

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución de 18 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN).*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (INTURJOVEN), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral en fecha 26 de noviembre de 2019, suscrito por la Comisión de Igualdad, con fecha 20 de noviembre de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### R E S U E L V E

Primero. Ordenar el registro, depósito y publicación del citado Plan de Igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con notificación a la Comisión de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 18 de diciembre de 2019.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

#### A N E X O

##### ÍNDICE

##### PRESENTACIÓN

1. FASES DEL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
  - 1.2. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD
  - 1.3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD
  - 1.4. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 1.5. APROBACIÓN DEL PLAN
  - 1.6. DIFUSIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 1.7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
2. OBJETIVOS.
  - 2.1. OBJETIVO GENERAL
  - 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
3. EJES DE ACCIÓN.
  - 3.1. CONTRATACIÓN
  - 3.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL
  - 3.3. FORMACIÓN
  - 3.4. RETRIBUCIONES
  - 3.5. CONCILIACIÓN
  - 3.6. SALUD LABORAL

00167229

**3.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO****3.8. MEDIDAS TRANSVERSALES****4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD****5. DURACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD****6. ANEXOS****ANEXO I - DIAGNÓSTICO****ANEXO II - INFORME DEL CUESTIONARIO A LA PLANTILLA DE INTURJOVEN****PRESENTACIÓN**

INTURJOVEN es un instrumento público que ofrece a la sociedad andaluza actuaciones en el ámbito cultural, medioambiental y de ocio, siendo un organismo consolidado como gestor de programas y prestación de servicios de calidad para la administración andaluza y la sociedad en general. INTURJOVEN gestiona la Red de Albergues de la Junta de Andalucía con 20 instalaciones y contando con una plantilla media anual de 305 personas.

En un paso hacia adelante en la gestión de nuestras actividades, y garantizando el cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios que nos son de aplicación en razón de nuestra actividad, la Dirección de Inturjovent impulsa la puesta en marcha de su primer Plan de Igualdad en el marco de lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La aplicación de este Plan de Igualdad permitirá a Inturjovent lograr en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Empresa, 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, asumir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y es una apuesta por generar un mejor clima laboral y de mayor implicación personal y profesional de todo el personal.

**1. FASES DEL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD**

A continuación se presentan las fases en las que se ha desarrollado el Plan de Igualdad de INTURJOVEN.

**1.1. COMPROMISO DE LA GERENCIA**

La Gerencia de Inturjovent ha hecho explícito su compromiso institucional 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 como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

**1.2. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

Se ha constituido la Comisión de Igualdad como órgano paritario competente en el desarrollo de las distintas fases del Programa.

Funciones de la Comisión:

- Velar para que en la Entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a la Organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
- Aprobar el Diagnóstico de la Empresa en materia de igualdad.
- Negociar, elaborar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
- Debatir, realizar y examinar propuestas de acciones positivas en materia de igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Esta Comisión, salvo acuerdo expreso, ha recogido en su compromiso al menos una reunión bimestral ordinaria mientras se está desarrollando el Plan de Igualdad y reuniones semestrales ordinarias una vez implantado. De cada reunión la Comisión levanta acta, recogiendo la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados por unanimidad, los documentos presentados y la fecha.

### 1.3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El Diagnóstico que se ha realizado en Inturjoven nos ha permitido identificar y analizar en qué punto se encuentra la Empresa con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, como situación de partida para la realización del Plan de Igualdad.

Para la recogida de información se ha consultado la base de datos de la empresa (fuentes secundarias) y las propias personas que componen la empresa (fuentes primarias) al objeto de recoger su opinión en relación a la igualdad.

