

**Tipo de Trámite: NUEVO ACUERDO**

**Convenio o Acuerdo: Isonorte Empleo SLU**

**Ámbito Territorial: PROVINCIAL**

**Autoridad Laboral: Autoridad Laboral Provincial de Santa Cruz de Tenerife**

**Fecha de Registro: 05/12/2023 09:46:57**

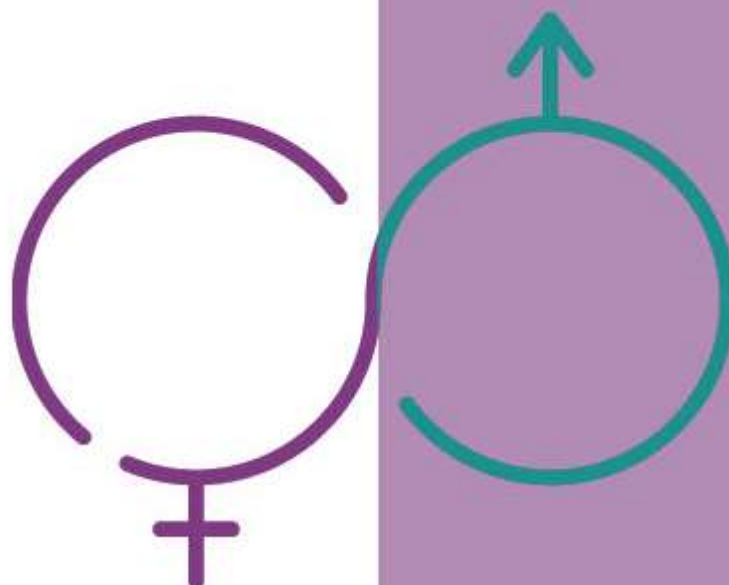
**Número de Registro: 003104**

**Ticket de Acceso: DD27EC76**

Acuse de Recibo firmado.

I PLAN DE  
IGUALDAD  
ISONORTE EMPLEO  
S.L.U

2022-2026



# ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN.....	3
2.-ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. VIGENCIA DEL PLAN.....	11
3.- FASE DE DIAGNÓSTICO.....	12
4.-PLAN DE IGUALDAD.....	35
5.-SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	40
ANEXOS.....	41

## 1.- INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad responde al firme compromiso del ISONORTE EMPLEO S.L.U. con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

A pesar de que la Ley de Igualdad no le obliga a elaborar un plan de igualdad, atendiendo al número de personas trabajadoras, desde el año 2022 ISONORTE EMPLEO S.L.U. cuenta con un Plan de Igualdad que renovará al finalizar su vigencia, encontrándonos en el I Plan de Igualdad de la organización en este momento.

Un Plan de Igualdad que nace de nuestro compromiso firme con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se refleja de forma transversal en todas las acciones que desarrollamos, y de forma específica abordando, líneas de trabajo especializadas para afrontar la discriminación y avanzar en la igualdad de oportunidades del Equipo Humano que integra la entidad.

Este I Plan de Igualdad es resultado de la adaptación a la recientemente aprobada normativa, tanto el **RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Tratoy Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación;** como el **Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Previa a la negociación del Plan se ha realizado por un lado la revisión y evaluación de las medidas y acciones contenidas desarrolladas, a fin de conocer el diagnóstico de la situación actual de la entidad tanto en cuanto a la plantilla como a la estrategia de gestión de personas y finalmente se han tenido en cuenta las aportaciones del equipo humano a través de la encuesta realizada.

El examen para el Plan de Igualdad ha permitido medir la eficacia de las medidas puestas en marcha, comprobar aquellas pendientes de desarrollar y estimar las que deben seguir desarrollándose en el I Plan de Igualdad.

El informe de Diagnóstico ha posibilitado conocer la realidad de la plantilla, detectar las posibles necesidades y definir los objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituyen el I Plan de Igualdad de ISONORTE EMPLEO S.L.U.

Un diagnóstico que deja de manifiesto que la cultura de igualdad de oportunidades, implantada por la entidad desde la aprobación en el año 2022 de su I Plan de Igualdad, está permitiendo su inclusión de manera transversal como valor fundamental que inspira y orienta la actuación de ISONORTE EMPLEO S.L.U.

Se observa cómo el compromiso con la igualdad trasciende el contenido del Plan de Igualdad para aplicarse en toda la estrategia y acción de incidencia política, comunicativa, organizativa y de gestión de personas.

El Plan constituye un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que viene realizando ISONORTE EMPLEO S.L.U. desde hace años, además de permitir introducir nuevas medidas y adaptar el Plan de Igualdad a la normativa reciente.

Como plan estratégico que es, se han planteado las medidas y acciones que se van a desarrollar, fijando el calendario de actuación de las mismas, así como los mecanismos de gestión, los indicadores para el seguimiento y evaluación de las actuaciones y los medios y presupuesto destinado a su puesta en marcha. Combinando, así mismo, actuaciones específicas con otras de carácter transversal, como forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades. Estas últimas se plantean además tanto en el seno de la organización como en las actividades de incidencia política y defensa de derechos que ofrece.

Hay que destacar que la estrategia de recursos humanos de ISONORTE EMPLEO S.L.U. responde aun sistema de gestión integral basado en la persona, acorde con la cultura e integrado plenamente en la estrategia general de ISONORTE EMPLEO S.L.U., como una de sus partes esenciales.

En atención a todo lo señalado y siguiendo con el mandato incluido en el Plan de Actuación, aprobado por la comisión negociadora, se implanta este Plan de Igualdad, dirigido a la consecución plena de la igualdad entre mujeres y hombres.

## 1.1 PRESENTACIÓN DE ISONORTE EMPLEO S.L.U.

<b>DATOS DE LA EMPRESA</b>	
Razón social	Isonorte Empleo S.L.U.
NIF	B-38692711
Domicilio social	Calle Lomo El Cabo 1-A, 38715, Puntallana. Santa Cruz de Tenerife.
Forma jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal
Año de constitución	2002
<b>Responsable de la Entidad</b>	
Nombre	Carlos Andrés Pérez Hernández
Cargo	Gerente
Telf.	922 43 06 79
e-mail	gerenciaempresa@isonorte.org
<b>Responsable de Igualdad</b>	
Nombre	Carlos Andrés Pérez Hernández
Cargo	Gerente
Telf.	922 43 06 79
e-mail	gerenciaempresa@isonorte.org
<b>ACTIVIDAD</b>	
Sector Actividad	Sector Agrario
CNAE	
Descripción de la actividad	<p>ISONORTE EMPLEO tiene como misión la integración y la formación socio-laboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario, a través del desarrollo de actividades productivas remuneradas, las cuales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Producción y venta de huevos ecológicos de gallina</li> <li>➤ Producción y venta de compost</li> <li>➤ Limpieza de márgenes de carreteras</li> <li>➤ Trabajos de mantenimiento</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Recepción de restos agrarios y forestales</li> <li>➤ Recogida y venta de ropa reutilizable</li> <li>➤ Recogida y venta de material reutilizable</li> <li>➤ Servicios de confección y arreglos de costura</li> <li>➤ Trabajos agrícolas Limpieza de instalaciones</li> <li>➤ Limpiezas forestales Serigrafía sobre papel y tela</li> <li>➤ Seguros éticos y solidarios</li> </ul>					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Isla de La Palma, Canarias, España.					
<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas Trabajadoras	Mujeres	25	Hombres	19	Total	44
Centros de trabajo	Centro Empleo Verde, en Puntallana, La Palma.					
Facturación anual (€)	363.043,76€					

Su labor se realiza a través de dos líneas de actuación:

- INSERCIÓN SOCIO-LABORAL PARA PERSONAS EN EXCLUSIÓN SOCIAL O EN RIESGO DE PADECERLA.
- ATENCIÓN SOCIOSANITARIA.

Es de destacar que la labor de ISONORTE EMPLEO S.L.U. no puede entenderse sin la perspectiva de género, que preside toda su práctica social, y que cuenta como referente esencial la labor de la **Empresa ISONORTE EMPLEO S.L.U.**

ISONORTE EMPLEO fue constituida en 2002 como una empresa de inserción sin ánimo de lucro, promovida por la Fundación Canaria Isonorte con el objetivo de la inserción socio-laboral de personas en exclusión social o en riesgo de padecerla que cumplan con alguno de los perfiles que se contemplan en el art. 2.1 de la ley 44/2007 de 13 de diciembre.

Los valores que impulsan hacia la mejora de esa calidad, se basan en los principios de la economía solidaria: Igualdad, Cooperación, Innovación, potenciación del Empleo Estable, Cuidado del Medioambiente, y Compromiso con el entorno.

Asimismo, la empresa hace hincapié en el desarrollo del trabajo en equipo, para

la mejora de la calidad de los propios clientes internos, promoviendo un factor de valía a la propia empresa y a los trabajadores.

Defiende la no discriminación por razón de discapacidad y sexo y el empoderamiento de las mujeres, liderando los cambios que deban impulsarse en defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La empresa defiende la igualdad efectiva entre hombres y mujeres desde una perspectiva de los derechos humanos, aplicando el contenido de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, haciendo especial hincapié en los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades, inclusión en la comunidad, vida independiente y acción positiva y promoviendo a su vez el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y niñas con discapacidad.

La empresa ISONORTE EMPLEO S.L.U. está promovida por la fundación Canaria Isonorte para apoyar, acompañar y dar soporte a ISONORTE EMPLEO S.L.U. en la consecución de sus fines sociales en relación con la ampliación y extensión de los derechos, la inclusión y el bienestar sociales de las personas y la aplicación efectiva del principio de igualdad.

ISONORTE EMPLEO S.L.U. se dota en el año 2022 de su I Plan de Igualdad, de manera voluntaria puesto que no está obligado por ley, en respuesta a su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La gestión de personas de la entidad cumple con la perspectiva de género, desde un sistema de gestión integral basado en la persona. Ciñéndose al Código Ético de la entidad, según el cual, las personas responsables de la política de gestión de los recursos humanos deben aplicar, en todo momento, los valores, principios y mandatos de la Igualdad como criterio fundamental para cualquier estrategia de gestión de personas que se elabore para ser aplicada en el ISONORTE EMPLEO S.L.U.

Bajo el principio de democracia paritaria, ISONORTE EMPLEO S.L.U. trata de buscar el equilibrio de género en la provisión de los cargos sociales y en la composición de los Órganos de Gobierno de la Asociación hasta conseguir la paridad entre mujeres y hombres.

## CULTURA ORGANIZATIVA

ISONORTE EMPLEO S.L.U. incluye la igualdad de oportunidades como principio y valor fundamental, elevándolo a la categoría de valor ético. Por ello, todas las normas, de la entidad están redactadas atendiendo a la perspectiva de género.

En la estructura de la entidad también se recoge esta perspectiva, a través de la labor de la Comisionada de Igualdad y Género y el área de Género.

Es de destacar, como se ha comentado anteriormente, la constitución en 2002 de la empresa **ISONORTE EMPLEO S.L.U.**, como medio para canalizar toda la actividad instrumental del ISONORTE EMPLEO S.L.U. en materia de género y discapacidad.

La Empresa ISONORTE EMPLEO S.L.U. viene desarrollando desde su inicio, una intensa actividad para avanzar en el objetivo prioritario y estratégico de garantizar que mujeres y niñas puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Destacar también la figura de la **Comisión de Igualdad y Género**, creada en 2022.

Respecto al funcionamiento de los órganos de gobierno, en todas las reuniones de la comisión negociadora de la entidad figura entre los puntos del orden del día uno específico dedicado a cuestiones relacionadas con género y mujeres.

En cuanto a los documentos oficiales de la entidad, tanto la Memoria Anual de Actividades como el Plan de Actuación incluyen un capítulo específico dedicado a la Igualdad.

## ESTRATEGIA POLÍTICA

Entre los fines de la entidad se encuentra la atención, con carácter transversal, a las personas así como su promoción, avance y desarrollo personal y social, garantizando el pleno ejercicio y goce de todos los derechos humanos y libertades en igualdad en la esfera social general.

### 1.2 MARCO JURÍDICO

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio universalmente reconocido, que se ha ido desarrollando y articulando a través de diferentes normativas de ámbito internacional, nacional y autonómico.

A escala internacional nos remontamos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; la Convención sobre los derechos públicos de la mujer de 1952; la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1983;

la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995; y recientemente los Objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, aprobada en 2015, cuyo Objetivo 5 llama a los estados a “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su Art. 14 que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Encomendando el Art. 9.2 a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Concretando el Art. 35.1 que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El reconocimiento con la igualdad de oportunidades se complementó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Estableciendo el Art. 43 que, mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Respecto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad el Art. 45 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Aclarando que, en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

LOIEMH que ha sido modificada por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que establece que las empresas de más de 50 trabajadores deberán contar con un plan de igualdad.

Y más recientemente a través del **Real Decreto 901/2020, por el que se regulan**

los planes de igualdad y su registro, con entrada en vigor el 14 enero de 2021.

Y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entra en vigor el 14 abril de 2021.

### 1.3 NATURALEZA DEL PLAN

El I Plan de Igualdad del ISONORTE EMPLEO S.L.U. es un documento estratégico de la entidad, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El Plan contiene objetivos, medidas y acciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptados a la realidad de la organización y tras el diagnóstico de la situación; evaluables y medibles.

Se trata además de un Plan:

- Integral: diseñado para todas las personas que trabajan en ISONORTE EMPLEO S.L.U.
- Participativo y dialogado: en el que se ha dado voz y han participado activamente los y las trabajadoras de ISONORTE EMPLEO S.L.U.
- Transversal: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de ISONORTE EMPLEO S.L.U. la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas las estructuras y políticas de la organización.
- Dinámico, flexible y adaptable: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- Temporal: con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

## 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad será de **aplicación** al Equipo Humano de la entidad y a toda la política de comunicación y gestión que desarrolle.

