



III PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN IMERIS 2023-2027



Índice	2
1. Presentación.....	3
1.1. Marco legislativo	4
1.2. Marco conceptual.....	6
2. Determinación de las partes que lo conciertan.	8
3. Ámbito personal, territorial y temporal.	8
4. Metodología.....	8
5. Informe del diagnóstico.	8
Propuestas de mejora	9
6. Resultados de la auditoría retributiva,	9
7. Objetivos del Plan de Igualdad.....	9
8. Medidas de igualdad, indicadores, prioridades y recursos.	10
Estructura de la plantilla.	10
Segregación Ocupacional	11
Formación	11
Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	11
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	12
Sensibilización y comunicación.....	12
9. Seguimiento y revisión del plan de igualdad.....	13
10. Evaluación del plan de igualdad.....	14
11. Procedimiento de modificación.....	15
12. Calendario de actuaciones.	15
Anexos.....	16
Acta de aprobación del II Plan de Igualdad.....	16
Compromiso de Igualdad.....	17
Ficha de seguimiento de medidas	18

1. Presentación.

La Asociación IMERIS (Intervención con Menores en Riesgo Social) nació en 1999 con el fin de trabajar para favorecer la integración social de jóvenes y familias en situación de riesgo o conflicto social. Desde sus inicios hemos luchado creando recursos y programas que faciliten una integración efectiva de los colectivos con los que trabajamos.

Para la creación de estos programas y servicios desde la Asociación vamos realizando profundos análisis de nuestra realidad social detectando que campos y que necesidades deben ser objeto de nuestro trabajo.

Este continuo análisis que desarrollamos de nuestra realidad social nos ha mostrado que a pesar de cómo ha ido evolucionando la sociedad española y las leyes creadas al efecto sigue existiendo una desigualdad de género en todas las esferas de nuestra sociedad, de ahí la preocupación de esta entidad en crear programas que faciliten y promuevan la igualdad efectiva de mujeres y hombres trabajando en la educación de nuestros jóvenes.

Ante dicha situación de desigualdad, no nos quisimos quedar sólo con la creación de estos recursos sino, hacer una evaluación sobre la realidad existente dentro de nuestra propia organización. Ese fue el primer paso para la creación del I Plan de Igualdad de la Asociación IMERIS en agosto del 2018.

El I Plan de Igualdad de la Asociación IMERIS surgió de la iniciativa de la Dirección de la Entidad, apoyado por los/as delegados/as del personal de las distintas sedes en las que desarrollábamos nuestra labor. Finalizada la vigencia de dicho plan y ante los cambios en la normativa al respecto, la dirección, los representantes y profesionales de forma voluntaria crean una Comisión negociadora, con el fin de realizar la evaluación del I Plan de Igualdad y realizar su revisión, de cuyo trabajo resultó el II Plan de Igualdad de la Asociación IMERIS.

En referencia al II Plan de Igualdad de la entidad, en fecha 23 de febrero de 2022, y de conformidad con lo establecido en artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE nº57, de 7 de marzo de 2019), así como del artículo 2.1 f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, la dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, procede a la inscripción y publicación en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Planes de Igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos del II Plan de Igualdad presentado por la

entidad ASOCIACIÓN IMERIS.

Según el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, a partir del 7 de marzo de 2022, deberán tener aprobado los planes de igualdad las empresas que tengan entre 50 y 100 personas trabajadoras. La plantilla de la Asociación IMERIS a fecha 1 de enero de 2023 consta de 47 personas trabajadoras (36 mujeres y 11 hombres) por lo que, en nuestro caso, la elaboración, implantación y renovación de planes de igualdad es voluntaria.

El artículo 2.4 del Real Decreto 901/2020 indica que los planes voluntarios deben ser consultados o negociados con la representación legal de las personas trabajadoras siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido. Así pues, en el caso de que sean negociados, el procedimiento de negociación será el que establece el artículo 5, que se refiere a todos los planes de igualdad, por lo que también se aplica a los que tengan carácter voluntario.

1.1. Marco legislativo

El principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres es un derecho reconocido a nivel internacional y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático. Ha sido el desarrollo de este marco normativo y jurídico el que ha permitido la consiguiente puesta en marcha de las políticas de igualdad, cuyo objetivo está puesto en la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres.

