

# Plan de Igualdad





# Índice

---

<b>01. Quiénes somos</b>	<b>5</b>
<b>02. Marco legal</b>	<b>6</b>
<b>03. Compromiso de la fundación con la igualdad</b>	<b>7</b>
<b>04. Características generales</b>	<b>8</b>
<b>05. Definición del ámbito personal y temporal</b>	<b>9</b>
<b>06. Fase del diagnóstico</b>	<b>11</b>
<b>07. Estructura del plan de igualdad</b>	<b>12</b>
a. Objetivos generales	12
b. Objetivos específicos y medidas	12
<b>08. Comisión de seguimiento y evaluación</b>	<b>27</b>

---



## **01. Quiénes somos**

Fundación Instituto para la Integración Social (FIIS) es una fundación que forma parte de la Federación Coordinadora de Entidades para la Defensa de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Zaragoza (COCEMFE-Zaragoza) y, a su vez, de la Confederación Coordinadora de Entidades para la Defensa de Personas con Discapacidad Física y Orgánica en Aragón (COCEMFE Aragón).

Se constituye en 1992 por razones de solidaridad con quienes presentan dificultades para su integración social. Su objetivo es la realización de programas que faciliten el pleno desarrollo social de las personas y de los grupos en que se integran para la prevención y abolición de la marginación social.

Para su consecución, los Estatutos de la Fundación indican que se crearán y mantendrán centros y programas de carácter asistencial, preventivos, rehabilitadores, y de reinserción, con actividades de apoyo social, de desarrollo de capacidades, etc.

Los sectores de población en los que la Fundación centra su atención son, principalmente, aquellos que se encuentran más desprotegidos socialmente o que son especialmente vulnerables e incluso tienen serios problemas de integración. En los propios estatutos se hace hincapié en la atención a las personas mayores, personas con discapacidad, mujeres, jóvenes, etc.

Fundación Instituto para la Integración Social (FIIS), tiene como fin la realización de programas encaminados a facilitar el pleno desarrollo social y cultural de las personas, como medio para la abolición de la marginación. Las acciones que llevamos a cabo las realizamos de forma directa o concertada, y se dirigen tanto al individuo, como a los grupos en que se integran.

El espíritu de esta Fundación es el de propiciar condiciones de igualdad y prevenir las discriminaciones que conducen a la marginación social, con las iniciativas precisas encaminadas a hacer reales y efectivos los derechos sociales, reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico.

## 02. Marco legal

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros. Y, concretamente, en materia de empleo está regulada en la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En nuestro país, en trasposición del contenido de numerosas directivas europeas, la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), y cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del derecho de igualdad y la no discriminación por razón de sexo recogido en el artículo 14 de la Constitución de 1978, en su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral; para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En el punto 2 del mismo artículo, el Plan de Igualdad es una de las medidas de obligado cumplimiento para las empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadores.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la LOIEMH, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Fundación Instituto para la Integración Social tiene como fin dar cumplimiento a dicho Real Decreto-ley, por ello, el 21 de febrero de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad compuesta por dos representantes de la Fundación y dos representantes de la plantilla, pertenecientes a Comisiones Obreras.

### **3.COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN CON LA IGUALDAD**

En Fundación Instituto para la Integración Social incorporamos la gestión de la diversidad como un elemento clave en el desarrollo de las relaciones laborales y lo hacemos porque estamos convencidos de que fomentar la diversidad y promover un estilo de liderazgo inclusivo, además de responder a principios de justicia social, nos permite establecer un modelo de gestión de personas comprometido con la excelencia profesional y la calidad de vida, todo ello de conformidad con la legislación vigente y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas en estos ámbitos.

La igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio, la diversidad y la inclusión son una prioridad en la estrategia de la Fundación, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Fundación.

Fruto de ello, la fundación aprobó, con fecha 24 de noviembre de 2021, la Política de Diversidad, Igualdad e Inclusión, de manera que los valores de estos tres principios pasan a formar parte, de manera inequívoca, del modelo de gestión de la fundación.

Por ello, conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la fundación, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

## **04. Características que rigen el plan de igualdad**

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones negociadas con la representación de las trabajadoras y trabajadores, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la fundación.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la fundación en todas sus políticas y a todos los niveles
- Considera la participación y el diálogo como uno de sus principios básicos y herramienta de trabajo para todas las partes (dirección de la fundación, parte social y el conjunto de la plantilla)
- Es preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de sus seguimiento y evaluación
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 05. Definición del ámbito personal y temporal

**Ámbito personal:** El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla Fundación Instituto para la Integración Social.