Del análisis y valoración de los datos globales de la Empresa se han recogido los siguientes indicadores que, una vez evaluados, han servido de base para la elaboración de los objetivos y medidas incluidos en este Plan de Igualdad:

1. Índice de distribución de mujeres y hombres por áreas/departamentos y por nivel jerárquico.
2. Índice de presencia relativa de mujeres y hombres por áreas/departamentos y por nivel jerárquico.
3. Índice de concentración de mujeres y hombres por áreas/departamentos y por nivel jerárquico.
4. Brecha de género por áreas/departamentos y por nivel jerárquico.
5. Edad: distribución de la plantilla por sexo.
6. Tipo de jornada: distribución de la plantilla por sexo.
7. Tiempo de trabajo: distribución de la plantilla por sexo.
8. Tipo de contrato: distribución de la plantilla por sexo.
9. Antigüedad: distribución de la plantilla por sexo.
10. Nivel jerárquico: distribución de la plantilla por sexo.
11. Áreas o departamentos: distribución de la plantilla por sexo.
12. Nivel de estudios por nivel jerárquico.
13. Altas/incorporaciones: distribución de la plantilla por sexo.
14. Bajas y motivos de las bajas: distribución de la plantilla por sexo.
15. Promociones, destino y tipo de las promociones: distribución de la plantilla por sexo.
16. Conciliación: por áreas/departamentos.
17. Utilización de medidas de conciliación contempladas en la empresa: distribución de la plantilla por sexo.
18. Formación (horas, lugar, momento impartición, tipo, nivel jerárquico de participantes: distribución de la plantilla por sexo.
19. Retribuciones (salario base, complementos y pluses): distribución de la plantilla por sexo y departamento.

En términos generales, las conclusiones desde la perspectiva de género de todos los datos recogidos son las siguientes:

1. La plantilla total de la empresa se distribuye en 70% mujeres y 30% hombres por lo que se da una feminización de la plantilla.
2. La empresa tiene un índice total de feminidad alto 2.34% (valor por encima de 1) distribuido principalmente en el nivel 6 de personal de servicio domestico (19.10%) seguido del personal técnico superior (2%).
3. En cuanto a la presencia relativa de hombres y mujeres, la paridad dentro de los límites de representación equilibrada (valores entre 0.80 y 1.20) se encuentran en el nivel

1 de personal de jefatura de área (0,89%), nivel 3 personal técnico medio y dirección de albergues (0.87%) y nivel 5 personal auxiliar administrativo y auxiliar servicio (0.84%).

4. La brecha de género con valores positivos a favor de las mujeres se encuentra en el nivel 6, personal de servicio domestico (90.05%), seguido del nivel 2, personal técnico superior (33.33%).

5. Respecto a la distribución de la plantilla por edades hay un reparto equilibrado de sexos en todos los tramos de edad. El personal se concentra fundamentalmente en el tramo de edad de más de 45 años (81% mujeres y 80% hombres), seguido del tramo 26-45 años (17% mujeres y 14% hombres).

6. Respecto a la distribución de la plantilla por antigüedad, el personal se concentra fundamentalmente en el tramo de antigüedad de más de 10 años con un total del 68% (63% mujeres y 81% hombres). El tramo de antigüedad de menos de 1 año representa el 20% de la plantilla (24% mujeres y 11% hombres).

7. El principal motivo de bajas en la empresa es la finalización de contrato (98% en mujeres y 91% en hombres).

8. El destino de las promociones es en el 100% de los casos a mandos intermedios en mujeres y hombres, siendo el tipo de promoción por decisión de la empresa en el 100% de los casos en mujeres y hombres.

9. En relación al tiempo de trabajo, se concentra el 83% mujeres a tiempo completo y 94% hombres a tiempo completo.

10. En cuanto al tipo de contrato se concentra en indefinido 41% mujeres y 59% hombres.

11. En las responsabilidades familiares de la plantilla, como utilización de medidas de conciliación contempladas por la empresa, el ítem principal es la excedencia por cuidado de otras personas dependientes 45%, seguido de la medida de reducción de jornada 37% (100% en mujeres).

12. La formación continua de la empresa destina el 92% a formación con menos de 20 horas, siendo el lugar de formación en propio centro de trabajo en el 93% de los casos y dentro de la jornada laboral en el 99% de los casos. Ha participado en actividades de formación continua el 63% de mujeres y el 37% de hombres.

13. Finalmente en el análisis de retribuciones, el 47.99% del salario base se concentra en las mujeres y el 52.01% en los hombres.

