Plan de Igualdad

2023-2027

Integración Para la Vida

INPAVI
Integración para la Vida

Sede España: Cmno. de la Corta, s/n. 29010 Málaga
Delegaciones en Alicante, Almería, Granada y Motril
Tel: +34 952 618 562 / info@inpavi.org / www.inpavi.org

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación de la Entidad.
1.2. Misión.
1.3. Visión.
1.4. Valores.
1.5. Compromiso Social.
1.6. Objetivos.
1.7. Trasparencia.
1.8. Registro de la entidad.
1.9. Compromiso de la Junta Directiva y personal técnico.
1.10. Marco Jurídico.

2. ANTECEDENTES
3. COMISIÓN DE IGUALDAD
4. MARCO JURÍDICO
5. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO
   6.1. Principales resultados del diagnóstico
7. EJES DE ACTUACIÓN
   Eje 1. Igualdad en la Cultura organizacional
   Eje 2. Selección y contratación
   Eje 3. Clasificación profesional
   Eje 4. Promoción
   Eje 5: Formación interna
   Eje 6: Política retributiva
   Eje 7. Comunicación y sensibilización
   Eje 8. Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
   Eje 9. Plan de Prevención contra el acoso sexual y laboral por motivos de sexo.

8. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD
9. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico fundamental que se recoge en los más relevantes textos internacionales sobre derechos. Así, la Asamblea General de Naciones Unidas aprueba en diciembre de 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, un texto que fue ratificado por España cuatro años más tarde, en 1983. Para la Unión Europea, por su parte, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un objetivo prioritario que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus estados miembros desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999. En lo que respecta a la actual Constitución Española, vigente desde 1978, en ella se proclama la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (artículo 14), obligando a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva (artículo 9.2).

"Sexo" y "género" son conceptos evolutivos, es decir, su significado y alcance han variado mucho a lo largo de los años y, si bien es cierto que en la sociedad actual los avances en materia de igualdad son realmente notables y que el papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres está experimentando una importante transformación, muchos de estos cambios no han sido todavía suficientes para reducir las discriminaciones y lograr la igualdad real en todos los ámbitos de la vida pública y privada. No serán sino los cambios en las mentalidades y las actitudes los que permitan modificar las estructuras sociales desiguales sobre las que se asienta la discriminación. Por ello, la eliminación de las desigualdades entre ambos sexos no es un objetivo que deba perseguirse solo desde los organismos e instituciones del Estado, sino también desde todos los estamentos de la sociedad, sobre todo desde aquellos que, por su influencia e impacto social, deben servir de referente para los demás, como es el caso de las entidades que pertenecen al Tercer Sector de acción social, entre las que se encuentra Integración Para la Vida. Porque la igualdad no beneficia solo a las mujeres, sino también a los hombres, constituyendo una apuesta amplia a favor de una sociedad más justa e igualitaria.

1.1. Presentación de la Entidad.

Origen de la entidad: Nace en México en 1983 como el brazo social de la entidad religiosa CENTRO DE VIDA CRISTIANA. Con el paso de los años esta labor se ha profesionalizado en varios países dando lugar a Integración para la Vida (INPAVI).

INPAVI es una asociación sin ánimo de lucro, presente en varios países, independiente de cualquier organización política o profesional, que ofrece su ayuda sin discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, religión, nacionalidad, condición social, cultura, etc. Es decir, no hace distinción entre sus miembros y/o beneficiarias y beneficiarios.

INPAVI está compuesta por personas dispuestas a "echar una mano" y dar parte de su vida, su tiempo, sus esfuerzos, por y para aquellos que más lo necesitan. Es por

ello que desde sus inicios cada persona (profesionales, colaboradores, voluntarios, etc.) que compone nuestra entidad trabaja dando lo mejor de sí, “echando una mano”, y ayudando a los que están dispuestos a “echar una mano”.

INPAVI persigue el cambio y transformación social mediante acciones INTEGRALES que mejoren la INCLUSIÓN de los sectores de la sociedad más desfavorecidos y permita la PARTICIPACIÓN de la sociedad en dichas acciones.

1.2. Misión.

INPAVI persigue el CAMBIO Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL, tanto de los que necesitan ayuda como de los que necesitan ayudar, mediante acciones INTEGRALES que mejoren la INCLUSIÓN y calidad de vida de las familias/personas en situación de necesidad económica, familiar, social, personal, emocional y espiritual.

INPAVI proporciona alternativas y oportunidades transparentes a la sociedad (ciudadanía, empresarios, instituciones, etc.) para que PARTICIPE en acciones integrales y solidarias.

1.3. Visión.

Desde Integración para la Vida "echamos una mano" a los más desfavorecidos para que salgan de la "pobreza", pero también "echamos una mano" a la sociedad en general para que asuma su compromiso y responsabilidad de ponerse en la brecha a favor de otros. Creemos que el servicio desinteresado es el medio para salir de la "miseria espiritual" en que está envuelto el que sólo: "vive para sí mismo".

1.4. Valores.

La motivación para realizar nuestra labor es EL AMOR. Amar es satisfacer necesidades sin esperar nada a cambio. En INPAVI deseamos dar ese tipo de amor a las personas satisfaciendo sus necesidades sin esperar nada a cambio. Amar, implica poner en práctica los siguientes valores:
La libertad: el valor supremo que tenemos las personas por encima de cualquier otro es la libertad. Por ello, respetamos la libertad de cada persona para pensar, decir y actuar como crea conveniente, al igual que nos sentimos como entidad en plena libertad para pensar, decir y actuar conforme los principios y valores que defendemos.

La responsabilidad y esperanza: la libertad implica responsabilidad, todas las personas e instituciones somos responsables de nuestros actos. No podemos cambiar lo que otros hacen pero si podemos cambiar lo que “yo” hago. Este es el principio de la esperanza. Cuando mi futuro no depende de lo que otros hagan sino

de las decisiones que yo tome de aquí en adelante. Creemos que la esperanza unida a la responsabilidad es igual a OPORTUNIDADES.

La dignidad y el respeto: damos a las personas un trato respetuoso y digno, siguiendo la ley de oro que dice "haz con otros lo que te gustaría que hiciesen contigo". A su vez, pedimos el mismo respecto y trato hacia nuestras acciones y valores.

Solidaridad y servicio (no servidumbre): Fomentamos la solidaridad como una actitud de participación y apoyo, que se muestra hacia los problemas, actividades o inquietudes de otros, en un ambiente de compañerismo, camaradería, fraternidad y respaldo. Nos preocupamos por las necesidades reales de las personas que atendemos. Les ayudamos comprometidamente, les animamos y consolamos, no les rechazamos, somos amables y amigables, atentos y dispuestos a dar nuestro tiempo y cariño.

Lealtad y cariño sincero: deseamos mantenernos fieles y comprometidos con las personas, poner "hombro con hombro", transmitir cariño, ánimo y aliento. A su vez, firmes y fieles en nuestros ideales y valores, sea cual sea las circunstancias que nos rodeen.

Verdad, honestidad, integridad y transparencia: Ser integro, honesto y transparente significa que lo que pienso, lo que hablo y lo que hago está en total sintonía. Queremos dar un mensaje con nuestros hechos de total integridad, a la vez que promovemos que las personas adquieran también dichos valores.

Participación: INPAVI es un puente entre las personas que necesitan ayuda y las personas que necesitan ayudar. Por ello, promovemos que la sociedad pueda ponerse a favor de las necesidades de las personas más vulnerables a través de acciones reales, eficaces y transparentes. Igualmente, como medio de inclusión, promovemos que los colectivos que se benefician de nuestras acciones sean copartícipes y protagonistas de su propio cambio, así como de los procesos y gestiones de dichas acciones.

1.5. Compromiso Social.

El compromiso encuentra su expresión más clara en la dedicación e implicación moral de las personas que, de forma remunerada o voluntaria, realizan un trabajo que promueve la transformación social. Sólo desde el compromiso, la responsabilidad y el esfuerzo compartido.

1.6. Objetivos.

INCLUSIÓN:

Favorecer el desarrollo y la inclusión de personas y/o familias que se encuentran en situación de vulnerabilidad y/o desventaja social mediante una ayuda integral,

interviniendo con cada componente de la unidad familiar en diferentes niveles (social, educativo, laboral, emocional…).

Dicha labor de inclusión se realiza mediante tres objetivos:

1. Favorecer el acceso a los recursos normalizados y cubrir necesidades básicas.
2. Intervenir a través de acciones socioeducativas que permitan un cambio y transformación.
3. Fomentar su participación mediante acciones de voluntariado: personas que no sólo reciben sino que DAN a otros.