El I Plan de Igualdad de ISONORTE EMPLEO S.L.U. tendrá una **vigencia** de 4 años desde Abril de 2022 a Marzo del año 2026.

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o

convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

## 3- FASE DE DIAGNÓSTICO

### 3.1 COMISIÓN NEGOCIADORA

El ISONORTE EMPLEO S.L.U. dispone de un Comité de Igualdad, que ha sido adaptado a los requerimientos del Real Decreto 901/2020, pasando a llamarse Comisión Negociadora y a convertirse en un órgano paritario en representación de mujeres y hombres y respecto a la representación de empresa y plantilla.

La Comisión Negociadora, constituida en Marzo de 2022, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del I Plan de Igualdad. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final.

#### 3.1.1 COMPOSICIÓN

La composición actual de la Comisión es la siguiente:

En representación de la dirección de la entidad:

- Eduardo Javier Calderón Piñero.
- Carmen Nieves Concepción Hernández.
- Anabel Hernández de León.

En representación del equipo humano:

- Carlos Andrés Pérez Hernández.
- Sara Pérez Hernández.
- Josefa Rosa Estrello González.

No contando con representantes legales de los trabajadores y siendo un plan elaborado de forma voluntaria, la comisión se ha constituido de forma paritaria en representación de la entidad y del propio Equipo Humano y de forma paritaria en cuanto al género.

La Comisión ha mantenido, desde el inicio del proceso, una actitud transparente con toda la plantilla, informando de los avances y solicitando participación de la misma, a través de una encuesta, para la elaboración de propuestas y recomendaciones que han sido recogidas y plasmadas en acciones concretas en

el Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora, además de los trabajos de elaboración y negociación del Plan de Igualdad, mantiene reuniones periódicamente y asume el compromiso de realizar una evaluación anual del desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, para valorar la efectividad de las mismas, así como la evaluación intermedia y evaluación final que servirá de inicio del II Plan de Igualdad.

### 3.1.2 REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

Se adjunta al final del documento el Acta de la Constitución de la Comisión Negociadora y el Reglamento de Funcionamiento que ha guiado los pasos de dicha Comisión.

El Reglamento establece no sólo las funciones de la comisión, sino el régimen de funcionamiento de la misma.

## 3.2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

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 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 deban ser mejoradas.

Además, se ha remitido un cuestionario a los y las trabajadoras para recabar sus opiniones y propuestas, que han sido incorporadas a las acciones del Plan.

### 3.3.1. ÁREAS DEL DIAGNÓSTICO

Se han analizado en este diagnóstico las siguientes áreas:

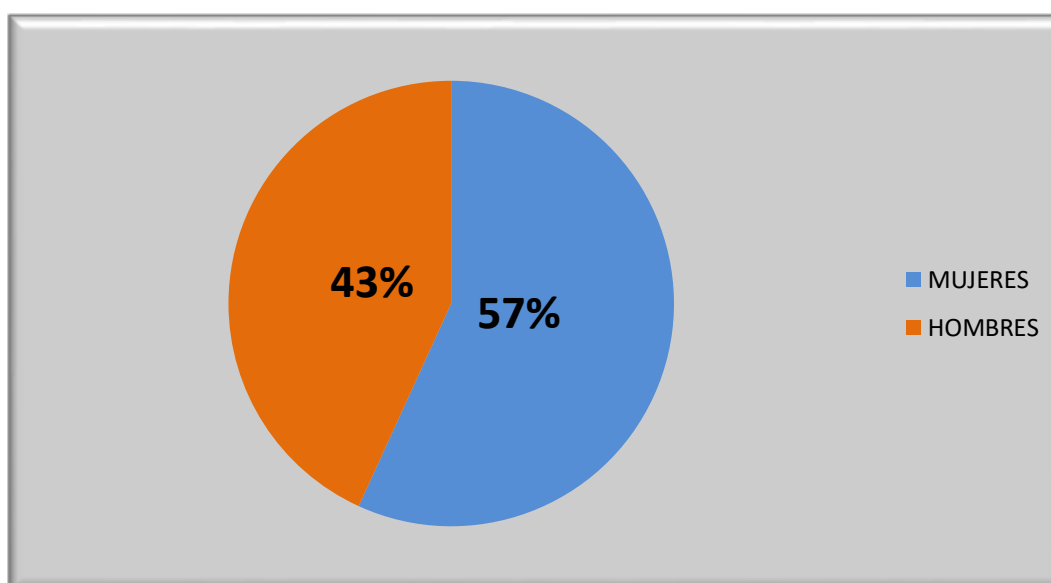
1. Procesos de selección y contratación.
2. Clasificación Profesional.
3. Formación.
4. Promoción Profesional.
5. Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.

8. Retribuciones.
9. Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.

Los datos para la elaboración del diagnóstico, así como la encuesta al equipo humano y los datos de auditoría salarial fueron recogidos durante el mes de Marzo de 2022, las personas que componen la Comisión Negociadora fueron las responsables de la recogida de datos, en función de los indicadores establecidos en el RD 901/2020, así como de la elaboración del Informe de Diagnóstico.

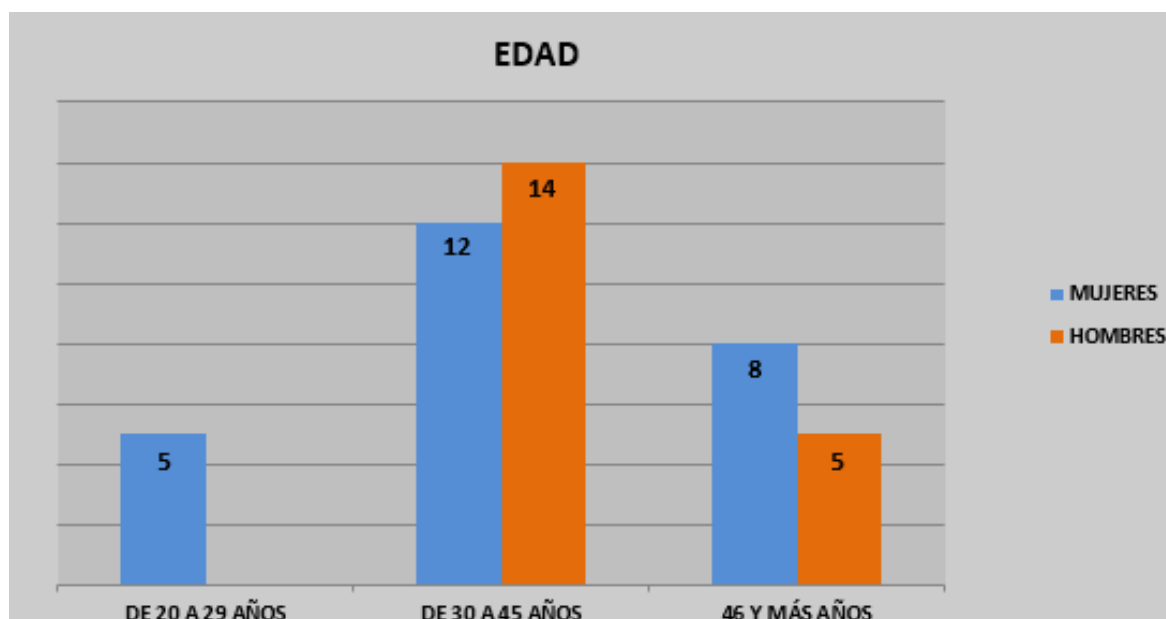
### 3.3.2.-DATOS CUANTITATIVOS

ISONORTE EMPLEO S.L.U. cuenta en el momento del diagnóstico con una plantilla de **44 personas trabajadoras**, 19 hombres (43,18%) y 25 mujeres (56,82%).

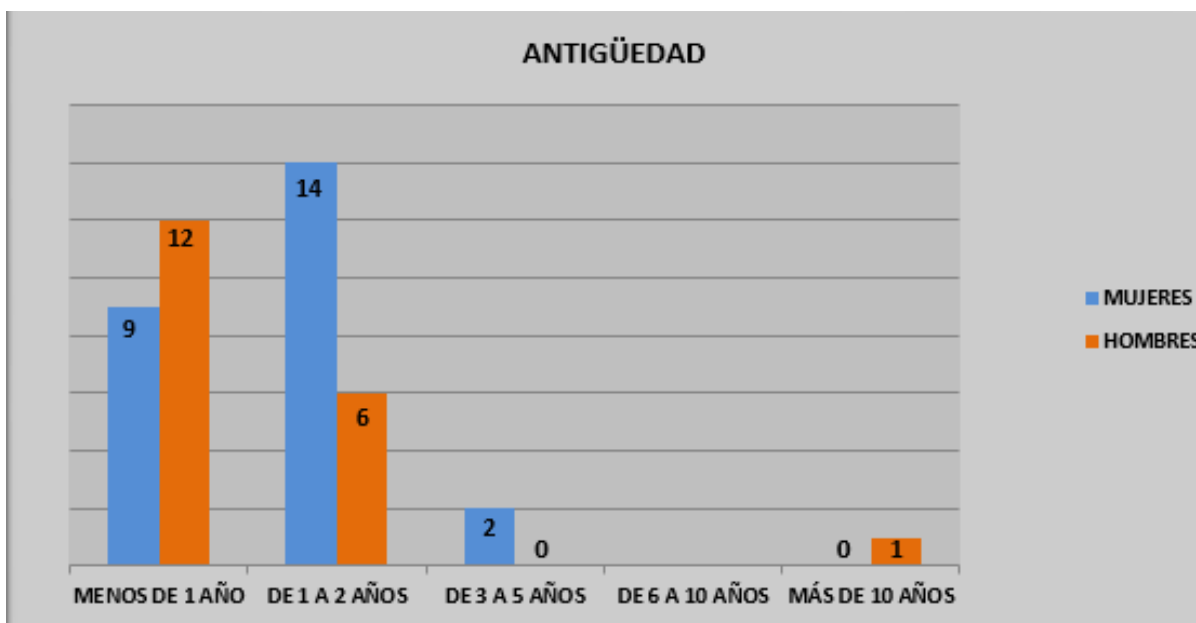


Respecto a la **edad**, observamos cómo las franjas de edad con mayor porcentaje de personas trabajando se encuentran entre los 30 y 45 años, franja en la que hay 26 personas, 14 de ellas hombres. Siendo la edad de las mujeres menos alta que la de los hombres, ya que 12 de las 25 trabajadoras cuentan con menos de 45 años.

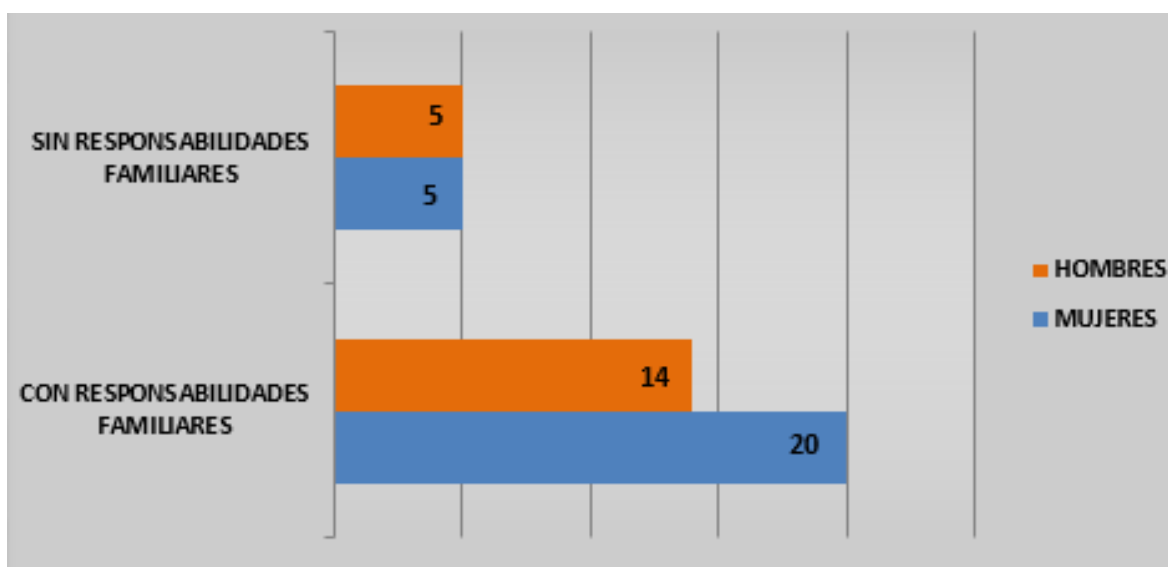
Se evidencia una mayor disparidad de representación en franjas de edad entre los 46 y más años, en la que los hombres ganan más representatividad, un 80% respecto a las mujeres.