**Ámbito temporal:** El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientada a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de cuatro años a contar desde la fecha de firma.

**Ámbito territorial:** El presente Plan de Igualdad es de aplicación en los centros de trabajo de la Fundación y a todas las actividades que se desarrollen en los mismos.

El periodo establecido otorga una estabilidad a los nuevos procedimientos que se inician y permite una evaluación progresiva del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Fundación Instituto para la Integración Social con las oportunas mejoras o adaptaciones en el caso de la detección de nuevas necesidades.

Se detalla a continuación algunos de los principales aspectos contenidos en el mismo:

### Definiciones

Con el objetivo de asegurar una interpretación consensuada de los términos más comunes empleados en materia de igualdad y no discriminación, se recoge el siguiente glosario:

- a. **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, creencias, orientación sexual y el estado civil.
- b. **Discriminación directa e indirecta:**
  1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
  2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a perso-

nas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- d. **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- e. **Acciones Positivas:** son medidas de carácter temporal dirigidas a fomentar situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física, etc.). Alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.
- f. **Indemnidad frente a represalias:** es la nulidad de las actuaciones de cualquier trato adverso o negativo como consecuencia de la presentación de quejas o reclamaciones destinado a exigir un trato igualitario y el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

## 06. Fase de diagnóstico

La negociación y adopción del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo dar continuidad a los principios y objetivos generales del Plan de Igualdad del Grupo DFA (2013-2019), al cual pertenece Fundación Instituto para la Integración Social y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades. Han sido objetos de análisis los siguientes puntos:

- a. Cultura de empresa y comunicación
- b. Características de la plantilla:
  - Datos generales
  - Contratación
  - Antigüedad
  - Niveles jerárquicos
  - Tiempo de trabajo/jornada
- c. Selección y contratación
- d. Clasificación profesional
- e. Promoción profesional
- f. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- g. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- h. Infrarrepresentación femenina
- i. Retribuciones
- j. Salud laboral y prevención del acoso sexual o por razón de sexo
- k. Violencia de género

Los datos necesarios para la elaboración del diagnóstico se han obtenido de la información generada por la propia entidad en la que se distinguen:

- **Información cuantitativa:** herramienta de datos cuantitativos que permite un conocimiento exhaustivo de la distribución de la plantilla con relación a sexo, edad, tipo de contrato, categorías, salarios, movilidad, formación, etc.
- **Información cualitativa:** normativa, políticas, procedimientos de empresa, cuestionario dirigido a toda la plantilla, etc.

## 07. Estructura del plan de igualdad

### A. OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad de Fundación Instituto para la Integración Social tiene como objetivos generales:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, contratación, clasificación profesional, promoción, formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
- Comunicación, sensibilización y cultura de la organización.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la fundación (transversalidad de género).
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

### B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

#### 1. Acceso y selección

1.1 Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Fundación:

- a. Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, web, denominación de puesto en las ofertas, etc.) tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad.
  - **Indicadores:** documentos revisados desde la perspectiva de género.
  - **Responsable:** Comisión de seguimiento.
  - **Calendario:** en 1 año tras la firma se revisarán todos los documentos.

- b. Evaluar los canales de difusión de las ofertas y diversificarlas con el fin de captar candidaturas del sexo infrarrepresentado.
- **Indicadores:** canales de difusión.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** desde la vigencia del Plan.
- c. Establecer un procedimiento de selección, que sea objetivo, basado en competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista), siendo utilizado en todos los procesos de selección.
- **Indicadores:** documento del procedimiento.
  - **Responsable:** Comisión de seguimiento.
  - **Calendario:** 6 meses tras la firma del Plan.
- d. Formar a los responsables del acceso a la Fundación, en la aplicación de los contenidos del procedimiento de selección.
- **Indicadores:** número de personas formadas.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** 1 año tras la firma del Plan.

1.2 Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación.

- a. Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el puesto de trabajo.
- **Indicadores:** incorporar este principio en los procesos de selección.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

- b. Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de mujeres y hombres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- **Indicadores:** informes de la base de contratación.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** anualmente durante toda la vigencia del Plan.
- c. Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de mujeres y hombres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- **Indicadores:** actas de las reuniones con Comisión de seguimiento.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** anualmente durante toda la vigencia del Plan.