PARTICIPACIÓN:

Proporcionar alternativas transparentes a la sociedad para que se involucren y experimenten una conversión, la cual les lleve a ayudar a los más necesitados de una forma real, práctica y eficaz. Así, contribuyen al desarrollo de valores como la solidaridad, el respecto, la libertad, la igualdad, la responsabilidad, la justicia…, dando como resultado una sociedad más justa, solidaria y participativa.

1.7. Trasparencia.

Como entidad comprometida con la calidad y transparencia, INPAVI es declarada de Utilidad Pública por el Ministerio de Interior desde el año 2011 y cuenta con profesionales y colaboradores con formación y experiencia para el desarrollo de cada una de las actividades que desarrolla anualmente.

Caño presentamos ante el Ministerio del Interior una memoria para la renovación de la declaración de utilidad pública, siendo cada año renovados. Dicho informe se hace publico en nuestra web: www.inpavi.org en el enlace: http://www.integracionparalavida.org/archivos/leytransp.pdf

En la Página Web www.inpavi.org. INPAVI es un movimiento Internacional ya que estamos en México, Canadá, Chile y España, por lo que la web publica las noticias y actividades de cada uno de los lugares donde estamos. **En dicha web se puede conocer la Visión, los Valores, las Actividades, Memoria Social, Datos estadísticos, Formas de contacto…**

http://integracionparalavida.org/archivos/esq/conc/qconoc.htm

En la web www.inpavi.org y en redes sociales se comparte la memoria social así como las cuentas de la entidad, en los siguientes enlaces:

- ✓ Memoria social:

https://integracionparalavida.org/wp-content/uploads/2021/10/MMP-inpavi-memoria-Oct2021.pdf

- ✓ Cuentas anuales:

https://integracionparalavida.org/transparencia-y-financiacion/

También enviamos dicha información a nuestros socios, voluntarios y colaboradores entregando una memoria anual a todas las entidades y empresas que nos apoyan.

1.8. Registro de la entidad.

NIVEL NACIONAL:

- Ministerio del Interior con el Nº 171198 sec 1ª.
- Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación – AECI en el Registro de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo.
- Entidad declarada de utilidad pública Estatal por el Ministerio del Interior el 2 de marzo de 2011.
- DELEGACIONES REGISTRADAS: MÁLAGA, ALICANTE, ALMERÍA, MOTRIL Y GRANADA.

NIVEL AUTONÓMICO:

- JUNTA DE ANDALUCÍA:
  - Viceconsejería de la Consejería de para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía Registro de Entidades, Servicios y Centros de Servicios Sociales con el Nº AS/E/5228.
  - Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía Registro Provincial de Asociaciones con el Nº 659, Sección 3ª.
  - Consejería de Gobernación Registro Entidades de Voluntariado con el Nº 446.
  - Consejería de Salud y Servicio Andaluz de la Salud, Secretaría de Salud Pública y Participación, Registro de Asociaciones de Ayuda Mutua de Salud de la Consejería de Salud con el Nº 1191/10.
  - Consejería de Educación – Dirección General de Participación e Innovación Educativa: Censo Entidades Colaboradoras de la Enseñanza con Nº 1842.

- GENERALITAT VALENCIANA:
  - Consellería de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana Registro de Titulares de Acción Social y de Registro y Autorización de

Funcionamiento de los Servicios y Centros de Acción Social, en la Comunidad Valenciana con el Nº 2493
- Consellería de Justicia y Administraciones Públicas de la Generalitat Valenciana Registro Autonómico de Asociaciones Entidad de Voluntariado con el Nº CV-04-040789-A
- Registro de Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana Nº E163

NIVEL PROVINCIAL-LOCAL:

- AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA:
  - Área de Participación y Relaciones Ciudadanas del Excmo. Ayuntamiento de Málaga con el Nº 1669
- AYUNTAMIENTO DE GRANADA:
  - Área de Participación Ciudadana del Excmo. Ayuntamiento de Granada con el nº 147
- AYUNTAMIENTO DE MOTRIL:
  - Registro Municipal de Asociaciones de Motril con el nº 1805/77
- AYUNTAMIENTO DE ALMERÍA:
  - Registro Municipal de Roquetas de Mar con el nº 389-S
- AYUNTAMIENTO DE ALICANTE:
  - Área de Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Alicante en el Registro de Entidades de Interés Municipal con el Nª 552.

1.9. Compromiso de la Junta Directiva y personal técnico.

INPAVI 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 impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Entidad, 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 Entidad, 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 Entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Todo ello se llevará 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 empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

2. ANTECEDENTES

INPAVI no está obligado por ley a tener un Plan de Igualdad, pero la entidad mantiene un firme compromiso con las políticas de igualdad, y para ello, decide de manera voluntaria dedicar un gran esfuerzo en el ejercicio 2022 en la renovación y actualización del Plan de Igualdad a cuatro años que comprende toda una serie de acciones y programas tendentes a fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres y evitar cualquier discriminación por razón de sexo. Para ello, hemos realizado un proceso complejo que ha comprendido las siguientes acciones:

A. **CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD**. Una vez constituida, se ha procedido a la redacción del reglamento de funcionamiento de esta Comisión Negociadora de Igualdad y nombramiento de los Agentes de Igualdad para el seguimiento y evaluación.

B. **REVISIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD – CUMPLIMIENTO DEL PLAN** contando en el proceso con la participación de la entidad de la implicación de todos los miembros de la organización.

   Este Plan de Igualdad tiene su inicio en la evaluación y análisis de las medidas diseñadas e implantadas voluntariamente por INPAVI desde el 2019, año en el que se redactó el Plan de Igualdad. Además, se ha efectuado un análisis de datos comparativos relativos a la situación actual de la empresa, Todo ello conjuntamente entre el grupo de trabajo formado por el personal técnico, trabajadores, Junta Directiva.

Este I Plan de Igualdad supone dar continuidad al proyecto iniciado en el 2019, siendo el objetivo principal incorporar la perspectiva de género de forma transversal

en su gestión diaria tanto de personas como de proyectos. Para que un proyecto de tal envergadura se lleve a cabo, requiere del firme compromiso de toda la organización, de ahí la importancia que tienen dentro de este Plan de Igualdad las medidas de sensibilización en Igualdad de Género, así como la propia difusión del Plan de Igualdad. Este Plan de Igualdad va a ser presentado para análisis, deliberación y aprobación por el equipo directivo, y se realizará una revisión anual del mismo, que supone una mirada, análisis y reflexión sobre los sistemas de gestión y organización utilizados en el día a día buscando la Calidad y la Excelencia. Este Plan de Igualdad supone para INPAVI una oportunidad como sistema de revisión de todas las áreas de la empresa que, además de proporcionar una visión desde la perspectiva de género, pone en marcha un análisis de datos y obtención de indicadores que pueden servir también como índices de calidad y otros propios de la gestión de personas.

3. COMISIÓN DE IGUALDAD

INPAVI no está obligada por Ley a tener un Plan de Igualdad pero es fiel a su compromiso para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades por lo que decide de manera voluntaria elaborar el I Plan de Igualdad, constituyendo el 18 de octubre de 2022 una Comisión de Igualdad paritaria, conformada por diez personas: cinco representantes de la entidad y 5 representantes de los trabajadores (Delegado de Personal, elegido según votación por mayoría absoluta como representante de los trabajadores según acta con fecha del 15 de noviembre de 2021).

La Comisión de Igualdad tiene como función principal trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de INPAVI, el cumplimiento de esta función requiere el cumplir las siguientes:

- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad
- Supervisar el cumplimento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

SE ADJUNTA ACTA CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN ANEXO I.

4. MARCO JURÍDICO

El I Plan de LA Asociación Integración para la Vida se sustenta en toda la legislación que a continuación se pasa a exponer, y que tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de oportunidades, en su más amplio sentido, entre mujeres y hombre

La Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Asimismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos fundamenta el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en dicho documento, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo. Por su parte, la "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, establece en su Artículo 2º que los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Uno de sus artículos, más concretamente el número 11, está dedicado, de forma íntegra, a la igualdad laboral entre hombres y mujeres:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas:
f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella […].

Por su parte, la “Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”, publicada en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas el 18 de diciembre de 2000, prohíbe, en su Artículo 21º, todo tipo de discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Será el Artículo 23º el que reafirme la igualdad entre hombres y mujeres:

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado.

