aquellas ofertas que, tras la promoción interna como forma de proceder habitual, se opte por realizarla externamente, siempre se utiliza un lenguaje inclusivo que respete la igualdad de oportunidades y, por tanto, de acceso a dichos puestos vacantes.

No obstante, se dispone de una recogida digitalizada a través de la página web de INISO, de los currículos que todas aquellas personas que quieran ser tenidas en cuenta en futuras ofertas de vacantes. Pero principalmente es en papel, siempre que se pueda mantener entrevista con el Dpto. Técnico y especializado.

Asimismo, puntualizar que la gestión del personal y los recursos humanos están externalizados con una asesoría y gestoría, llevando en la empresa la parte más administrativa de dicha gestión diaria. Sin embargo, la parte de la selección es realizada por la empresa.

En cualquier proceso de selección y contratación que se presentara, tal y como se ha expuesto en este punto, se utiliza el recurso de la base de datos existente, pero siempre desde una perspectiva de género que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, junto a una accesibilidad universal, esto es, evitando cualquier tipo de discriminación, y que cumplan con los requisitos necesarios para la prestación del servicio.

En cuanto a la antigüedad de INISO, aunque ésta es de más de 15 años de actividad, su crecimiento ha sido paulatino y progresivo, no engrosando su personal de estructura, para lo que mantienen muchos de estos servicios de manera externalizada. Esto les permite centrarse en el personal de operativa y sus responsables, principal motor de la misma. Y de la misma manera, les permite gestionar y coordinar las actividades externalizadas, y afianzar internamente aquellas que han considerado de relevancia estructural.

En este período de estudio se han producido las siguientes bajas, tanto por contingencia común (CC), como por contingencia profesional (CP):

Nº BAJAS POR CONTINGENCIAS						
CONTINGENCIA	Mujeres	%M	Hombres	%H	TOTAL	%T
Común	19	70,37%	8	29,63%	27	72,97%
Profesional	7	70,00%	3	30,00%	10	27,03%
Total	26	70,27%	11	29,73%	37	100%



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

Del análisis del Diagnóstico se concluye que tanto en el acceso como en la promoción se procuran seguir criterios de cualificación profesional, cuando es necesario, experiencia, implicación y compromiso en las actuaciones llevadas a cabo con los recursos humanos. Y cuando así se considera, la propia empresa facilita la formación, si es necesaria.

Asimismo, la empresa no cuenta con un protocolo escrito donde se especifique el proceder en materia de selección y contratación, por lo que se procederá a incluirlo como medida en el Plan.

3.2. Clasificación profesional

Para la clasificación profesional se han considerado todos los puestos conjuntamente, aun teniendo diferente convenio colectivo de aplicación, pero en limpieza son operarios/as que, incluso en la VPT según el sistema ofrecido por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer, se han agrupado por las similitudes que estos puestos tienen.

Las categorías profesionales con responsabilidad son 3, las cuales suponen un 10% del total de la plantilla, existiendo una paridad de sexos en los puestos de Consejera/o Delegada/o y de Titulación de Grado Medio, no así en el de Técnica Superior de Integración Social, donde sólo hay mujeres.

En los puestos sin responsabilidad (11% del sector limpieza y 89% del sector servicios), se concentran en los puestos de Operaria/o-Técnica/o Auxiliar, donde se observa una paridad de sexos (48% mujeres y 52% hombres); siendo los otros 2 puestos representados por un solo sexo (Oficial Especialista con un 100% de hombres y el Personal de Limpieza con un 100% de mujeres). El total de la representación de las mujeres es un 54%, pero hay que puntualizar que, en parte, esto es debido al número tan elevado que hay en los puestos socialmente identificados como femeninos (asistente social y personal de limpieza, cualificado o no, respectivamente).

La relación de puestos de trabajo y su distribución por sexo es la siguiente:

PUESTOS DE TRABAJO						Cargos con responsabilidad		
	Mujer	% M	Hombre	% H	TOTAL			
CONSEJERA/O DELEGADA/O SUBSID.	1	50%	1	50%	2	8	10%	
TITULACIÓN GRADO MEDIO	1	50%	1	50%	2			
TÉCNICA SUPERIOR INTEGRACIÓN SOCIAL	4	100%	0	0%	4			
OFICIAL ESPECIALISTA	0	0%	4	100%	4	70	90%	
OPERARIA/O-TÉCNICA/O AUXILIAR	28	48%	30	52%	58			
PERSONAL DE LIMPIEZA	8	100%	0	0%	8			
TOTAL	42	54%	36	46%	78			78

Pasando a analizar los datos en general, se observa que se mantiene la proporción comentada para este sector en general (60-40), aunque en los puestos con responsabilidad (10%) hay una descompensación entre mujeres (6=75%) y hombres (2=25%). Analizando dichos cargos, los de más alto nivel sí que mantienen dicha igualdad de representación, así como en el de Titulación de Grado Medio, pero la diferencia se observa en el puesto de Técnica Superior de Integración Social (100% mujeres).

En los puestos sin responsabilidad (91%), es en los puestos de operativa donde se observan las mayores diferencias de proporción:



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

- Masculinado: puestos de mayor fuerza física, esto es, oficial especialista (100%).
- Feminizado: puestos sin nocturnidades y de menor fuerza física, esto es, personal de limpieza (100%).
- Equilibrado: puesto de operaria/o-técnica/o auxiliar (48% mujeres y 52% hombres).

Por tanto, en base a todos estos datos se permite deducir que, en cuanto a la clasificación profesional, hay una segregación horizontal femenina, pero debiéndose hacer la lectura propuesta.

3.3. Formación

Y en lo relativo a la formación, en los últimos 4 años se ha impartido formación en materia de perfeccionamiento de tareas y de cualificación.

A continuación, están los diferentes cursos impartidos en los últimos 4 años segregados por sexos, a excepción de la formación impartida por el SPA:

FORMACIÓN (Datos cuantitativos)					
Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el año 2022	23	11	48%	12	52%
En el año 2021	24	12	50%	12	50%
En el año 2020	19	7	37%	12	63%
En el año 2019	15	6	40%	9	60%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	4				
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	60	36	60%	24	40%
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	56	16	29%	40	71%
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
FORMACIÓN PRÁCTICA EXCEL (Abril 2022)	6	4	67%	2	33%
EL ARTE DE COMUNICARSE DESTREZAS DEL S.XXI (Abril 2022)	16	4	25%	12	75%
APLICACIÓN GESTIONES OFICINA (Noviembre 2022)	12	1	8%	11	92%
INGLES BÁSICO SILL II (Noviembre 2022)	9	6	67%	3	33%
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
FORMACIÓN PRÁCTICA EXCEL (Abril 2021)	2	1	50%	1	50%
GESTIÓN DE SITUACIONES DE ESTRÉS (Mayo 2021)	10	5	50%	5	50%
INGLES BÁSICO SILL II (Septiembre 2021)	8	5	63%	3	38%



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

Como parte del compromiso en la correcta consecución de este Plan de Igualdad, se ha impartido en noviembre del 2022, una acción formativa a la persona miembro de la Comisión Negociadora que es personal de INISO, específica en el proceso de negociación, realización, implantación y seguimiento de dicho Plan, habiendo sido satisfactoria para la misma.

Así mismo, con motivo de la implantación de este Plan de Igualdad, se va a proceder a la formación en materia de igualdad y los protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y de violencia de género para la protección de la víctima; se va a poner en marcha un portal para las personas trabajadoras con acceso a formación adecuada al nivel de conocimientos y alfabetismo (funcional/disfuncional), máxime con las discapacidades psicológicas y/o sensoriales. Como INISO quiere fomentar la formación permanente de todas las personas de la plantilla, la adecuará a las necesidades para un mejor desempeño de sus competencias y de las que vayan surgiendo en la empresa por causas internas o externas.

En relación a la impartición de la formación a la plantilla de INISO, por regla general, ésta es impartida fuera de la jornada laboral para los puestos operativos, puesto que los servicios a los clientes no se pueden ver diezmados según lo contratado. Por tanto, se procede a la compensación de dicho tiempo pudiendo proceder de 2 maneras según la cantidad de horas impartidas, siempre que así sea posible por las características del servicio:

- Fragmentación del tiempo de compensación a restar de la hora de salida o entrada, a razón de, p.e. 15 minutos/día, para que las tareas no se vean mermadas ni la persona trabajadora sobrecargada.
- Acumulación del tiempo de compensación para disfrute de día libre, según sea la jornada de la persona trabajadora, esto siempre que sea posible tanto por horas de formación como de la época de producción.

En aquellos casos en los que sea posible impartirla dentro de la jornada laboral, como sería al personal de las oficinas de INISO, se procederá de esa forma, según horario y época de producción. En caso contrario, se obrará como se ha explicado en este apartado.

3.4. Promoción profesional

EN INISO se pretende la promoción interna de las personas empleadas de la empresa, sin que influyan las responsabilidades familiares, ni exista ningún obstáculo en la promoción del sexo menos representado en esa categoría profesional. Se pretende fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

Actualmente INISO no tiene ninguna promoción o ascenso a corto plazo, puesto que dependerá de las futuras adjudicaciones que ésta consiga, al tener mayores necesidades y, por tanto, posibilidades de ascensos y promociones internas.

Asimismo, no ha habido promociones en los últimos 4 años debido a los cambios que la pandemia por el COVID19 originó, tanto de aumento de personal de operativa como del teletrabajo; la reactivación de las licitaciones por parte de la Administración Pública, así como el mantenimiento y ampliación de los servicios externalizados.



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

En relación a esto, la empresa no cuenta con un protocolo escrito donde se especifique el proceder en materia de promoción profesional, por lo que se procederá a incluirlo como medida en el Plan.

3.5. Condiciones de trabajo

Como ya se ha manifestado, INISO corresponde al sector servicios, siendo la mayor parte de sus clientes la Administración Pública por lo que el personal es subrogado, debiendo incorporar a la plantilla con las condiciones establecidas en los pliegos de los concursos y las adquiridas en su vida laboral.

Pero cabe puntualizar que en INISO se aplican 2 convenios distintos, en función del sector (para el nº de CCC, ver la página 6 de este Informe de Diagnóstico):

a. Limpieza:

Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

b. Centro Especial de Empleo:

Convenio Colectivo general de centros de servicios de atención a personas con discapacidad.

Dentro de cada uno se aplican las tablas salariales correspondientes, para lo que no se aplican diferencias salariales entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales. Para esto hay que tener en cuenta que INISO tiene externalizada la gestión tanto de personal, como la fiscal y contable, siguiendo la más estricta legalidad en la aplicación de las retribuciones.

Si se analizan los datos de la plantilla al completo, se observa que el 35% son contratos indefinidos, debido principalmente a las subrogaciones, y un 70% corresponde a contratos eventuales, en este caso debido a sustituciones de la plantilla, servicios puntuales de refuerzo solicitados por parte de dichos clientes de las licitaciones y también a servicios esporádicos de clientes privados y licitaciones temporales (eventos, conciertos, etc.). Sin embargo, se observa una equidad en las proporciones entre mujeres y hombres en el tipo de contrato (mujeres indefinidas 56% y eventuales 57%).

% JORN	INDEF				EVENT				TOTAL				TOTAL % TOTAL	
	M	%M	H	%H	M	%M	H	%H	M	%M	H	%H		
25-50%	0	0%	1	100%	3	100%	0	0%	3	75%	1	25%	4	5%
50-75%	1	50%	1	50%	7	54%	6	46%	8	53%	7	47%	15	19%
75-99%	7	70%	3	30%	11	65%	6	35%	18	67%	9	33%	27	35%
100%	7	50%	7	50%	8	44%	10	56%	15	47%	17	53%	32	41%
	15	56%	12	44%	29	57%	22	43%	44	56%	34	44%	78	100%
	M	%M	H	%H	M	%M	H	%H	M	%M	H	%H		
	27		35%		51		65%		78		100%			
	TOTAL INDEF				TOTAL EVENT				TOTAL					

Se hace necesario analizar por puesto de trabajo, segregados por sexo, para hacer un estudio más profundo de la situación en este aspecto. Pudiéndose ver en esta tabla de diagnóstico, se ha realizado la siguiente tabla a modo de resumen para facilitar la fotografía de situación al respecto.



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

La relación entre los puestos de trabajo y los rangos de edad de los mismos, sumado al tipo de contrato, se observa que hay una distribución equitativa de personas en todos los rangos de edad, así como también de sexos representados, en el que se mantiene la relación 60-40.

