

# Plan de Igualdad

Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

**Fecha de aprobación:** 30 de septiembre de 2023

**Revisión/actualización:** 8 de noviembre de 2025

**Comprometidos con la equidad, la inclusión y la dignidad de todas las personas**

Este documento recoge el conjunto de medidas adoptadas por Integra e Innova Laboral Canarias S.L. para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, prevenir la discriminación y promover un entorno laboral justo, accesible y respetuoso.



## INTEGRA E INNOVA LABORAL CANARIAS

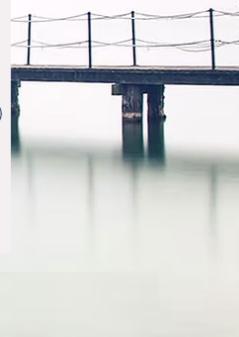
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

**Teléfonos:**  
644 430 644 & 644 378 441

**Email:**  
info@integraleinnova.com

**Dirección:**  
C/. Elguinaguaria nº 4 (nº 7 a efectos de Gobierno)  
Planta 1<sup>a</sup>, letra B.  
35500 Arrecife.

Oficina accesible.



 **PLAN DE IGUALDAD** **Carta de Presentación Institucional**

Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

Fecha: *8 de noviembre de 2025*

Estimadas trabajadoras, trabajadores y personas colaboradoras:

Desde Integra e Innova Laboral Canarias S.L., como Centro Especial de Empleo comprometido con la equidad, la inclusión y la dignidad de todas las personas, presentamos la revisión de nuestro Plan de Igualdad, que estará vigente desde el 8 de noviembre de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

Este documento recoge el conjunto de medidas que hemos adoptado para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, prevenir cualquier forma de discriminación y promover un entorno laboral justo, accesible y respetuoso. El plan ha sido diseñado desde una perspectiva transversal que integra la realidad de nuestra plantilla, compuesta en su mayoría por personas con discapacidad, y se adapta a las necesidades específicas de nuestra organización.

La revisión del plan se basa en el diagnóstico interno realizado, que nos ha permitido identificar fortalezas y áreas de mejora en materia de selección, formación, conciliación, promoción y prevención del acoso. Las medidas que se recogen en este documento son sencillas, aplicables y alineadas con nuestros valores institucionales.

Invitamos a toda la plantilla a conocer, aplicar y compartir este plan como parte de nuestro compromiso colectivo con la igualdad, el respeto y el bienestar común.

Con respeto y responsabilidad,

José Ángel Vázquez Romero

Responsable del Canal de Denuncias del CEE Integra e Innova Laboral Canarias S.L.

## PLAN DE IGUALDAD

**Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.**

**Fecha de aprobación:** 30 de septiembre de 2023

**Revisión/actualización:** 8 de noviembre de 2025

### **1. Introducción**

Integra e Innova Laboral Canarias S.L., como Centro Especial de Empleo comprometido con la inclusión, la equidad y la dignidad de todas las personas, presenta la revisión de su Plan de Igualdad, inicialmente aprobado el 1 de septiembre de 2023. Esta nueva versión tendrá vigencia desde el 8 de noviembre de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028, y refuerza nuestro compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en contextos de diversidad funcional.

### **2. Diagnóstico de situación**

La plantilla actual de Integra e Innova Laboral Canarias S.L. está compuesta por **49 personas**, de las cuales **30 son hombres y 19 mujeres**. El **90% de la plantilla tiene reconocida alguna discapacidad**, ya sea física, sensorial, psíquica o intelectual, lo que define el carácter inclusivo y especializado de nuestra actividad como Centro Especial de Empleo.

En los **puestos de responsabilidad técnica y social**, excluyendo a la administradora (directora de operaciones, comercial y de RRHH), se cuenta con **dos mujeres (trabajadora social e ingeniera) y un hombre (ingeniero)**. Todos ellos perciben el **mismo salario**, conforme a lo establecido por el convenio colectivo y las condiciones de la licitación pública asociada a sus contratos. El jefe de contabilidad y apoderado, con contrato de una hora semanal, no se incluye en el análisis de estructura de responsabilidad.