El "Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea" (Diario Oficial de la Unión Europea, 30 de marzo de 2010) establece el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

En cuanto a la legislación española, la actual "Constitución", promulgada en 1978, determina 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.

"Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea" (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 18/12/2000). Disponible en:

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf (última consulta: 31/10/2013).

"Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea" (Diario Oficial de la Unión Europea, 30/03/2010). Disponible en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:es:PDF (última consulta: 31/10/2013)

En ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo (Capítulo II, Artículo 35)3.

Más recientemente, la "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres" tiene como objeto combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando, en caso de que sea necesario, todos los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La Ley también presta especial atención a la lucha contra la desigualdad detectada en el ámbito específico de las relaciones laborales, reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. Asimismo, promueve la adopción de medidas concretas dentro de las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva.

El RD 6/201 reconoce también que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, se garantizará:
En el acceso al empleo, incluso al trabajo 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 (Título I, Artículo 5).

Las comunidades autónomas suelen tener recogidos, ya en sus estatutos de autonomía, los principios rectores de la igualdad entre hombres y mujeres. Véase, a título de ejemplo, el caso de la "Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía", que fija, entre los objetivos básicos de la comunidad autónoma, los siguientes:

1. La Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y fomentará la calidad de la democracia facilitando la participación de todos los andaluces en la vida política, económica, cultural y social.
A tales efectos, adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

Constitución Española (aprobada por Las Cortes el día 31 de octubre de 1978 y ratificada en referéndum el 6 de diciembre de 1978). Disponible en: http://www.boe.es/legislacion/enlaces/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf (última consulta:
31/10/2013).

"Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", Boletín Oficial del Estado, número 71, de 23 de marzo de 2007. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115 (última consulta: 6/11/2013).

2. La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social (Título Preliminar, Artículo 10)5.

El "Artículo 15" del mismo Estatuto garantiza, en una breve, pero precisa aseveración, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

"Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía", Boletín Oficial del Estado, 20 de marzo de 2007. Disponible en: http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-5825 (última consulta 7/11/2013).

"Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres", Boletín Oficial del Estado, 8 de mayo de 2003. Disponible en: http://www.boe.es/boe/dias/2003/05/08/pdfs/A17427-17433.pdf (última consulta: 7/11/2013).
010%20Estrategia%20Igualdad.pdf [última consulta: 7/11/2013].

Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local: Una carta que invita a las entidades locales a hacer uso de sus competencias a favor de una mayor igualdad entre todas las personas, Consejo de Municipios y Regiones de Europa y sus Asociados. Disponible en: http://www.dipujaen.es/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/diputacion/dipujaen/igualdadbienestar-social/Carta_Europea_para_la_Igualdad.pdf [última consulta: 7/11/2013].

5. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan es de aplicación a todas las personas con cualquier tipo de vinculación laboral con la Asociación Integración para la Vida independientemente del centro de trabajo al que esté asignada, así como las personas trabajadoras puestas a disposición a través de las empresas de trabajo temporal en la entidad.

El ámbito de aplicación territorial es el estado español.

La vigencia del plan será de 4 años desde el 18 de enero de 2023, fecha de entrada en vigor. Dicho plan se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

Como establece la normativa antes mencionada, todo Plan de Igualdad debe ir precedido de la realización de un diagnóstico que refleje, de la manera más fiel posible, la situación de las mujeres en el ámbito en el que se pretende aplicar el Plan.

En nuestro caso, el informe ha sido realizado por el equipo técnico-profesional en colaboración con la Junta Directiva y la Comisión de Igualdad utilizando para ello los múltiples datos de ésta maneja para la eficaz gestión laboral de la Entidad.

Atendiendo a los datos obtenidos en la fase de diagnóstico, puede afirmarse que INPAVI ya está familiarizada con las políticas de igualdad y ha empezado a implantarlas hace tiempo de forma voluntaria, si bien no de forma reglamentada. Asimismo, es necesario advertir que cualquier conclusión que se extraiga de dicho informe tendrá que tener en cuenta la especial composición de la plantilla de la Entidad en cuanto a su distribución por géneros, pues el 90% de la misma son mujeres, una circunstancia que no hace sino reflejar la situación de las titulaciones relacionadas con las Ciencias Sociales en España. Somos una entidad altamente feminizada y, por tanto, implicada activamente con las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que puedan detectarse en ella casos de discriminación por razón de sexo y género como se desprende de lo siguiente:

- La Dirección de la Entidad es 60% mujeres (dos hombres y tres mujeres)
- El sexo de una persona no es un baremo a tener en cuenta a la hora de promocionar internamente.
- La selección de personal se realiza bajo una política de no discriminación.

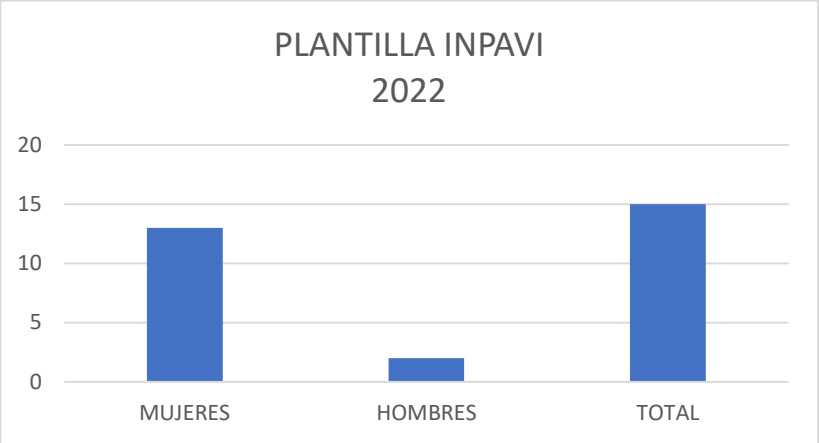
- No existe discriminación por embarazo, ni a la hora de solicitar permisos por maternidad o paternidad.
- Las retribuciones, sueldos y salarios percibidos por hombres y mujeres son igualitarios.
- La división de cargas de trabajo y asignación de responsabilidades para quienes desempeñan un mismo puesto son independientes del género.
- Se aplican medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar de acuerdo con la legalidad vigente.
- El género nunca es un factor a tener en cuenta en caso de tener que extinguir una relación laboral.
- El acceso a la formación se produce en situación de igualdad, sin que el género influya en la selección de quienes participan en las actividades.
- Las actividades formativas se realizan, preferentemente, en horario laboral o a distancia.
- Los horarios y cargas de trabajo permiten conciliar la vida laboral con la familiar y personal.
- El trato entre mujeres y hombres, sin importar los niveles jerárquicos, es respetuoso e igualitario.
- Tanto mujeres como hombres reciben el mismo reconocimiento y valoración por el trabajo que desempeñan.
- Existen numerosos canales de comunicación a través de los cuales poder difundir información dentro de la Entidad, en todos los cuales se tienen en cuenta criterios de igualdad y no discriminación.
- Se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista.
- La plantilla de la Entidad se muestra favorable a la promoción de medidas relacionadas con la Igualdad.

Sin embargo, sí que se han detectado una serie de carencias que, una vez estudiadas, se irán paliando en el menor tiempo posible. Las principales son las siguientes:

- Inexistencia de un Plan de Igualdad y de una persona responsable del mismo.
- Falta de encuestas de clima laboral, relacionadas de manera específica con el género, realizadas al personal contratado.
- Formación concreta en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla y, especialmente, al personal directivo y los mandos intermedios.
- Inclusión de cláusulas referentes a la igualdad en los contratos.
- Desconocimiento de la plantilla sobre quiénes componen los equipos de selección de personal.
- Inexistencia de un protocolo de actuación en materia de discriminación, acoso laboral o sexual por razón de género.
- Desconocimiento de las medidas puestas ya en marcha en materia de Prevención de Riesgos Laborales específicos de las mujeres.

6.1. Principales resultados del diagnóstico

Datos de personal: La plantilla de INPAVI, está feminizada, de un total de 15 personas el 87,50% son mujeres y el 12,50% hombres.



- **Tipo de contrato**: la contratación mayoritaria es indefinida, con un 84,62% de mujeres y un 100% de hombres.

- **Tiempo de trabajo**: El 100% tanto de hombres como mujeres tienen jornada parcial, que dependiendo del volumen de actividades se encuentran entre el 25% y 75% de la jornada laboral.

- **Estudios**: el 87% de las personas que trabajan en INPAVI tienen estudios universitarios y/o diplomatura.