		PLANTILLA POR RANGOS DE EDAD Y PUESTO DE TRABAJO														
		18-30 años			31-40 años			41-50 años			51-65 años			TOTALES		
		M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T
Consejero/a Delegado/a	Con respons.	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Técnica/o Sup. Integrac. Social		1	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	3	4	0	4
Titulación Grado Medio		0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Oficial Especialista	Sin resp.	0	1	1	0	0	0	0	2	2	0	1	1	0	4	4
Operaria/o-Técnica/o Auxiliar		7	9	16	6	6	12	6	7	13	9	8	17	28	30	58
Personal de limpieza		0	0	0	3	0	3	3	0	3	2	0	2	8	0	8
		8	11	19	10	6	16	10	10	20	14	9	23	42	36	78
		M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T
		24%			21%			26%			29%			100%		
		18-30 años			31-40 años			41-50 años			51-65 años			TOTALES		

Se señala que no existen trabajos a turnos rotativos, sino que son jornadas con turno cerrado y fijo, en la medida que el contrato con el cliente, público o privado, así lo haya solicitado; con la salvedad de aquellos servicios esporádicos y/o de refuerzo que puedan salir.

En este punto, también se cree necesario tratar la antigüedad de la plantilla, pero al haber personal subrogado, quiere analizarse desde dos puntos de vista diferentes, puesto que, al disponer de un número elevado de personal subrogado, siendo la antigüedad en INISO inferior a la antigüedad en sus puestos de trabajo.

		Plantilla por rangos de ANTIGÜEDAD en IniSo (por puesto de trabajo)														
		< 1 año			1-5 años			5-10 años			10-20 años			TOTALES		
		M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T
Consejero/a Delegado/a	Con respons.			0	1	1	2			0			0	1	1	2
Técnica/o Sup. Integrac. Social				0	4		4			0			0	4	0	4
Titulación Grado Medio				1	1		1			0			0	1	1	2
Oficial Especialista	Sin resp.			2		2	2			0			0	0	4	4
Operaria/o-Técnica/o Auxiliar		17	13	30	11	17	28			0			0	28	30	58
Personal de limpieza		4		4	3		3	1		1			0	8	0	8
		21	16	37	20	20	40	1	0	1	0	0	0	42	36	78
		M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T
		18-30 años			31-40 años			41-50 años			51-65 años			TOTALES		
		1,28%														
		51,28%														
		47,44%														



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

		Plantilla por rangos de ANTIGÜEDAD en PUESTO (por puesto de trabajo)															
		< 1 año			1-5 años			5-10 años			> 10 años			TOTALES			
		M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	
Consejero/a Delegado/a	Con resp.	0			1	1	2	0			0			1	1	2	
		0			3		3	0			1		1	4	0	4	
		1			1	1		1	0			0			1	1	2
		1			1		3	3	0			0			0	4	4
Operaria/o-Técnica/o Auxiliar	Sin resp.	17	13	30	10	14	24		3	3	1		1	28	30	58	
		4		4	3		3	1		1	0			8	0	8	
		21	15	36	18	18	36	1	3	4	2	0	2	42	36	78	
		M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	
		< 1 año			1-5 años			5-10 años			> 10 años			TOTALES			
		2,56%															
		5,13%															
		46,15%															
		46,15%															

Pero la antigüedad en INISO y antigüedad en su puesto de trabajo se concentra en menos de 5 años (92%, aprox.), que es la duración media máxima de las licitaciones, manteniéndose la equidad en la proporción de sexos en dicha situación. Pero se observa un aumento destacable con estos datos de casi un 7% en la antigüedad de 5-11 años, cuando se analizan los datos de antigüedad en el Puesto, debido a las subrogaciones de personal referidas, es decir, pequeña antigüedad en la empresa, mayor antigüedad en su puesto.

En relación a las contingencias se observa que la relación sube a 70-30 del número de personas trabajadoras por sexo. Se observa el elevado absentismo por contingencias comunes (70,27%).

Nº BAJAS POR CONTINGENCIAS						
CONTINGENCIA	Mujeres	%M	Hombres	%H	TOTAL	%T
Común	18	69,23%	8	30,77%	26	70,27%
Profesional	8	72,73%	3	27,27%	11	29,73%
Total	26	70,27%	11	29,73%	37	100%

Analizando cada contingencia por separado y por períodos de días medios de baja:



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

Nº DE BAJAS POR CC SEGÚN PERÍODO			
PERÍODO	Mujeres	Hombres	TOTAL
1 día	1	0	1
2-7 días	3	1	4
8-14 días	4	5	9
15-30 días	2	0	2
31-60 días	2	0	2
61-90 días	1	1	2
91-120 días	3	1	4
121-250 días	1	0	1
>250 días	1	0	1
Total	18	8	26

Nº DE BAJAS POR CP SEGÚN PERÍODO			
PERÍODO	Mujeres	Hombres	TOTAL
2-7 días	7	1	8
8-14 días	0	1	1
15-30 días	1	0	1
121-250 días	0	1	1
Total	8	3	11

En las contingencias comunes la mayor concentración está en 1 mes de baja (61%), y dentro de este porcentaje, corresponde un 63% a mujeres y un 37% a hombres. No obstante, hay bajas de larga duración, esto es, de más de 6 meses que constituyen el 23% del total de las bajas (83% mujeres y 17% hombres).

En las contingencias profesionales, la principal concentración está entre 1 y 2 semanas (82%: mujeres 78% y hombres 22%), debidas la mayoría de estas bajas a pequeñas faltas por indisposición.

3.6. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Cabe destacar que todas las solicitudes de excedencia (6: mujeres 3, hombres 3) han sido excedencias voluntarias. No habiendo ninguna solicitud de cuidado de descendientes menores o de personas dependientes a cargo, para lo que esto se traduce en % de jornada adecuadas a sus necesidades y del servicio, puesto que, en la medida de lo posible, INISO facilita la conciliación.

En relación a los permisos de nacimiento durante el período de estudio, sólo hubo 1 y fue solicitado y disfrutado por 1 hombre:

PERMISOS DE NACIMIENTO		
Tipo de Permiso	Nº de Permisos	Nº Permisos TOTAL
Mujeres	0	1
Hombres	1	

En materia de Conciliación y Corresponsabilidad destacan las medidas que han sido establecidas en el último año:

- Se ha establecido como horario de finalización de la actividad laboral en la oficina, las 16:00 h. para jornada completa y las 13:30 h. para media jornada, haciendo compatible la jornada laboral con la personal y familiar.
- Las reuniones y la formación se programan para que acaben antes de la hora de finalización de la jornada laboral.



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

- Posibilidad de teletrabajo en los puestos de oficina, siempre que las funciones y tareas del puesto lo permitan, siempre establecidas las condiciones y circunstancias de forma individual con la persona.
- Las vacaciones se planifican según las características del servicio, teniendo en cuenta el criterio de elección preferente de la atención y el cuidado de familiares a cargo.
- Se permite toda la flexibilidad horaria que el servicio permite en aquellos supuestos en que por razones de conciliación personal debe ausentarse del puesto de trabajo. La prestación de los servicios contratados por los clientes en sus instalaciones impide que tal flexibilidad sea tan transigente. No obstante, se facilita en el caso de ser necesario, que el servicio o sea cubierto por otra persona o se trate directamente con el cliente para ello.
- Se ha establecido la posibilidad de las videollamadas y de videoconferencias para facilitar el acceso y la celebración de reuniones y/o consultas no presenciales.

No hay ningún registro de solicitud de otro tipo de permisos.

3.7. Infrarrepresentación femenina

Se observa que existe una infrarrepresentación masculina en la empresa, rango de paridad 60-40, siendo esto por distintos factores, principalmente porque la concentración de mujeres es en aquellos puestos en los que socialmente establecido y así demandado, por mujeres, como son el sector limpieza, sin especialidad, y los de Técnica Superior de Integración Social (asistente social).

En la empresa se pretende la promoción interna de las personas trabajadoras, sin que influyan las responsabilidades familiares, ni exista ningún obstáculo en la promoción del sexo menos representado en esa categoría profesional.

En puestos con responsabilidad se observa que existe una igualdad de representación de sexos en el puesto de Consejera/o Delegada/o (1 mujer y 1 hombre), donde la mujer es quien ejerce de gerente de INISO; y en el de Titulado de Grado Medio, también con 1 persona de cada sexo. Pero en el otro puesto de responsabilidad, en el de Técnica Superior de Integración Social, como se ha comentado en el primer párrafo, sólo lo ocupan mujeres. El resto de posibles áreas de puestos de responsabilidad y mando, están externalizados parcialmente:

- Gestión de personal y recursos humanos: asesoría-gestoría laboral.
- Gestión financiera: asesoría fiscal.
- Gestión de Calidad: consultoría de sus sistemas integrados de gestión.
- Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales: Servicio de Prevención Ajeno.
- Gestión de la Igualdad: agente de igualdad externo.

3.8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

En INISO existe un protocolo de prevención del acoso laboral desde hace unos años, realizado por el SPA concertado con la misma. Para este Plan de Igualdad se ha extraído aquella información que tuviera relación directa y se ha desarrollado uno específico para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

Del cuestionario realizado a la plantilla se observa que ésta no considera que exista discriminación en INISO y cuentan con una importante concienciación sobre la que se tiene una obligación de actuar. No obstante, la mayoría desconoce el protocolo correspondiente de actuación (ver punto 5. de este informe), debido en su mayor parte a la que la mayor parte es personal subrogado con poca antigüedad en la empresa, siendo éste un punto a resolver.

Este protocolo tiene por objeto promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o por razón de sexo, con procedimientos de actuación específicos para su prevención, así como proporcionando una vía clara y segura a las denuncias o reclamaciones, garantizando una actuación libre, segura y transparente. Se pretende fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el equipo humano de INISO, ofreciendo la adecuada formación e información. Se ha incorporado al Plan de Igualdad por aceptación unánime de la Comisión Negociadora.

Cabe destacar el hecho de que en dicho cuestionario salieron unos datos que, aunque no son significativos, pero por el tipo de personal que se emplea, sí deben aclararse en este subapartado y en el punto 5. de este informe. El caso de acoso y de discriminación que salen en el mismo, corresponden a un caso que se produjo en el pasado, habiendo sido practicado por una persona externa a la empresa y fuera del ámbito de ésta, pero que al que INISO actuó para resolverlo. Debe de tenerse en cuenta que dicha persona ha tenido la libertad para contestar lo que quisiera habiéndole indicado por parte de la asistente, a qué se hacía referencia concretamente.

Hasta el momento, INISO no tiene conocimiento de que se haya producido algún otro caso, siendo fundamental que la plantilla tenga conocimiento de este protocolo y cómo activarlo.

3.9. Violencia de género y protección a la víctima

INISO cuenta con un protocolo de prevención y actuación para la protección a la víctima de la violencia de género en el seno de la empresa.

INISO comprende la indefensión a la que una víctima de violencia de género se podría encontrar, por lo que en dicho protocolo se ha desarrollado las pautas de actuación para su protección en la que se desglosan las posibles actuaciones internas para ello. Se ha incorporado al Plan de Igualdad por aceptación unánime de la Comisión Negociadora.

Hasta el momento, en INISO no se ha tenido conocimiento de que se haya tenido ninguna víctima de violencia de género, pero al igual que en el punto 3.8, es fundamental que la plantilla tenga conocimiento de ambos protocolos y cómo proceder.

3.10. Comunicación inclusiva

Existe una estructura en las políticas de estrategia de la empresa, en la que está incorporada de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades a través de la inclusión del enfoque de género en la organización.

La imagen y comunicación en la empresa está bastante cuidada para cumplir con la igualdad, tanto en la página web de INISO donde se utiliza un lenguaje inclusivo, como en el resto de comunicaciones, aunque no dispone de un protocolo escrito que recoja estas pautas para ejercer desde todas las áreas y departamentos una correcta comunicación totalmente inclusiva. De la misma manera, que en ella se



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

establezcan los medios para solicitar a los servicios externalizados que utilicen el lenguaje inclusivo y no sexista, tanto en sus comunicaciones escritas o verbales, como en las formaciones que impartan.

3.11. Salud laboral con perspectiva de género

Se dispone de un Servicio de Prevención Ajeno con el que se tienen concertadas las 4 especialidades, las 3 técnicas y la de Medicina en el Trabajo. Dicho SPA realiza un Plan de Prevención de Riesgos Laborales anual incluyendo las evaluaciones de riesgos por puestos, y la persona que coordina la PRL lleva a cabo el seguimiento de cumplimiento y adaptación, cubriendo de esta manera con una persona profesional las necesidades con los clientes y, sobre todo, con las personas empleadas, para velar en todo momento por su seguridad y salud, manteniendo una comunicación fluida para las posibles adaptaciones que fueran necesarias.

Aún en tiempos de pandemia, se ha formado al personal en materia preventiva y de actuación de seguridad frente al Covid19, ya que es el principal objetivo de INISO el velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

No se han recibido reclamaciones oficiales en los libros y hojas de reclamaciones de INISO, ni a través de organismos oficiales, clientes u otras partes interesadas.

Del análisis del diagnóstico se deduce que se permitirán reafirmar las medidas y acciones desarrolladas en el seno de su gestión administrativa, para así adaptarse a las novedades normativas.

3.12. Colectivo LGTBI: medidas

El último estudio de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales muestra que España está a la cabeza, ocupando el sexto lugar, entre los países europeos que aportan al colectivo LGTBI un mayor apoyo y protección de sus derechos, teniendo una de las legislaciones más inclusivas con los derechos del colectivo.