La situación de partida de la Empresa también ha sido estudiada con la recogida de las opiniones de las personas que trabajan en INTURJOVEN. Se ha realizado por muestreo en tres Albergues bajo los principios de anonimato y confidencialidad. Para ello, se han preguntado acerca de las siguientes cuestiones, a través de posibles respuestas cerradas:

14. Motivo principal de paro femenino superior al masculino.

15. Cómo mejorar esta situación.

16. Dificultades de las mujeres para acceder y permanecer en el mercado laboral.

17. Consideración de las organizaciones laborales para la contribución a la promoción de igualdad de oportunidades en la sociedad.

18. Medidas básicas a adoptar por las empresas para promover la igualdad de oportunidades.

19. Utilidad para las empresas por participar en programas para favorecer la igualdad.

Dentro del ámbito de la Empresa:

20. Igualdad de oportunidades en la gestión de personal.

21. Posibilidades de acceso de mujeres y hombres en los procesos de selección.

22. Posibilidades de acceso de mujeres y hombres a la formación.

23. Promoción por igual en la empresa.

- 24. Conciliación de la vida laboral y familiar.
- 25. Utilidad del diagnóstico y del desarrollo de un plan de igualdad.

Las conclusiones desde la perspectiva de género de todos los datos obtenidos sobre este cuestionario a la plantilla de INTURJOVEN se recogen en el Anexo II de este documento.

#### 1.4. ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez identificadas las situaciones relativas a las diferentes áreas/departamentos, se ha trabajado para la elaboración de un Plan de Igualdad de la siguiente forma:

- 26. Revisión de planes de igualdad de entidades similares.
- 27. Definición de objetivos generales del Plan.
- 28. Definición de objetivos específicos en diferentes líneas de actuación.
- 29. Establecimiento de acciones a desarrollar como respuesta a los objetivos planteados.
- 30. Establecimiento de indicadores para las acciones y planificación temporal.

#### 1.5. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez concluido el Plan y con el visto bueno de la Comisión, se ha remitido a la Gerencia para su aprobación.

#### 1.6. DIFUSIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se ha procedido a la comunicación a todo el personal de Inturjoven a través de las siguientes vías:

- 31. Publicación en la intranet de INTURJOVEN.
- 32. Publicación en la web de INTURJOVEN.
- 33. Correo corporativo

#### 1.7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se ha establecido el seguimiento del Plan como proceso de mejora continua del desarrollo de las acciones que va a permitir la valoración de eficacia, efectividad e idoneidad de las iniciativas realizadas, para la obtención de información que permita progresar mediante propuestas y reajustes en las acciones.

### 2. OBJETIVOS

#### 2.1. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del Plan de Igualdad es implantar una cultura de empresa con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real de trato y oportunidades entre mujeres y hombres implantando una cultura de empresa comprometida con la igualdad.

#### 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Para alcanzar el objetivo anterior, se detallan los siguientes ejes de acción con sus correspondientes objetivos específicos:

##### Contratación:

- 34. Garantizar procesos de selección y contratación desde la perspectiva de género.
- 35. Reconocer el potencial de las mujeres e integrarlas en la plantilla en todos los departamentos y niveles profesionales.

##### Promoción Profesional:

- 36. Garantizar la objetividad de promoción a mujeres y hombres.
- 37. Fomentar la presencia equilibrada de las mujeres en los departamentos y niveles profesionales en los que están menos representadas.

##### Formación:

- 38. Incluir la perspectiva de género en las acciones formativas de la empresa.

39. Mejorar el acceso a la formación en igualdad, posibilitando la conciliación con la vida personal.

40. Favorecer una mejora continua de trabajadoras y trabajadores que repercuta en un desarrollo profesional.

Retribuciones:

41. Medidas enfocadas a la igualdad en la promoción profesional.

42. Medidas enfocadas a garantizar mismo salario por un trabajo de igual valor.

Conciliación:

43. Facilitar y mejorar la conciliación de la vida personal y laboral de hombres y mujeres.

Salud Laboral:

44. Asentar la perspectiva de género en la política de salud laboral.

45. Garantizar el respeto a la intimidad en el entorno de trabajo.

46. Adecuar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incorporando la perspectiva de género.

Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo:

47. Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso.