Selección:

- INPAVI busca en sus candidatos y candidatas que tengan un perfil social y orientado/a al tercer sector.
- La entidad refiere que no pone barreras para incorporar a trabajadoras.
- La entidad si tiene una elevada feminización en las categorías de "coordinación" y "personal técnico" argumentando que es algo que ocurre en las entidades del Tercer Sector.

Formación:

- La detección de las necesidades formativas se realiza a principio de cada año a través de un cuestionario de recogida de intereses y propuestas.

- La formación es de carácter voluntario y cualquier persona de la entidad puede solicitarla.
- Los cursos se difunden desde el área administrativa, el procedimiento es el envío de emails periódicos informando sobre las formaciones previstas.
- También se informa de ellos en las reuniones de equipo mensuales donde se recuerda la formación prevista para cada mes.
- La formación que se ofrece está directamente relacionada con el puesto de trabajo ya que es lo que solicitan las personas de la plantilla y se suelen realizar en horario laboral cuando la formación es obligatoria y excepcionalmente fuera del horario laboral.
- Cuando esta situación se produce se compensa en tiempo para el personal que la realiza.

Clasificación profesional:

Los datos correspondientes a la plantilla y su organización se han extraído de la aplicación de personal utilizada hasta diciembre de 2022.

Los puestos de trabajo, de las tareas y funciones se ha evitado los estereotipos y/o sesgos de género. Se utiliza un lenguaje inclusivo en la denominación de puestos de trabajo, grupos o categorías.

La clasificación del personal se organiza conforme al conjunto de tareas asignadas a cada puesto de trabajo según convenio.

PUESTO DE TRABAJO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
AUX ADMINISTRATIVO/A	1		1
MONITOR/A	4		4
EDUCADOR/A SOCIAL	2		2
PSICOLOGO/A	1		1
TÉCNICO/A INSERCIÓN	3	1	4
COORDINADOR/A TÉCNICA	1		1
DIRECTOR/A TÉCNICA	1	1	2
TOTAL PLANTILLA	**13**	**2**	**15**

Promoción:

- Las vacantes para promoción se comunican vía email y se envía todo el personal de la entidad.
- Los criterios que se tienen en cuenta son: antigüedad, méritos y formación.
- La entidad no detecta dificultades para la promoción de las mujeres y que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción de trabajadoras y trabajadores.

Política salarial: (SE ADJUNTA REGISTRO RETRIBUTIVO)

- En la Asociación Integración para la Vida el único criterio que se utiliza para decidir los aumentos salariales es según convenio.

- La banda salarial en la que se encuentra el mayor porcentaje de la plantilla (80%) es la de entre 800 a 1.500 € (bruto mensual) y está determinada por el tipo de jornada indicada en el contrato.

- La variación en su retribución está determinada por los complementos tales como experiencia, coordinación, responsabilidad y pacto anexo. El importe del complemento por experiencia se estable siguiendo el criterio del número de años trabajados y en lo relacionado con los otros complementos se estable por el porcentaje de la jornada indicada en su contrato.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- INPAVI dispone de los siguientes mecanismos para conciliar la vida familiar y laboral: Teletrabajo, jornadas reducidas o Flexibilidad horaria o Jornada coincidente con el horario escolar.

- Las medidas de conciliación y permisos son utilizadas mayoritariamente por las mujeres, la entidad informa como razón para ello que la mayoría de la plantilla está compuesta por mujeres y porque el desempeño de las funciones está relaciona con profesiones que desempeñan mayoritariamente las mujeres a pesar de ser una entidad muy comprometida con la igualdad y la corresponsabilidad.

Comunicación:

- INPAVI no hace uso de imágenes sexistas y utiliza lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.

Política Social:

- INPAVI conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres

Prevención del acoso sexual:

- Inexistencia de un protocolo de actuación en materia de discriminación, acoso laboral o sexual por razón de sexo.

Riesgos laborales y salud laboral:

- Desconocimiento de Riesgos Laborales específicos de las mujeres.

7. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad del personal de la asociación Integración para la Vida ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de ejes que componen el contenido de este I plan. Se realizará una revisión del cumplimiento de las medidas adoptadas del plan que se ha estado implementando desde hace un tiempo y desde este punto de partida en este I plan habrá medidas: Estos ejes de actuación son: 1. Igualdad en la Cultura organizacional 2. Selección y contratación 3. Clasificación profesional 4. Promoción 5: Formación interna 6: Política retributiva 7. Comunicación y sensibilización 8. Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 9. Plan de Prevención contra el acoso sexual y laboral por motivos de sexo.

Eje 1. Igualdad en la cultura organizacional

I. OBJETIVO:

- Afianzar y ampliar el compromiso de INPAVI - España con la Igualdad de género.

II. ACCIONES:

- Fomentar los sistemas de información que incluyan, de forma sistemática, la variable de género en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.
- Elaborar un sistema de indicadores de género que permita hacer el seguimiento de los avances en materia de Igualdad.
- Impulsar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de representación legal de la plantilla.
- Designar personas que, estando capacitadas para ello, representen a la Entidad en diferentes foros, órganos colegiados, comités, etc., de forma que el trabajo de en materia de Igualdad pueda ser reconocido y se haga extensible al resto de entidades, organismos e instituciones a ella vinculadas y con las que trabaja.
- Consolidar la participación y colaboración de INPAVI con las redes de Igualdad de su entorno, así como con las comisiones, unidades o programas de Igualdad de otras entidades.

III. PERSONAS BENEFICIARIAS:

- Toda la plantilla.

IV. PERSONAL RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN:

- Junta Directiva y Coordinadores y Delegadas territoriales.
- Comisión permanente de Igualdad.

Eje 2. Selección y contratación.

I. OBJETIVO:

- Incorporar la perspectiva de Igualdad a los procesos de gestión y selección de personal.

II. ACCIONES:

En lo que respecta a la selección de personal, INPAVI-España pondrá en práctica las siguientes acciones:

- Publicitar, en las ofertas de empleo que se publiquen, el compromiso de la Entidad en materia de igualdad.
- Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico, área, departamento o servicio para el que se publica la oferta.
- Elaborar una guía para la publicación de ofertas de empleo, que recoja los criterios sobre uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
- No incluir en los impresos de solicitud y en las entrevistas de selección preguntas de contenido sexista o sobre la vida privada de la persona candidata.
- Revisar los criterios de selección, eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

Eje 3. Clasificación profesional.

I OBJETIVO:

- Incorporar la perspectiva de género en el sistema de clasificación profesional, estableciendo un sistema de clasificación homogéneo.

II. ACCIONES

- En todos los documentos, Convenios, acuerdos y comunicaciones internas y externas se utilizará un lenguaje, imágenes, inclusivas en la denominación de los puestos de trabajo, grupos o categorías.
- Las personas responsables de la redacción de documentos, acuerdos, Convenios, y que con frecuencia utilicen la clasificación profesional para sus comunicaciones, recibirán recordatorios periódicamente sobre el uso de términos inclusivos.

III. PERSONAS BENEFICIARIAS:

- Toda la plantilla.

IV. PERSONAL RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN:

- Coordinadores generales.
- Comisión permanente de Igualdad.

Eje 4. Promoción.

I OBJETIVO:

- Incorporar la perspectiva de género en la política de desarrollo de la plantilla

II. ACCIONES En el ámbito de la promoción de personal interno, la Entidad se compromete a:

- Publicitar los procesos de promoción, indicando que se adscriben a los principios de la igualdad de oportunidades.
- Informar de los puestos vacantes a todos los trabajadores, con independencia de su sexo y de su situación familiar.
- Mantener fuera de los criterios de promoción cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
- Fomentar la participación de todos los trabajadores, con independencia de su sexo, en las actividades formativas.
- Garantizar la prioridad de quienes han obtenido un permiso por conciliación (maternidad, paternidad o cualquier otro) para acceder a los cursos de formación que se organicen después de su incorporación a la vida laboral.
- Realizar seguimientos periódicos que evalúen el porcentaje anual de mujeres y hombres que han promocionado o que se han presentado a procesos de promoción.

III. PERSONAS BENEFICIARIAS:

- Toda la plantilla.
- Nuevas incorporaciones.

IV. PERSONAL RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN:

- Junta Directiva.
- Coordinadores generales.
- Comisión permanente de Igualdad.

Eje 5. Formación interna.