Este marco jurídico y normativo en materia de igualdad se ha ido desarrollando a diferentes niveles:

- A nivel internacional (A través de la Organización de las Naciones Unidas)
- A nivel de la Unión Europea.
- A nivel Estatal.
- Y en el caso concreto de España, a nivel autonómico

Centrándonos en nuestro país, antes de su adhesión a la Unión Europea en 1986, España ya había integrado una gran parte de contenidos en materia de igualdad de oportunidades, tal y como refleja, por ejemplo, la Constitución Española.

Como fruto de su andadura comunitaria, el marco jurídico en España refleja la trasposición del marco normativo de políticas de igualdad desarrollado a nivel europeo (**Directiva 2002/73/CE**).

Además de la incorporación de la normativa comunitaria a la legislación nacional, España ha ido también aplicando y adoptando diversas medidas para poner en marcha las normas.

Dentro del marco normativo nacional, **destacó** la formulación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que introdujo importantes medidas novedosas para las políticas de igualdad y está fundamentada en la aplicación del principio de transversalidad.

Las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento de la citada Ley Orgánica obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene su propia finalidad.

Buscando dar un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, deviene la aprobación del nuevo **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este real decreto-ley contine 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad de hombres y mujeres, entre las que destacamos:

- en su artículo 1: *“extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.”*

- en el artículo 2 *“asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.”*

A tenor de las modificaciones legislativas, en materia de igualdad, se decreta el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

Se legisla también el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuyo objetivo es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

A nivel autonómico destaca la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía y la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica en parte la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Los cambios introducidos dotarán a la Administración autonómica de mayor capacidad de actuación contra la discriminación, tanto en el ámbito sancionador como en el de las políticas activas, además de reforzar el papel de la sociedad y de la coeducación.

El IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, que ha entrado en vigor en el presente mes, en su disposición adicional segunda dispone

que “Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.”. Es en su Disposición transitoria segunda referida a los planes de igualdad, donde establece la vigencia anual del plan, los objetivos mínimos que éste tendrá que perseguir, así como sus ámbitos de aplicación, fases y metodología de trabajo.

Puesto que, en la actualidad, no contamos con cincuenta o más trabajadores, no nos encontramos en la obligatoriedad de redactar ni inscribir un plan de igualdad. Será de forma voluntaria la elaboración, registro, implantación, seguimiento del II Plan de Igualdad de la Asociación IMERIS.

1.2. Marco conceptual

- **Los planes de igualdad** de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Principio de no discriminación:** tiene por objeto garantizar la igualdad de trato entre los individuos cualquiera que sea su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, su religión o sus creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** 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.
- **Acciones positivas:** medidas de carácter temporal que pretenden garantizar las mismas condiciones de partida para el grupo con desventajas sociales, con el objeto de garantizar su acceso a los recursos en igualdad de oportunidades.
- **Corresponsabilidad:** la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de las personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el pleno y libre desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar una situación real y efectiva entre ambos sexos.
- **Acoso sexual:** Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de

trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

- **Acoso por razón de sexo:** 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 considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- **Acoso moral:** Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.
- **Lenguaje sexista: se entiende por lenguaje sexista** el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo.
- **Interseccionalidad:** se entiende por interseccionalidad la situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.
- **Indemnidad frente a represalias:** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- **Tutela judicial efectiva:** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- **Segregación ocupacional:** consiste en la concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y de hombres en otras, que gracias a los estereotipos sociolaborales unas se consideran “femeninas” y otras “masculinas”; es decir, la segregación ocupacional excluye a un género de la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en ciertas actividades que la sociedad le atribuye al otro.

2. Determinación de las partes que lo conciertan.

El III Plan de Igualdad de la Asociación IMERIS está suscrito por Marisol Lozano Rodríguez, M^a José Espigares Escudero como presidenta y secretaria/tesorera de la entidad y Ana M^a Alcañiz Esteban en calidad de representante sindical de los/las trabajadores/as.

3. Ámbito personal, territorial y temporal.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la Asociación IMERIS, en todos los centros de trabajo que tiene establecido y en los centros en los que durante su vigencia desarrolle su labor cualquier miembro de la entidad.

El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo en el que se refleja que el periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

4. Metodología

En la realización del III Plan de Igualdad de la Asociación se han tenido en cuenta las características recomendadas y son:

- **Colectivo- integral**, ya que se incide en todas las personas de la Entidad y no solo en las mujeres.
- **Flexible**, ya que está adaptado a las características de la Asociación y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- **Transversal**, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico y sistemático**, ya que se irá adecuando a cada momento.
- **Temporal**, tiene un fin, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

5. Informe del diagnóstico.

La Valoración general del II Plan de Igualdad del periodo (Desde el 1 de enero de 2022 hasta su finalización 31 diciembre de 2022) es positiva; considerando que se han conseguido los objetivos marcados en el II Plan de Igualdad de la entidad:

1. Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva
2. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa.

3. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad.
4. Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla
5. Prevenir cualquier tipo de acoso en los distintos centros de trabajo
6. Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la entidad.

A pesar de esta valoración positiva, se detecta la necesidad de seguir avanzando en la Igualdad de oportunidades e integrar aún más la perspectiva de género en la entidad por lo que se realizan las siguientes propuestas de mejora.

Propuestas de mejora

- Informar y solicitar durante el plan de formación de 2023 a los distintos formadores/as que imparten los cursos de la Entidad la necesidad de adaptar los contenidos y los materiales con lenguaje inclusivo, evitando estereotipos y connotaciones sexistas.
- Dar difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades, Plan de Igualdad, Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y las medidas de conciliación laboral, personal y familiar, así como facilitar los canales oportunos para las sugerencias y consultas de la plantilla al respecto.
- Seguir trabajando para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa.

6. Resultados de la auditoría retributiva,

La Junta Directiva de la entidad declara, que la igualdad en la retribución de la plantilla no tiene sesgo sexista dado que las contrataciones y salarios responden a la normativa de los pliegos de las licitaciones.

La auditoría retributiva será realizada anualmente para las correspondientes revisiones y evaluaciones de los Planes de Igualdad.

7. Objetivos del Plan de Igualdad.

Tras el análisis del informe de la evaluación final del plan anterior, resultados y propuestas de medidas, así como en análisis de la situación actual de la asociación hemos propuesto los siguientes objetivos para el plan actual.

Objetivos generales:

1. Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre mujeres y hombres.
2. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la Asociación.

3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la entidad y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

1.1. Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.

1.2. Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la entidad.

1.3 Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa.

2.1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad.

3.1. Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.

8. Medidas de igualdad, indicadores, prioridades y recursos.

Las medidas de igualdad que exponemos a continuación están organizadas en función de los ámbitos de aplicación expuestos en la Disposición transitoria segunda del IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Estructura de la plantilla.

Objetivo específico que pretende alcanzar	Medidas	Indicador	Recursos humanos y prioridad
Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.	Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades a los/las responsables de los procesos de selección.	Inclusión de formación en Igualdad de Oportunidades en el plan de formación.	- Dirección. - durante la vigencia del III Plan Igualdad

Segregación Ocupacional

Objetivo específico que pretende alcanzar	Medidas	Indicador	Recursos humanos y prioridad
Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la Empresa.	Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo menos representado.	Porcentaje de mejora en el equilibrio en la plantilla tras las nuevas contrataciones.	- Dirección. - A lo largo de todo el año.

Formación

Objetivo específico que pretende alcanzar	Medidas	Indicador	Recursos humanos y prioridad
Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad.	Informar y solicitar a los distintos formadores que imparten los cursos de la Entidad la necesidad de adaptar los contenidos y los materiales utilizando lenguaje inclusivo, evitando estereotipos y connotaciones sexistas.	Nº de notificaciones realizadas a los formadores.	- Dirección. - A lo largo de todo el año, en cada formación que se vaya a realizar.
	Integrar en el Plan de Formación, ya sea a través de módulos o curso específico, formación específica en materia de igualdad.	Nº de personas de la Entidad que realizan formación específica.	- Dirección. - Primer trimestre del año.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Objetivo específico que pretende alcanzar	Medidas	Indicador	Recursos humanos y prioridad
Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.	Difundir las medidas de conciliación existentes en la Entidad y difundirlo.	Grado y alcance de la difusión (mails enviados, visitas en la página web).	- Dirección y representante sindical. - Primer trimestre.
		Nº de consultas respecto a las medidas.	
		Nº de preguntas añadidas al cuestionario de	

		satisfacción.	
	Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades que sean consideradas.	Nº de respuestas y propuestas de la plantilla.	- Dirección y representante sindical. - Último trimestre del año.
		Acta de la Comisión de Igualdad/negociación en la que se recoge la revisión y consideración de las necesidades de conciliación expresadas por la plantilla.	

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Objetivo específico que pretende alcanzar	Medidas	Indicador	Recursos humanos y prioridad
Prevenir cualquier tipo de acoso en los distintos centros de trabajo.	Difundir y/o trasladar a los/las profesionales el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Nº de personas que informan que lo tienen. Nº de actuaciones realizadas para dicha difusión.	- Dirección y representante sindical - Primer trimestre del año.