## 2. Contratación

2.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

- a. Seguir manteniendo de forma equilibrada la contratación indefinida de mujeres y hombres.
- **Indicadores:** incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Conversiones a indefinidos según sexo.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** inmediato tras la firma del Plan.
- b. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que por departamento pasan de un contrato a tiempo parcial a un tiempo completo.
- **Indicadores:** informe estadístico.

- **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** anualmente durante la vigencia del Plan.
- c. Informar a la Comisión de seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas a tiempo completo desagregadas por sexo.
- **Indicadores:** acta de reuniones con Comisión de seguimiento.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** anualmente durante la vigencia del Plan.

### 3. Promoción profesional

3.1 Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

- a. Fomentar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.
- **Indicadores:** número de responsables formados.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** a determinar en el Plan de Formación.
- b. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, si estereotipos de género.
- **Indicadores:** número de personas formadas según sus puestos / número de personas que influyen en el proceso de promoción.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** a determinar en el Plan de formación.

- c. Realización de un seguimiento anual por puestos de las promociones desagregadas por sexo, indicando puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada.
- **Indicadores:** número de mujeres y hombres promocionados por puesto de origen y destino, según el tipo de contrato y jornada.
- **Responsable:** Departamento de RRHH.
- **Calendario:** anualmente.

#### 4. Formación

4.1 Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la Fundación, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

a. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos intermedios.

- **Indicadores:** número cursos con módulos de igualdad / número de cursos impartidos.
- **Responsable:** Departamento de RRHH.
- **Calendario:** desde la aprobación del Plan.

b. Informar y formar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad.

- **Indicadores:** número de personas formadas / número de personas de la plantilla.
- **Responsable:** departamento de RRHH.
- **Calendario:** desde la aprobación del Plan.

c. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos, manuales desde la perspectiva de género.

- **Indicadores:** número de materiales revisados / número de manuales – materiales editados.
- **Responsable:** departamento de RRHH.

- **Calendario:** desde la aprobación del Plan.
- d. Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual.
- **Indicadores:** Porcentaje de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

4.2 Garantizar a toda la plantilla el acceso a toda la formación que imparte la fundación, que se requiera para su puesto de trabajo, asegurando el conocimiento del Plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.

- a. Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla.
- **Indicadores:** informe del resultado del análisis de datos. Sistema de detección de necesidades formativas y resultado.
  - **Responsable:** departamento de RRHH.
  - **Calendario:** anual.
- b. Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personal.
- **Indicadores:** número de horas realizada en horario laboral / número de horas de formación total. Sistema de detección de necesidades formativas y resultado.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** desde la vigencia del Plan.
- c. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional en los puestos que por sus funciones o responsabilidades así lo requieran a quienes se reincorporan en la fundación al finalizar la suspensión de contrato por maternidad y paternidad, excedencia por cuidado de menor o personas a cargo y bajas de larga duración.

- **Indicadores:** número de personas reincorporadas por estas causas que participan en las acciones formativas / número de personas en suspensión de contrato que se reincorporan.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** desde la vigencia del Plan.
- d. Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual.
- **Indicadores:** Porcentaje de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

## 5. Retribución

El objetivo principal es la transparencia del sistema retributivo de la fundación y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

En la auditoria retributiva del Plan de Igualdad de Fundación Instituto para la Integración Social queda reflejado que no existe discriminación en los salarios del equipo humano. La fundación no aplica diferencias salariales entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales, a igual valor igual remuneración. Los salarios corresponden al VI Convenio Colectivo de Fundación Dfa, al cual está adscrito Fundación Instituto para la Integración Social.

5.1 Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

- a. Realizar una valoración analítica, desde la perspectiva de género, de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igual salario para trabajos de igual valor.
- **Indicadores:** informe de resultado de la valoración analítica realizada de todos los puestos con definición de los salarios.

- **Responsable:** Departamento RRHH.
  - **Calendario:** anualmente.
- b. En el caso de detectarse desigualdades se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras.
- **Indicadores:** informe detección desigualdades.
  - **Responsable:** Departamento RRHH.
  - **Calendario:** anualmente.

## 6. Conciliación de la vida personal y profesional

6.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

- a. Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la fundación los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.
- **Indicadores:** canales de comunicación.
  - **Responsable:** Departamento de Comunicación.
  - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.
- b. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en la legislación vigente.
- **Indicadores:** información incluida en los canales de comunicación.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** desde la vigencia del Plan.
- c. Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y ascenso, retribución y acceso a la formación.