Desde la Dirección de INISO se promueve el formar equipos de trabajo heterogéneos en los que exista pluralidad de perfiles, para que se aporten diferentes formas de pensar, analizar y llevar a cabo un proyecto, consiguiendo la mejor versión de cada persona que conforma la plantilla y, por tanto, del equipo.

En conformidad con la Oficina de las Naciones Unidas de Derechos Humanos, en colaboración con la entidad Institute for Human Rights and Business, han elaborado los principios de conducta contra la discriminación laboral de las personas LGTBI, en diferentes contextos, a los que INISO se suma:

1. En todo momento, **respetar los derechos humanos** de los miembros de la comunidad, los empleados y los clientes LGTBI.
2. **Eliminar la discriminación** contra los empleados LGTBI en el lugar de trabajo.
3. **Prestar apoyo** al personal LGTBI en el trabajo.
4. **No discriminar** a los clientes, proveedores y distribuidores LGTBI.
5. **Defender los derechos humanos** de las personas LGTBI en las comunidades donde desarrollan su actividad.



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

Desde INISO se está convencido que el sector empresarial juega un papel fundamental en la integración de este colectivo, para asegurar que sus derechos en el sector del trabajo se cumplen.

En definitiva, la inclusión de las personas LGTBI en el ámbito laboral contribuye a una mayor visibilidad y reconocimiento del colectivo y de las empresas a las que pertenecen. Es precisamente esto lo que establece el firme convencimiento de que la diversidad e inclusión son una clara ventaja competitiva para la compañía, creando un mundo en el que la diferencia sea, justamente, lo que una.

En claro cumplimiento de este compromiso, INISO proporcionará una serie de medidas específicas, estableciendo los indicadores pertinentes, para cumplir con los objetivos marcados en la inclusión de este colectivo.



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

4. AUDITORÍA SALARIAL

4.1. Introducción

En el artículo 46.2.e. de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el Real Decreto 902/2020, de Igualdad Retributiva, se establece la obligación de realizar un Auditoría Salarial. Lo que se pretende es obtener información sobre si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y también completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

De esta manera, permite a INISO definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse para garantizar la igualdad retributiva.

4.2. Valoración de Puestos de Trabajo

Siguiendo con la metodología dispuesta por la herramienta de valoración de puesto de trabajo (en adelante VPT) proporcionada por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer, se ha realizado la valoración de dichos puestos, quedando éstos dispuestos en las siguientes agrupaciones, que serán consideradas como niveles de puestos de igual valor en el análisis de las brechas retributivas. El desglose de las valoraciones se anexa en formato Excel.

En IniSo se aplican 2 convenios colectivos:

1. XV Convenio Colectivo General de Centros Especiales de Empleo.
2. Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Santa Cruz de Tenerife (CCC: 38001035011979).

Los puestos de trabajo existentes en IniSo, según los convenios de aplicación arriba indicados:

Nº puesto	Puesto	Área	Departamento	Centro de trabajo	Responsable
1	Consejera/o Delegada/o	Dirección	Dirección	LPGC	Consejo de Accionistas
2	Técnica/o Superior de Integración Social	Integración Social	Técnico	LPGC	Dirección
3	Titulación Grado Medio	Integración Social	Técnico	LPGC	Dirección
4	Oficial Especialista	Operativa	Operativa	LPGC	Técnico
5	Operaria/o-Técnica/o Auxiliar	Operativa	Operativa	LPGC	Técnico
6	Personal de limpieza	Operativa	Operativa	S/C Tfe	Técnico

Siendo la descripción de las distintas ocupaciones que se desarrollan dentro del puesto de Operaria/o-Técnica/o Auxiliar:

- Operarias/os de repostaje: verificar y controlar el nivel de los tanques de combustible y urea de los vehículos para posteriormente acometer el proceso de llenado de los mismos.
- Operarias/os de limpieza: tareas generales de limpieza en diferentes instalaciones todas ellas realizadas a nivel de suelo de manera segura.



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

- Operarias/os de Call Center: gestionar y resolver llamadas entrantes o salientes, mediante distintos canales de comunicación y grabación de datos (telefónico, correo electrónico, etc.).

Los puestos que están dentro de lo que se denomina como Unidad de Apoyo, son:

- Técnica/o Superior de Integración Social (Trabajadoras/es Sociales): realizan tareas de análisis y seguimiento sociolaboral de los trabajadores/as donde incluyen tutoriales personalizados en conjunto con la psicóloga del CEE, para ayudar al trabajador/a en las posibles incidencias que puedan surgir o repercutir en su ámbito laboral, personal y social.
- Técnica/o de Producción: realización de seguimiento y apoyo de los trabajadores/as en su puesto de trabajo para favorecer y potenciar su autonomía e independencia además de detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo a fin de evitar y atenuar su efecto en el bienestar del mismo.

Estos puestos descritos están dentro del Convenio Colectivo de Centros Especiales de Empleo. Pero en el 2022 se ganó una licitación en la cual las personas trabajadoras de ésta y que están adscritas a dicho servicio, se rigen por el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Santa de Cruz de Tenerife. Dicho puesto es el de Personal de Limpieza, siendo todas mujeres. Aunque, obviamente, se han contemplado en la VPT, su tabla salarial y los complementos salariales son distintos, los cuales difieren hasta en las pagas extras, como se detalla a lo largo del informe.

Siguiendo con la metodología dispuesta, se ha realizado la valoración de dichos puestos, quedando éstos dispuestos en las siguientes agrupaciones, que serán considerados como niveles de puestos de mismo valor en análisis de las brechas retributivas:

RESPONSAB.	AGRUPACIÓN	PUESTO	PUNTUACIÓN
CARGOS SIN RESPONSABILIDAD	1-2	-	-
	3	Operaria/o-Técnica/o Auxiliar	268
	4	Oficial Especialista	342
		Personal de Limpieza	308
	5-6	-	-
CARGOS CON RESPONSABILIDAD	7	Titulación Grado Medio	609
		Técnica Superior de Integración Social	609
	8	-	-
	9	Consejera/o Delegada/o	736

Si se analizan las agrupaciones por categorías de factores, éstos son los datos que se han obtenido:



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

Informe de Diagnóstico

Agrupac.	Puesto	% M	Naturaleza de funciones o tareas	Condiciones educativas	Condiciones profesionales y de formación	Condiciones laborales y factores de desempeño	TOTAL
			A	B	C	D	
3	Operaria/o-Técnica/o Auxiliar	48%	120	29	68	52	268
4	Oficial Especialista	0%	177	29	74	62	342
	Personal de Limpieza	100%	164	29	60	56	308
7	Titulación Grado Medio	50%	273	143	122	71	609
	Técnica Superior de Integración Social	100%	273	143	122	71	609
9	Consejera/o Delegada/o	50%	337	171	135	92	736

Para el análisis de la brecha salarial según el registro retributivo y su análisis por género, se han considerado las categorías profesionales, departamento y nivel de responsabilidad, según la tabla siguiente:

Escala-empresa	Puesto-empresa	AGRUP. VALOR. PTO.			
		ESCALA 03	ESCALA 04	ESCALA 07	ESCALA 09
D	Operaria/o-Técnica/o Auxiliar	58			
B	Titulación Grado Medio			1	
B	Técnica/o Superior de Integración Social			4	
C	Oficial Especialista		4		
C	Personal de Limpieza		8		
A	Consejera/o Delegada/o				2

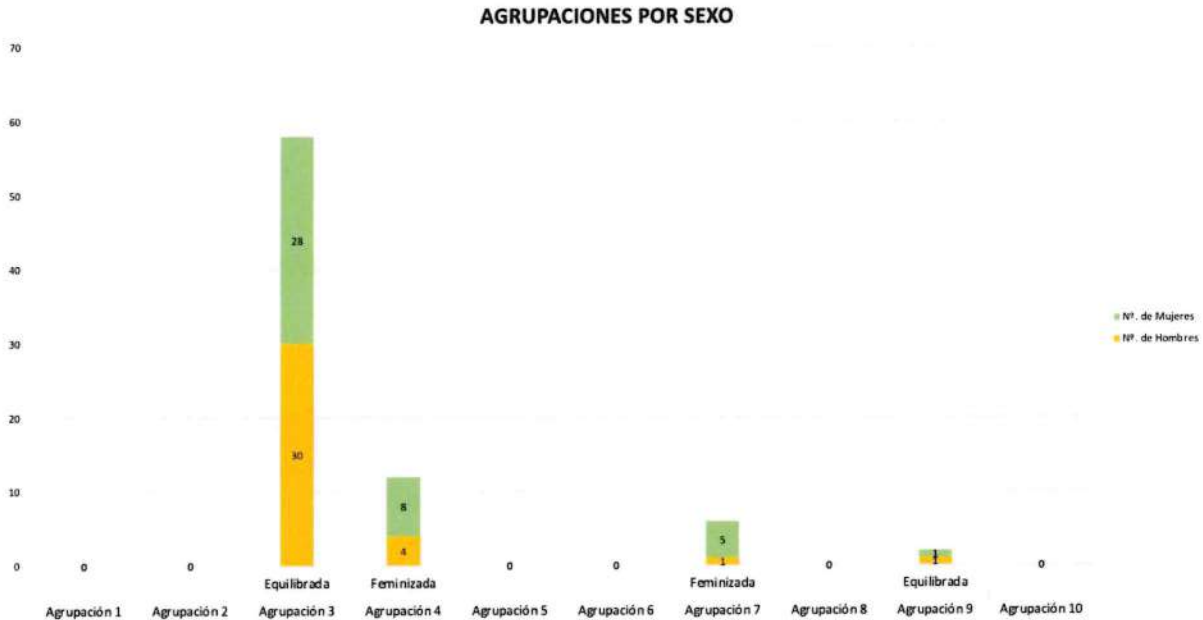
Siendo la segregación por puestos:

Agrupación VPT	Título del puesto	Nº Mujeres	Nº Hombres	Categorización
09	Consejera/o Delegada/o	1	1	Equilibrada
07	Técnica/o Superior de Integración Social	4	0	Feminizada
	Titulación Grado Medio	1	1	Equilibrada
04	Oficial Especialista	0	4	Masculinizada
03	Operaria/o-Técnica/o Auxiliar	28	30	Equilibrada
04	Personal de Limpieza	8	0	Feminizada
SUBTOTALES		42	36	Equilibrada
TOTAL		78		



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

Gráficamente, se ve de la siguiente manera:



Complementos salariales y extrasalariales

En relación a los complementos salariales y extrasalariales, a continuación, se relacionan aquellos de aplicación en el período de análisis (01/01/2022-31/12/2022), puesto que muchos de esos complementos vienen consolidados con el personal subrogado, al ser esta empresa con una media del 98% de servicios por licitaciones. Dentro de éstos se encuentran aquellos que sean “ad personam”, productividades, etc., u otros que empresas anteriores o por sentencias con empresas anteriores, tienen actualmente consolidados. Con esto, los complementos variables son muy pocos, así como aquellos específicos.

Conv.Colect.	Descripción	Retrib.	Tipo	Normalizable	Anualizable
CEE - L.TF	Salario Base	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
CEE - L.TF	Paga Extra de Verano	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
CEE - L.TF	Paga Extra de Navidad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
CEE - L.TF	Incentivos	Dinero	Comp. Salarial	No	Sí
CEE	Plus diferencia SMI	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
CEE	Complemento de Desarrollo N1 (Antigüedad >3 años – 7,50%)	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
CEE	Complemento de Desarrollo N2 (Antigüedad >3 años N1 – 5,50%)	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
CEE	Plus Domingos	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
CEE - L.TF	Plus Festivos	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
CEE	Plus Nocturnidad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
CEE	Plus Locomoción (Kilometraje)	Dinero	Extrasalarial	No	Sí

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

Conv.Colect.	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
L.TF	Paga Extra de Marzo	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
L.TF	Paga Extra de Septiembre	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
L.TF	Plus de Convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
L.TF	Plus de Antigüedad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
L.TF	Bolsa de Vacaciones	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
L.TF	Plus de Distancia	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí

A continuación, se detallan las características y condiciones de las percepciones de cada uno de los complementos salariales:

Conv. Colect.	Nombre Complemento Salarial	Descripción	Fijo Consolidado
CEE – Centro Especial de Empleo	Salario Base	Según Tabla Salarial del C.C.	Fijo
	Paga Extra de Verano	Salario Base + N1/N2+Compl.Puesto	Fijo
	Paga Extra de Navidad	Salario Base + N1/N2+Compl.Puesto	Fijo
	Plus diferencia SMI	Según Tabla Salarial del C.C. y persona	Fijo
	Complemento de Desarrollo N1 (Art.34.6 – 5º párrafo)	Antigüedad >3 años: Salario Base * 7,50%	Fijo
	Complemento de Desarrollo N2 (Art.34.7 – 2º párrafo)	Antigüedad >3 años N1: Salario Base * 5,50%	Fijo
	Plus Domingos Plus Festivos (Art.36.3: cálculo cuantías)	€ horas trabajadas Sal.Base * 3,50€ Personas cobraban anteriormente este complemento y estaba por encima a lo regulado en Art.36.3, esa diferencia lo percibirán como complemento personal (Art. 36.4)	Fijo
	Plus Nocturnidad: 22:00-06:00 h. (Art.35.1)	25% Sal.Base Gr.Profes. * horas efectiv.	Fijo
	Plus Locomoción (Kilometraje) (Art.35.3)	0,19€/Km	Fijo
	Incentivos	Conceptos y cuantías no en C.C. <u>Variable</u> : cuando es una cuantía por cubrir un turno no asignado.	Consolidado y Variable