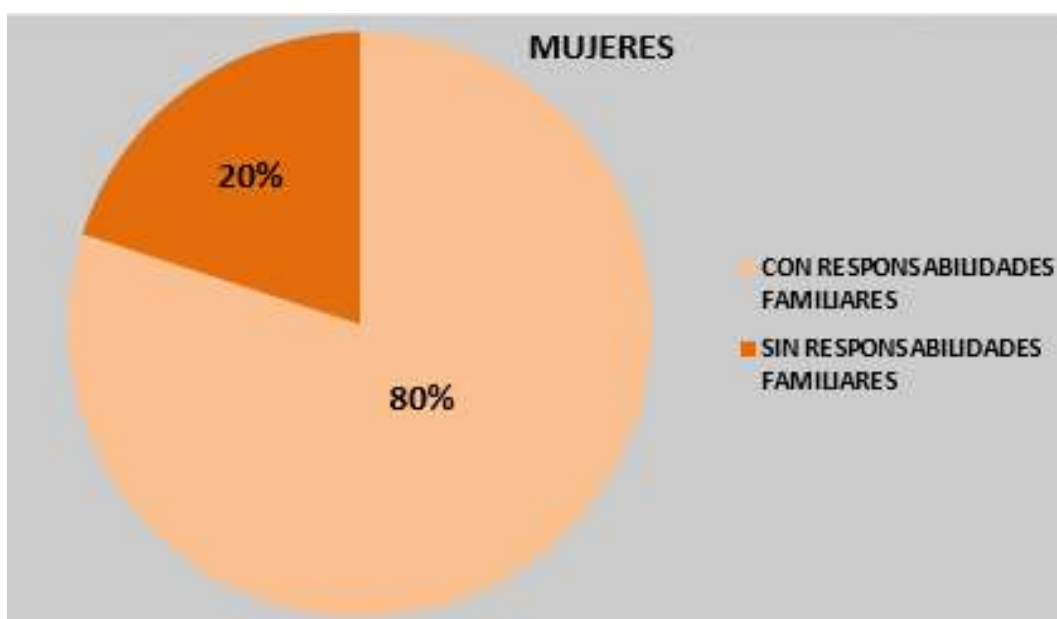


Respecto a la **antigüedad** 12 hombres y 9 mujeres llevan menos de un año trabajando en la entidad. Sólo 1 hombre lleva más de 10 años en la entidad.

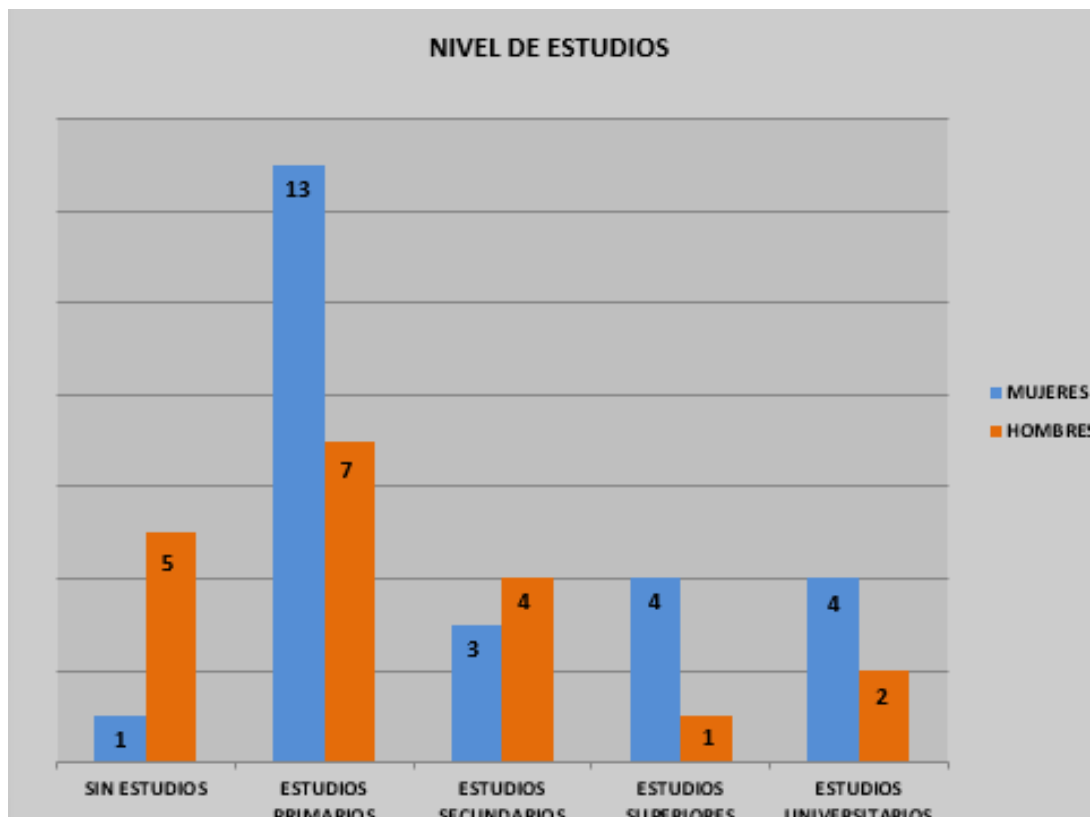


El 80% de la plantilla tiene **cargas familiares**, por lo tanto, el 20% no las tiene. De entre las personas con responsabilidades familiares 20 son mujeres y 14 hombres.

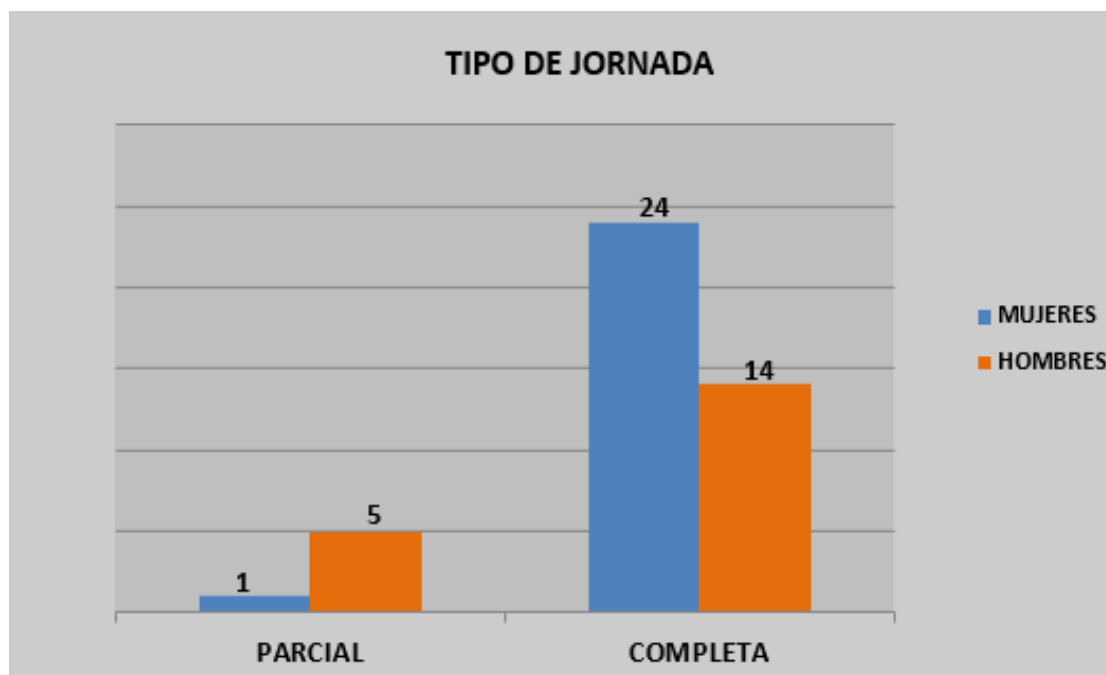




Los datos respecto al **nivel de estudios** muestran que 6 de las 44 personas de la plantilla cuentan con estudios universitarios, de ellos 4 mujeres y 2 hombres. El resto de la plantilla, hay 6 personas sin estudios de las que una es mujer.



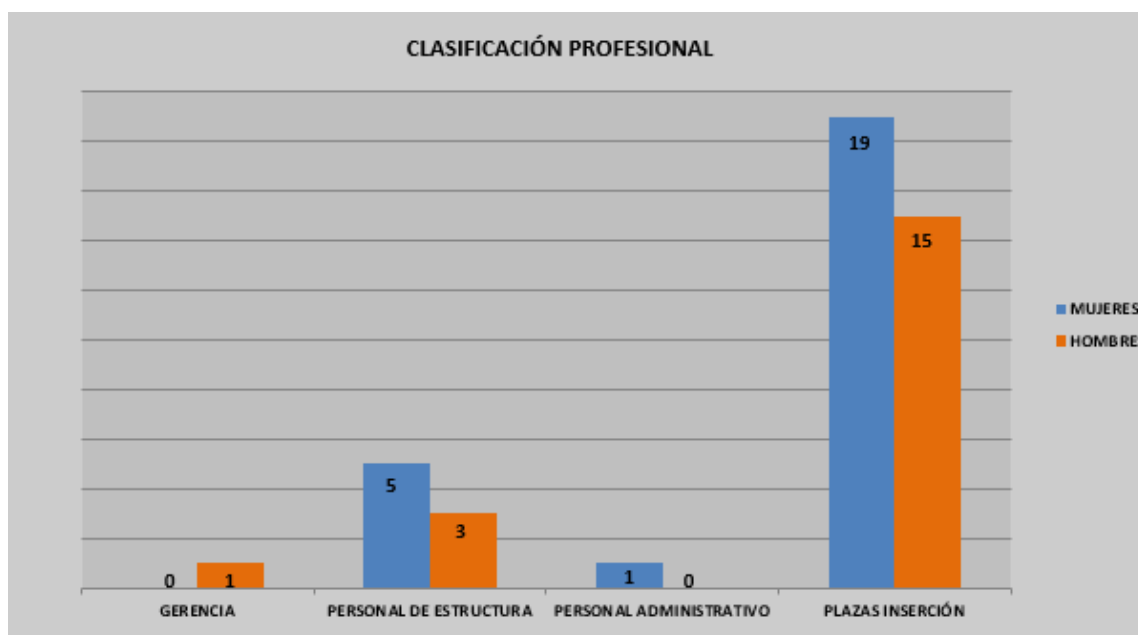
En el momento de realizar el diagnóstico la mayoría de la plantilla (86,36%) de ISONORTE EMPLEO S.L.U., realiza una **jornada laboral a tiempo completa**. Existen 6 contratos a tiempo parcial en el momento de la realización del diagnóstico, ocupados por cinco hombres y una mujer.



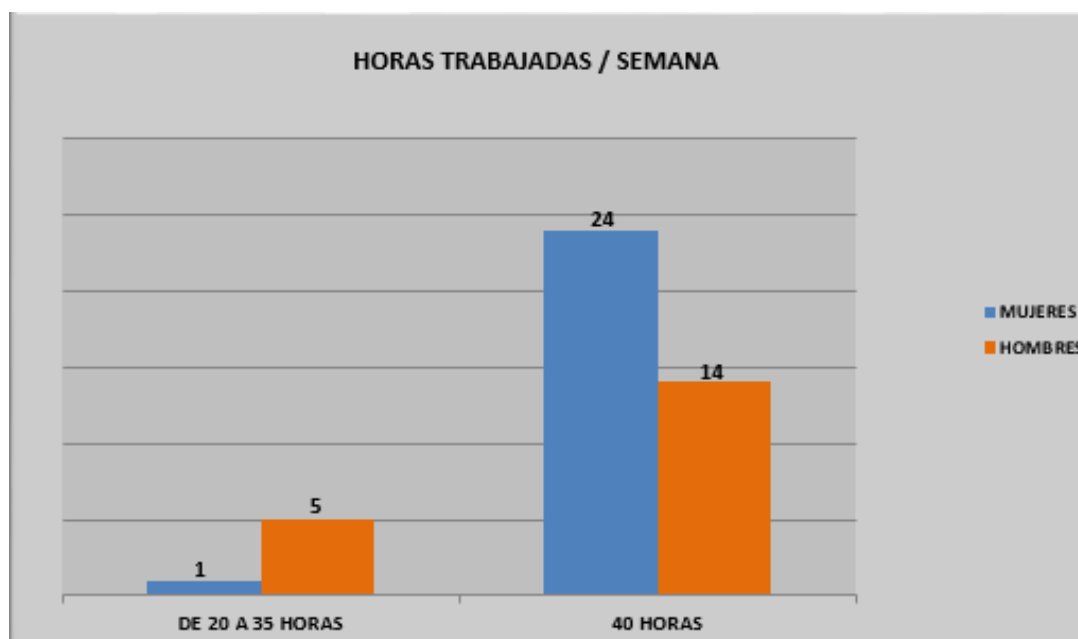
Respecto a la **contratación indefinida**, hay 3 mujeres y 2 hombres con contratos indefinidos.

No se observan diferencias a tener en cuenta en la **distribución de las distintas categorías por género**, existiendo paridad en los puestos directivos intermedios y entre el personal técnico por lo que las mujeres acceden a los distintos puestos de responsabilidad en condiciones de igualdad.

El gerente es un hombre, el personal de estructura lo forman 5 mujeres y 3 hombres, el personal administrativo lo representan una trabajadora y el personal en plaza de inserción es superior en número de mujeres siendo estas 19 frente a 15 hombres.

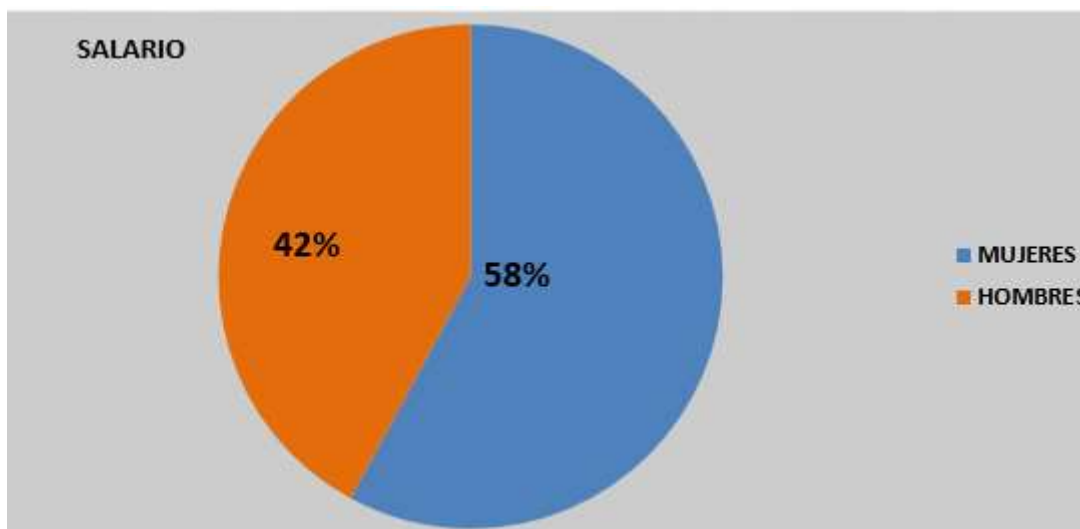


Respecto a las **horas trabajadas 38 de las 44 personas** (19 hombres y 25 mujeres) trabajan 40 horas semanales, mientras que una mujer y cinco hombres trabajan de 25 a 35 horas.