Sensibilización y comunicación.

Objetivo específico que pretende alcanzar	Medidas	Indicador	Recursos humanos y prioridad
Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la entidad.	Dar difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades.	Nº de actuaciones realizadas para dicha difusión.	- Dirección - Primer trimestre del año.
	Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y	Creación de un espacio constante para la recepción de quejas, sugerencias y	- Dirección y representante sindical - Primer semestre del año.

	propuestas de mejoras en materia de igualdad.	propuestas.	
		Nº de preguntas añadidas al cuestionario de satisfacción	
		Nº de respuestas y propuestas de la plantilla.	

9. Seguimiento y revisión del plan de igualdad.

El **seguimiento** no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Se realizarán acciones de seguimiento a los 12 meses (anual) de la entrada en vigor del plan para supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada y revisar los indicadores definidos durante el diseño.

Para esta actuación haremos uso de la ficha de seguimiento de medidas que encontramos entre los anexos.

Este plan de igualdad deberá **revisarse**, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

10. Evaluación del plan de igualdad.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (Se corresponde con el Informe de Evaluación final del Plan anterior)
- Una evaluación intermedia que corresponde al seguimiento de medidas que se realizará anualmente de su entrada en vigor.
- Evaluación final que se realizará al finalizar la vigencia del plan (2023-2027)

Las **personas y organismos que participan e intervienen en la evaluación** serán la Dirección de empresa y las personas responsables designadas por la comisión negociadora. El/la representante legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento o ser designada por la comisión negociadora del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos. La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos inicialmente propuestos. Para ello se estructurará en tres ejes:

Evaluación resultados	de	<p>Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.</p> <p>Grado de consecución de los resultados esperados.</p> <p>Nivel de corrección de las desigualdades detectadas</p>
Evaluación proceso	de	<p>Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.</p> <p>Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.</p> <p>Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.</p>
Evaluación impacto	de	<p>Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...</p>

Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

11. Procedimiento de modificación.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, ante solicitud de los/as miembros de la comisión negociadora y de seguimiento o ante las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, será la Dirección quien convoque la comisión negociadora para el estudio de las circunstancias que motivan la modificación y modificar, si procede, los aspectos necesarios del Plan de Igualdad.

12. Calendario de actuaciones.

Temporalidad	Acciones u objetivos	Observaciones
Primer trimestre	Integrar en el Plan de Formación, ya sea a través de módulos o curso específico, formación específica en materia de igualdad	Al realizar el Plan de Formación anual de la entidad.
	Difundir y/o trasladar a los/las profesionales el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	
	Dar difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades.	
Primer semestre	Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras en materia de igualdad	
	Procedimiento de seguimiento/Evaluación intermedia.	Al finalizar cada anualidad
Último trimestre	Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas.	
	Evaluación final	Último mes del año
A lo largo de todo el año	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa.	Con ocasión de cada proceso selectivo.
	Informar a los distintos formadores que imparten los cursos de la Entidad la necesidad de adaptar los contenidos y los materiales utilizando lenguaje inclusivo, evitando estereotipos y connotaciones sexistas	Con ocasión de cada acción formativa

Anexos

Acta de aprobación del II Plan de Igualdad

Reunidas en Granada, el 16 de enero de 2023, la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Asociación IMERIS compuesta:

En representación de la empresa por:

Marisol Lozano Rodríguez (Presidenta)

M^a José Espigares Escudero (Secretaria/tesorera)

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

Ana M^a Alcañiz Esteban (Representante sindical)

Acuerda

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del III Plan de Igualdad de la Asociación IMERIS, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.


2ª Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el III Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan será de cuatro años (2023-2027)

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 11:00 horas del día 16 de enero de 2023.

Firmas:



María del Sol Lozano Rodríguez
Presidenta Asociación IMERIS



María José Espigares Escudero
Secretaria Asociación IMERIS



Ana María Alcañiz Esteban
Representante sindical

Compromiso de Igualdad

El 7 de marzo del 2018, la Asociación IMERIS hizo público el siguiente compromiso de igualdad que subscribimos en el presente Plan de Igualdad:

“La Asociación IMERIS declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.”

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Asociación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Asociación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Asociación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.”

Ficha de seguimiento de medidas

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida		(Especificar)	
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	
Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>	
Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>	
Falta de participación		<input type="checkbox"/>	
Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>	
Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>	
Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			