48. Detectar y corregir las situaciones de acoso que se puedan producir.

Además de los anteriores, se agregan como objetivos específicos de tipo transversal para englobar la perspectiva de género los siguientes:

49. Impulsar la incorporación de la igualdad en todos los ejes de actividad de la empresa.

50. Asentar el principio de igualdad entre las mujeres y hombres de la organización.

### 3. MEDIDAS

#### 3.1. EJE DE LA ACCIÓN: CONTRATACIÓN

Según se refleja en el Diagnóstico realizado, la plantilla de INTURJOVEN se compone de forma mayoritaria por mujeres: índice de feminidad de 2.34 e índice de distribución del 70%. Por niveles jerárquicos, el área más feminizada es la del personal de servicio domestico (19.10%). En cuanto al tipo de contrato, el 49% de la plantilla es personal indefinido, distribuido en 59% mujeres y 41% hombres. Cabe destacar que el 34% de contrato eventual por circunstancias de la producción se distribuye en 83% mujeres y 19% hombres. En el 10% de contrato fijo discontinuo, el 90% son mujeres y el 10% son hombres. En el 5% de contrato por obra o servicio determinado, el 52% son mujeres y el 48% son hombres. Por antigüedad, el 68% de la plantilla tiene más de 10 años (65% mujeres y 35% hombres) y en la siguiente escala se encuentra con menos de 1 año el 20%, distribuido en 83% mujeres y 17% hombres. El 11% de la plantilla tiene entre 6 y 10 años de antigüedad (77% mujeres y 23% hombres). No existe formación para el personal de la empresa que participa en los procesos de selección y contratación.

Atendiendo a estas consideraciones se plantean los siguientes objetivos:

CONTRATACIÓN			
Objetivo: Garantizar procesos de selección y contratación desde la perspectiva de género			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Elaborar unas directrices para las ofertas de empleo con criterios objetivos cuantificables y neutrales para la selección, sin limitar la igualdad de oportunidades	Indicador: Si / No Estándar: Si	Área RR.HH.	2020
Formación al personal que participa en los procesos de ofertas de empleo y selección de puestos: Direcciones de Albergues	Nº de personas formadas	Área RR.HH.	2020

00167229

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Utilizar el leguaje de las ofertas de empleo con denominaciones no sexistas o que puedan inducir a la autoexclusión	Indicador: Si / No Estándar: Si	Área RR.HH.	Permanente
Difundir convocatorias de contratación en la web de la empresa y en canales de comunicación incluyentes (SAE)	Nº de ofertas publicadas en los 2 canales	Área RR.HH.	Permanente
Actualización del manual de acogida para nuevas contrataciones bajo la perspectiva de género	Indicador: Si / No Estándar: Si	Área RR.HH.	2020

CONTRATACIÓN			
Reconocer el potencial de las mujeres e integrarlas en la plantilla en todos los departamentos y niveles profesionales			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Establecer la preferencia a mujeres al puesto de trabajo en los departamentos en los que están subrepresentadas (inferior al 30%) a igualdad de mérito y capacidad	Nº de procesos de selección en los que se ha aplicado la medida	Área RR.HH.	2020
Revisión de los perfiles de puestos en las ofertas de empleo, de forma que no discriminen por razón de sexo	Indicador: Si / No Estándar: Si	Área RR.HH.	Permanente

### 3.2. EJE DE LA ACCIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL

En los niveles jerárquicos más altos de la empresa, Jefatura de Área, el índice de presencia relativa de mujeres y hombres es del 0.89% (la paridad se considera entre 0.80 y 1.20), por tanto dentro de los límites de representación equilibrada; le sigue el personal técnico superior con un índice de 1.33%, por tanto de mayoría mujeres (entre 1.20 y 2 se considera índice de mayoría mujeres).

En los niveles jerárquicos intermedios, el personal técnico medio y dirección de albergues presenta un índice de presencia relativa de mujeres y hombres de 0.87%; el personal administrativo y servicio tiene un índice de 1.21%. En los niveles jerárquicos más bajos, el personal de servicio domestico tiene el índice más alto, de mayoría mujeres 1.90% y el personal auxiliar administrativo y auxiliar de servicio tiene un índice de 0.73%, por tanto de mayoría hombres (entre 0 y 0.80 se considera índice de mayoría hombres). En cuanto al estudio por Áreas, podemos observar en el Diagnóstico que mayoritariamente no hay valores dentro de los límites de representación equilibrada (paridad). En cuanto a las promociones de la plantilla, el destino de las promociones se concentra en hombres y mujeres a mandos intermedios (100%) y por decisión de la empresa (100%).