Conv. Colect.	Nombre Complemento Salarial	Descripción	Fijo Consolidado
Limpieza Provincia Tenerife	Salario Base	Según Tabla Salarial del C.C.	Fijo
	Paga Extra de Marzo	Según Tabla Salarial del C.C.Limp.TF	Fijo
	Paga Extra de Verano	Según Tabla Salarial del C.C.Limp.TF	Fijo
	Paga Extra de Septiembre	Según Tabla Salarial del C.C.Limp.TF	Fijo
	Paga Extra de Navidad	Según Tabla Salarial del C.C.Limp.TF	Fijo
	Plus de Convenio (Art.46)	Según Tabla Salarial del C.C.Limp.TF	Fijo

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

Plus de Antigüedad (Art.39)	4% Sal.Base Categ.Profes./trienio	Fijo
Bolsa de Vacaciones (Art.39)	Según Tabla Salarial del C.C.Limp.TF Se percibe en vacaciones (es proporcional al tiempo trabajado, no en IT)	Fijo
Plus Festivos (Art.43)	25% Sal.Base Categ.Profes. (horas efectivas)	Fijo
Plus de Distancia (Art.42)	Según Tabla Salarial del C.C.Limp.TF (no se percibe en vacaciones o contingencias)	Fijo
Incentivos	Conceptos y cuantías no en C.C.	Consolidado

A modo de resumen, éstos corresponderían de la siguiente manera:

C.C. CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO		C.C. PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE TENERIFE	
DESCRIPCIÓN	TIPO	DESCRIPCIÓN	TIPO
Salario Base	Salario Base	Salario Base	Salario Base
Paga Extra de Verano	Comp. Salarial	Paga Extra de Verano	Comp. Salarial
Paga Extra de Navidad	Comp. Salarial	Paga Extra de Navidad	Comp. Salarial
Incentivos	Ad Personam	Incentivos	Ad Personam
Plus diferencia SMI	Comp. Salarial	Plus de Convenio	Comp. Salarial
Complemento de Desarrollo N1	Comp. Salarial	Plus de Antigüedad	Comp. Salarial
Complemento de Desarrollo N2	Comp. Salarial	Paga Extra de Marzo	Comp. Salarial
Plus Domingos	Comp. Salarial	Paga Extra de Septiembre	Comp. Salarial
Plus Festivos	Comp. Salarial	Plus Festivos	Comp. Salarial
Plus Nocturnidad	Comp. Salarial	Bolsa de Vacaciones	Comp. Salarial
Plus Locomoción	Extrasalarial	Plus de Distancia	Comp. Salarial

Aunque hay complementos que coinciden en ambos convenios colectivos, éstos difieren en las cuantías y, por tanto, no pueden ni deben ser tenidos en cuenta de manera conjunta a la hora del análisis salarial en este informe de auditoría, para lo que se realizará separadamente.



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

4.3. Diagnóstico

Para la realización de la auditoría salarial han sido analizados los siguientes factores:

- Distribución del personal.
- Puesto de trabajo.
- Edad.
- Categoría profesional.
- Antigüedad.
- Convenio de aplicación.
- Tipo de contrato.
- Tipo de jornada.
- Salario base.
- Complementos salariales totales.
- Retribuciones extrasalariales.
- Días con baja laboral.

Analizando los importes normalizados promedios del Registro Retributivo se observa una brecha total del -1,87%, pero habría que analizar, habiéndose especificado en este informe, que se han analizado por convenio colectivo de aplicación, ya que las tablas salariales son totalmente diferentes.

No obstante, existe un equilibrio e igualdad en las percepciones salariales, esto es, en salario y pagas. Para lo que, según lo observado por convenio colectivo se deriva lo siguiente:

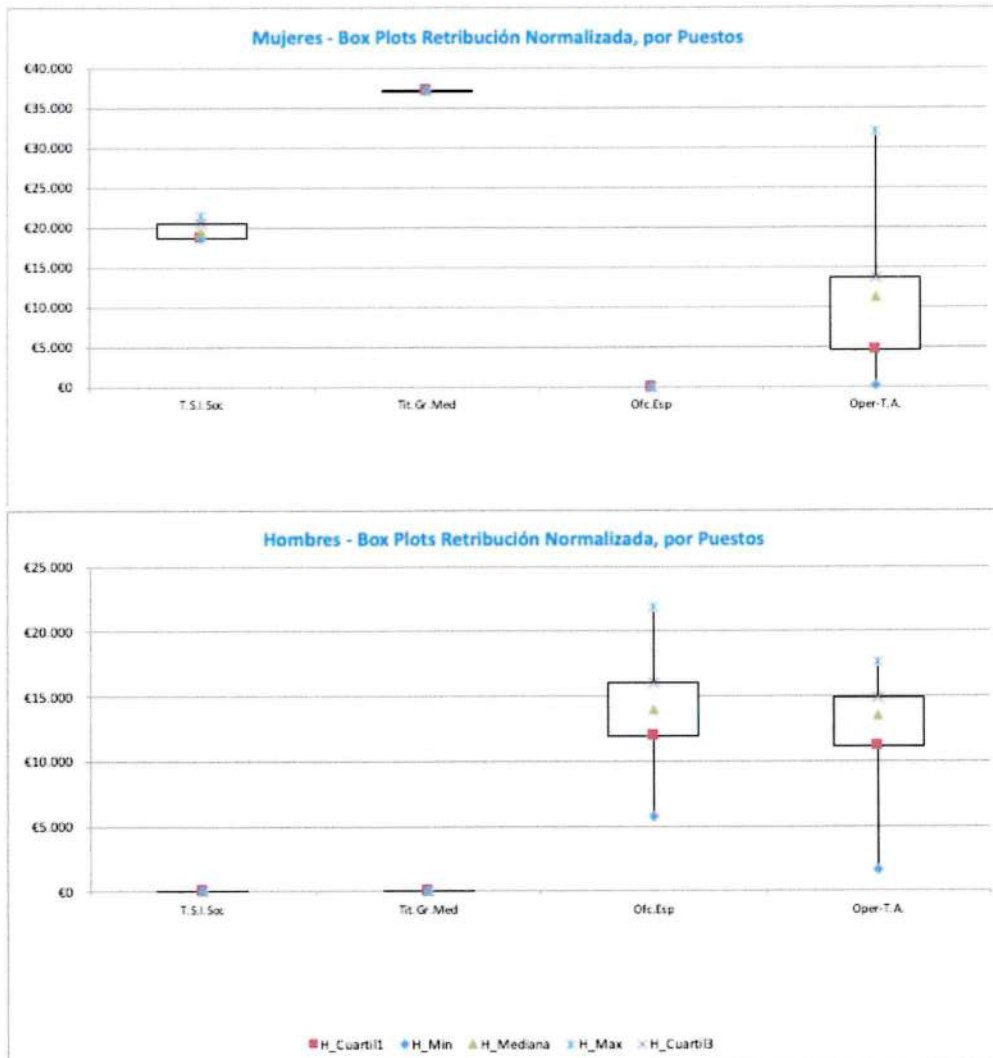
CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

- ✓ En la agrupación 04 sólo hay hombres, de ahí que su brecha sea del 100%.
- ✓ Se observan brechas en los complementos salariales en la agrupación 03, por las circunstancias siguientes:
 - Plus de locomoción: sólo lo percibió una mujer por las circunstancias que se dieron para el desplazamiento, de manera puntual.
 - Incentivos: se observa una brecha salarial del -75,46%, debido a que:
 - Lo tienen consolidado la mayoría de las personas que lo perciben.
 - En alguna ocasión, se percibe una cuantía en el caso de necesidad de cubrir su puesto por incomparecencia del turno siguiente, además de la percepción de éste. Los puestos a turnos como los repostadores o call-center, son mayoritariamente de hombres, sobre todo en horario nocturno, siendo más elevada la cantidad de estas situaciones.
 - Complemento de Desarrollo N1: se observa una brecha salarial del 54,42%, debido a que, siendo éste el correspondiente a la antigüedad de 3 años con una retribución del 7,50% calculada sobre el salario; por lo que este complemento sólo lo pueden cobrar 5 hombres frente a 2 mujeres, según lo establecido en el convenio de aplicación.
 - Complemento de Desarrollo N2: se observa una brecha salarial del 46,44%, debido a que, siendo éste el correspondiente a la antigüedad de 3 años sobre la de N1, y con una retribución del 5,50% sobre el salario; este complemento sólo lo pueden cobrar 2 hombres frente a 1 mujer, según lo establecido en el convenio de aplicación.
 - Plus de Festivos: se observa una brecha del 84,42%, debido a que hay más del doble de hombres que de mujeres que lo perciben, por ser ellos quienes prestan servicios en estos días computables como tales.
 - Plus de Nocturnidad: se observa una brecha del 58,19%, debido a que lo perciben casi el doble de hombres que de mujeres, al ser éstos quienes realizan la casi totalidad de las nocturnidades.
 - Plus de Domingos: se observa una brecha del 100%, debido a que hay un hombre que suele prestar servicio en el turno de los domingos.



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

- ✓ Se observan brechas en los complementos salariales en la agrupación 07, por las circunstancias siguientes:
- **Salario Base y Pagas Extras:** Se observa una brecha salarial en la agrupación 07 del 6,32% (Salario Base), 3,67% (P.E. Verano) y 3,67% (P.E. Navidad); ya que son 4 mujeres con sueldo inferior al ser su puesto el de Técnico Superior de Integración Social; y 1 mujer y 1 hombre como Técnicos de Grado Medio, cuyo sueldo es superior, por lo que, al sacar los promedios, el del hombre sale beneficiado en el valor de la media.
 - **Plus de locomoción:** se observa una brecha salarial en la agrupación 07 del -1.662,43%, debido a que sólo lo han cobrado 3 mujeres de 5 y 1 hombre, cuando se han cumplido con los requisitos establecidos en convenio para ello.
 - **Complementos de Desarrollo N1 y N2:** sólo lo pueden percibir 3 y 1 mujer, respectivamente, por ser quienes cumplen los requisitos establecidos en el convenio de aplicación.
 - **Plus de Festivos, de Nocturnidad y de Domingos:** sólo los percibió 1 mujer en esta agrupación al haberse dado las circunstancias para ello, puesto que no es habitual que se den éstas, al no tener que hacer festivos, nocturnidades y/o domingos.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

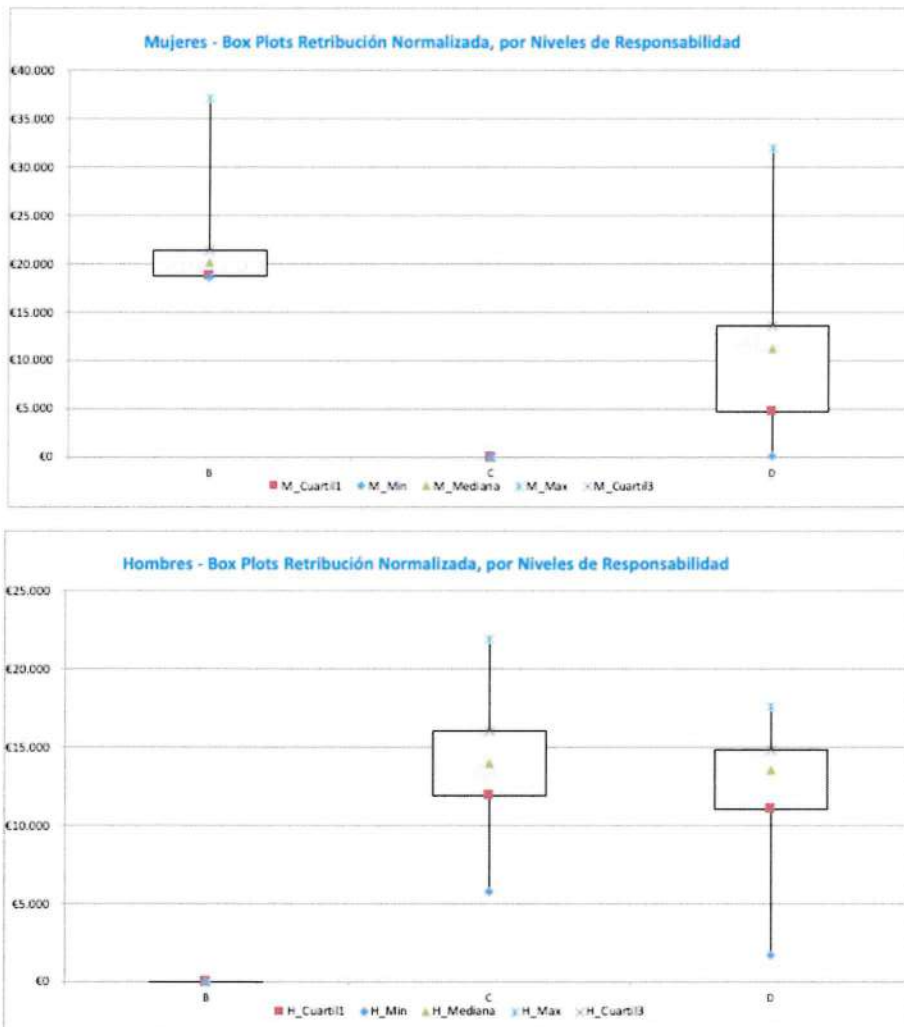
[Handwritten signature]



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

Se observa en estas gráficas las diferencias comentadas, puntualizando lo que más destaca en éstas:

- En las mujeres no hay apenas diferencias en las retribuciones de los puestos correspondientes a la agrupación 07; y en el puesto de la agrupación 03 es donde se observan las diferencias por los motivos comentados previamente.
- En los hombres se observan las diferencias comentadas anteriormente, correspondientes a las percepciones de los complementos salariales.