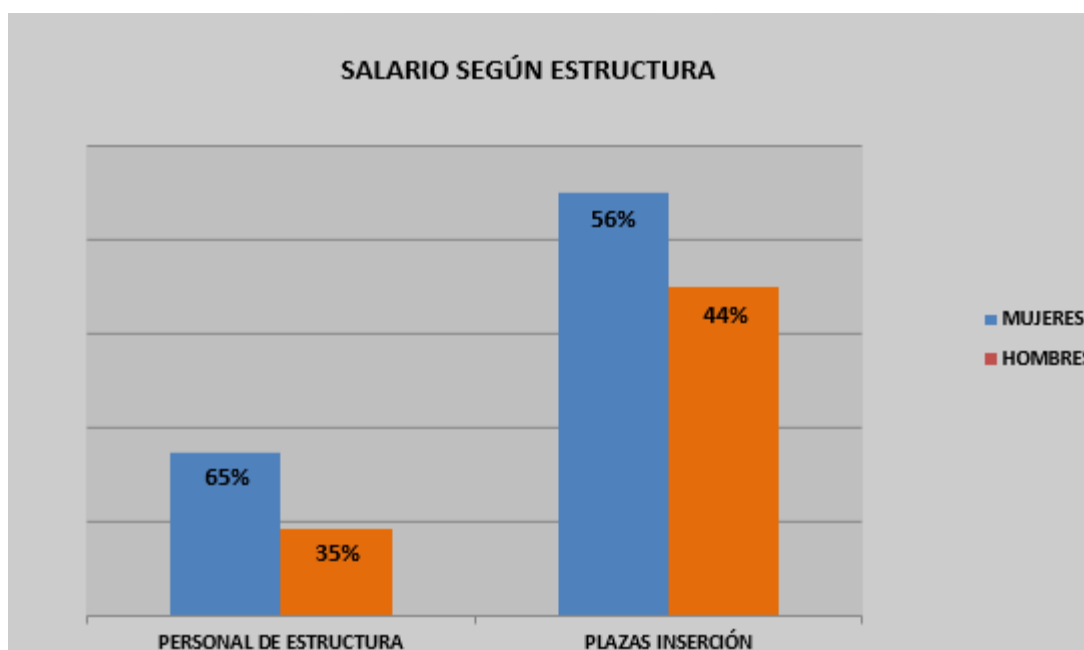


No todas las personas del equipo humano tienen el mismo tipo de horario y no hay turnos de trabajo pero si se tiene la misma retribución en función del puesto de trabajo que se desempeña.

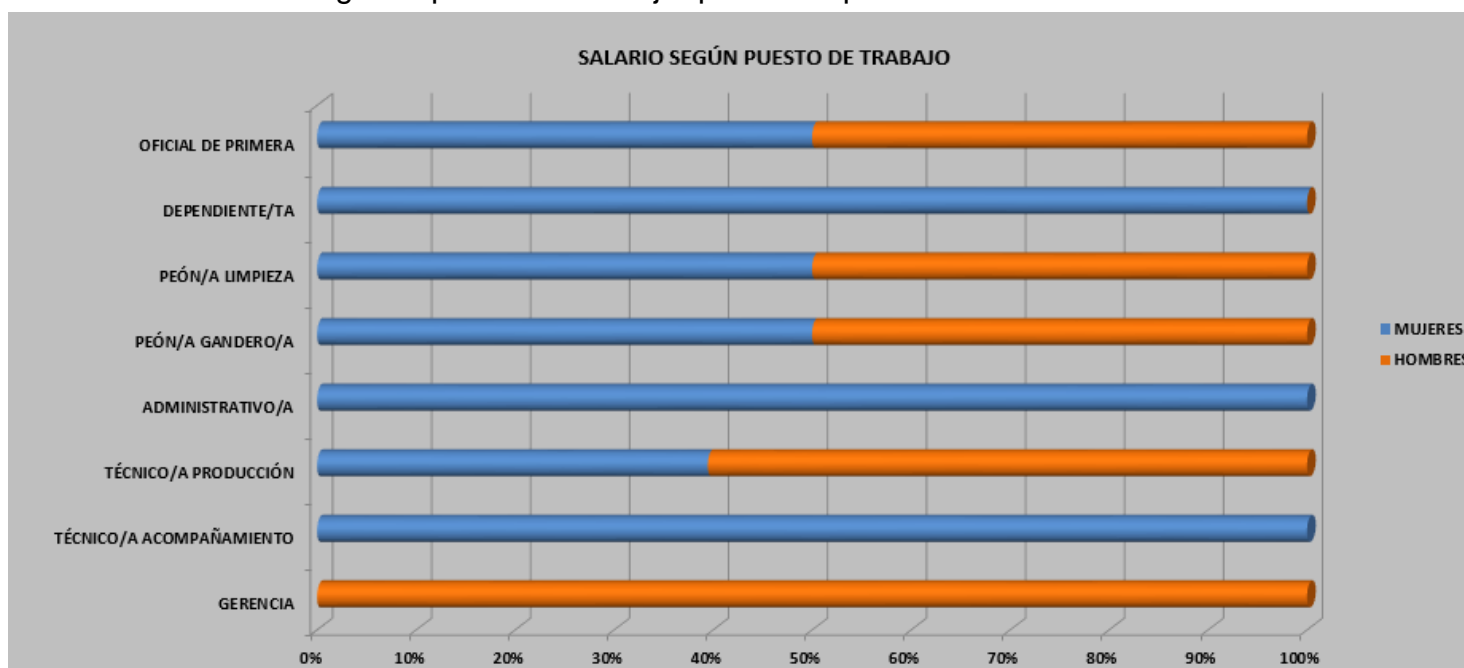
Masa salarial total de mujeres y masa salarial total de hombres a continuación:



Masa salarial total de mujeres y masa salarial de hombres por estructura:



Salario según el puesto de trabajo que se ocupa:



Respecto a la **formación** los datos muestran que han accedido a distintos cursos de formación todas las personas trabajadoras durante el último año.

En cuanto a la **promoción**, una trabajadora y un trabajador han promocionado en el último año de plaza de inserción a plaza normalizada de forma temporal.

### 3.3.3.-CONCLUSIONES

Del análisis de dichos datos, junto a los datos cualitativos han surgido las siguientes **conclusiones**:

#### 1.-Acceso al empleo. Proceso de selección y contratación.

Nos encontramos con una entidad de 44 personas en los que **el 56,82%** son **mujeres**, por lo que cuenta con una **representación equilibrada** entre mujeres y hombres en cuanto al número de personas trabajadoras.

Tampoco se observan diferencias sustanciales respecto a la **edad** del Equipo Humano, representando las mujeres el porcentaje de menor edad, y a su vez las que mayores **cargas familiares** tienen, por lo que no se observa ningún problema en la entidad respecto al cumplimiento efectivo de las medidas de conciliación establecidas.

En cuanto a la **antigüedad**, **varía porque se trata de una empresa de inserción**

en la cual las personas en plaza de inserción pueden permanecer en la empresa **un mínimo de seis meses y un máximo de tres años**, pues la finalidad es aumentar el grado de empleabilidad durante ese tiempo para dar el salto al mercado laboral ordinario.

Respecto a la distribución de la plantilla por **nivel de estudios** y puestos de trabajo, se demuestra que no existen diferencias entre mujeres y hombres entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo. El 45,45% de los/as trabajadores/as tienen estudios primarios.

En cualquier proceso de **selección, contratación y promoción**, y a fin de evitar cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad, ISONORTE EMPLEO S.L.U. establece como prioridad la **perspectiva de género** que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Perspectiva de género, junto a la accesibilidad universal, que se mantienen a la hora de difundir cualquier oferta de empleo. Difusión de ofertas de empleo, junto a procesos de selección, formación y promoción que, además, utilizan un lenguaje respetuoso con la igualdad y bajo el principio de uso del lenguaje no sexista. Y todo ello apoyándose en empresas, organizaciones y Centros Especiales de Empleo especializados en contratación de personas a la hora de difundir las vacantes que surjan, así como en las bases de datos de búsqueda de empleo.

En los casos de puestos en promoción ISONORTE EMPLEO S.L.U. utiliza para comunicar sus vacantes de forma presencial y con reuniones de equipo. Para dar a conocer las vacantes externamente los canales usados son los mismos que para difundir los puestos de trabajo.

Tanto los procesos, como los métodos de contratación, así como los puestos de trabajo incluyen sistemas objetivos de selección de personal y contratación.

Existen protocolos específicos en la organización para retener el talento, así como para facilitar la integración de las nuevas incorporaciones.

A fin de evaluar la gestión de los recursos humanos, se realizan periódicamente estudios de clima laboral, aplicando los resultados del mismo a la estrategia de gestión.

En el último ha habido dos bajas por motivos de maternidad y paternidad, numerosas bajas por motivo de contagio de la Covid-19 y múltiples bajas por enfermedad común.

Paralelamente se observa cómo se tienen previstas acciones positivas para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo

infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida, así como la transformación de contratos temporales en indefinidos.

## 2.- Clasificación profesional.

ISONORTE EMPLEO S.L.U. presenta una estructura de plantilla que se halla dentro de los márgenes de representación equilibrada de ambos sexos, mayormente feminizada en su conjunto, con un **56,82% de representación femenina**, siendo el total de la plantilla 19 hombres y 25 mujeres.

Al analizar las categorías profesionales observamos que hay 4 categorías: una gerencia ocupada por un hombre; 8 puestos de personal de estructura ocupados por 5 mujeres y 3 hombres, una mujer de personal administrativo y 34 personas en plaza de inserción de las cuales 19 son mujeres y 15 son hombres.

Los datos obtenidos permiten deducir que **no hay segregación horizontal ni vertical** en cuanto a la clasificación profesional.

Por otra parte, con arreglo al principio de democracia paritaria, los Estatutos Sociales estipulan el equilibrio de género en la provisión de cargos sociales y en la composición de los Órganos de Gobierno hasta conseguir la paridad.

Del análisis del Diagnóstico se concluye que tanto en el acceso como en la promoción se siguen criterios de cualificación profesional, experiencia, implicación y compromiso en la aplicación de las actuaciones que integran la estrategia de recursos humanos.

Los procesos de selección se basan en la gestión por competencias, demostrando el análisis del diagnóstico la ausencia de elementos discriminatorios hacia la contratación o promoción de mujeres.

Además, destaca la **formación en igualdad** que pueden acreditar las personas que intervienen más directamente en los procesos de selección y promoción, tanto de la dirección como la persona responsable del área de recursos humanos.

En los casos de puestos en promoción ISONORTE EMPLEO S.L.U. utiliza para comunicar sus vacantes reuniones presenciales y las reuniones de equipo. Para dar a conocer las vacantes externamente los canales usados son los mismos que para difundir los puestos de trabajo.

Todas las vacantes de promoción se realizan usando un lenguaje no sexista.

Se fomenta la promoción interna de los y las trabajadoras de la entidad, sin que influyan las responsabilidades familiares, ni exista ningún obstáculo en la promoción de mujeres, de hecho, en el último año ha habido una única promoción, siendo la persona que ha ascendido una de las trabajadoras de la entidad.

### 3.- Formación.

Respecto a la **formación** los datos muestran que han accedido a distintos cursos de formación todas las personas trabajadoras durante el último año el 100%.

ISONORTE EMPLEO S.L.U. cuenta con un Plan de formación y realiza formación destinada a las personas trabajadoras para mejorar sus competencias en las actividades que desarrollan, realizando evaluaciones de la eficacia y resultados de las mismas.

El Código Ético de la entidad establece la necesidad de contar con formación continuada y aprendizaje permanente como presupuestos para la excelencia en su quehacer profesional y como derivado de su compromiso con las personas con discapacidad.

ISONORTE EMPLEO S.L.U. fomenta la formación permanente de todas las personas integrantes del equipo, para lo cual se atiende a cualquier petición de formación recibida de forma individual, al tiempo que se ofrece al equipo información periódica de cursos que puedan interesar para el mejor desempeño de sus competencias o las necesidades que van surgiendo en la entidad por causas internas o externas.

La entidad participa en el coste de la formación de las personas integrantes del equipo humano.

Anualmente se elabora un calendario con la formación prevista del que se informa a las personas trabajadoras.

Durante el pasado año se han registrado solicitudes individuales de formación. Asimismo, el equipo ha recibido formación en materia de Derechos de las Personas con Discapacidad, cursos de Igualdad y Diversidad y cursos para mejorar competencias en uso de herramientas digitales y de comunicación.

Todo el equipo humano de ISONORTE EMPLEO S.L.U. ha participado en cursos de formación en el último año, no pudiendo observarse diferencia de asistencia de uno u otro sexo, fomentando la entidad la máxima participación de todo el equipo.

La difusión de las ofertas de formación se realiza mediante los sistemas de comunicación internas, especialmente los correos electrónicos y las propias reuniones de equipo.

En ISONORTE EMPLEO S.L.U. se fomenta la formación de modo que se aceptan las peticiones de los y las trabajadoras, pero también se promueve la formación dirigida al conjuntodel equipo que es obligatoria, especialmente la relacionada con género e igualdadde oportunidades.