En este ámbito se plantean los siguientes objetivos:

PROMOCIÓN PROFESIONAL			
Objetivo: Garantizar la objetividad de promoción a mujeres y hombres			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Informar a la plantilla de los concursos internos de promoción y traslados que se produzcan por la intranet, tabloneros en los centros de trabajo y correo electrónico.	Nº de comunicaciones notificadas por los 3 canales establecidos	Área RR.HH.	Permanente
Incorporar la figura de la movilidad provisional que permita solicitar cambios para prestar servicio en otras áreas/ departamentos cuando existan huecos sin cubrir y el servicio lo requiera	Nº de procesos en los que se ha aplicado la movilidad provisional	Área RR.HH.	Pendiente de acordar criterios en CPC
Garantizar la igualdad en la promoción profesional	Nº de mujeres y de hombres que promocionan	Área RR.HH.	Permanente

PROMOCIÓN PROFESIONAL			
Objetivo: Fomentar la presencia equilibrada de mujeres en áreas/departamentos y niveles profesionales en los que están menos representadas			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Establecer la preferencia a mujeres al puesto de trabajo en los departamentos en los que están subrepresentadas (inferior al 30%) a igualdad de mérito y capacidad	Nº de procesos de selección en los que se ha aplicado la medida	Área RR.HH.	Permanente
Promover la participación proporcional de mujeres y hombres en equipos de coordinaciones, comisiones, etc. de forma que se revise la composición de miembros de todas las comisiones	Indicador: Si / No Estándar: Si	Gerencia	Permanente

00167229

## 3.3. EJE DE LA ACCIÓN: FORMACIÓN

El Plan de Formación de la Empresa está orientado a la actualización en competencias profesionales y se planifica por colectivos profesionales.

Por tipo de formación, el 100% está enfocado a la especialización técnica, no contemplándose ni el desarrollo de carrera, ni la formación genérica, ni la formación transversal. En cuanto a la participación en actividades de formación, la formación se concentra dentro de la jornada laboral el 100% de los casos para las mujeres y el 98% en hombres. En cuanto al lugar de impartición, el 99% del total de la formación se concentra en el centro de trabajo y el 1% en modalidad on-line en mujeres y es del 83% en el centro de trabajo, 11% en propia localidad, 4% fuera de la localidad y del 2% on-line en hombres. El 92% del total de la formación se concentra en el rango menos de 20 horas, tanto en mujeres (94%) como en hombres (90%). En cuanto al nivel jerárquico de participación en la formación, los valores de concentración se encuentran en personal de servicio domestico 37%, personal auxiliar administrativo y auxiliar servicio 28%, personal administrativo y servicio 16%. El mayor índice de concentración de formación en hombres se encuentra en el personal auxiliar administrativo y auxiliar servicio (48%) y en mujeres en personal servicio domestico y peones (54%).

En este ámbito, se plantean los siguientes objetivos de mejora:

FORMACION			
Objetivo: Incluir la perspectiva de género en las acciones formativas de la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Supervisar la no inclusión de estereotipos en contenidos e imágenes en formación (interna y externa)	Indicador: Si / No Estándar: Si	Area RR.HH.	Permanente
Analizar anualmente los resultados del plan de formación desde la perspectiva de género	Indicador: Si / No Estándar: Si	Area RR.HH.	Permanente

FORMACIÓN			
Objetivo: Mejorar el acceso a la formación posibilitando la conciliación con la vida personal			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Potenciar la formación en modalidad on-line y semi-presencial	Nº de cursos realizados	Area RR.HH.	Permanente
Actualizar la formación de las personas con reincorporación por incapacidad temporal (maternidad, paternidad, etc.)	Nº de cursos realizados	Area RR.HH.	Permanente
Realizar acciones formativas que no reduzcan las posibilidades de acceso por los derechos de conciliación	Nº de solicitudes atendidas	Area RR.HH.	Permanente