INPAVI no considera que la formación sea un aspecto aislado e independiente de la actividad de la Entidad, sino un instrumento que ha de integrarse en su planificación estratégica. Al fin y al cabo, se trata de un elemento esencial a la hora de reforzar la productividad y competitividad y de potenciar la empleabilidad de sus trabajadores. Y no solo eso. El diseño y la puesta en práctica de las políticas de igualdad, en nuestro país, siempre han llevado asociadas acciones formativas, un ideario que la Entidad tiene muy presente y que se refleja en los sucesivos planes de formación que, con periodicidad anual, se van aprobando e implementando.

I. OBJETIVO:

- Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación interna.

II. ACCIONES:

Siempre teniendo como objetivo mejorar la situación presente, INPAVI se compromete a lo siguiente:

- Facilitar el acceso de todas las personas trabajadoras a la información sobre la oferta formativa que pudiese resultarles de interés en función de las competencias que requiera su puesto de trabajo.
- Que el género de un trabajador nunca pueda constituir un criterio de selección o exclusión para participar de una actividad formativa.
- Aumentar, en la medida de las posibilidades de la Entidad, la oferta de actividades formativas relacionadas con la igualdad de oportunidades y de trato, la no discriminación entre hombres y mujeres y la violencia de género.
- Detectar las necesidades formativas desde la perspectiva de género, tanto del personal contratado, como voluntario.
- Programar actividades formativas sobre prevención y detección de situaciones de acoso por razón de sexo para personas con puestos de responsabilidad y personal a cargo.
- Organizar formaciones sobre prevención del lenguaje y los comportamientos sexistas.
- Ofertar actividades formativas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral, desarrollándolas, bien dentro de la jornada laboral, bien mediante una modalidad semipresencial u online.

III. PERSONAS BENEFICIARIAS:

- Toda la plantilla.
- Voluntariado.

IV. PERSONAL RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN:

- Junta Directiva.
- Comisión permanente de Igualdad

Eje 6. Política retributiva.

El Artículo 28 del "Estatuto de los Trabajadores" (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) reconocía ya el derecho a la igualdad de remuneración por razón de sexo14, siendo modificado y ampliado su alcance, por inspiración de la legislación comunitaria, con la "Ley 33/2002, de 5 de julio". Este artículo, por tanto, queda redactado de la siguiente forma:

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla15.
Respetando los principios y valores que la inspiran como Entidad, INPAVI se compromete a llevar a consecución el siguiente objetivo:

I. OBJETIVO:

- Garantizar el principio de igualdad retributiva, midiendo el cumplimiento de la misma con indicadores cuantitativos que confirmen la neutralidad.

II. ACCIONES:

- Analizar las desviaciones detectadas en materia retributiva para aproximarse al principio de equidad: a idéntica situación profesional, igual salario.
- Realizar, de manera periódica, estudios estadísticos sobre las retribuciones medias en la entidad, gestionando la información en clave de género.
- Establecer un sistema que permita realizar comparaciones entre las retribuciones de trabajadoras y trabajadores.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730 [última consulta: 12/02/14].

Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2002-13356 [última consulta: 12/02/14].

III. PERSONAS BENEFICIARIAS:

- Toda la plantilla de INPAVI.

IV. PERSONAL RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN:

- Junta Directiva.
- Comisión permanente de Igualdad

Eje 7. Comunicación y sensibilización.

I. OBJETIVO:

- Promover una comunicación institucional no sexista, igualitaria e inclusiva.

II. ACCIONES:

- Hacer efectivo el uso no sexista del lenguaje en los textos elaborados desde la Entidad.
- Establecer los mecanismos necesarios para que los contenidos de toda clase de comunicación y material de sensibilización elaborados por la Entidad transmitan de manera positiva, inclusiva y no discriminatoria la realidad de las mujeres.
- Desarrollar contenidos inclusivos, en su concepto e imagen, en todos los espacios virtuales diseñados, gestionados y utilizados por la red.
- Transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres para hacer visibles las mujeres y su contribución a los resultados y éxitos de la Entidad.
- Analizar la presencia de la mujer en la imagen corporativa y en aquella que la institución proyecta, tanto a nivel interno, como externo.

III. PERSONAS BENEFICIARIAS:

- Toda la plantilla.
- Voluntariado.
- Alumnado en prácticas.

IV. PERSONAL RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN:

- Área de Comunicación.
- Junta Directiva.

Eje 8. Corresponsabilidad de la vida laboral y familiar y personal.

I. OBJETIVO:

INPAVI mantiene una política de conciliación de la vida laboral y familiar y personal en la cual la perspectiva de género ya se encuentra integrada. Pero la Entidad asume que no son suficientes las medidas en este sentido que tienen como objetivo lograr una mayor disponibilidad horaria solo de las mujeres, sino que tratará de promover la conciliación tanto de éstas como de los hombres, logrando un mayor equilibrio entre ambos a la hora de compatibilizar las actividades desarrolladas en el ámbito laboral y privado.

II. ACCIONES:

Para la consecución de lo anterior se pondrán en práctica las siguientes acciones:

- Promover la cultura de corresponsabilidad en el ámbito familiar, en especial en el desempeño de tareas domésticas y de cuidados de descendientes u otros miembros de la familia en situación de dependencia.
- Poner a disposición de las personas trabajadoras información relativa a sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.
- Mantener la posibilidad de acumular el tiempo de permiso de lactancia.
- Trabajar para que los hombres hagan uso de su permiso retribuido y no retribuido para el cuidado.
- Analizar la viabilidad de la implantación de la modalidad de teletrabajo en función de las posibilidades organizativas de la Entidad y de las necesidades de los servicios ofertados.
- Otorgar preferencia en la elección de períodos vacacionales, si las condiciones del servicio lo permiten, a quienes tengan descendientes en edad escolar para que puedan disfrutar del permiso en épocas escolares no lectivas. Esta situación se hará extensible, también, a quienes tengan personas dependientes a su cargo.
- Establecer, en la medida de lo posible, flexibilidad horaria especial en supuestos excepcionales y en atención al puesto de trabajo y a la situación personal y familiar.
- Fomentar, en la medida de lo posible, la realización de reuniones internas de coordinación dentro del horario laboral.
- Estudiar y fomentar posibles acciones que incentiven el ejercicio del permiso de paternidad y de los demás derechos de conciliación por parte de los hombres.
- Conocer las necesidades de conciliación y las demandas de las personas que estudian y trabajan en la Entidad.

III. PERSONAS BENEFICIARIAS:

- Toda la plantilla.

IV. PERSONAL RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN:

- Junta Directiva.
- Coordinadores.
- Comisión permanente de Igualdad.

Eje 9. Plan de Prevención contra el acoso sexual y laboral por motivos de sexo.

La "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", sin perjuicio de lo establecido en el "Código Penal", define jurídicamente los términos de "acoso sexual" y "acoso por razón de sexo" (Título I, Artículo 7).
Por "acoso sexual" se entendería:

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.

En lo que respecta al "acoso por razón de sexo", se definiría como:
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.

Hasta la fecha de redacción del presente Plan, en INPAVI no se han llevado a cabo campañas informativas, divulgativas ni preventivas relacionadas con esta materia, dirigidas a toda la plantilla, personal voluntario y alumnado en prácticas. Por ello, la Entidad, considerando sus principios y valores, y en cumplimiento de lo estipulado en la mencionada Ley Orgánica 3/2007, que establece la obligatoriedad de las empresas de 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 (Título IV, Capítulo III, Artículo 48), se compromete a lo siguiente:

- Crear un ambiente de trabajo exento de acoso y discriminación de cualquier tipo.
- Sensibilizar y formar a todo el personal contratado y voluntario sobre estas materias, informándoles del compromiso firme por parte de la Entidad de aplicar sanciones disciplinarias a las personas que ocasionen situaciones de acoso.
- Implantar los mecanismos necesarios para que, de producirse cualquier comportamiento ilegal, el trabajador o voluntario afectado pueda denunciar la situación ante sus superiores. Se detallará el procedimiento que habrán de seguir las víctimas para recibir ayuda y a quién deberán dirigir su denuncia.

- Prestar ayuda y asesoramiento a la víctima e informar de la situación a la representación de los trabajadores.
- Tratar seria, rápida y confidencialmente todo tipo de queja, investigando de forma exhaustiva los hechos y su veracidad, protegiendo al trabajador frente a posibles represalias y desestimando aquellas denuncias causadas por la mala fe.
- Sancionar, en función de su gravedad, toda situación de acoso sexual y laboral.
- Garantizar el conocimiento efectivo del contenido del Plan por todos los trabajadores y voluntarios de la Entidad, publicándolo en lugares de fácil acceso y de gran visibilidad.

"Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", Boletín Oficial del Estado, número 71, de 23 de marzo de 2007. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115 (última consulta: 6/11/2013).
"Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", Boletín Oficial del Estado, número 71, de 23 de marzo de 2007. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115(última consulta: 6/11/2013).

III. PERSONAS BENEFICIARIAS:

- Toda la plantilla.

IV. PERSONAL RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN:

- Junta Directiva.
- Coordinadores.
- Comisión permanente de Igualdad.

8. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

INPAVI mantiene entre sus valores fundamentales la "Justicia Social", en tanto que promueve el respeto y la protección de los derechos y libertades de todas las personas, así como la igualdad de oportunidades, de una manera justa y equitativa, entendiendo que se trata de una obligación de los poderes públicos, y también un imperativo ético de toda la sociedad. Por ello, impulsa la igualdad de derechos y deberes de todas las personas, con independencia de su origen, sexo, raza, religión, opiniones o grupo social.

De igual forma, nuestro trabajo está caracterizado por un marcado "compromiso social", el cual encuentra su expresión más clara en la dedicación e implicación moral de las personas que, de forma remunerada o voluntaria, realizan un trabajo que promueve la transformación social.

INPAVI, en virtud de sus principios inspiradores y su experiencia de trabajo, no es ajena a la promoción de la igualdad en tanto que derecho y valor social efectivo e irrecusable. Sin embargo, para aumentar su implicación en esta materia, llevará a cabo las siguientes medidas:

- Continuar diseñando y poniendo en práctica programas y actividades contra la trata de personas.
- Diagnosticar y evaluar, de forma periódica, la situación de las mujeres en distintos ámbitos (salud, educación, empleo, conciliación, violencia…).
- Utilizar la información recabada en el párrafo anterior para realizar campañas de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades.
- Promover, en los foros en los que participa, el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
- Organizar actividades formativas dirigidas a los usuarios de la Entidad en los que se aborden aspectos de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la violencia de género.
- Diseñar y realizar cursos de formación para el empleo, ocupacional y reciclaje profesional destinados a usuarias que deseen incorporarse al mercado de trabajo o mejorar sus expectativas laborales.
- Sensibilizar al empresariado local para dar mayores oportunidades de empleo a mujeres.
- Poner en práctica actividades y programas de sensibilización para centros educativos que incidan en la igualdad, corresponsabilidad familiar, diversificación profesional e interculturalidad.
- Fomentar el movimiento asociativo de las mujeres y la participación de éstas en el movimiento asociativo en general.

9. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Para velar por el desarrollo y cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y para evitar la discriminación por razón de género u orientación sexual, lugar de nacimiento, creencias religiosas, etc., se creará una “Comisión Permanente de Igualdad”.

Sus funciones, entre otras, serán las siguientes:

- Realizar un seguimiento del Plan de Igualdad, así como de las acciones relacionadas con él que se vayan promoviendo.
- Prestar asistencia y asesoramiento, dentro de la Entidad, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la hora de diseñar proyectos y acciones formativas, solicitar subvenciones, confeccionar materiales de sensibilización, etc.
- Estudiar cualquier información que pueda recibir relativa a situaciones discriminatorias en el seno de la entidad.

- Velar por la estricta observancia del Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y Laboral por Motivos de Género.
- Investigar, de manera confidencial, todo supuesto caso de acoso sexual o laboral por motivos de género y, atendiendo al procedimiento recogido en el Protocolo antes mencionado, poner fin a dicha situación, prestando apoyo a la víctima y proponiendo las sanciones contra la persona acosadora que considere más oportunas.
- Dar la máxima difusión a los contenidos del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el Acoso Sexual y Laboral por Motivos de Género.
- Elaborar y aprobar un Reglamento de Funcionamiento por el que se regirá, el cual deberá ser presentado a la Dirección de la Entidad para su conocimiento y aprobación.

Distribución del trabajo de implantación de las medidas:

Los responsables de la implantación y supervisión de las medidas:

- Selección y promoción de personal: Junta Directiva.
- Plan de Formación Interna: Junta Directiva.
- Comunicación no sexista: Área de Comunicación.
- Plan de Prevención contra el acoso sexual y laboral por motivos de género: Junta Directiva y Coordinadores Territoriales.
- Conciliación de la vida laboral y familiar y personal: Junta Directiva.
- Difusión del contenido del Plan de Igualdad: Junta Directiva.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Integración Para la Vida, a través de la Comisión de Igualdad, realizará el control y seguimiento de la aplicación del presente Plan de Igualdad con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento, haciendo especial hincapié en su eficacia para detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.
Si se detectasen errores de aplicación que pudiesen restarle efectividad en la consecución de sus objetivos, la Comisión Permanente de Igualdad podrá proponer la modificación del Plan siguiendo los trámites oportunos.

La misma Comisión se encargará de realizar un informe anual sobre la aplicación del Plan y sus resultados, el cual será comunicado a la Junta Directiva. Los datos utilizados en su elaboración deberán estar actualizados, desagregados por sexos, y servirán para evaluar, cuantitativa y cualitativamente, los objetivos propuestos, acciones realizadas, recursos asignados, plazos de ejecución, resultados obtenidos, etc.

Asimismo, se contempla la posibilidad de la realización de una Auditoría Interna de Género del Plan, que tendrá carácter bianual y servirá para evidenciar el cumplimiento del mismo y, si es necesario, introducir mejoras.
La Junta Directiva se compromete, en todo caso, a facilitar el trabajo de la Comisión Permanente de Igualdad.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones. La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de INPAVI.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

• **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**: Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión permanente de Igualdad que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

• **Funciones de la Comisión de seguimiento**:

- Reunirse como mínimo cuatrimestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detentará las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación**: El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:
  - El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
  - La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de INPAVI y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
  - La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

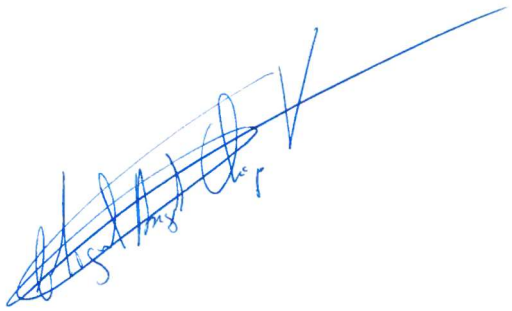
Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de INPAVI y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de INPAVI en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan. Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Y para que así conste, expide el presente certificado,
En Málaga a 18 de enero de 2023

INTEGRACIÓN PARA LA VIDA
Cmno. De la Corta s/n
C.P. 29.010 – MÁLAGA
CIF: G92499078



Fdo.: El presidente de Integración Para La Vida
D. Miguel Ángel Chaparro Vicario

ANEXO I

ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN
ASOCIACIÓN INTEGRACIÓN PARA LA VIDA
Málaga, a 18 de octubre de 2022, a las 11:00 horas

INPAVI adquiere el compromiso de manera voluntaria de crear y aprobar el I Plan de Igualdad en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y en la Ley 9/2018, de 8 de octubre de modificación de la ley 12/2022, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Con el presente reglamento interno de la Comisión de Igualdad, se formaliza y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.

Artículo 1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD
La Comisión de Igualdad es el órgano competente para la elaboración del I Plan de Igualdad, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres y las competencias que se detallan en el artículo 3 del presente reglamento.

Artículo2. COMPOSICIÓN
Este órgano estará compuesto a partes iguales por miembros de la representación de la empresa y de la Representación Legal de las personas trabajadoras. Siempre que sea posible será paritaria en sexo.

Por parte de la entidad Asociación Integración para la Vida:

MIGUEL ANGEL CHAPARRO VICARIO
ELVIRA ARIAS DIAZ
JULIAN DE RUS MURILLO
MONICA GARCIA CORDOBA
SANDRA RODRIGUEZ ORTEGA

Por parte de la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

SUSANA GARCÍA CÓRDOBA
Delegada de Personal centro de trabajo Málaga
MARÍA LUISA CÓRDOBA ORTEGA
Delegada de Personal centro de trabajo Granada
MARÍA DOLORES ALCARAZ GONZÁLEZ
Delegada de Personal centro de trabajo Almería
LOIDA NUÑEZ GARCÍA
Delegada de Personal centro de trabajo Valencia
ZULMA CASTELLANOS MEJÍA
Delegada de Personal centro de trabajo Alicante

Artículo 3. FUNCIONES

1. Velar por que en INPAVI se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Sensibilizar a la entidad sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
3. Implantar el I Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
4. Impulsar la difusión del I Plan de Igualdad y promover su implantación.
5. Realizar el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.