En estas gráficas se observan los máximos y mínimos en las retribuciones entre hombres y mujeres por niveles de responsabilidad, correspondiéndose:

- Agrupación 07 corresponde con el 2º nivel de responsabilidad: B.
- Agrupación 04 corresponde con el 3º nivel de responsabilidad: C.
- Agrupación 03 corresponde con el 4º nivel de responsabilidad: D.

Estas diferencias entre hombres y mujeres se corresponden con lo ya comentado en los párrafos anteriores.



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

- ✓ Toda la plantilla que se rige por este convenio colectivo se encuentra en la agrupación 04 y sólo hay mujeres, de ahí que su brecha sea del 0%.
- ✓ Se observa que el complemento salarial "ad personam" denominado *Incentivo*, únicamente lo perciben 2 mujeres, siendo una cantidad fija e igual para ambas, estando consolidada y desconociendo su origen.

ESTATUTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS - EPT

- ✓ Corresponde a los puestos de Consejera Delegada y de Consejero Delegado, el cual corresponde a la agrupación 09 en la VPT, estado equilibrada por haber 1 hombre y 1 mujer.
- ✓ Sus percepciones están definidas por el consejo de accionistas, partiendo de la base del EPT, no habiendo brecha alguna en éstas.

Con los datos analizados se puede concluir que las diferencias en los horarios no corresponden a la existencia de desigualdades en los horarios, puesto que éstos son los mismos, dependiendo únicamente del puesto de Operaria/o-Técnica/o Auxiliar, al solicitar las nocturnidades, festividades y domingos, los hombres, en los servicios de repostaje que son mayoritariamente ocupados por hombres.

Asimismo, se observa que no existen desigualdades en las tareas realizadas por las personas trabajadoras de IniSo, siendo las diferencias de desempeño debidas a los distintos puestos de trabajo.

Hay que indicar que todas las personas trabajadoras de IniSo tienen acceso en igualdad de condiciones a las medidas de conciliación y/o corresponsabilidad, así como a la percepción de los complementos salariales de ayuda a un/a hijo/a menor y de hijo/a con discapacidad.

Por todo esto, se puede concluir que los valores de brecha salarial que salen de los distintos análisis realizados en algunos puntos y a la vez tan dispar, es debido a los diferentes aspectos desarrollados a lo largo de este informe, para lo que se llevará a cabo un seguimiento anual.



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

4.4. Plan de actuación

Objetivo General

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

Nº	Objetivo Específico	<i>Análisis de las retribuciones desagregado por sexo y adaptación al Real Decreto 902/2020 sobre igual retribución por igual valor.</i>		
Nº	MEDIDA	RESPONSABLE RECURSOS	PLAZO EJECUCIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (Datos desagregados por sexo)
Nº 7.13.1.		<i>Análisis de las retribuciones desagregado por sexo y adaptación al Real Decreto 902/2020 sobre igual retribución por igual valor.</i>		
1	Informe semestral sobre el registro retributivo anual de IniSo, que se elaborará en los términos establecidos en el R.D. 902/2020 de Igualdad retributiva, con el fin de identificar, si las hubiera, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres.	Dpto. Personal Asesoría Externa Responsable de Igualdad	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Nº de informaciones reportadas a la Comisión de Seguimiento
2	Cuando se detecten diferencias en las auditorías retributivas y que no estén justificadas de acuerdo a lo establecido en la normativa que resulte de aplicación, definir líneas de acción específicas y supervisándolas en el seno la Comisión de Seguimiento.	Dpto. Personal Dirección Responsable de Igualdad	1º y 3º año de vigencia del Plan	Nº de líneas de acción definidos
3	Revisar los complementos salariales de pluses como nocturnidades, festivos, etc., para detectar la distribución de las mismas, por estar generando brechas, analizando las causas y proponiendo acciones que equilibren dichas diferencias retributivas.	Dpto. Personal Dirección	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Informe de análisis de registro retributivo
4	Seguimiento de agrupaciones y/o actividades con puestos con representación de al menos el 70% de alguno de los sexos, incluso de las del 100%, con brechas significativas, definiendo líneas de acción específicas.	Dpto. Administración Dpto. Personal Dirección	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan	Informe de análisis de registro retributivo
5	Descripción de los conceptos retributivos percibidos por la plantilla fuera de Convenio Colectivo. Posible redenominación para aunarlos.	Dpto. Administración Dirección	8 meses desde el inicio de la vigencia del Plan	Documento de descripción de conceptos

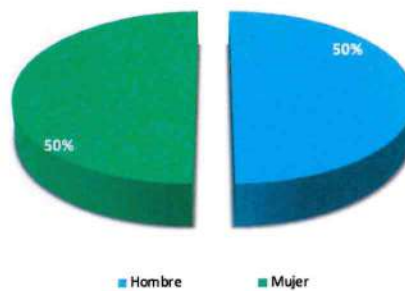


PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

5. CUESTIONARIO A LA PLANTILLA

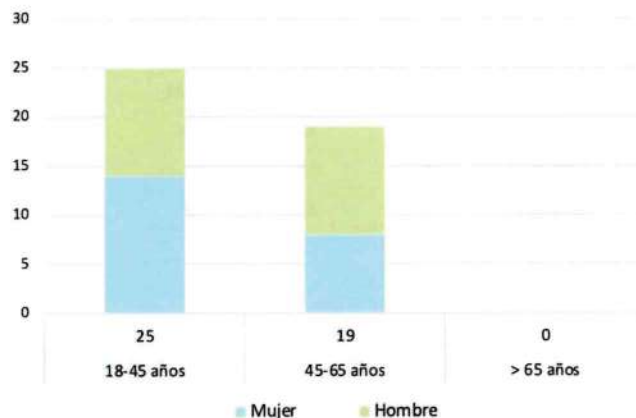
Además del Diagnóstico de situación, uno de los elementos que sirven para la identificación de las necesidades de la entidad es el cuestionario realizado a la plantilla, de la que se han desprendido conclusiones y acciones a incorporar al Plan de Igualdad.

Realizaron el cuestionario unas 44 personas (50% mujeres y 50% hombres), habiendo algunas preguntas sin responder, para lo que se tratarán sólo porcentajes durante todo el análisis para una visión aproximada:



Siendo los rangos de edad de estas personas representativos de la mayoría de ellas:

	18-45 años	45-65 años	> 65 años	TOTAL
	25	19	0	44
Mujer	14	8	0	22
Hombre	11	11	0	22

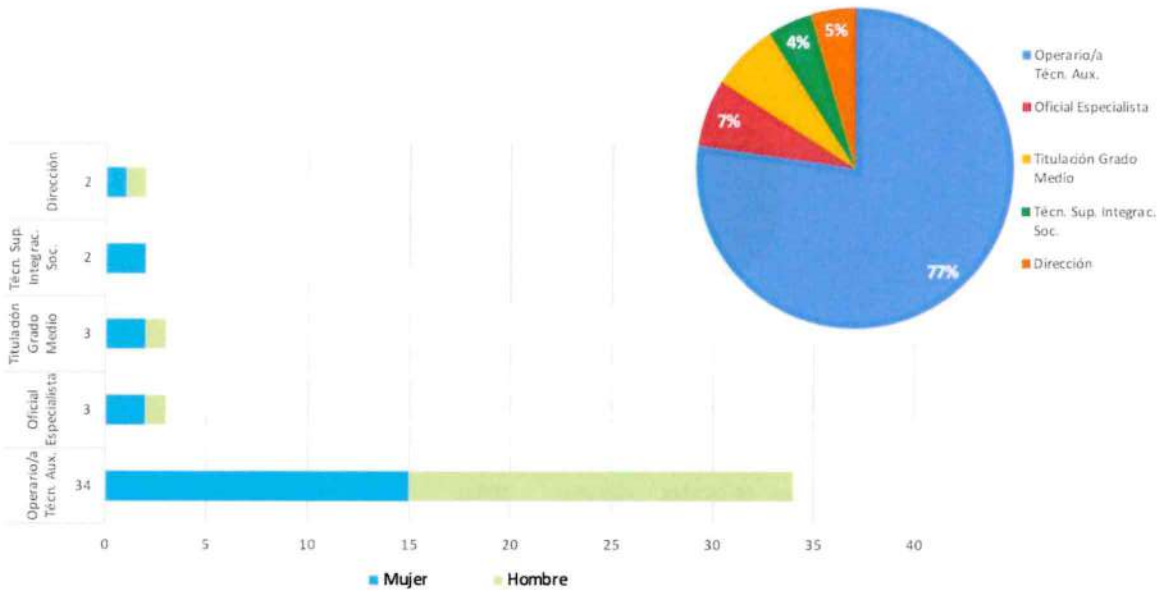


Y el puesto que ocupan:



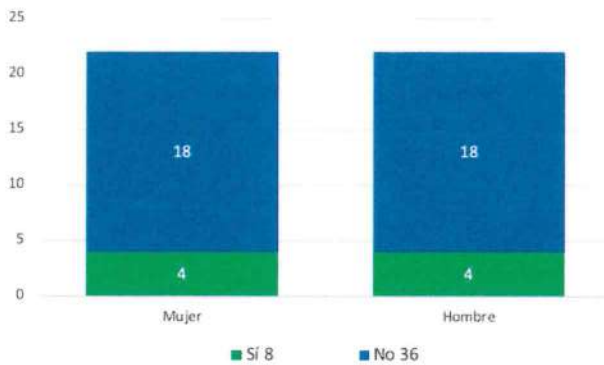
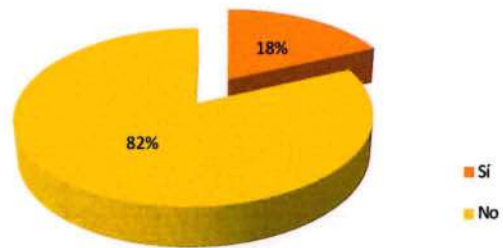
PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

	Operario/a Téc. Aux.	Oficial Especialista	Titulación Grado Medio	Téc. Sup. Integrac. Soc.	Dirección	TOTAL
	34	3	3	2	2	44
Mujer	15	2	2	2	1	22
Hombre	19	1	1	0	1	22



Por lo que la mayoría de ellos no tiene personal a su cargo:

	Sí	No	TOTAL
	8	36	44
Mujer	4	18	22
Hombre	4	18	22

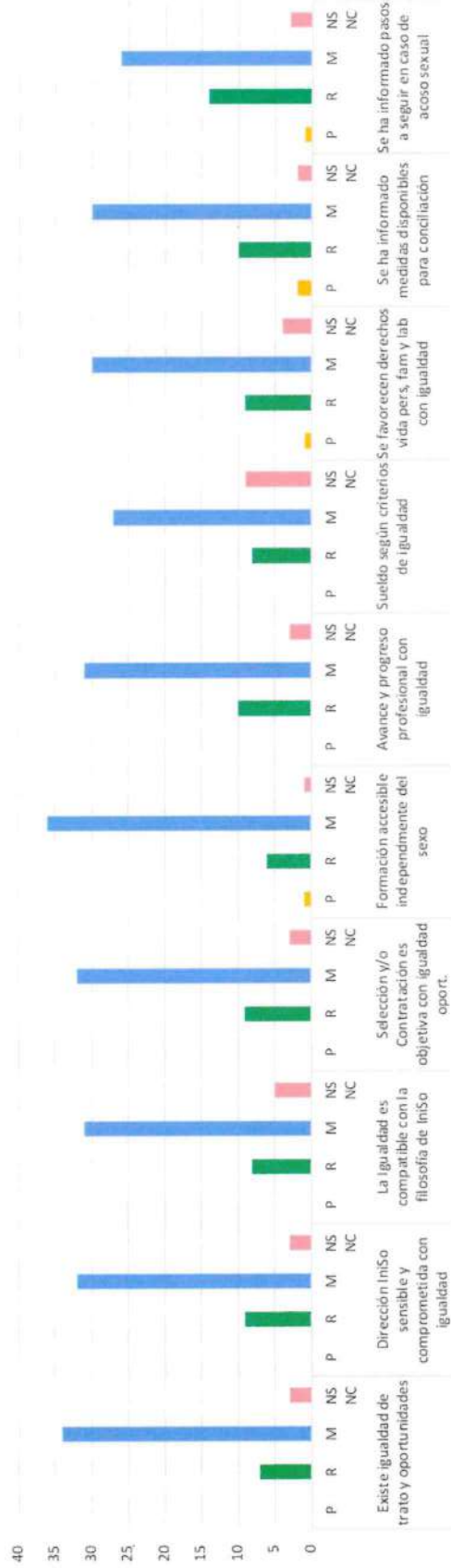




PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

De las personas que han realizado el cuestionario, más del 75% considera que hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en INISO, tanto en el trato como en el acceso a los puestos, promociones y salario. Pero al tratarse de personal desplazado a las instalaciones de los clientes y ser en su mayoría subrogado, no conocen exactamente cuáles son dichas promociones, comentando que les es difícil tenerlo claro. En materia de retribuciones más del 60% considera que éstas son iguales para ambos sexos, esto es, que no hay distinción; pero también comentan que no saben cuáles son las retribuciones del personal de estructura y/o dirección.