FORMACIÓN			
Objetivo: Favorecer una mejora continua que repercuta en un desarrollo profesional			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Garantizar la formación para todo el personal de una misma categoría	Nº de participantes por curso	Area de RR.HH.	Permanente
Favorecer la formación de aquellas categorías que habitualmente acceden menos a la formación	Nº de cursos por categorías	Area de RR.HH.	Permanente
Desarrollar acciones formativas para personal que desee formarse para puestos de superior nivel cuando exista suficiente demanda	Nº de cursos realizados	Area de RR.HH.	Permanente
Formación en el uso de nuevas tecnologías al personal de las categorías profesionales con menor acceso	Nº de cursos realizados	Áreas RR.HH./ Área de Sistemas de Información	2020

## 3.4. EJE DE LA ACCIÓN: RETRIBUCIONES

El sistema retributivo en la empresa no contempla la discriminación por razones de género. No existen los complementos y pluses voluntarios. Se podría interpretar que existe brecha de género en el salario base ya que 47,99% se distribuye en mujeres y el 52.01% en hombres, frente al 70% de la plantilla mujeres y al 30% hombres, pero este desequilibrio no se entiende sin el diagnóstico de la utilización de medidas de conciliación contempladas por la empresa, concentrada en el 84% mujeres.

No obstante, se deberá profundizar en:

RETRIBUCIONES			
Objetivo: Medidas enfocadas a la igualdad en la promoción profesional			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Ver medidas del eje de la acción: promoción profesional			

RETRIBUCIONES			
Objetivo: Medidas enfocadas a garantizar mismo salario por un trabajo de igual valor			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Revisión de criterios del sistema retributivo y elaboración de documento con medidas correctoras	Criterios: Indicador: Si / No Estándar: Si	Gerencia	2020
	Documento: Indicador: Si / No Estándar: Si	Gerencia	2020

## 3.5. EJE DE LA ACCIÓN: CONCILIACIÓN

Las medidas de conciliación que se han identificado en el Diagnóstico son:

51. Excedencia por cuidado de otras personas dependientes. Esta medida supone el 45% del índice de concentración total de medidas.

52. Reducción de jornada por cuidado de menores. Esta medida supone el 37% del índice de concentración total de medidas, distribuida en 100% mujeres.

53. Reducción de jornada por cuidado de personas dependientes. Esta medida supone el 5% del índice concentración total de medidas, distribuida en 50% mujeres y 50% hombres.

En cuanto al total de permisos ejercitados, hay un porcentaje muy superior por parte de mujeres: 84%.

En los objetivos en este ámbito se plantean los siguientes:

CONCILIACIÓN			
Objetivo: Facilitar y mejorar la conciliación de la vida personal y laboral de mujeres y hombres			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Flexibilizar la reducción horaria acumulando el periodo de reducción en jornadas completas	Indicador: Si/No Estándar: Si	Área RR.HH.	Aplicado
Flexibilizar el horario de entrada y de salida para contribuir a la conciliación de la vida personal y laboral, siempre y cuando exista una situación personal que lo justifique adecuadamente y las necesidades del servicio lo permitan	Indicador: Si/No Estándar: Si	Área RR.HH.	Permanente
Promover la ampliación hasta los 14 años del límite de edad para solicitar una reducción de jornada por guarda legal, siempre que ello no suponga un coste adicional de Seguridad Social para la Entidad	Indicador: Si/No Estándar: Si	Gerencia	Pendiente de acordar criterios en CPC y obtención del pertinente informe favorable Junta