Artículo 4. REUNIONES

La comisión, salvo acuerdo expreso, tendrá al menos una reunión cuatrimestral ordinaria mientras se esté implementando el Plan de Igualdad.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de siete días naturales con la conformidad de las partes.

En el escrito de la convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

En caso necesario se podrá convocar una reunión extraordinaria de urgencia con la debida justificación, siempre que así lo requiera el 50% de la misma.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

Artículo 5. ACTAS

De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

Artículo 6. APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión requerirá el voto favorable de la mayoría y entregará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

Artículo 7. ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

ANEXO II REGISTRO RETRIBUTIVO

D. Miguel Ángel Chaparro Vicario en su condición de representante legal de la Asociación Integración para la Vida, por medio del presente escrito y con el objetivo de dar cumplimiento a la obligación de realizar un registro retributivo conforme a la establecido en el artículo 28.2 ET (mediante el Real Decreto-Ley 6/2019) y regulado por el Real Decreto 902/2022, de 13 de octubre, se informa de:

Primero: Con respecto a la presentación Registro Retributivo 2022, se aclara que para la elaboración del registro retributivo del año 2022 de la Asociación Integración para la Vida se ha utilizado el formato oficial establecido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, realizándose acto seguido, la presentación oficial del resultado del registro retributivo elaborado:

- Descripción de puestos:
    - Aux. administrativo
    - Monitor/a
    - Técnico inserción
    - Psicólogo/a
    - Educador/a social
    - Trabajador/a social
    - Coordinador/a técnico
    - Director/a técnico

ANEXO I

Tabla salarial 2022

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	MUJERES	HOMBRES	SALARIO BRUTO ANUAL 2022
0	DIRECTOR/A TÉCNICA	1	1	27.380,46
1	COORDINADOR/A TÉCNICA	1		23.353,92
	PSICOLOGO/A	1		23.353,92
	EDUCADOR/A SOCIAL	2		23.353,92
2	TÉCNICO/A INSERCIÓN	3	1	21.076,05
3	MONITOR/A	4		18.476,06
	AUX ADMINISTRATIVO/A	1		18.476,06

Cabe señalar que los puestos de Director/a técnico/a, Coordinador/a técnica y Técnico/a Inserción llevan asociados complementos retributivos conforme a los criterios señalados en la siguiente tabla:

CONDICIONES PARA EL COMPLEMENTO DEPENDIENDO DE LA JORNADA LABORAL	COMPLEMENTO COORDINACIÓN DE PERSONAS (1-5 personas)	COMPLEMENTO RESPONSABILIDAD	COMPLEMENTO COMPENSA/ABSORBE	COMPLEMENTO PACTO ANEXO
12,50%	52,87	52,87	13,65	30,00
25%	105,74	105,74	27,30	40,00
37,50%	158,61	158,61	40,96	50,00
40%	169,18	169,18	43,69	50,00
50%	211,48	211,48	54,61	60,00
62,50%	264,35	264,35	68,26	70,00
75%	317,22	317,22	81,91	95,00
87,50%	370,09	370,09	95,56	120,00
100%	422,96	422,96	120,22	150,00

Y en función de lo cual obtenemos las siguientes estadísticas:

Tabla de porcentaje de mujeres y hombres en cada tipo de puesto definido:

TOTALES	MUJERES		HOMBRES	
	13	% MUJERES	2	% HOMBRES
AUX ADMINISTRATIVO/A	1	100%	0	0%
MONITOR/A	4	100%	0	0%
EDUCADOR/A SOCIAL	2	100%	0	0%
PSICOLOGO/A	1	100%	0	0%
TÉCNICO/A INSERCIÓN	3	75%	1	25%
COORDINADOR/A TÉCNICA	1	100%	0	0%
DIRECTOR/A TÉCNICA	1	50%	1	50%
TOTAL PLANTILLA	**13**		**2**	

Segundo: Resultado Registro Retributivo 2022.

Tras realizar el análisis se concluye que en este caso las únicas excepciones son aquellos puestos con independencia de quien lo desempeña (mujer/hombre), que en función de su nivel de responsabilidad reciben un complemento de coordinación, experiencia y responsabilidad, que serían el personal técnico, coordinador/a, director/a. Por lo demás se concluye que **NO EXISTE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO** al contemplarse un salario único para todos los puestos dentro de la misma categoría y establecido según convenio. La variación en los salarios también está determina por la jornada indicada en el contrato. Somos una entidad altamente feminizada y, por tanto, implicada activamente con las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Dado que no existe esa diferencia mencionada en el apartado anterior, no resulta necesaria la justificación de ésta ni aplicar medida correctora alguna para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Y para que surta los efectos oportunos, se firma el presente documento.

En Málaga, a 9 de enero 2023

Fdo. Don Miguel Ángel Chaparro Vicario
Presidente INPAVI

ANEXO III VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

Atendiendo a los datos obtenidos en la fase de diagnóstico, puede afirmarse que INPAVI ya está familiarizada con las políticas de igualdad y ha empezado a implantarlas hace tiempo de forma voluntaria. Hay que tener en cuenta la especial composición de la plantilla de la Entidad en cuanto a su distribución por géneros, pues el 90% de la misma son mujeres, una circunstancia que no hace sino reflejar la situación de las titulaciones relacionadas con las Ciencias Sociales en España. Somos una entidad altamente feminizada y, por tanto, implicada activamente con las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que puedan detectarse en ella casos de discriminación por razón de sexo y género. Los puestos de trabajo se establecen teniendo en cuenta los criterios, condiciones laborales y salariales según convenio con independencia de que pueda ser desarrollado por hombres o mujeres y con las condiciones.

Total Plantilla Mujeres	13
Total Plantilla Hombres	2

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
AUX ADMINISTRATIVO/A	1		Feminizada
MONITOR/A	4		Feminizada
EDUCADOR/A SOCIAL	2		Feminizada
PSICOLOGO/A	1		Feminizada
TÉCNICO/A INSERCIÓN	3	1	Feminizada
COORDINADOR/A TÉCNICA	1		Feminizada
DIRECTOR/A TÉCNICA	1	1	Equilibrada

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: INTEGRACIÓN PARA LA VIDA - NIF: G92499078
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-22 fecha inicio
31-12-22 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

Inicio

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Experiencia	Coordinación	Responsabilidad	Compensación/absorción	Pacto anexo	Indemnización fin contrato	Incentivos	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			**9%**		54%	84%	17%	21%																											**31%**	**13%**							**13%**
Hombre	2	2	12.313	0	153	1.216	548	768	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.685	**14.998**	0	0	0	0	0	0	**14.998**
Mujer	13	13	11.230	107	70	195	457	607	268	138	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.843	**13.073**	0	0	0	0	0	0	**13.073**

		Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Experiencia	Coordinación	Responsabilidad	Compensación/absorción	Pacto anexo	Indemnización fin contrato	Incentivos	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
[ocultar]	**GRUPO 01**																																										
[ocultar]	*Hombre*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	**0**
[ocultar]	*Mujer*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	**0**
	GRUPO 02			**-3%**			79%	10%	36%																											**36%**	**6%**							**6%**
	Hombre	1	1	13.383	0	0	2.432	633	776	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.842	**17.224**	0	0	0	0	0	0	**17.224**
	Mujer	5	5	13.732	24	0	508	569	497	509	360	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.467	**16.199**	0	0	0	0	0	0	**16.199**
[ocultar]	**GRUPO 03**																																									
[ocultar]	*Hombre*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	**0**
[ocultar]	*Mujer*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	**0**
	GRUPO 04			**0%**		0%		0%	-14%																											**-26%**	**-4%**							**-4%**
	Hombre	1	1	11.243	0	305	0	462	760	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.528	**12.771**	0	0	0	0	0	0	**12.771**
	Mujer	3	3	11.292	294	305	0	462	868	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.930	**13.222**	0	0	0	0	0	0	**13.222**
[ocultar]	**GRUPO 05**																																									
[ocultar]	*Hombre*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	**0**
[ocultar]	*Mujer*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	**0**
[ocultar]	**GRUPO 06**																																									
[ocultar]	*Hombre*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	**0**
[ocultar]	*Mujer*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	**0**
	GRUPO 07																																									
	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	**0**
	Mujer	5	5	8.691	78	0	0	341	560	188	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.167	**9.858**	0	0	0	0	0	0	**9.858**
[ocultar]	**GRUPO 08**																																									
[ocultar]	*Hombre*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	**0**
[ocultar]	*Mujer*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	**0**
[ocultar]	**GRUPO 09**																																									
[ocultar]	*Hombre*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	**0**
[ocultar]	*Mujer*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	**0**
[ocultar]	**GRUPO 10**																																									