	8.1.			8.2.			8.3.			8.4.			8.5.			8.6.			8.7.			8.8.			8.9.			8.10.			TOTAL		
	P	R	M	P	R	M	P	R	M	P	R	M	P	R	M	P	R	M	P	R	M	P	R	M	P	R	M	P	R	M			
Mujer	0	7	34	0	9	32	0	8	31	0	9	32	1	6	36	0	10	31	0	8	27	1	9	30	2	10	30	2	14	26	3	44	
Hombre	0	5	16	0	7	15	0	6	15	0	7	14	1	4	16	0	7	14	0	6	14	1	7	14	2	6	14	0	1	10	11	0	22
	0	2	18	0	2	17	0	2	16	0	2	18	0	2	20	0	3	17	0	2	13	0	2	16	0	4	16	2	0	4	15	3	22



Esperanza

Lucas

RUB

[Signature]



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

Existe falta de conocimiento de las medidas de conciliación existentes, aunque un 68% de las personas que han participado en este cuestionario considera que se favorece el acogimiento a las mismas por parte de INISO y ese mismo porcentaje (68%) que incluso éstas son superiores a las establecidas por ley.

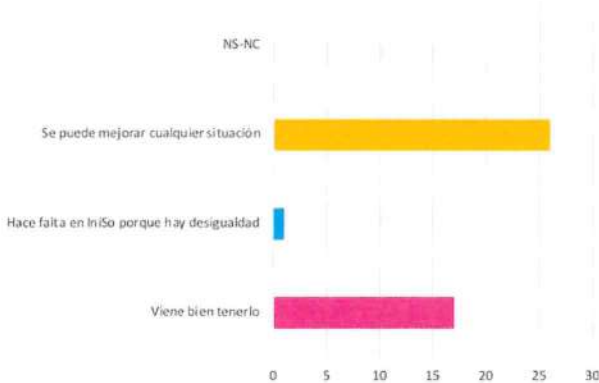
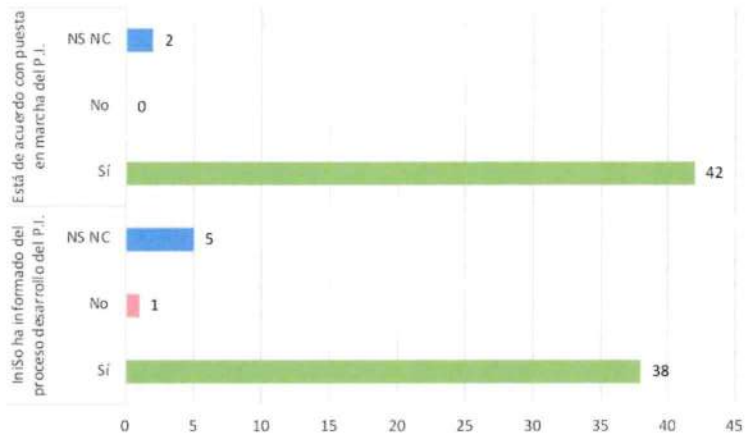
Asimismo, hay poco conocimiento del protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y, por tanto, de los pasos a seguir en caso de verse en dicha situación.

En esta línea, se les ha puesto en conocimiento de la plantilla el proceso de implantación con su negociación, de un Plan de Igualdad, para lo que consideran que es beneficioso siempre por los aspectos positivos que se puedan obtener:

GLOBAL INICIATIVAS SOCIALES S.L. C/ Lomo La Plana, 2. Edif.25 – Local 5. 35019 – Las Palmas de Gran Canaria. CIF: B35998004
I PLAN IGUALDAD 2024-2028

	9.1.			9.2.			
	IniSo ha informado del proceso de desarrollo del P.I.			Está de acuerdo con puesta en marcha del P.I.			
	Sí	No	NS NC	Sí	No	NS NC	TOTAL
Mujer	38	1	5	42	0	2	44
Hombre	19	1	2	21	0	1	22
Hombre	19	0	3	21	0	1	22

NS-NC: No Sabe-No Contesta



10. ¿Por qué estás de acuerdo?

	Viene bien tenerlo	Hace falta en IniSo porque hay desigualdad	Se puede mejorar cualquier situación	NS-NC	TOTAL
Mujer	17	1	26	0	44
Mujer	9	0	13	0	22
Hombre	8	1	13	0	22

Como la empresa está igualmente representada por mujeres que por hombres, no ha habido preguntas para empresa masculinizada o feminizada.

Se detecta la falta de conocimiento de los protocolos tanto del de la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, como del de violencia de género y la protección a la víctima, de sus vías de comunicación y actuación en la empresa. Se añadirá dentro del futuro protocolo donde se establezca la comunicación en la empresa, las mejores vías para poner en conocimiento de todo el personal estos protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, como del de violencia de género y la protección a la víctima, así como el establecimiento de los canales para la puesta en conocimiento de posibles hechos constitutivos de ello.



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

No obstante, como se comentó en el punto 3.8. de este informe, se identificó hace años un caso de acoso, habiendo sido éste perpetrado por una persona externa de la empresa y fuera del ámbito de la misma, para lo que, aun así, INISO actuó para solventar dicha situación, de ahí las respuestas obtenidas al respecto:

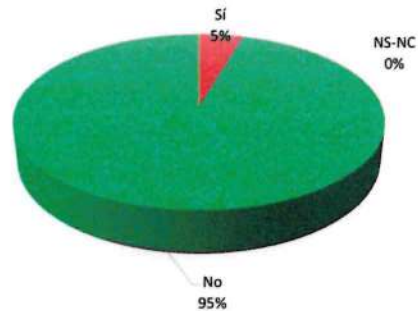
	Sí	No	NS-NC	TOTAL
	2	42	0	44
Mujer	2	20	0	22
Hombre	0	22	0	22



Así como al haberse sentido discriminada/o, las mismas mujeres que sufrieron el referido acoso, identifican el mismo como una discriminación o menosprecio por razón de sexo, de ahí los datos siguientes:

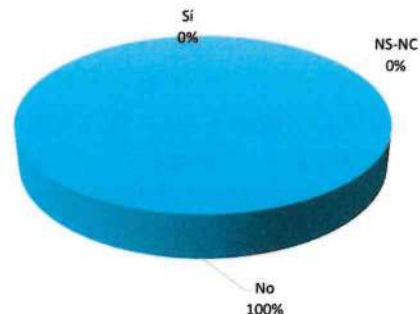
Discriminación o menosprecio por razón de sexo

	Sí	No	NS-NC	TOTAL
	2	42	0	44
Mujer	2	20	0	22
Hombre	0	22	0	22



Discriminación o menosprecio hacia el colectivo LGTBI

	Sí	No	NS-NC	TOTAL
	0	44	0	44
Mujer	0	22	0	22
Hombre	0	22	0	22



Por tanto, se añadirá dentro del futuro protocolo donde se establezca la comunicación en la empresa, las mejores vías para poner en conocimiento de todo el personal estos protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, como del de violencia de género y la protección a la víctima.

En los comentarios recogidos en las preguntas abiertas que se plantearon, los puntos más repetidos son:

- Mayor información y formación para las promociones internas y/o puestos a cubrir.
- Más formación en materia de igualdad, prevención del acoso sexual y de conciliación familiar.



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

6. CONCLUSIONES

En vista de los resultados obtenidos de los datos analizados, se propone un Plan de Actuación que busca corregir las desigualdades, no sólo retributivas que puedan o pudieran darse, sino en todas las áreas tratadas, estableciendo objetivos y sus medidas, estableciendo un cronograma y las personas responsables de su implantación y seguimiento.

Aunque se han detectado carencias, la actuación de la empresa es la de estar comprometida con la igualdad de trato de retribuciones, de la prevención de situaciones como el acoso y de la protección de las víctimas de la violencia de género.

Por tanto, se podría concluir según las distintas áreas analizadas:

i. Clasificación profesional

Observando la segregación horizontal femenina, “establecer una catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios”.

Una de las acciones que directamente afecta a la brecha salarial, cuando ésta se presenta, es el objetivo de “Contar con un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación”, desarrollado a través de las siguientes medidas:

- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
- Seguir sujetos a los convenios colectivos de aplicación, pero regulando una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales.

ii. Acceso al empleo: proceso de selección y contratación

Se establece el objetivo prioritario de “Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción”. Para ello, se realizará e implantará un protocolo de acceso al empleo, que contemple tanto la selección y contratación, como la promoción, para que la transparencia sea completa y llegue a todas las personas trabajadoras de la empresa, estableciéndose comunicaciones inclusivas, y su publicación en los diferentes tablones y en poner en funcionamiento definitivo la plataforma digital del portal de la plantilla.

iii. Formación

Se ha observado en los cuestionarios el desconocimiento en la información relacionada con la Igualdad, tanto la finalidad de un Plan de Igualdad como los diferentes protocolos. Por lo que se incluirán acciones de formación específica en todos los aspectos, no sólo para mero conocimiento teórico, sino para las actuaciones de prevención y protección en esta materia.

Como la plantilla tiene un nivel de cualificación muy bajo (elevado porcentaje de analfabetismo funcional y disfuncional, relacionado directamente con algunas discapacidades de la plantilla), se adecuarán dichas acciones formativas a esta realidad, siendo presenciales y/o mediante vídeos o audios, así como la utilización de material gráfico para la parte de encuestas, cuestionarios y/o evaluaciones.

iv. Promoción profesional



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

Falta un protocolo que establezca la oferta de las vacantes que se generen para que prevalezca la promoción profesional dentro de la empresa. Se incluirán un apartado específico dentro del de “selección y contratación”, comentado en el punto ii., de este apartado; para que llegue a todas las personas trabajadoras.

v. Condiciones de trabajo – Retribuciones

Una de las acciones que directamente afecta a la brecha salarial, cuando ésta se presenta, es el objetivo de “Contar con un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación”, desarrollado a través de las siguientes medidas:

- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
- Seguir sujetos a los convenios colectivos de aplicación, pero regulando una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales.

vi. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Se debe establecer un protocolo que recoja todas las medidas que ya se han establecido y que se llevan a cabo, para que toda la plantilla tenga acceso a las mismas, así como las diferentes posibilidades de compensación de horas por distintos motivos, como, por ejemplo, las horas de formación fuera del horario lectivo.

vii. Infrarrepresentación femenina

Es en los puestos de mayor fuerza física donde se observa esa infrarrepresentación femenina. Aunque la empresa hasta ahora ha tomado las medidas más oportunas para aumentar esa presencia en esos cargos, en el protocolo a realizar de Selección y Contratación, se tendrán en cuenta acciones positivas para las nuevas vacantes en tales puestos.

viii. Comunicación inclusiva

No se han observado deficiencias en las comunicaciones con lenguaje no sexista e inclusivo. No obstante, la falta de un protocolo escrito que establezca estas normas de comunicación, se hace procedente la realización del mismo y que se implante en el seno de la empresa en todos sus departamentos, así como en los colaboradores externalizados, proveedores y acreedores.

ix. Seguridad y salud laboral con perspectiva de género

En este apartado se hace necesario trasladar al Servicio de Prevención Propio como al Ajeno, la política de igualdad de la empresa, así como hacerles llegar y cumplir el protocolo de comunicación no sexista e inclusivo, donde se establecerán las denominaciones de los puestos de trabajo sin hacer referencia a la sexualidad del mismo, esto es, no sexista.

x. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Se deberá, no sólo hacer llegar a todas las personas trabajadoras, sino impartirles formación específica para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Es fundamental en la prevención de casos el conocimiento de lo que es, su identificación y la actuación en el seno de la empresa para su resolución y actuación inmediata.