Mucha de la formación se ofrece en formato digital y en muchas ocasiones fuera de la jornada laboral, aunque ISONORTE EMPLEO S.L.U. ofrece a las personas trabajadoras facilidades para la adaptación de los horarios y reducción de la jornada laboral para asistir a los mismos, si es necesario. Concediendo ayudas como permisos y ayudas económicas al personal que realiza formación externa como cursos, master, etc.

#### 4.- Promoción profesional.

En cuanto a la **promoción**, una trabajadora y un trabajador han promocionado en el último año de plaza de inserción a plaza normalizada de forma temporal.

Se fomenta desde ISONORTE EMPLEO S.L.U. la promoción interna de los y las trabajadoras, así en los casos de puestos en promoción se utiliza para comunicar las vacantes internamente el correo electrónico y las reuniones de equipo. Para dar a conocerlas vacantes externamente los canales usados son los mismos que para difundir los puestos de trabajo, es decir, el apoyo en empresas,

organizaciones y Centros Especiales de Empleo especializados en contratación de personas con discapacidad.

Tanto los procesos, como los métodos de contratación, así como los puestos de trabajo se adaptan a las necesidades de las personas con discapacidad, siguiendo con la política de igualdad en cada uno de los procesos. Incluyendo sistemas objetivos de selección de personal y contratación.

Existen protocolos específicos en la organización para retener el talento, así como para facilitar la integración de las nuevas incorporaciones.

Y todas las ofertas de promoción, igual que en el resto de política de comunicación son respetuosas con el lenguaje no sexista.

### 5.- Condiciones de trabajo. Auditoría salarial.

Se observa ausencia de discriminación en los salarios del equipo humano del ISONORTE EMPLEO S.L.U.

El ISONORTE EMPLEO S.L.U. **no aplica diferencias salariales** entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales.

Los salarios corresponden al Estatuto de los Trabajadores.

### 6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En materia de conciliación y corresponsabilidad destacan las facilidades que se ofrece a la plantilla en temas de permisos, jornadas reducidas, así como la flexibilidad horaria de la que disfrutaban las y los trabajadores.

El diagnóstico nos muestra cómo entre las personas con responsabilidades familiares el 31,81% (15) son hombres y el 45,45% son mujeres. Siendo el 77,27% de la plantilla el porcentaje de personas con responsabilidades familiares a su cargo.

En el momento de realizar el diagnóstico la mayoría de la plantilla (86,36%) de ISONORTE EMPLEO S.L.U., realiza una jornada laboral completa. Existen 6 contratos a tiempo parcial en el momento de la realización del diagnóstico, ocupados por una mujer y cinco hombres.

Los canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación y corresponsabilidad son los

mismos que para la mayoría de las comunicaciones internas, Instrucciones que son enviadas mediante correos electrónicos a todas las personas trabajadoras, así como reuniones internas.

En materia de Conciliación y Corresponsabilidad destacan las medidas que han sido establecidas, son las siguientes:

- ◆ Las **reuniones** se programan para que finalicen antes de la hora de finalización de la jornada laboral.
- ◆ Posibilidad de **teletrabajo**, siempre que las funciones y tareas del puesto lo permitan. Las condiciones de esta modalidad de trabajo a distancia se establecen de forma individual con la persona que lo solicita.
- ◆ Los **turnos de vacaciones** se reparten teniendo en cuenta el criterio de elección preferente de la atención y el cuidado de familiares a cargo (menores, personas con discapacidad o que requieran apoyos para su autonomía, personas mayores, etc.).
- ◆ Se permite **ausencias** del puesto de trabajo en aquellos supuestos en que por razones de conciliación personal cualquier integrante del equipo deba dejar de realizar sus tareas para atender asuntos de índole personal y relacionados con la atención y cuidados a familiares, asistencia a tutorías y otras actividades escolares, realización de tareas administrativas o financieras de relevancia, u otras de índole similar.
- ◆ Se ha establecido un sistema de **videoconferencias** para facilitar el acceso y la celebración de reuniones no presenciales.
- ◆ Se ha aplicado la **flexibilidad horaria** de las personas trabajadoras.

### 7.- Infrarrepresentación femenina.

No se observa en el ISONORTE EMPLEO S.L.U. infrarrepresentación femenina representando **las mujeres el 56,82%** del total de la plantilla.

No existiendo tampoco infrarrepresentación femenina en los diferentes puestos de trabajo, como se ha visto al analizar la clasificación profesional.

### 8.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La plantilla no considera que exista discriminación en la entidad y cuentan con importante concienciación.

Existe un protocolo de atención sobre Acoso sexual y acoso por razón de género (se adjunta).

Dicho protocolo tiene por objeto promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones. Todo ello para fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el equipo humano de ISONORTE EMPLEO S.L.U., ofreciendo la adecuada formación e información sobre los valores que inspiran y orientan la actuación de la entidad.

En los últimos años no se han registrado denuncias que hayan obligado a aplicar dicho protocolo.

### 9.- Comunicación.

La imagen y comunicación de la entidad cumplen con la igualdad, utilizan el lenguaje no sexista, y existe una estructura donde el principio de igualdad de oportunidades está incorporado de forma transversal en todas las políticas estratégicas de la entidad a través de la inclusión del enfoque de género en la organización.

La comunicación interna con los y las trabajadoras se realiza a través de las reuniones semanales del equipo, correo electrónico, cuestionarios de información y las Instrucciones internas.

Además, en el apartado destinado a la presentación de la entidad se recogerá el Plan de Igualdad.

### 10.- Riesgos laborales y salud laboral.

El diagnóstico muestra cómo ISONORTE EMPLEO S.L.U. está comprometida con la inclusión de las personas con discapacidad en su organización, funcionamiento y servicios, habiendo superado las distintas auditorías anuales.

Se dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y se realiza una auditoría externa anual para evaluar su aplicación y establecer posibilidades de mejora.

Además, dispone de un enfoque de gestión por procesos, que incluye herramientas destinadas a la gestión de incidencias, acciones correctivas y acciones para abordar riesgos y oportunidades.

Las acciones implementadas para el abordaje de riesgos y oportunidades han sido consideradas como eficaces.

Anualmente se revisa la situación y se activan mecanismos para su corrección en el momento de detectarse cualquier riesgo.

No se han recibido reclamaciones oficiales en los libros y hojas de reclamaciones de ISONORTE EMPLEO S.L.U., ni a través de organismos oficiales, clientes u otras partes interesadas del ISONORTE EMPLEO S.L.U.

Del resultado de las encuestas realizadas no se ha detectado ninguna reclamación.

Del análisis del diagnóstico se deduce que el I Plan de Igualdad permitirá reafirmar las medidas y acciones desarrolladas y adaptarse a las novedades normativas, así como a los cambios producidos en la organización en los últimos años. Por lo tanto, las partes firmantes del acuerdo (dirección y personas trabajadoras) consideran que será un instrumento positivo tanto para las mujeres, como para los hombres de la organización, y para toda la estructura de la misma.

## 11.- Violencia de Género

ISONORTE EMPLEO S.L.U. cuenta con un protocolo de prevención y denuncia de la violencia de género en el seno de la organización.

La violencia de género y la múltiple discriminación que sufren las mujeres y niñas con discapacidad preocupa y ocupa a ISONORTE EMPLEO S.L.U., que viene desarrollando numerosas actividades de sensibilización, formación, concienciación y apoyo a las víctimas de esta violencia.

## 3.3 AUDITORIA SALARIAL

### 3.4.1. INTRODUCCIÓN

EL Art. 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial.

Auditoría que pretende obtener información sobre si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

### 3.4.2. DIAGNÓSTICO

Para la realización de la auditoría salarial del ISONORTE EMPLEO S.L.U. han sido analizados los siguientes factores:

- ⇒ Distribución del personal.
- ⇒ Puesto de trabajo.
- ⇒ Clasificación profesional.
- ⇒ Antigüedad.
- ⇒ Desempeño.
- ⇒ Tipo de contrato.
- ⇒ Horas de trabajo en el periodo de referencia.
- ⇒ Tipo de jornada.
- ⇒ Estudios.
- ⇒ Situación personal.
- ⇒ Beneficios sociales.

- ⇒ Salario base.
- ⇒ Retribuciones extrasalariales.
- ⇒ Complementos salariales totales.
- ⇒ Complementos no salariales totales.
- ⇒ Días con baja laboral.
- ⇒ Retribuciones en especie.
- ⇒ Planes de pensiones.

Con los datos analizados se concluye que no existen desigualdades en los horarios, teniendo tanto las trabajadoras como los trabajadores de ISONORTE EMPLEO S.L.U. el mismo horario estipulado.

Se observa así mismo, que no existen desigualdades en las tareas realizadas por las y los trabajadores y que las diferencias de desempeño obedecen a los distintos puestos de trabajo de cada una de las personas de la plantilla.

Respecto a los sueldos, hay equiparación de sueldos en las distintas categorías.

Respecto a la diferencia salarial entre hombres y mujeres en la organización, en ningún caso se puede derivar de los procesos de contratación seguidos, si no, de la dificultad de medición dado el escaso número de personal existente.

No se aprecia en el análisis de brecha salarial, ni en el análisis de los datos cualitativos del diagnóstico ninguna relación causal entre los procesos de contratación y las diferencias de sueldos en ISONORTE EMPLEO S.L.U.

Las 44 personas trabajadoras del ISONORTE EMPLEO S.L.U. (25 mujeres y 19 hombres) cuentan con la siguiente clasificación:

- Personal Gerencia:
  - 1 hombre
- Personal Administrativo:
  - 1 mujer

- 0 hombres
- Personal de estructura:
  - 5 mujeres
  - 3 hombres
- Personal en plaza de inserción:
  - 19 mujeres
  - 15 hombres

El primer cálculo realizado para determinar la existencia de brecha salarial ha sido la diferencia en la tasa de pago por hora entre hombres y mujeres.

El resultado de los cálculos nos lleva a la conclusión de que no se produce una discriminación salarial por razón del sexo, ya que ha quedado explicado el motivo de las diferencias en los salarios, iguales tanto para hombres y mujeres contratados para el desarrollo de los mismos puestos.

En segundo lugar, se ha analizado la posible brecha salarial por categorías profesionales. Se han considerado cuatro categorías y no cabe el análisis de brecha en esta categoría.

No obstante, todo lo anterior, hay que indicar que todos los y las trabajadoras de ISONORTE EMPLEO S.L.U. tienen acceso en igualdad de condiciones a las medidas de conciliación o corresponsabilidad, y que no existe especial dificultad de promoción profesional o económica por parte de las mujeres de la organización, destacando el hecho de que la única incorporación producida en los últimos años es una mujer, y así mismo, es una de las trabajadoras la que ha mejorado su salario en los últimos meses.

Por todo ello, concluimos que no existe brecha salarial, no teniendo relación la posible diferencia salarial en la organización con la existencia de discriminación entre mujeres y hombres como se ha venido explicando en el análisis efectuado.

### 3.4.3. PLAN DE ACTUACIÓN

Visto el resultado de los datos analizados se propone un Plan de Actuación que busca corregir las desigualdades retributivas que puedan o pudieran darse, estableciendo objetivos, actuaciones, así como el cronograma y las personas responsables de su implantación y seguimiento.

Se han ido estableciendo, a lo largo de las acciones del Plan de Igualdad objetivos y medidas tendentes a reducir hasta eliminar la posible brecha salarial de género existente. Estas son:

- ⇒ En el **área de clasificación profesional** el objetivo de **“Alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en toda la estructura de ISONORTE EMPLEO S.L.U., especialmente en los puestos donde hay menos representación, así como en los órganos directivos de la entidad”**. Así como **“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 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.
  - Regular una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales.
- ⇒ En el **área de acceso al empleo** se establece el objetivo prioritario de **“Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción”**.
- ⇒ Se establece en el **área de ordenación de los tiempos de trabajo, Conciliación y corresponsabilidad**, el objetivo de **“Conseguir que la plantilla pueda hacer compatible su desarrollo profesional con el personal y familiar”**. Así como **“Reducir el impacto del cuidado de menores o personas dependientes o con discapacidad, en la promoción profesional de los y las trabajadoras”**.

El compromiso de la entidad es velar por que estos objetivos no dejen de cumplirse.

Serán encargados de su aplicación y desarrollo tanto la Dirección ejecutiva como la Gerencia y la Adjunta a la Gerencia.

### 3.4 ENCUESTA AL EQUIPO HUMANO

Uno de los elementos que sirven para la identificación de las necesidades de la entidad es la encuesta realizada a los y las trabajadoras, de la misma se desprenden las siguientes conclusiones y se aportan nuevas acciones a incorporar al I Plan de Igualdad.

Las áreas que mayoritariamente consideran que deben ser mejoradas son las de **Conciliación y Corresponsabilidad** y la de **Salud Laboral**, además de

## **Retribución, Comunicación, Lenguaje no sexista.**

La Comisión Negociadora ha estudiado las medidas propuestas:

### ⇒ **Área de Conciliación y Corresponsabilidad:**

- ◆ Posibilidad de instaurar la modalidad de teletrabajo.
- ◆ Establecimiento de un protocolo de teletrabajo, para implantar de aquí al final del período de ejecución del I Plan de Igualdad.
- ◆ Proponer a las trabajadoras y trabajadores, días de teletrabajo, semanales, que permitan compaginar sus responsabilidades y desempeño laboral, con el cuidado de menores (hijas e hijos) o personas mayores (padres, madres) o personas con discapacidad o en situación de dependencia.
- ◆ Establecimiento de una bolsa de horas a disposición de cada persona del Equipo Humano.
- ◆ Respetar las medidas de conciliación relacionadas con la hora de finalización de la jornada laboral, los horarios de las reuniones y eventos y la formación en horario laboral.
- ◆ Incluir la perspectiva de transformación digital.