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

Razón Social: INTEGRACIÓN PARA LA VIDA - NIF: G92499078
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-22 fecha inicio
31-12-22 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

Inicio

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Experiencia	Coordinación	Responsabilidad	Compensación /absorción	Pacto anexo	Indemnización fin contrat	Incentivos	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-4%		100%	100%	11%	22%																														35%	3%							3%
Hombre	2	2	12.313	0	153	1.216	548	768	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.685	14.998	0	0	0	0	0	0	14.998
Mujer	13	13	12.840	0	0	0	489	600	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.740	14.580	0	0	0	0	0	0	14.580

		Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Experiencia	Coordinación	Responsabilidad	Compensación /absorción	Pacto anexo	Indemnización fin contrat	Incentivos	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
[ocultar]	**GRUPO 01**																																												
[ocultar]	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[ocultar]	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	GRUPO 02			-3%			100%	-3%	100%																													48%	-14%							-14%
	Hombre	1	1	13.383	0	0	2.432	633	776	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.842	17.224	0	0	0	0	0	0	17.224
	Mujer	5	5	13.845	0	0	0	655	0	360	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.000	19.558	0	0	0	0	0	0	19.558
[ocultar]	**GRUPO 03**																																												
[ocultar]	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[ocultar]	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	GRUPO 04			-20%		-19%		-19%	-20%																													-52%	-24%							-24%
	Hombre	1	1	11.243	0	305	0	462	760	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.528	12.771	0	0	0	0	0	0	12.771
	Mujer	3	3	13.486	398	364	0	551	915	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.314	15.801	0	0	0	0	0	0	15.801
[ocultar]	**GRUPO 05**																																												
[ocultar]	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[ocultar]	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[ocultar]	**GRUPO 06**																																												
[ocultar]	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[ocultar]	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	GRUPO 07																																												
	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mujer	5	5	7.972	0	0	0	317	600	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.185	9.248	0	0	0	0	0	0	9.248
[ocultar]	**GRUPO 08**																																												
[ocultar]	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[ocultar]	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[ocultar]	**GRUPO 09**																																												
[ocultar]	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[ocultar]	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
[ocultar]	**GRUPO 10**																																												

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

Razón Social: INTEGRACIÓN PARA LA VIDA - NIF: G92499078
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-22 fecha inicio
31-12-22 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100%de jornada y del periodo).

[Inicio]

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Experiencia	Coordinación	Responsabilidad	Compensación/absorción	Pacto anexo	Indemnización fin contrato	Incentivos	[ocultar]	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	[ocultar]	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							**-10%**		**56%**	**76%**	**-2%**	**9%**				**11%**	**-6%**			**-6%**
Hombre	2	2	2	0	0	2	20.165	0	305	1.621	884	1.278	0	0	4.089	**24.254**	0	0	**24.254**
Mujer	13	13	13	0	0	13	22.132	194	136	390	900	1.161	594	277	3.652	**25.784**	0	0	**25.784**

		Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Experiencia	Coordinación	Responsabilidad	Compensación/absorción	Pacto anexo	Indemnización fin contrato	Incentivos	[ocultar]	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	[ocultar]	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
[ocultar]	**GRUPO 01**																				
[ocultar]	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	**0**
[ocultar]	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	**0**
GRUPO 02								**-45%**			**69%**	**-27%**	**36%**				**8%**	**-33%**			**-33%**
	Hombre	1	1	1	0	0	1	17.843	0	0	3.243	845	1.035	0	0	5.123	**22.966**	0	0	**22.966**
	Mujer	5	5	5	0	0	5	25.877	32	0	1.015	1.075	663	1.231	720	4.736	**30.612**	0	0	**30.612**
[ocultar]	**GRUPO 03**																				
[ocultar]	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	**0**
[ocultar]	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	**0**
GRUPO 04								**3%**		**4%**		**4%**	**-15%**				**-22%**	**0%**			**0%**
	Hombre	1	1	1	0	0	1	22.487	0	611	0	924	1.520	0	0	3.055	**25.542**	0	0	**25.542**
	Mujer	3	3	3	0	0	3	21.705	500	587	0	888	1.743	0	0	3.719	**25.424**	0	0	**25.424**
[ocultar]	**GRUPO 05**																				
[ocultar]	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	**0**
[ocultar]	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	**0**
[ocultar]	**GRUPO 06**																				
[ocultar]	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	**0**
[ocultar]	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	**0**
GRUPO 07																					
	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	**0**
	Mujer	5	5	5	0	0	5	18.642	173	0	0	731	1.311	315	0	2.529	**21.172**	0	0	**21.172**
[ocultar]	**GRUPO 08**																				
[ocultar]	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	**0**
[ocultar]	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	**0**
[ocultar]	**GRUPO 09**																				
[ocultar]	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	**0**
[ocultar]	Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	0	0	**0**
[ocultar]	**GRUPO 10**																				

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

Razón Social: INTEGRACIÓN PARA LA VIDA - NIF: G92499078
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-22 fecha inicio
31-12-22 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).

[Inicio]

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Experiencia	Coordinación	Responsabilidad	Compensación/absorción	Pacto anexo	Indemnización fin contrato	Incentivos	[ocultar]	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	[ocultar]	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							*-8%*		*100%*	*100%*	*0%*	*-25%*				*31%*	*-5%*			*-5%*
Hombre	*2*	*2*	*2*	*0*	*0*	*2*	*20.165*	*0*	*305*	*1.621*	*884*	*1.278*	*0*	*0*	*4.089*	***24.254***	*0*	*0*	***24.254***
Mujer	*13*	*13*	*13*	*0*	*0*	*13*	*21.710*	*0*	*0*	*0*	*888*	*1.600*	*0*	*0*	*2.842*	***25.398***	*0*	*0*	***25.398***

		Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Experiencia	Coordinación	Responsabilidad	Compensación/absorción	Pacto anexo	Indemnización fin contrato	Incentivos	[ocultar]	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	[ocultar]	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
[ocultar]	**GRUPO 01**																				
[ocultar]	Hombre	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	*0*	*0*
[ocultar]	Mujer	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	*0*	*0*
	GRUPO 02							*-37%*			*100%*	*-16%*	*100%*				*46%*	*-18%*			*-18%*
	Hombre	*1*	*1*	*1*	*0*	*0*	*1*	*17.843*	*0*	*0*	*3.243*	*845*	*1.035*	*0*	*0*	*0*	*5.123*	***22.966***	*0*	*0*	***22.966***
	Mujer	*5*	*5*	*5*	*0*	*0*	*5*	*24.487*	*0*	*0*	*0*	*979*	*0*	*1.440*	*0*	*0*	*2.784*	***27.153***	*0*	*0*	***27.153***
[ocultar]	**GRUPO 03**																				
[ocultar]	Hombre	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	*0*	*0*
[ocultar]	Mujer	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	*0*	*0*
	GRUPO 04							*3%*		*4%*		*4%*	*-13%*				*-21%*	*1%*			*1%*
	Hombre	*1*	*1*	*1*	*0*	*0*	*1*	*22.487*	*0*	*611*	*0*	*924*	*1.520*	*0*	*0*	*0*	*3.055*	***25.542***	*0*	*0*	***25.542***
	Mujer	*3*	*3*	*3*	*0*	*0*	*3*	*21.710*	*531*	*587*	*0*	*888*	*1.720*	*0*	*0*	*0*	*3.687*	***25.398***	*0*	*0*	***25.398***
[ocultar]	**GRUPO 05**																				
[ocultar]	Hombre	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	*0*	*0*
[ocultar]	Mujer	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	*0*	*0*
[ocultar]	**GRUPO 06**																				
[ocultar]	Hombre	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	*0*	*0*
[ocultar]	Mujer	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	*0*	*0*
	GRUPO 07																				
	Hombre	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	*0*	*0*
	Mujer	*5*	*5*	*5*	*0*	*0*	*5*	*18.114*	*0*	*0*	*0*	*724*	*1.509*	*0*	*0*	*0*	*2.324*	***20.438***	*0*	*0*	***20.438***
[ocultar]	**GRUPO 08**																				
[ocultar]	Hombre	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	*0*	*0*
[ocultar]	Mujer	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	*0*	*0*
[ocultar]	**GRUPO 09**																				
[ocultar]	Hombre	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***	*0*	*0*	*0*