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 Informe de Diagnóstico

xi. Violencia de género y protección a la víctima

Al igual que el punto anterior de este apartado de Conclusiones, esto es, en el punto x., que se les haga llegar ambos protocolos sobre violencia de género y las actuaciones que la empresa puede facilitar llegado el caso y si las mismas están disponibles, para que se sientan protegidas y libres.



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

ANEXO

11.2. Protocolo de actuación para la prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN para la prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo Plan de Igualdad (2024-2028)

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaboraran planes de igualdad (art. 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias.

Esta Ley incluye entre los derechos laborales de las personas trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que la empresa debe promover condiciones de trabajo que los eviten, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, cuando así lo haya, o las representaciones sindicales mayoritarias del sector, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad las partes negociadoras elaboran, acuerdan, ratifican y firman el presente protocolo.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- La empresa manifiesta su preocupación y compromiso para evitar y resolver las posibles conductas de acoso en el trabajo. A tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo de la que tenga conocimiento en el ámbito empresarial.
- Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho la empresa manifiesta su rechazo frente a todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y/o por razón de sexo, y asume que dichas actitudes y actos suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual y/o por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo.
- Todas las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.
- Todas y cada una de las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.
- Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento. En el caso de producirse, deberá quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita. Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN para la prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo Plan de Igualdad (2024-2028)

Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo:

“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. 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.”

El **ACOSO SEXUAL** se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Por su parte, se entiende por acoso ambiental el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. La persona acosadora puede ser de superior, igual o inferior categoría profesional que la persona afectada (p.e.: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico, etc.)

La **AGRESIÓN SEXUAL** se considera un delito y está tipificado en el Código Penal. En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la persona afectada por causa del trabajo. En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier persona trabajadora, independientemente del nivel y de la naturaleza de la relación laboral.

A modo enunciativo y no limitativo a continuación se relacionan las conductas más comunes:



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN para la prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo Plan de Igualdad (2024-2028)

Conductas constitutivas de acoso sexual

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- ✓ Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- ✓ Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- ✓ Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos.

7. Por ejemplo:

- Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Los comentarios o gestos repetidos de carácter sexual.
- Llamadas telefónicas o videollamadas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad a indemnidad sexual.
- Las preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Las peticiones de favores sexuales, incluidos los que se asocian con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de una persona trabajadora por razón de su sexo.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

El **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** se define textualmente, según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, como:

“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”.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN para la prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo Plan de Igualdad (2024-2028)

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo:

- ✓ Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el nacimiento o cuidado del menor.
- ✓ Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- ✓ Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- ✓ Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- ✓ Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- ✓ Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- ✓ Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- ✓ Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y/o por razón de sexo, la empresa adoptará las siguientes medidas:

1. Se publicará este protocolo en todos los medios de comunicación internos y externos de la empresa, de forma que todas las personas de la plantilla lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
2. Asimismo, se desarrollarán campañas de sensibilización por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
3. Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las personas afectadas.
4. Se impartirá la formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla. Se comenzará por aquellos colectivos en los que, por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso, y por las personas que van a dar apoyo a la persona afectada.
5. A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN para la prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo Plan de Igualdad (2024-2028)

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

GARANTÍAS

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- ✓ Diligencia, inmediatez y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- ✓ Respeto y protección a las personas: La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas no serán amonestadas o sancionadas por denunciar supuestos casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, y activar este protocolo, salvo dolo o mala fe.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por la persona tutora legal, si así corresponde. por la sección sindical, alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia. Para ello, se deberá evitar la rotación de personas de asistencia y/o apoyo, en pro de la protección de todas las personas implicadas.

- ✓ Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Ambas partes implicadas tienen el derecho de recusación de alguna de las personas que formen parte del Equipo de Atención al Acoso durante el procedimiento, debiendo acreditar las causas que avalen dicha solicitud:

- Implicación personal (familiar, afectiva, etc.).
 - Implicación directa en los actos denunciados.
 - Estar involucrado/a en hechos de similar índole.
 - Y demás causas que constituyan imparcialidad hacia alguna de las partes.
- ✓ Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
 - ✓ Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN para la prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo Plan de Igualdad (2024-2028)

personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

- ✓ **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Así, cuando la empresa tenga constancia fehacientemente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Fase de denuncia

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con consentimiento de la persona afectada, por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere persona afectada de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- La representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).
- Cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.
- La persona tutora legal, en el caso de que la persona afectada, por su/s discapacidad/es, así corresponda.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia, a estos efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada bien por escrito, o bien a la dirección de correo electrónico de la empresa dispuesto al efecto (igualdad@globaliniciativassociales.org), para que la persona trabajadora lo informe y éste, a su vez, internamente sea remitida a Personal.

La gerencia de la empresa, en su calidad de persona instructora del procedimiento, en contacto con la persona responsable de Personal, iniciará el procedimiento en un plazo no superior a 7 días laborables, pudiendo externalizar dicha instrucción a un profesional cualificado a los efectos. Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, la persona instructora lo pondrá en conocimiento por escrito a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento. En caso de existir indicios de acoso, la persona instructora comenzarán la fase de investigación.

Esta persona instructora:

- ✓ Deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.
- ✓ No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN para la prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo Plan de Igualdad (2024-2028)

- ✓ Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.
- ✓ Podrá ser recusada por cualquiera de las partes implicadas, debiéndose acreditar las causas que avalen dicha recusación:
 - Implicación personal (familiar, afectiva, etc.).
 - Implicación directa en los actos denunciados.
 - Estar involucrado/a en hechos de similar índole.
 - Y demás causas que constituyan imparcialidad hacia alguna de las partes.

2. Fase de investigación

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes el Equipo de Atención al Acoso. Para garantizar el cumplimiento de este Protocolo y los medios de actuación, se deberá incluir en dicho Equipo una persona con formación específica en la materia (p.e., Agente de Igualdad, Experto en resolución de conflictos de Acoso Laboral y/o Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales con la especialidad en Psicología Aplicada), siendo una de las personas instructoras.

Lo que se pretende es llevar a cabo una actuación inmediata por parte de la empresa, al objeto de esclarecer la situación denunciada y, si fuera el caso, su resolución.

2.a. Medidas previas

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria. Durante todo el proceso las personas afectadas podrán ser asistidas por su representación legal en la empresa (delegados sindicales, comité de empresa, delegados de personal), o también podrán ir acompañados/as de la persona que considere más adecuada para sus intereses, así como por las personas designadas como tutores legales como consecuencia de la discapacidad que tenga la persona trabajadora.

El procedimiento se iniciará a petición de la persona acosada o por su representante expresamente designado, mediante la cumplimentación del formulario anexo a este protocolo (a disposición de toda la plantilla a través de la persona responsable de Personal, de la Comisión de Igualdad, del Responsable de Igualdad, de la RLPT de la empresa (si la hubiere), en el tablón de anuncios en la empresa de forma visible.

2.b. Apertura del procedimiento

La persona instructora abrirá expediente del procedimiento y citará a las partes involucradas y a aquellas otras personas que puedan aportar información relevante.

La citación se llevará a cabo en un plazo no mayor de 5 días laborables contados a partir de la recepción verbal o escrita de la denuncia, para una entrevista/reunión con levantamiento de acta, cuya finalidad será el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Finalizada las entrevistas y en el plazo máximo de 3 días laborables, la persona Instructora deberá elaborar un informe preliminar en el cual se expresará el resultado de la investigación y las conclusiones ejecutivas, cuando no se vean hechos constitutivos que se ajusten a un acoso sexual y/o por razón de sexo, por lo que quedará cerrado a criterio de la persona instructora. En todo caso,



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN para la prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo Plan de Igualdad (2024-2028)

la empresa tomará medidas, si fuera necesario, con el fin de alejar y proteger a la persona acosada y así evitar su exposición a la situación denunciada.

2.c. Instrucción

En el caso de observarse supuestos hechos que puedan llegar a ser constitutivos de acoso sexual y/o por razón de sexo, el proceso podrá continuar pasando a un proceso de instrucción más exhaustivo.

En este caso, se protegerá a la persona afectada, evitando en la medida de las posibilidades de la persona instructora efectuar más entrevistas y declaraciones de las necesarias a la persona denunciante.

Según la gravedad de los hechos, la persona instructora podrá imponer a la Gerencia a la que pertenece la persona trabajadora acosada, la adopción de medidas cautelares.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y a los testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial.

Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona presuntamente acosadora, así como la persona designada como tutora legal en caso de así corresponder, en la que podrá defenderse y/o alegar lo que en su derecho considere oportuno respecto de las acusaciones que contra dicha persona se hayan vertido. En el mismo acto, podrá ir acompañado/a de la persona que considere más adecuada para sus intereses.

Una vez continuada la investigación dentro de esta fase de instrucción y siempre que la posible persona afectada así lo solicitase, la relación directa con ella corresponderá exclusivamente a la persona instructora, garantizando en cualquier caso su confidencialidad y la agilidad en el trámite, haciéndoles firmar un documento a tal efecto.

Durante todo el proceso las personas afectadas podrán ser asistidas por su representación legal en la empresa (delegados sindicales, comité de empresa, delegados de personal), la persona designada como tutora legal en el caso de que así correspondiese, u otra persona de asistencia y/o apoyo, sin implicaciones en el proceso, debiendo también guardar confidencialidad y sigilo de lo tratado a lo largo de todo el proceso, que firmará un documento a tal efecto.

En todo momento se respetará la presunción de inocencia de la persona denunciada.

Se documentará cada una de todas las entrevistas que se realicen firmada por las personas declarantes y/o las personas que sean tutores legales de éstas, si así corresponde, así como cuantas pruebas que estén relacionadas y sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

3. Finalización del proceso instructor

La instrucción del procedimiento estará siempre orientada y encaminada a comprobar y a averiguar los hechos y no durará más de 30 días naturales.

Finalizada la instrucción y en el plazo de 10 días laborales, la persona instructora emitirá el informe de conclusiones definitivo, deberá contener una relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas. Asimismo, en éste se deberá dejar constancia de todos estos hechos, realizando una valoración proponiendo, en su caso, las medidas correctoras que procedan y su derivación a los servicios jurídicos para las posibles sanciones de aplicación.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN para la prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo Plan de Igualdad (2024-2028)

El resultado de este Informe será remitido a la persona responsable de Personal, a la Gerencia y a su responsable de División/Área/Departamento, así como a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a Personal la validación de la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por los servicios jurídicos a raíz del informe elaborado por la persona Instructora, que serán ejecutadas por las personas responsables del área dónde trabajen las personas afectadas y, a su vez, darán traslado a la RLPT correspondiente (si la hubiere) de las medidas adoptadas en el caso.

Las personas responsables del área o departamento, coordinarán el seguimiento de las medidas adoptadas y de su ejecución, al efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado tales situaciones de acoso.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Cuando la empresa tenga constancia fehacientemente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN para la prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo Plan de Igualdad (2024-2028)

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE

Persona afectada: _____

Comunicado a: _____ En su calidad de: _____

Departamento de la persona afectada (indicar): _____

Otros (indicar): _____

TIPO DE ACOSO

Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos _____

DNI/NIE _____ Teléfono _____

Sexo _____ email _____

Nombre y Apellidos de Persona TUTORA LEGAL
(en caso de ser necesario) _____

DNI/NIE _____ email _____

Teléfono _____

Datos Profesionales de la *Persona Afectada*

Centro de trabajo _____ Puesto de trabajo _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y Apellidos _____

Nombre y Apellidos de Persona TUTORA LEGAL
(en caso de ser necesario) _____

DNI/NIE _____ email _____

Teléfono _____

Datos Profesionales de la *Persona Denunciada*

Centro de trabajo _____ Puesto de trabajo _____



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN para la prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo Plan de Igualdad (2024-2028)

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)

POSIBLES TESTIGOS SI NO

En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA SÍ NO

En caso afirmativo detallar

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Localidad y fecha: _____

Firma de la persona solicitante.	Firma de la persona TUTORA LEGAL (en caso de ser necesario)
----------------------------------	--

Este documento se entrega a D./D^a _____, mediante
() correo electrónico, () por escrito en mano, () en la oficina de GLOBAL INICIATIVAS SOCIALES S.L.

Pág. 2 de 2



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

ANEXO

11.3. Protocolo de Violencia de Género para ayudar a la víctima



PROTOCOLO de ACTUACIÓN y PROTECCIÓN de víctima de Violencia de Género en el ámbito laboral Plan de Igualdad (2024-2028)

Las empresas son agentes de cambio y pueden (y deben) desempeñar un papel fundamental y decisivo en la erradicación de las violencias contra las mujeres. Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar al ritmo de trabajo, pudiendo verse afectada su relación laboral, lo que incrementa su dependencia al agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación.