- **Indicadores:** número de personas promocionadas por sexo y tipo de jornada.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** desde la vigencia del Plan.
- d. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionada con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de seguimiento.
- **Indicadores:** número de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** anualmente.
- e. Utilizar nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.
- **Indicadores:** número de horas de videoconferencia, o en su caso, online utilizadas.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** anualmente.
- f. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.
- **Indicadores:** campañas realizadas.
  - **Responsable:** Departamento de Comunicación.
  - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.
- g. Se realizará un estudio en los diferentes departamentos y áreas de la fundación para conocer la situación de la conciliación y las necesidades de la plantilla sobre esta materia, para con sus resultados proceder a la elaboración de un plan de medidas que la favorezcan.
- **Indicador:** resultado del estudio.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.

- **Calendario:** anualmente.

## 7. Salud laboral

### 7.1 Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

- a. Conservar la protección del embarazo y la lactancia a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.
  - **Indicadores:** prestaciones de riesgo por embarazo. Número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto.
  - **Responsable:** Departamento PRL.
  - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.
- b. Proteger el embarazo y la lactancia a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto y la adaptación de las tareas en el caso de riesgo.
  - **Indicadores:** evaluaciones y número de puestos revisados.
  - **Responsable:** Departamento PRL.
  - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.
- c. Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos.
  - **Indicadores:** evaluaciones y número de puestos revisados.
  - **Responsable:** Departamento PRL.
  - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.
- d. Revisar y difundir el protocolo de riesgo de embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la fundación.
  - **Indicadores:** documento de la revisión.
  - **Responsable:** Departamento PRL.
  - **Calendario:** revisión anual.

e. Informar a la Comisión de seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.

- **Indicadores:** reuniones comisión.
- **Responsable:** Departamento PRL.
- **Calendario:** anualmente durante la vigencia del Plan.

## 8. Acoso sexual y por razón de sexo

8.1 Asegurar que las trabajadoras y trabajadores disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

a. Revisar y en su caso adaptar el Código de Conducta para que asegure un ambiente de respeto entre las trabajadoras y trabajadores y prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.

- **Indicadores:** documento Código de Conducta.
- **Responsable:** Departamento de RRHH.
- **Calendario:** primer año de vigencia.

b. Revisar el protocolo de acoso, consensuado con la Comisión de Seguimiento.

- **Indicadores:** Protocolo de acoso.
- **Responsable:** Departamento de RRHH.
- **Calendario:** primer año de vigencia.

c. Difundir el protocolo de acoso entre la plantilla.

- **Indicadores:** medios por los que se difunde el protocolo.
- **Responsable:** Departamento de comunicación.
- **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

d. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- **Indicadores:** modulo elaborado e incluido.
  - **Responsable:** Departamentos de RRHH y PRL.
  - **Calendario:** primer año de vigencia del Plan.
- e. Formar a los delegados y delegadas de prevención y al Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Indicadores:** número de cursos y personas formadas desagregados por centros.
  - **Responsable:** Departamentos de RRHH y PRL.
  - **Calendarios:** durante la vigencia del Plan.
- f. Realizar cursos de formación a mandos y personal técnico sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- **Indicadores:** número de cursos y personas formadas desagregado por centros.
  - **Responsable:** Departamentos de RRHH y PRL.
  - **Calendario:** durante la vigencia del Plan.

## 09. Violencia de género

9.1 Difundir y mejorar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

- a. Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo. La responsable de RRHH estudiará todas las solicitudes que existan para darle celeridad.
- **Indicadores:** difusión por los medios habituales de la fundación.
  - **Responsable:** Departamentos de RRHH y Comunicación.
  - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

- b. Poner a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género la política de anticipos existentes para que pueda afrontar un traslado.
- **Indicadores:** número de anticipos concedidos sobre los solicitados.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.
- c. Facilitar la adaptación de la jornada, cambio de turno o flexibilidad a las mujeres víctimas de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
- **Indicadores:** número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** anualmente.
- d. No se computarán como faltas de asistencias o puntualidad, las ausencias motivadas por las situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda.
- **Indicadores:** número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
- e. La trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género podrá suspender su contrato por una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, se podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- **Indicadores:** número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** anualmente.

- f. Informar a la Comisión de Seguimiento del número de casos de mujeres víctima de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas en cada uno.
- **Indicadores:** acta de la comisión en la que se refleja la información.
- **Responsable:** Departamento de RRHH.
- **Calendario:** anualmente.

## 10. Cultura de empresa, comunicación y sensibilización

10.1 Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad, sensibilizando a toda la plantilla de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades.