### ⇒ **Área de Retribuciones:**

- ◆ Realización de un estudio sobre igualdad retributiva en la Empresa, para detectar en su caso posible brecha salarial por razón de sexo y medidas para atajarla y lograr la plena equiparación.

### ⇒ **Área de Salud Laboral:**

- ◆ Mejorar las acciones relacionadas con salud laboral.
- ◆ Fomentar campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad) que afectan en mayor proporción a las mujeres.
- ◆ Proceso de acompañamiento personalizado de salud laboral para las mujeres de la plantilla de la Empresa, ligadas a la condición sexual, para detectar situaciones de salud relevantes para las cuales fuera preciso

intervenir como empleador, respetando siempre la privacidad y la voluntad de la trabajadora.

- ◆ En cuanto a la salud laboral, respeto del horario de la jornada laboral.

⇒ **Área de Comunicación. Lenguaje no sexista.**

- ◆ Garantizar que los actos de ISONORTE EMPLEO S.L.U. haya paridad de ponentes mujeres y hombres, así como de ponentes con discapacidad y sindiscapacidad.
- ◆ En cuanto a la comunicación, asegurar que se use el lenguaje no sexista e inclusivo.

## 4. PLAN DE IGUALDAD

### 4.1 OBJETIVOS GENERALES

El objetivo principal del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de ISONORTE EMPLEO S.L.U., en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros, extendiendo el enfoque de género a la esfera representativa y de incidencia política.

Teniendo en cuenta el diagnóstico realizado, el presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes objetivos generales:

- **Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Equipo Humano de ISONORTE EMPLEO S.L.U.**, combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo.
- **Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento** e incidencia de la entidad.
- **Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo.
- **Fomentar la participación de toda la plantilla** en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- **Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.**
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la **igualdad de**

**oportunidades** en todos los niveles organizativos.

- **Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación** de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras del ISONORTE EMPLEO S.L.U.
- **Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad**, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas. Estos objetivos han llevado a una serie de medidas encaminadas a seguir trabajando para conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre los y las trabajadoras. Estas medidas se han estructurado en **once áreas**:



## 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para cada una de estas áreas se definen distintos aspectos que se deben mejorar, con sus respectivos objetivos, y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, indicando el calendario para su implantación, los indicadores y sistemas para su evaluación, las personas responsables de su implantación y desarrollo, así como los medios y recursos para su puesta en marcha.

El resumen de **objetivos específicos en cada una de las áreas** es el siguiente:



### 1. Área de procesos de selección y contratación.

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.



### 2. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Conseguir que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.
- Reducir el impacto del cuidado de hijos o de personas dependientes en la promoción profesional de los y las trabajadoras.



### 3 Área de Clasificación profesional.

- Alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en toda la estructura de la entidad, incluyendo los órganos colegiados. Potenciar la participación de mujeres en representación de la entidad en los distintos órganos internos y organismos externos.
- Catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.



#### 4. Área de Promoción y desarrollo de la carrera profesional.

- Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran sub representadas.



#### 5. Área de formación continua.

- Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.



#### 6. Área de Condiciones de trabajo, Auditoría salarial. Retribución.

- Contar con un sistema retributivo basado en el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación.
- Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran sub representadas.
- Aumentar la conciencia sobre el género en todas las subvenciones y proyectos.



#### 7. Área de Infrarrepresentación femenina.

- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran sub representadas.



#### 8. Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.



#### 9. Área de Comunicación. Lenguaje no sexista e inclusivo.

- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista e inclusivo en cada acción y comunicación del ISONORTE EMPLEO S.L.U.
- Información al equipo humano del ISONORTE EMPLEO S.L.U. del I Plan de Igualdad.



#### 10. Área de Salud laboral.

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.



#### 11. Área de Violencia de Género.

- Prevenir comportamientos de Violencia de Género.

### 4.3 MEDIDAS Y ACCIONES

Las fichas de medidas del Plan figuran en el Anexo.

## 5- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión Negociadora de ISONORTE EMPLEO S.L.U., será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al trimestre, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el I Plan de Igualdad.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.

Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.

La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de ISONORTE EMPLEO S.L.U. a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2026 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.

Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.

## ANEXOS

### Anexo 1. MEDIDAS

## ÁREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>OBJETIVO 1</b>		<b>GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN</b>
Medida	1.1	Revisión de estos procesos con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres.
Medida	1.2	Uso de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
Medida	1.3	Mantenimiento de un sistema de Currículum Ciego en las convocatorias de empleo.
Medida	1.4	Establecimiento de procedimientos escritos para la selección de personal insertando la perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias.
Medida	1.5	Publicación de ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones.
Medida	1.6	Compromiso de formación y toma de conciencia a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de igualdad de oportunidades.
Medida	1.7	Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección de personal auxiliar administrativo y personal técnico, en aras a la búsqueda de equilibrio en la representación de sexos en las diferentes categorías profesionales.
Medida	1.8	En idénticas condiciones de idoneidad, preferencia a personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida.
<b>Organo encargado</b>		Dirección Ejecutiva. Gerencia
<b>Presupuesto-Medios</b>		Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Plazo de aplicación</b>		Durante toda la vigencia del Plan. Las medidas 1.1, 1.3, 1.4 serán acometidas durante el primer año del Plan
<b>Evaluación</b>		Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.
<b>Indicador cumplimiento</b>		Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla. Analizar número de candidaturas y número de procesos de selección. Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

## ÁREA 2.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

<b>OBJETIVO 2</b>		<b>CONSEGUIR QUE EL EQUIPO HUMANO PUEDA TRABAJAR Y DESARROLLAR SU TALENTO EN EL ENTORNO LABORAL DE MANERA COMPATIBLE CON EL RESTO DE SU DESARROLLO PERSONAL.</b>
Medida	<b>2.1</b>	Establecimiento de medidas que permitan la elección preferencial del periodo vacacional o turnos de trabajo a las personas con responsabilidades familiares (menores, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia a cargo).
Medida	<b>2.2</b>	Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales.
Medida	<b>2.3</b>	Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.
Medida	<b>2.4</b>	Uso de sistemas de videoconferencias para facilitar el acceso y celebración de reuniones no presenciales.
Medida	<b>2.5</b>	Establecimiento del horario límite máximo para la finalización de reuniones de ISONORTE EMPLEO S.L.U. a las 16.00 horas y convocarlas con 48 h. de antelación como mínimo.
Medida	<b>2.6</b>	Establecimiento del horario de finalización de la jornada laboral a las 16.00 h.
Medida	<b>2.7</b>	Reconocimiento de la utilización de la sede de ISONORTE EMPLEO S.L.U. para hijas e hijos menores de las personas integrantes del equipo humano.
Medida	<b>2.8</b>	Elaboración de un protocolo sobre Teletrabajo.
Medida	<b>2.9</b>	Información a todo el Equipo Humano sobre las medidas de conciliación vigentes en la entidad.
Medida	<b>2.10</b>	Información a toda la plantilla sobre los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.
Medida	<b>2.11</b>	Impulso de la Corresponsabilidad, fomentando campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de estas medidas.
<b>Órgano encargado</b>	Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la gerencia	
<b>Presupuesto-Medios</b>	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.	
<b>Plazo de aplicación</b>	Durante toda la vigencia del Plan.	
<b>Evaluación</b>	Anualmente se elaborará una estadística de personas beneficiarias de cada una de las medidas, así como una estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexos.	
<b>Indicador de cumplimiento</b>	Número de personas beneficiarias de la medida, número de solicitudes y número de concesiones. Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas verificar que se incrementa el porcentaje de hombres que hacen usos de las medidas de corresponsabilidad.	

<b>OBJETIVO 3</b>	<b>REDUCIR EL IMPACTO DEL CUIDADO DE MENORES O PERSONAS DEPENDIENTES EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS</b>	
Medida	<b>3.1</b>	Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de hijas o hijos menores de 18 años o persona en situación de dependencia a cargo.
Medida	<b>3.2</b>	Informar a los y las trabajadoras que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación de desarrollo personal.
Medida	<b>3.3</b>	Informar a los y las trabajadoras que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de las vacantes de promoción interna que pudieran darse en dicho periodo.
<b>Órgano encargado</b>	Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la Gerencia	
<b>Presupuesto-Medios</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de la formación dependerá del número de personas trabajadoras que accedan a la medida.	
<b>Plazo de aplicación</b>	Durante toda la vigencia del Plan.	
<b>Evaluación</b>	Anualmente se elaborará un informe donde aparezca el número de personas que, tras una excedencia por cuidado de hijos e hijas o familiares en situación de dependencia, han participado en los cursos mencionados en la medida 3.2, diferenciando entre mujeres y hombres. Como criterio de evaluación de consecución del objetivo, anualmente se elaborará un informe donde aparezca el número de personas que tras una excedencia por cuidado de hijos o familiares dependientes han participado en un proceso de promoción de la medida 3.3, diferenciando entre mujeres y hombres.	
<b>Indicador de cumplimiento</b>	Porcentaje de personas que durante o tras una excedencia por cuidado de hijas e hijos menores de 18 años o familiares en situación de dependencia han sido convocadas en los cursos mencionados en relación con el número total de personas que han disfrutado de este tipo de excedencias durante el año.	

### ÁREA 3.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

<b>OBJETIVO 4</b>		<b>ALCANZAR, DE MANERA PROGRESIVA, UNA PRESENCIA EQUILIBRADA EN TODA LA ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD, INCLUYENDO LOS ÓRGANOS COLEGIADOS. POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD EN LOS DISTINTOS ÓRGANOS INTERNOS Y ORGANISMOS EXTERNOS</b>
Medida	4.1	Inclusión del impacto de género en la cultura de ISONORTE EMPLEO S.L.U., recogiendo dicho análisis en los informes anuales del Sistema de Gestión de Calidad de ISONORTE EMPLEO S.L.U.
Medida	4.2	Difusión de la guía sobre el proceso electoral de los órganos de gobierno y cargos sociales de ISONORTE EMPLEO S.L.U. con enfoque de género.
Medida	4.3	Fomento del equilibrio entre hombres y mujeres en los órganos de gobierno de ISONORTE EMPLEO S.L.U., mediante la aplicación estricta del art.8.4 de los Estatutos Sociales a la hora de elaborar las listas con las delegaciones representativas de cada una de las organizaciones miembros de ISONORTE EMPLEO S.L.U.
Medida	4.4	Análisis periódico de la representación de ISONORTE EMPLEO S.L.U. en organismos externos, con desagregación por sexo.
Medida	4.5	Establecimiento de criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando que sean neutros y no discriminatorios.
Medida	4.6	Impulso de la promoción interna a la plantilla antes que cubrir con convocatorias externas.
Medida	4.7	Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, en las bases de la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas.
<b>Organo encargado</b>	Presidencia. Dirección Ejecutiva. Adjunta a la gerencia. Area de Género	
<b>Presupuesto-Medios</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.	
<b>Plazo de aplicación</b>	Durante toda la vigencia del Plan	
<b>Evaluación</b>	Anualmente se elaborará una estadística de las incorporaciones a los distintos órganos de gobierno de mujeres y en cada una de las delegaciones representativas de las organizaciones miembros de ISONORTE EMPLEO S.L.U. En la medida 4.3 se analizará el número de instituciones donde participa el ISONORTE EMPLEO S.L.U., número de mujeres en puestos de representación, número de organizaciones específicas de género.	
<b>Indicador de cumplimiento</b>	Número de mujeres y hombres representantes de cada entidad en los órganos colegiados.	

<b>OBJETIVO 5</b>		<b>CATALOGACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON CRITERIOS NO DISCRIMINATORIOS</b>
Medida	<b>5.1</b>	Las denominaciones de las categorías contenidas en el acuerdo de clasificación profesional incluirán, en su caso, su forma femenina.
Medida	<b>5.2</b>	En caso de creación de una nueva categoría, en la descripción de sus funciones, su adscripción a un bloque competencial y los requerimientos de acceso se garantizará que no se introduce ninguna discriminación por razón de sexo.
<b>Órgano encargado</b>	Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la gerencia	
<b>Presupuesto-Medidas</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.	
<b>Plazo de aplicación</b>	Durante toda la vigencia del Plan.	
<b>Evaluación</b>	Anualmente se elaborará una estadística de nuevas categorías profesionales.	
<b>Indicador de cumplimiento</b>	Porcentaje de categorías profesionales con nueva denominación femenina partido por las que inicialmente no incluían ésta, así como el número de nuevas categorías creadas bajo estas condiciones en convenio.	

## ÁREA 4- PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

<b>OBJETIVO 6</b>		<b>FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES A CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN SUBREPRESENTADAS</b>
Medida	<b>6.1</b>	Logro de la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.
Medida	<b>6.2</b>	Determinación de los nombres de los miembros de los tribunales de evaluación de la promoción con la suficiente antelación para corregir, en la medida de lo posible, la falta de presencia de mujeres o de hombres.
Medida	<b>6.3</b>	Información, formación y motivación a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.
Medida	<b>6.4</b>	Publicidad adecuada, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.
<b>Órgano encargado</b>		Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la gerencia. Dirección de Recursos Humanos.
<b>Presupuesto-Medidas</b>		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste las acciones de promoción, la formación dependerá del número de trabajadoras que la soliciten y se imputa al Plan de Formación.
<b>Plazo de aplicación</b>		Durante toda la vigencia del Plan.
<b>Evaluación</b>		Anualmente se elaborará una estadística donde aparezca el número de mujeres y hombres que han promocionado a las distintas categorías que se han ofertado en concurso interno.
<b>Indicador de cumplimiento</b>		Aumento respecto de años anteriores de la proporción de mujeres en categorías sub representadas. Número de procesos de promoción, número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción y de personas que finalmente promocionan.