GLOBAL INICIATIVAS SOCIALES S.L. (en adelante IniSo), en su compromiso de garantizar la seguridad y salud de sus personas trabajadoras y la responsabilidad de que éstas ejerzan su actividad profesional en un entorno laboral seguro en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, desarrolla este Protocolo.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo de actuación será de aplicación a las mujeres trabajadoras que prestan servicio en IniSo, con independencia de que se trate de personal propio o puesto a disposición a través de ETTs (Empresas de Trabajo Temporal), o similares.

2. ÁMBITO TEMPORAL

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento y tendrá una duración inicial desde la aprobación del mismo en el seno de la CNPI de IniSo (11/07/2023), siendo su aplicación obligatoria desde ese momento en el que se ha procedido a su firma.

Una vez finalizada dicha vigencia, su articulado continuará en vigor hasta que no se firme un nuevo protocolo de actuación.

3. OBJETIVOS

El objetivo principal del presente Protocolo, es el de actuar contra la violencia de género y violencia sexual en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones. Este Protocolo ha sido negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de IniSo, conformada por una persona representante de cada uno de los sindicatos mayoritarios del sector y paritariamente por la representación de la empresa.

Se pretende implantar una serie de medidas concretas incluyéndolas en la política de empresa contribuyendo a la erradicación de la violencia de género y violencia sexual, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia de género:

- Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres: promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres en IniSo, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.
- Sensibilizar a todas las personas de IniSo para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.
- Formar e informar a toda la plantilla de IniSo de los derechos laborales y de Seguridad Social que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género, para que puedan conciliar la relación



PROTOCOLO de ACTUACIÓN y PROTECCIÓN de víctima de Violencia de Género en el ámbito laboral Plan de Igualdad (2024-2028)

- laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la normativa nacional de aplicación.
- d. Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales que se puedan entablar contra los agresores.
 - e. Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales de las trabajadoras de IniSo que sean víctimas de violencia de género.
 - f. Garantizar la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el ámbito laboral y fuera de él.
 - g. Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las trabajadoras de IniSo que sean víctimas de violencia de género.

La Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género tiene como finalidad principal prevenir, sancionar y erradicar este tipo de violencia y también prestar asistencia a sus víctimas (mujeres, sus hijos que no hayan alcanzado la mayoría de edad, menores sujetos a su tutela o guarda y custodia, y *mayores de edad sujetos a su tutela por discapacidad y/o incapacidad*).

La **Violencia de Género** queda definida como todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, los insultos, las coacciones o la privación arbitraria de libertad que se ejerce sobre las mujeres por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombre recoge que los poderes públicos han de adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, incluyéndose al colectivo de las mujeres víctimas de violencia de género, entre los beneficiarios de medidas de acción positiva.

Las víctimas son las destinatarias de medidas laborales para su protección y asistencia a través de disposiciones incorporadas en la normativa legal fijada en:

NORMATIVA NACIONAL

- Constitución Española de 1978.
- Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- 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 igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.



PROTOCOLO de ACTUACIÓN y PROTECCIÓN de víctima de Violencia de Género en el ámbito laboral Plan de Igualdad (2024-2028)

- Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género.
- Código de violencia de género y doméstica.
- Código de extranjería.

NORMATIVA EUROPEA

- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Web EU Justice: legislación de la Unión Europea sobre Violencia de Género:
 - Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001.
 - Decisión número 803/2004/CE del Parlamento Europeo.
- Convenio del Consejo de la Unión Europea para prevenir y combatir la violencia contra la mujer y la violencia doméstica de 2011 (Convenio de Estambul).

NORMATIVA INTERNACIONAL

- Declaración universal de los Derechos Humanos.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW).
- Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer (1993).
- Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la mujer de Beijing (1995).
- La Declaración del Milenio (2000).
- Manual de Naciones Unidas sobre legislación en materia de Violencia contra la mujer (2012).

En base a este marco jurídico, **IniSo** ha desarrollado este protocolo de actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral como parte de su compromiso de aplicar medidas y políticas precisas para dar cobertura a la mujer trabajadora de **IniSo** víctima de violencia de género, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, comprometiéndose a prevenir la violencia de género en el seno de la empresa, prestando información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

IniSo es conocedora de que la violencia de género y violencia sexual no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral, puesto que tiene implicaciones negativas sobre el trabajo de la víctima, por lo que ambas partes consideran conveniente neutralizar esas implicaciones.

La violencia de género y violencia sexual, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género y violencia sexual.

Por ello, se desarrolla una declaración de principios y compromiso de **IniSo** y sus respectivas representaciones legales de las personas trabajadoras (ver Anexo con la **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISO DE IniSo**).



PROTOCOLO de ACTUACIÓN y PROTECCIÓN de víctima de Violencia de Género en el ámbito laboral Plan de Igualdad (2024-2028)

4. PUESTA EN CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y GARANTÍAS DE INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas trabajadoras de **IniSo** tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos, que nunca será anónima, tan pronto como sea posible a través de un escrito, correo electrónico o verbalmente, a la persona de referencia que elija la persona denunciante dentro de la Comisión de Igualdad o a través de la cuenta de correo electrónico (igualdad@globaliniciativassociales.org).

La persona designada para recibir las denuncias deberá tener una especial formación y conocimiento de la materia ante la víctima de violencia de género o violencia sexual, por la desconfianza, la indefensión y el miedo que está sufriendo.

Podrá ser comunicado por:

- La mujer víctima de violencia de género.
- La RLPT, cuando la hubiere.
- Cualquier otra persona de la empresa que sea conocedora de la situación.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar la persona designada y la víctima, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general de personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, tienen obligación de secreto y sigilo profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas, incluso cuando su relación laboral finalice.

5. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A los efectos del reconocimiento de derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social, en virtud de lo establecido en el art.23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, deberá ser acreditado por la interesada o por sus representantes ante la empresa por cualquiera de los siguientes documentos:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.



PROTOCOLO de ACTUACIÓN y PROTECCIÓN de víctima de Violencia de Género en el ámbito laboral

Plan de Igualdad (2024-2028)

- Orden de protección.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género o violencia sexual.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.
- 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.

6. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Aquella persona trabajadora de **IniSo** que tenga conocimiento de que alguna compañera de trabajo pueda estar padeciendo una situación de violencia de género, física y/o psicológica, en su entorno, deberá informar a través de las vías descritas en el punto 4., a la persona designada por la empresa, para la aplicación del presente protocolo, independientemente de las posibles acciones penales, civiles o laborales a las que la víctima pudiera tener derecho y ejercer libremente.

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, la persona designada por la empresa procederá a activar este protocolo de actuación, según los siguientes pasos:

- a. La persona designada, junto con la RLPT, informará a la víctima con carácter inmediato y en un plazo máximo de 48 horas, de los derechos laborales que le asisten y facilitará la información necesaria para que pueda acceder y/o disponer de apoyo legal y/o psicológico.
- b. La persona designada, junto con la RLPT, acompañarán a la persona afectada en todo el proceso y en la solicitud de sus derechos.
- c. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se deberán establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral.
- d. Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo, procedería que la empresa hiciera uso de su poder disciplinario (art. 54 c. del Estatuto de las Personas Trabajadoras).
- e. En los dos supuestos anteriores, puntos c. y d., la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
- f. La persona designada, con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, o en el plazo máximo de 48 horas desde que hubiera tenido conocimiento de los hechos, en atención a la gravedad de éstos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, previa información a la RLPT, y siempre previo consentimiento de la víctima.

Estos pasos establecidos, no impedirán que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la Empresa, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.



PROTOCOLO de ACTUACIÓN y PROTECCIÓN de víctima de Violencia de Género en el ámbito laboral Plan de Igualdad (2024-2028)

El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por la Empresa y la RLPT. El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor/a del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.

Es esencial proteger a las trabajadoras, ofrecerles información sobre los derechos existentes y las posibles mejoras que existan en cuanto a los derechos laborales y de seguridad social por ser víctimas de violencia de género:

1. Derecho a la promoción preferente en la empresa, en el caso de nuevas ofertas o promociones, si cumple con los requisitos para el mismo.
2. Derecho a la reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional del salario.
3. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, siempre que esto sea posible.
4. Derecho a la movilidad geográfica bajo el protocolo interno de la empresa para estos casos, que preserve la confidencialidad y da preferencia al empleo de iguales características al del lugar de origen. Derecho preferente al cambio de centro de trabajo cuando haya una vacante, con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.
5. Las ausencias motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora derivada de la violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o los servicios de salud, no computan como faltas de asistencia, por lo que no dan lugar al despido objetivo.
6. Las faltas de asistencia o puntualidad al trabajo como causa de despido disciplinario. Las trabajadoras víctimas de violencia de género cuentan con el beneficio de que las ausencias o faltas de puntualidad que puedan cometer derivadas de su situación física o psicológica tienen la consideración de justificada, sin que el empresario pueda esgrimir las para proceder a su despido disciplinario.
7. La nulidad del despido que tenga su causa en el ejercicio, por parte de la trabajadora víctima de violencia de género, de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, ha de ser declarado nulo.
8. La extinción del contrato de trabajo por voluntad de la trabajadora. Las trabajadoras pueden verse obligadas a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de la violencia de género, siendo consideradas en situación legal de desempleo a los efectos correspondientes y puede dar lugar a la jubilación anticipada en la empresa.
9. La indemnización por despido. Si alguna trabajadora necesitara reducir su jornada de trabajo por ser víctima de violencia de género acreditada, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de la indemnización por despido es el que correspondería a la trabajadora sin tener en cuenta la reducción de jornada, siempre que no haya transcurrido el plazo de dicha reducción.
10. La situación de violencia de género interrumpe el cómputo de la duración de los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje y también interrumpirá el cómputo del periodo de prueba.



PROTOCOLO de ACTUACIÓN y PROTECCIÓN de víctima de Violencia de Género en el ámbito laboral Plan de Igualdad (2024-2028)

11. La trabajadora víctima de violencia de género podrá abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este período de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.
12. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán preferencia en la empresa para ser destinatarias de las acciones de formación en demanda relacionada con la actividad de la empresa con carácter prioritario.

7. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo se dará a conocer a todas las personas trabajadoras de la plantilla de **IniSo**, entregando una copia de éste y publicándolo en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

A su vez, también se dará a conocer a todas las entidades colaboradoras, persona física o jurídica, que presten sus servicios para **IniSo**, ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas, con el fin de que éstos lo informen a las personas trabajadoras que presten servicios en las instalaciones de **IniSo**.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se realizará una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Protocolo. Para ello, se establecerá una comisión paritaria, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, encargada de elaborar un informe anual que será objeto de archivo y custodia manteniendo los mismos principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

Es contenido obligatorio de dicho informe anual la referencia expresa a la detección o no de situaciones no previstas en el protocolo, y en consecuencia la necesidad de actualización de éste. El informe también deberá contener expresamente referencia a la procedencia o no, de modificar o añadir medidas de protección de la víctima que resulten, en todo caso, más favorables que las reguladas en el presente.

9. MEDIDAS LA PARA ACCION PREVENTIVA EN LA EMPRESA.

Es el principal propósito de las partes firmantes el evitar que surjan situaciones de este tipo en trabajadoras de la plantilla de **IniSo**. Es por esto que se fijan como aspectos básicos en la empresa, la formación y el asesoramiento interno y preventivo para la detección temprana del problema y búsqueda de solución. Para ello, se diseñarán de manera bipartita y consensuada cursos específicos de información de los derechos laborales y otros específicos que ayuden a las empleadas a detectar situaciones de riesgo y saber encauzar sus posteriores acciones para combatirlas.

A su vez, se pondrán en práctica sesiones informativas para concienciar al personal contratado en la resolución pacífica y negociada de los conflictos sentimentales y domésticos.



PROTOCOLO de ACTUACIÓN y PROTECCIÓN de víctima de Violencia de Genero en el ámbito laboral

Plan de Igualdad (2024-2028)

Se pretende con este bloque fundamentalmente, aumentar la atención y concienciación de la plantilla, reforzar los mecanismos de protección, instruir en unos mínimos necesarios para detectar y repeler y conseguir la máxima inhibición de los agresores. Los cursos y los calendarios serán planificados adecuadamente por las áreas encargadas de este campo.

Las jefaturas y responsables de cada departamento y área serán los responsables de activar y poner en práctica estas medidas preventivas.

IniSo pondrá especial atención especial en las posibles amenazas que en este caso derivan del uso intensivo de dispositivos móviles, internet, redes sociales y servicios como mensajería instantánea o geolocalización. La extensión del acoso laboral a través de medios digitales es una realidad no cuantificada por las Administraciones.

Los marcos normativos que servirán de referencia para perseguir el ciberacoso son los de prevención de riesgos laborales y los de la obligación de incluir protocolos contra el acoso dentro del Plan de Igualdad en el entorno laboral al que pertenece este Protocolo. Toda la plantilla de la empresa tiene derecho a una protección de materia de seguridad y salud en el trabajo y que las empresas deben garantizarla.



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

ANEXO

11.4. Cronograma general de objetivos y medidas del *I Plan de Igualdad*