00167229

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Promover un permiso no retribuido para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación cuando no es factible fuera de la jornada laboral: acompañamiento de menores y de familiares de 1º grado de consanguinidad a consultas y tratamientos de tipo médico	Indicador: Si/No Estándar: Si	Gerencia	Pendiente de acordar criterios en CPC y obtención del pertinente informe favorable Junta
Promover un permiso no retribuido para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación cuando no es factible fuera de la jornada laboral: familiares hasta 2º grado de consanguinidad por aviso de urgencia por accidente o enfermedad sobrevenida	Indicador: Si/No Estándar: Si	Gerencia	Pendiente de acordar criterios en CPC y obtención del pertinente informe favorable Junta
Incorporar la reagrupación familiar como criterio en la Medida: Movilidad provisional – Acción: Promoción Profesional	Indicador: Si/No Estándar: Si	Área RR.HH.	Permanente
Incorporar la reagrupación familiar como criterio en la Medida: Concursos internos de promoción y traslados- Acción: Promoción Profesional	Indicador: Si/No Estándar: Si	Área RR.HH.	Permanente
Promover la incorporación de criterios de prioridad en la elección de vacaciones: la reagrupación familiar y el periodo asignado de cuidado de menores por sentencia judicial de separación/divorcio. Estos criterios no podrán tener carácter absoluto y deberán armonizar el derecho del resto de trabajadores a tomar sus vacaciones también según sus necesidades.	Indicador: Si/No Estándar: Si	Área RR.HH.	Pendiente de acordar criterios en CPC y obtención del pertinente informe favorable Junta
Promover e impulsar nuevas medidas de conciliación desde la Comisión de Igualdad	Nº de medidas impulsadas	Comisión de Igualdad	Permanente

### 3.6. EJE DE LA ACCIÓN: SALUD LABORAL

En el Diagnóstico realizado no se observan datos estadísticos relacionados con la Salud Laboral. Por ejemplo, el motivo de las bajas lo enfoca hacia los ítems de jubilación, despido, finalización de contrato, abandono voluntario o fallecimiento.

En cuanto a la edad de la plantilla y su relación a salud laboral se observa un 80% de índice total de concentración en más de 45 años, distribuido en 81% mujeres y 80% hombres. Le sigue el tramo de edad 36-45 años con el 16% de índice total de concentración. En cuanto a la evaluación del tipo de jornada y su posible riesgo psicosocial, la jornada continuada representa al 100% de la plantilla.

Los objetivos se encaminan a lo siguiente:

SALUD LABORAL			
Objetivo: Asentar la perspectiva de género en la política de salud laboral			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Mejorar las condiciones de trabajo: formación específica, procesos productivos, herramientas de trabajo, ergonomía	Nº de medidas aplicadas	Area RR.HH. / Area de Producción Hotelera	Permanente
Mejora continua de uniformidad laboral	Nº de medidas aplicadas	Area RR.HH.	Permanente

SALUD LABORAL			
Objetivo: Garantizar el respeto a la intimidad en el entorno de trabajo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Disponer los medios técnicos necesarios para facilitar a todo el personal el acceso a intranet	Indicador: Si/No Estándar: Si	Area RR.HH. / Área de Sistemas de Información	2020
Garantizar el respeto a la intimidad en el puesto de trabajo	Nº de medidas aplicadas	Area RR.HH. / Area de Producción Hotelera	Permanente

00167229

SALUD LABORAL			
Objetivo: Adecuar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incorporando la perspectiva de género			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Incluir el Protocolo Antiviolenencia así como la Guía de Actuación en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa	Indicador: Si/No Estándar: Si	Área RR.HH.	2020
Incorporar un protocolo específico sobre embarazo y lactancia en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa	Indicador: Si/No Estándar: Si	Área RR.HH.	2020
Incorporar la paridad en los equipos de emergencia y equipos de primeros auxilios en los centros de trabajo de la empresa	Indicador: Si/No Estándar: Si	Área RR.HH.	2020
Elaboración de la memoria anual de actividad preventiva incorporando la perspectiva de género (nº de personas aptas limitadas, nº de siniestralidad laboral, nº absentismos, nº enfermedades profesionales) y las medidas generales adoptadas para la mejora de las condiciones de trabajo	Indicador: Si/No Estándar: Si	Área RR.HH.	Permanente

**3.7. EJE DE LA ACCIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**  
Se trabajarán las medidas para fortalecer una cultura empresarial libre de acoso a través de los siguientes objetivos:

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO			
Objetivo: Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Revisar el protocolo antiviolenencia de la empresa, la forma de comunicación de posibles situaciones de acoso y la forma de actuar frente al mismo	Indicador: Si/No Estándar: Si	Comité de Seguridad y Salud	2020
Incorporar al protocolo antiviolenencia de la empresa el documento de actuación para víctimas de violencia de género con medidas específicas de movilidad geográfica, horario, etc.	Indicador: Si/No Estándar: Si	Comité de Seguridad y Salud	2020
Elaborar un manual de buenas prácticas con inclusión de medidas del entorno laboral libre de acoso	Indicador: Si/No Estándar: Si	Comité de Seguridad y Salud	2021
Comunicar toda la plantilla el protocolo antiviolenencia de la Empresa y el manual de buenas prácticas por los 3 canales establecidos: intranet, tablones en los centros de trabajo y por correo electrónico	Indicador: Si/No Estándar: Si	Área RR.HH.	Recordatorio anual

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO			
Objetivo: Detectar y corregir las situaciones de acoso que se puedan producir			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Facilitar los cambios en las condiciones laborales/centros de trabajo en los casos en los que se determine la existencia del acoso	Nº de solicitudes registradas y nº de solicitudes atendidas	Área RR.HH.	Permanente

**3.8. MEDIDAS TRANSVERSALES**  
Se debe poner en marcha la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa planteándose como objetivos:

Objetivo: Impulsar la incorporación de la igualdad en todos los ejes de actividad de la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Difusión y publicación del Plan de Igualdad en intranet y en la web de la empresa	Indicador: Si/No Estándar: Si	Gerencia	Inmediata
Fomentar el uso del lenguaje no sexista en los documentos internos y externos de la empresa. Publicación de manual en intranet.	Indicador: Si/No Estándar: Si	Área RR.HH.	2020
Incorporar la perspectiva de género en los contenidos e imagen externa de la empresa: web	Indicador: Si/No Estándar: Si	Area Atención al Cliente	2020
Incorporar la perspectiva de género en los contenidos e imagen externa de la empresa: albergues	Indicador: Si/No Estándar: Si	Gerencia	2020

00167229

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Actualizar la perspectiva de género en todos los documentos internos de la empresa	Nº de documentos actualizados	Área Calidad	2020
Implantar la normalización de la perspectiva de género en los proyectos, informes, acuerdos, concursos con empresas proveedoras	Indicador: Si/No Estándar: Si	Gerencia	2020

Objetivo: Asentar la igualdad entre las mujeres y hombres de la organización			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Elaboración de documento divulgativo del Plan de Igualdad para su difusión a toda la plantilla y al personal de nueva incorporación	Indicador: Si/No Estándar: Si	Area RR.HH.	2020
Jornadas formativas de sensibilización en materia de Igualdad para todo el personal, con inclusión del protocolo antiviolencia de la empresa: acoso laboral y por razón de sexo	Nº de cursos realizados	Area RR.HH.	Anual
Jornadas formativas en protocolo antiviolencia para la Comisión antiviolencia, Direcciones de Albergues y Jefaturas de Área	Nº de cursos realizados	Area RR.HH.	Anual

#### 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento del Plan de igualdad se hará de forma periódica y continuada a través de las sesiones de la Comisión de Igualdad de la empresa tal y como se indica en el artículo 4 del Reglamento de dicha comisión: «La Comisión, salvo acuerdo expreso, tendrá al menos una reunión bimestral ordinaria mientras se esté desarrollando el Plan de Igualdad y reuniones semestrales ordinarias una vez se implemente».

Como resultado del seguimiento se realizarán evaluaciones encaminadas a conocer y vigilar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las medidas programadas, así como para definir nuevas medidas correctoras en caso de que las propuestas no sean suficientes.

#### 5. DURACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La vigencia del Plan de Igualdad será de 4 años desde el momento de su aprobación.

En el plazo máximo de 90 días desde la aprobación del Plan, la Comisión de Igualdad negociará y aprobará el calendario de implantación de cada una de las medidas así como la persona responsable de las mismas. En cualquier caso, el plazo máximo para la implantación efectiva se establece en 2 años desde su aprobación.

Se firma el presente documento por todos los miembros de la Comisión de Igualdad, en Sevilla, a 20 de noviembre de 2019.

Representantes de la Empresa.

Representantes legales de la Plantilla de Inturjoven.