- a. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.
  - **Indicadores:** sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** anualmente.
- b. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la Fundación de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.
  - **Indicadores:** número de empresas colaboradoras informadas / número de empresa colaboradoras existentes.
  - **Responsable:** Departamento de RRHH.
  - **Calendario:** anualmente.
- c. Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.
  - **Indicadores:** número de acciones desarrolladas. Número de personas informadas. Comunicaciones desarrolladas. Datos desagregados por sexo.
  - **Responsable:** Comisión de Seguimiento.

- **Calendario:** anualmente

d. Difundir el nuevo Plan de Igualdad en los medios de comunicación interna.

- **Indicadores:** verificar su difusión en todos los centros y en qué medios.
- **Responsable:** Departamento de Comunicación.
- **Calendario:** un mes después de la firma del nuevo Plan.

10.2 Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

a. Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Manual de Acogida, El Puente, cartelería, etc.; y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivos.

- **Indicadores:** número de medios revisados y modificaciones realizadas.
- **Responsable:** Departamento de Comunicación.
- **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

b. Formar al departamento de comunicación de la Fundación en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusiva.

- **Indicadores:** número de personas formadas.
- **Responsable:** departamento de RRHH.
- **Calendario:** antes de dos años desde la firma.

c. Asegurar que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla.

- **Indicadores:** verificar su difusión en todos los centros y en qué medios.
- **Responsable:** Departamento de Comunicación.
- **Calendario:** durante toda la vigencia del Plan.

## **8. Comisión de seguimiento y evaluación**

### **A) INTRODUCCIÓN**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los planes de igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la fundación en el artículo 47 de la mencionada norma y EN el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad sobre la consecución de sus objetivos: de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad en la empresa, y de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Fundación Instituto para la Integración Social permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este acontecimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación. El seguimiento y evaluación del Plan será realizado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, los objetivos marcados y las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Fundación Instituto para la Integración Social. Dicha comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

## **B) COMPOSICIÓN Y FUNCIONES**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Fundación Instituto para la Integración Social será paritaria y estará compuesta por representantes de la Fundación y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 2 representantes de la Fundación y 2 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

### **Por la parte de la Fundación**

2 representantes

### **Por la parte sindical**

2 representantes

Cada una de las partes tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del Plan. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido y proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

### **C) ATRIBUCIONES GENERALES**

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y grado de implantación.
- Intervención cuando desde algún centro les sea requerida, tanto desde la dirección de la Fundación, como desde la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas. Sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.)
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.

## **D) ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS**

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas, analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Fundación, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
  - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
  - El grado de ejecución de las medidas.
  - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
  - La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de finalizar su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento frente a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad de deben tener en cuenta:
  - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
  - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
  - El grado de consecución de los resultados esperados.
  - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

- El grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la Fundación, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará las propuestas de mejora y cambios que deben incorporarse.

## **E) FUNCIONAMIENTO**

La Comisión se reunirá como mínimo cada 6 meses con carácter ordinario. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría simple de cada una de las dos representaciones. En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la fundación y a la representación Sindical.

### **Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

## **Modificación del Plan**

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tendrá una vigencia de 4 años, sin perjuicio de la debida adaptabilidad del mismo a las novedades legislativas del todo orden, especialmente a la dimanantes de la actualización del convenio colectivo, según el procedimiento de modificación que se explica a continuación.

El procedimiento se iniciará a requerimiento de cualquiera de las partes o de la propia Administración, si considera cualquiera de ellas que concurren causas suficientes para su modificación.

Una vez efectuado el requerimiento, antes de cinco días, deberán reunirse las partes para valorar la modificación propuesta y negociarla del mismo modo que se ha hecho con el propio Plan, se requerirá el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las dos representaciones; cuando se alcance un acuerdo o que se deba realizar la modificación por imperativo administrativo, la misma se incorporará como parte integrante del Plan, comunicándose a la plantilla para su pleno conocimiento, así como a la Administración.

Sin perjuicio de las adaptaciones que deban realizarse, en todo caso, tres meses antes que finalice el plan, las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

## **Solución extrajudicial de conflictos**

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al III Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC V); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su arbitraje, establecido por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes pueden adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas.

**Vigencia**

Se determina un plazo de vigencia de cuatro años a contar desde su firma. Tres meses antes de la finalización, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad.



# Con, por y para las **personas con discapacidad**

José Luis Pomarón, 9  
50.008 **Zaragoza**  
976 59 59 59

Aragón, 3  
22.006 **Huesca**  
974 23 06 46

Ripalda, 5  
44.001 **Teruel**  
978 61 96 19