## ÁREA 5.- FORMACIÓN CONTINUA

<b>OBJETIVO 7</b>	<b>FOMENTAR LA FORMACION EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EN GENERO Y DISCAPACIDAD DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL</b>	
Medida	<b>7.1</b>	Mantenimiento de la perspectiva de género en el Plan de Formación del ISONORTE EMPLEO S.L.U.
Medida	<b>7.2</b>	Aula de Derechos Humanos sobre Mujeres y Niñas con Discapacidad.
Medida	<b>7.3</b>	Seminario sobre mujeres con discapacidad LGTBIQA+
Medida	<b>7.4</b>	Iniciativa “Dónde están ellas”.
Medida	<b>7.5</b>	Organización de una Conferencia Sectorial sobre mujeres y discapacidad, con carácter anual.
Medida	<b>7.6</b>	Organización anual de un Foro Social de Mujeres y Niñas con Discapacidad.
Medida	<b>7.7</b>	Dedicación de, al menos, uno de los estudios anuales a una materia relacionada con el género y discapacidad. Publicación en la colección generosidad.
Medida	<b>7.8</b>	Fomento de la participación activa de las niñas en las actividades formativas del ISONORTE EMPLEO S.L.U.
Medida	<b>7.9</b>	Elaboración de una Guía de Derechos y Recursos para mujeres con discapacidad LGTBIQA+
<b>Órgano encargado</b>	Dirección Ejecutiva. Gerencia. Área de Género. Empresa ISONORTE EMPLEO S.L.U.	
<b>Presupuesto-Medios</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.	
<b>Plazo de aplicación</b>	Durante toda la vigencia del Plan, algunas medidas con carácter anual. La medida 7.10 deberá estar concluida antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.	
<b>Evaluación</b>	Anualmente se elaborará una estadística de las acciones formativas.	
<b>Indicador de cumplimiento</b>	Número de acciones formativas, proporción de mujeres que asisten, el número total de participantes menores (8.9). Evaluación de las medidas 8.3, 8.4 y 8.5, Programas de los Congresos, Foros, Conferencias, valoración del espaciodedicado a esta materia. Evaluación de la medida 8.8 analizando las publicaciones anuales de la colección generosidad. Medida 8.10 Revisión de las publicaciones realizadas.	

<b>OBJETIVO 8</b>		<b>ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN</b>
Medida	<b>8.1</b>	Fomento de la formación en igualdad de oportunidades y en género a las personas responsables de la gestión de recursos humanos.
Medida	<b>8.2</b>	Garantía del acceso en igualdad de condiciones a la formación interna con el fin de promover el desarrollo profesional.
Medida	<b>8.3</b>	Promoción de la formación para facilitar la promoción de trabajadoras a puestos directivos de la organización, puestos de responsabilidad y/o categorías profesionales en las que estén subrepresentadas.
Medida	<b>8.4</b>	Facilitación del acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia.
Medida	<b>8.5</b>	Formación y sensibilización en materia de igualdad, diversidad y prevención de acoso al equipo humano del ISONORTE EMPLEO S.L.U.
Medida	<b>8.6</b>	Garantía de la presencia de las personas trabajadoras en los cursos que soliciten y les sean aprobados, permitiendo poder adaptar su jornada de trabajo a los horarios lectivos.
Medida	<b>8.7</b>	En caso de asistencia a cursos realizados por otras entidades o instituciones facilitación del acceso a los mismos. Favorecimiento de que la formación sea compatible con la vida personal y familiar de la plantilla.
<b>Órgano encargado</b>	Dirección Ejecutiva. Gerencia. Empresa ISONORTE EMPLEO.	
<b>Presupuesto-Medios</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de los cursos se estimará en función del número de personas participantes y se imputa al Plan de Formación.	
<b>Plazo de aplicación</b>	Durante toda la vigencia del Plan.	
<b>Evaluación</b>	Para evaluar la medida 9.1 ver los cursos realizados por las personas responsables de los recursos humanos.	
<b>Indicador de cumplimiento</b>	Análisis de los cursos realizados por el equipo humano, número de personas, contenido, duración, horario, desagregado por sexo.	

## ÁREA 6.-CONDICIONES DE TRABAJO, AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN

<b>OBJETIVO 9</b>	<b>CONTAR CON UN SISTEMA RETRIBUTIVO BASADO EN EL RESPETO DE LOS PRINCIPIOS DE OBJETIVIDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	
Medida	<b>9.1</b>	Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
Medida	<b>9.2</b>	Implantación de una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendola definición y condiciones de pluses y complementos salariales.
Medida	<b>9.3</b>	Realización de un estudio de retribución anual.
<b>Órgano encargado</b>		Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la gerencia.
<b>Presupuesto-Medios</b>		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Coste del estudio del Registro Retributivo anual.
<b>Plazo de aplicación</b>		Durante toda la vigencia del Plan.
<b>Evaluación</b>		Anualmente se elaborará una auditoría salarial y el Registro retributivo.
<b>Indicador de cumplimiento</b>		Auditoría salarial y registro retributivo establecidos en RD 902/2020.

<b>OBJETIVO 10</b>		<b>AUMENTAR LA CONCIENCIA SOBRE EL GÉNERO EN TODAS LAS SUBVENCIONES Y PROYECTOS</b>
Medida	<b>10.1</b>	Inclusión del impacto de género en todos los proyectos que se elaboren desde el ISONORTE EMPLEO S.L.U. dirigidos a la solicitud de financiación externa/mediante subvenciones públicas o privadas y convenios de colaboración.
Medida	<b>10.2</b>	Inclusión del impacto de género en las cuentas anuales y en el presupuesto de ingresos y gastos de la entidad.
<b>Órgano encargado</b>	Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la gerencia. Área de gobierno	
<b>Presupuesto-Medios</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de los cursos se estimará en función del número de personas participantes y se imputa al Plan de Formación. Sin coste.	
<b>Plazo de aplicación</b>	Durante toda la vigencia del Plan.	
<b>Evaluación</b>	Anual.	
<b>Indicador cumplimiento</b>	<b>de</b>	Anualmente se elaborará un informe con impacto de género de los proyectos presentados y subvenciones recibidas. Asimismo, se analizará la cantidad dedicada a esta materia en las cuentas anuales y del presupuesto.

## ÁREA 7.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

<b>OBJETIVO 11</b>		<b>FACILITAR EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES A CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN SUBREPRESENTADAS</b>
Medida	<b>11.1</b>	Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas.
Medida	<b>11.2</b>	Establecimiento de la preferencia de promoción del género sub representado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.
<b>Órgano encargado</b>		Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la gerencia. Dirección de Recursos Humanos.
<b>Presupuesto-Medidas</b>		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
<b>Plazo de aplicación</b>		Durante toda la vigencia del Plan.
<b>Evaluación</b>		Anualmente se elaborará una estadística donde aparezca el número de mujeres y hombres que han promocionado a las distintas categorías que se han ofertado en concurso interno.
<b>Indicador de cumplimiento</b>		Aumento respecto de años anteriores de la proporción de mujeres en categorías sub representadas. Número de procesos de selección y promoción que incluya datos, desagregados por sexo.

## ÁREA 8.-PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>OBJETIVO 12</b>		<b>PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>
Medida	<b>12.1</b>	Mantenimiento actualizado del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	<b>12.2</b>	Consideración explícita del acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido.
Medida	<b>12.3</b>	Realización de formaciones periódicas sobre el Acosos sexual y por razón de sexo.
Medida	<b>12.4</b>	Establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para aquellas personas del equipo humano que puedan servíctimas de este tipo de comportamientos.
Medida	<b>12.5</b>	Difusión del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Órgano encargado</b>		Dirección Ejecutiva. Gerencia. Área de género. Coordinación de Empresa ISONORTE EMPLEO S.L.U. Mujeres. Asesoría Jurídica
<b>Presupuesto-Medios</b>		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo ycomunicación de las medidas. El coste de los cursos de formación se imputa al Plan de Formación.
<b>Plazo de aplicación</b>		Durante toda la vigencia del Plan. La medida 12.5 se realizará antes de finalizar el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Evaluación</b>		Anual
<b>Indicador de cumplimiento</b>		Anualmente se elaborará un informe con las incidencias que pudieran producirse en este sentido. Se realizará tambiéninforme con el número de formaciones sobre la medida e información ofrecida al equipo humano.

## ÁREA 9.-COMUNICACIÓN. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

<b>OBJETIVO 13</b>		<b>GARANTIZAR UNA IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA EN CADA ACCIÓN Y COMUNICACIÓN DEL ISONORTE EMPLEO S.L.U.</b>
Medida	<b>13.1</b>	Utilización de lenguaje no sexista en toda la comunicación de ISONORTE EMPLEO S.L.U.
Medida	<b>13.2</b>	Aplicación de la Guía sobre la utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.
Medida	<b>13.3</b>	Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y estudios elaborados por el ISONORTE EMPLEO S.L.U.
Medida	<b>13.4</b>	Introducción de contenidos sobre género y discapacidad en las redes de <i>ISONORTE EMPLEO S.L.U.</i> semanalmente.
Medida	<b>13.5</b>	Revisión y actualización de la normativa interna (instrucciones y comunicaciones internas) para asegurar la no discriminación e igualdad de oportunidades. Información al equipo humano de las novedades.
Medida	<b>13.6</b>	Información al equipo humano de las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de Igualdad.
Medida	<b>13.7</b>	Publicación en la Página de Internet de ISONORTE EMPLEO S.L.U. de todas las novedades legislativas o de otro tipo en materia de Igualdad.
Medida	<b>13.8</b>	Publicación en la Página de Internet de ISONORTE EMPLEO S.L.U. de los avances en materia de igualdad y conciliación.
<b>Órgano encargado</b>	Área de género. Departamento de Comunicación.	
<b>Presupuesto-Medios</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.	
<b>Plazo de aplicación</b>	Durante toda la vigencia del Plan.	
<b>Evaluación</b>	Anual.	
<b>Indicador de cumplimiento</b>	Revisión de la comunicación, publicaciones y estudios realizados.	

<b>OBJETIVO 14 INFORMACIÓN AL EQUIPO HUMANO DEL ISONORTE EMPLEO S.L.U. DEL I PLAN DE IGUALDAD</b>		
Medida	<b>14.1</b>	Información a las y los trabajadores, así como a los órganos colegiados del ISONORTE EMPLEO S.L.U. de la aprobación y contenido del Plan de Igualdad.
Medida	<b>14.2</b>	Sensibilización al equipo humano sobre el contenido del I Plan de Igualdad
Medida	<b>14.3</b>	Utilización de los medios internos de comunicación semanalmente, tableros de anuncios, intranet, etc. para difundir el Plan de Igualdad.
Medida	<b>14.4</b>	Inclusión de un punto permanente sobre género y discapacidad en las asambleas ordinarias anuales, como compromiso con la estrategia de incorporar la perspectiva de género en toda la acción de ISONORTE EMPLEO S.L.U.
<b>Órgano encargado</b>	Dirección Ejecutiva. Área de Género. Dirección de Comunicación.	
<b>Presupuesto-Medios</b>	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.	
<b>Plazo de aplicación</b>	Durante toda la vigencia del Plan.	
<b>Evaluación</b>	Anual.	
<b>Indicador de cumplimiento</b>	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la difusión del I Plan de Igualdad. Análisis del orden del día de la Asamblea Ordinaria.	

## ÁREA 10.-SALUD LABORAL

<b>OBJETIVO 15</b>		<b>ESTABLECER HERRAMIENTAS PREVENTIVAS PARA IDENTIFICAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS CORRECTORAS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.</b>
Medida	<b>15.1</b>	Mantenimiento en el Código Ético de la entidad la perspectiva de género.
Medida	<b>15.2</b>	Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres.
Medida	<b>15.3</b>	Elaboración de un Protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas.
Medida	<b>15.4</b>	Impulso de acciones dirigidas a favorecer el bienestar en el trabajo, realizando, siempre que sea posible, campañas específicas que repercutan en un entorno de trabajo saludable.
Medida	<b>15.5</b>	Impulso de medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
Medida	<b>15.6</b>	Posibilidad, para las personas del Equipo Humano, de recibir o acudir a rehabilitación por motivo de discapacidad.
Medida	<b>15.7</b>	Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad) que afecten en mayor medida a las mujeres.
<b>Órgano encargado</b>		Dirección Ejecutiva. Adjunta a la gerencia. Área de género. Coordinación de Empresa ISONORTE EMPLEO S.L.U. Mujeres. Asesoría Jurídica
<b>Presupuesto-Medios</b>		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste, salvo el coste de elaboración de la medida 14.4.
<b>Plazo de aplicación</b>		Durante toda la vigencia del Plan. Las medidas 14.2, 14.3, 14.4 y 14.5 se irán desarrollando antes de la finalización del Plan de Igualdad.
<b>Evaluación</b>		Anual. Las medidas 14.2, 14.3 y 14.4 14.5 serán ejecutadas antes de finalizar la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicador de cumplimiento</b>		Campañas realizadas, acciones llevadas a cabo.

## ÁREA 11.-VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>OBJETIVO 16</b>		<b>PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>
Medida	<b>16.1</b>	Aplicación del protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido al equipo humano de ISONORTE EMPLEO S.L.U.
Medida	<b>16.2</b>	Asesoramiento jurídico gratuito por parte de la entidad, acompañamiento permanente y orientación por parte de todo el Equipo Humano de ISONORTE EMPLEO S.L.U.
Medida	<b>16.3</b>	Difusión del Protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido al equipo humano de ISONORTE EMPLEO S.L.U.
<b>Órgano encargado</b>		Dirección Ejecutiva. Gerencia. Area de género. Coordinación de Empresa ISONORTE EMPLEO S.L.U. Mujeres. Asesoría Jurídica
<b>Presupuesto-Medios</b>		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste del asesoramiento jurídico.
<b>Plazo de aplicación</b>		Durante toda la vigencia del Plan.
<b>Evaluación</b>		Anual
<b>Indicador de cumplimiento</b>		Anualmente se elaborará un informe con las posibles denuncias de violencia de género del Equipo Humano. d Informe anual de asesoramiento realizado.

## Anexo 2. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

ISONORTE EMPLEO S.L.U. cuenta con un Protocolo de atención en materia de Acoso Sexual y acoso por razón de sexo, que reconoce la gravedad de estas acciones y apuesta por medidas preventivas que promuevan las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones.

Todo ello para fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el equipo humano de ISONORTE EMPLEO S.L.U., ofreciendo la adecuada formación e información sobre los valores que inspiran y orientan la actuación de la entidad.

Estableciendo el Protocolo de actuación las pautas de actuación a desarrollar en el caso de que una persona integrante del equipo humano de ISONORTE EMPLEO S.L.U. considere que está siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, o cualquier persona del equipo sospeche que dichas conductas se están ejerciendo.

# PROTOCOLO DE ATENCIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE ISONORTE EMPLEO S.L.U.

---

## 1.- Introducción

Desde el Área de Género de ISONORTE EMPLEO S.L.U. se ha elaborado el presente Protocolo en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigido a las personas integrantes del equipo humano de ISONORTE EMPLEO S.L.U., para prevenir y solucionar los conflictos en materia de acoso por las circunstancias citadas.

El protocolo se enmarca en el Área 5 del Plan de Igualdad de ISONORTE EMPLEO S.L.U., denominada “Acoso sexual y acoso por razón de sexo”, así como en el punto 5 del Código Ético de ISONORTE EMPLEO S.L.U., sobre IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

ISONORTE EMPLEO S.L.U. reconoce que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo atentan contra la dignidad de la persona, por lo que se adoptarán todas las medidas necesarias para impedirlo.

Es responsabilidad de todas las personas que integran el equipo de ISONORTE EMPLEO S.L.U. asegurar un ambiente de trabajo respetuoso, acorde con los derechos y fines perseguidos por e ISONORTE EMPLEO S.L.U., garantizando que no se produzca situaciones de acoso en el trabajo, cualquiera que sea la modalidad bajo la que se dé.

El objetivo del presente Protocolo es promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones. Todo ello para fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el equipo humano de ISONORTE EMPLEO S.L.U., ofreciendo la adecuada formación e información sobre la los valores que inspiran y orientan la actuación de la entidad.

En el caso en el que deban llevarse a cabo las medidas aquí comprendidas, porque existan actuaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se actuará conforme a los procedimientos establecidos.

## 2.- Marco Normativo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo establece en su artículo 48.1 las medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, imponiendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos tanto para su prevención como para su denuncia por parte de quienes hayan sido objeto del mismo.

## Artículo 48 Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

### 3.- Definiciones

#### ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define lo que es acoso sexual, entendiéndose éste como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art 7.1).

#### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define lo que es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art 7.2).

Podrán considerarse como conducta de acoso sexual, entre otras:

- Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento, haciendo depender la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad de la negociación a este tipo de propuestas sexuales.
- Contacto físico de carácter sexual: no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios al intento de violación y coacción para relaciones sexuales. Puede ir acompañado o no de comentarios o gestos ofensivos, con o sin empleo de fuerza o intimidación.

- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones ofensivas, obscenas, etc.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Bromas o chistes sobre sexo, abuso del lenguaje, comentarios sexuales sobre la apariencia, el aspecto o con observaciones sugerentes y/o desagradables.

Podrán considerarse como conducta de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Cualquier trato que impida el acceso a mujeres a determinados trabajos considerados masculinos.
- Cualquier conducta discriminatoria que incomode o excluya mediante continuas referencias al sexo, y mantenga una estratificación laboral que suponga una discriminación por razón de sexo.
- Cualquier otra discriminación por razón de sexo, edad, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua, por razón de discapacidad, etc.

#### 4.- Protocolo de actuación

En el caso de que una persona integrante del equipo humano de ISONORTE EMPLEO S.L.U. considere que está siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, o cualquier persona del equipo sospeche que dichas conductas se están ejerciendo sobre una compañera o compañero, se establecerán las siguientes pautas de actuación:

##### 4.1.- Actuaciones preliminares

La persona que considere que está siendo objeto de acoso laboral puede intentar solucionar el problema mediante el diálogo. Si esto no es suficiente deberá remitir un escrito de denuncia a la persona titular de la Gerencia, para que la entidad tenga conocimiento del conflicto suscitado.

##### 4.2.- Mediación

Por medio de esta vía se trata de que con la ayuda de una persona tercera ajena a la controversia se intente llegar a una solución propuesta por el mediador, la cual puede ser aceptada o no por las partes.

##### 4.3.-Procedimiento

La persona titular de la Gerencia de ISONORTE EMPLEO S.L.U. con apoyo de asesoría jurídica remitirá el escrito de denuncia al Comité de Igualdad, al objeto de que éste dilucidar la veracidad o no de la denuncia interpuesta.

La denuncia iniciará este procedimiento, durante el que se llevarán a cabo investigaciones, entrevistas, acceso a documentos y dependencias, reuniones con las partes o testigos, etc. Terminará con un informe final o informe de conclusiones, en el que se contendrá la existencia o no del referido acoso laboral.

En el inicio del procedimiento puede pedirse asesoramiento tanto interno como externo. Durante el curso de los procedimientos y de manera cautelar podrá acordarse, si es posible, la separación de las partes implicadas dentro del entorno laboral, sin que ello suponga para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni la modificación sustancial de éstas.

Los procedimientos previstos en el presente protocolo deberán tramitarse con la máxima celeridad y general credibilidad, garantizándose el principio de contradicción, igualdad y defensa de las partes e impulsarse de oficio en todos sus trámites.

La Dirección y la Gerencia garantizarán la protección adecuada a las víctimas en cuanto a seguridad y salud se refiere, adoptando las medidas organizativas que fueren necesarias.

Las denuncias que se acrediten falsas serán susceptibles de expediente disciplinario.

Cuando se acredite que se han producido represalias por parte de la persona denunciada sobre la persona denunciante, se determine o no la existencia de acoso, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

En todos los procedimientos será obligatorio mantener una estricta confidencialidad y reserva sobre lo tratado, en orden a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas de la denuncia.

El acoso por razón de sexo y el acoso sexual tendrán la consideración de falta muy grave, motivo de despido disciplinario.

## Anexo 3. GLOSARIO

Este I Plan de Igualdad contiene un conjunto de medidas y acciones, con el objetivo de cumplir con las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado y sobre las que la Comisión de Igualdad ha venido trabajando.

Se trasladan a continuación definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad y que este documento contiene, para facilitar su entendimiento e interpretación.

- **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.** Art. 3 LOIEMH.  
Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.** Art. 5 LOIEMH

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

- **Discriminación directa e indirecta.** Art.6 LOIEMH.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, 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.

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

□ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.** Art.7 LOIEMH

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.

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.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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.

□ **Acciones positivas.** Art.11 LOIEMH

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

□ **Tutela jurídica efectiva.** Art.12 LOIEMH

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

□ **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.** Art.43 LOIEMH.

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

□ **Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Art.44 LOIEMH

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

□ **Corresponsabilidad**

Término que hace alusión a que los hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto. Se acojan a las medidas de conciliación que ofrezcan las empresas en la misma medida que las mujeres.

□ **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.** Art.28 del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

**Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva.** En su art. 4.2 desarrolla la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, así conforme al art.28.1 del Estatuto de los Trabajadores, define los **trabajos de igual valor** “cuando por la naturaleza de las funciones o tareas; las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas; los factores estrictamente relacionados con el desempeño de las condiciones laborales en las que se lleven a cabo las actividades sean iguales.



## ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunida en Puntallana a 30 de Abril de 2022, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Isonorte Empleo S.L.U., compuesta:

En representación de la empresa por:

- Eduardo Javier Calderón Piñero.
- Carmen Nieves Concepción Hernández.
- Anabel Hernández de León.

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

- Carlos Andrés Pérez Hernández.
- Sara Pérez Hernández.
- Josefa Rosa Estrella González.

### **Acuerda**

**1º** Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa Isonorte Empleo S.L.U., cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

**2º** Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de **xx** años.

**3º** De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:00 horas del día 30 de Abril de 2022.

Firma en representación de la empresa:

Firma en representación de representación de las trabajadoras y los trabajadores:



ISONORTE EMPLEO S.L.U. EMPRESA DE INSERCIÓN.  
C/ LOMO EL CABO, 1-A. 38715 PUNTALLANA.  
TFNO./FAX: 922430679  
E-MAIL: gerenciaempresa@isonorte.org

## ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

En Puntallana a 30 de Enero de 2022 reunidas, por una parte, la representación de la empresa:

- Eduardo Javier Calderón Piñero, director.
- Carmen Nieves Concepción Hernández, subdirectora.
- Anabel Hernández de León, economista.

Y, por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Carlos Andrés Pérez Hernández, gerente.
- Sara Pérez Hernández, técnica de acompañamiento a la inserción.
- Josefa Rosa Estrello González, auxiliar administrativa.

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Isonorte Empleo S.L.U., en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

### 1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Eduardo Javier Calderón Piñero, director.
- Carmen Nieves Concepción Hernández, subdirectora.
- Anabel Hernández de León, economista.

En representación de la plantilla por:

- Carlos Andrés Pérez Hernández, gerente.
- Sara Pérez Hernández, técnica de acompañamiento a la inserción.
- Josefa Rosa Estrello González, auxiliar administrativa.

### 2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de



Igualdad.

- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

### 3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a Eduardo Javier Calderón Piñero y Secretario/a Carlos Andrés Pérez Hernández.

Serán funciones de la Presidencia:

- Levantar acta de la reunión
- Firma de las actas derivadas de las reuniones
- Moderación de la negociación
- Supervisión del cumplimiento del Reglamento que rige la comisión de igualdad.

Serán funciones de la Secretaría:

- Convocatoria de las reuniones de la mesa de negociación
- Transcribir los acuerdos en el acta de la reunión

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

#### 3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse [indicar periodicidad de las reuniones] y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

#### 3.2. Adopción de Acuerdos.



Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de [indicar persona(s) designadas], que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### 3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### 3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada [especificar las causas].

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

### 3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse



ISONORTE EMPLEO S.L.U. EMPRESA DE INSERCIÓN.  
C/ LOMO EL CABO, 1-A. 38715 PUNTALLANA.  
TFNO./FAX: 922430679  
E-MAIL: gerenciaempresa@isonorte.org

cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:00 horas del día 30 de Enero de 2022.

Firma en representación de la empresa:

Firma en representación de representación de las trabajadoras y los trabajadores:



ISONORTE EMPLEO S.L.U. EMPRESA DE INSERCIÓN.  
C/ LOMO EL CABO, 1-A. 38715 PUNTALLANA.  
TFNO./FAX: 922430679  
E-MAIL: gerenciaempresa@isonorte.org

## DELEGACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA EN EL FIRMANTE DE LA SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN

Reunida en Puntallana a 30 de Abril de 2022, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Isonorte Empleo S.L.U., compuesta:

En representación de la empresa por:

- Eduardo Javier Calderón Piñero.
- Carmen Nieves Concepción Hernández.
- Anabel Hernández de León.

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

- Carlos Andrés Pérez Hernández.
- Sara Pérez Hernández.
- Josefa Rosa Estrello González.

### **Acuerda**

Delegar en Eduardo Javier Calderón Piñero la presentación en el registro de planes de igualdad (REGCON) el I Plan de Igualdad de Isonorte Empleo S.L.U.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:30 horas del día 30 de Abril de 2022.

Firma en representación de la empresa:

Firma en representación de representación de las trabajadoras y los trabajadores:



Desde el 13 de enero de 2021, las empresas tienen que cumplir íntegramente con las nuevas obligaciones en materia de igualdad, tras la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y es en el artículo 5.3, “Procedimiento de negociación de los planes de igualdad” donde se explica el fundamento de la intervención, en su caso, de los sindicatos más representativos del sector.

La empresa de inserción Isonorte Empleo SLU, con CIF B-38692711 y domicilio en Calle Lomo El Cabo, 1-A; C.P. 38715 Puntallana, comienza a dar los primeros pasos para establecer el Plan de Igualdad de la propia entidad, constituyendo para este cometido una comisión negociadora con fecha de 30 de enero de 2022. Para su ejecución, se estableció contacto con todos los sindicatos presentes en la isla para formar parte de la misma.

Dada la omisión por parte de los organismos consultados, se envía por carta certificada una invitación de participación tanto a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras como a la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de España con fecha de 5 de enero de 2023. No se obtiene respuesta ni representación por parte de ninguno de los recursos convocados a los que se les ha solicitado su colaboración. Se adjuntan justificantes de la gestión realizada de envío por carta certificada y comprobante de entrega, tanto de la invitación a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras como de la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de España.

Ante la ausencia de respuesta a la convocatoria de participación, en el plazo de 10 días establecido en el mencionado RD 901/2020, la entidad procede a registrar de nuevo el documento, conforme a la siguiente sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 25 de enero de 2023 que se detalla a continuación:

*“En caso de ausencia de respuesta por parte del sindicato, la empresa podría continuar con los tramites legalmente establecidos para la aprobación del plan de igualdad sin necesidad de remitirle sucesivos requerimientos hasta que admitiesen formar parte de la comisión negociadora toda vez que, por un lado, lo que la ley exige es dar a los sindicatos la posibilidad de participar en la negociación del plan y, por otro, la interpretación contraria supondría supeditar el cumplimiento de una obligación empresarial (la necesidad de elaboración y aplicación de un plan de igualdad) a la voluntad de un tercero”.*

En Puntallana, a 4 de diciembre de 2023