En los **puestos operativos** (peones agrarios y personal de limpieza), existe una **ligera mayoría masculina**, aunque se observa equilibrio funcional entre hombres y mujeres. No se detecta **ninguna brecha salarial**, ya que los sueldos están regulados por el convenio colectivo y las condiciones de contratación pública, garantizando que **hombres y mujeres que desempeñan las mismas funciones perciben la misma retribución**.

Toda la plantilla recibe **la misma formación, al mismo tiempo y en igualdad de condiciones**, incluyendo contenidos sobre igualdad, prevención de riesgos psicosociales y protocolos internos. No existen posibilidades de promoción interna, ya que el grueso de la plantilla (90%) está contratado como **peones agrarios con contratos temporales de tres años**, vinculados directamente a una **licitación pública del Cabildo de Lanzarote**, lo que limita la movilidad funcional y la proyección profesional.

En cuanto a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, no se identifican medidas adicionales aplicables, ya que el personal vinculado a la licitación tiene **horarios homogéneos y cerrados**, y el resto del personal de limpieza trabaja **de forma individual en centros externos**, ajustándose a los horarios establecidos por las empresas contratantes.

Por tanto, el Plan de Igualdad se orienta principalmente a reforzar la **sensibilización en igualdad de trato, la prevención de situaciones de acoso o discriminación, y la garantía de accesibilidad y equidad en todos los procesos internos**, adaptados a la realidad contractual y organizativa de la entidad. Este compromiso se articula también a través de los **Protocolos de Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral y frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo**

### **3. Objetivos del Plan**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- Prevenir cualquier forma de discriminación directa o indirecta
- Promover la participación equilibrada en todos los niveles y funciones
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Integrar la perspectiva de género y discapacidad en todas las áreas
- Sensibilizar y formar a la plantilla en igualdad, respeto y corresponsabilidad
- Prevenir el acoso sexual, por razón de sexo y el acoso laboral

## **4. Ámbitos de actuación**

### **4.1 Selección y acceso al empleo**

- Redacción no sexista de ofertas
- Criterios objetivos y transparentes
- Fomento de la presencia femenina en áreas técnicas y de liderazgo

### **4.2 Clasificación profesional y promoción**

- Revisión de categorías y funciones con perspectiva de género
- Igualdad de oportunidades en procesos de promoción interna

### **4.3 Retribuciones**

- Revisión periódica para detectar posibles brechas salariales
- Transparencia en criterios retributivos

### **4.4 Conciliación**

- Difusión activa de medidas de conciliación
- Promoción de su uso entre hombres
- Flexibilidad adaptada a situaciones familiares y personales

### **4.5 Formación**

- Inclusión de módulos de igualdad en la formación inicial y continua

- Formación específica para responsables de equipo

#### **4.6 Salud laboral y prevención de riesgos psicosociales**

- Evaluación con enfoque de género y discapacidad
- Protocolos específicos para acoso laboral y sexual

#### **4.7 Comunicación**

- Uso de lenguaje inclusivo en todos los canales
- Visibilización del compromiso institucional con la igualdad

### **5. Medidas específicas para personas con discapacidad**

- Adaptación de procesos de selección, formación y promoción
- Accesibilidad universal en la comunicación interna
- Acompañamiento personalizado en casos de acoso o conflicto
- Participación activa en el diseño de medidas de conciliación

### **6. Seguimiento y evaluación**

El seguimiento del plan será coordinado por la Dirección, con apoyo técnico de las personas responsables de administración, trabajo social e ingeniería. Se realizarán revisiones anuales y se elaborará un informe final en diciembre de 2028. El plan será publicado en la web corporativa y entregado a toda la plantilla en formato accesible.

#### **Nota Legal de Cierre**

#### **Plan de Igualdad 2025–2028 Centro Especial de Empleo Integra e Innova Laboral Canarias S.L.**

Este Plan de Igualdad ha sido elaborado conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación.

El presente documento tiene carácter vinculante para toda la plantilla de Integra e Innova Laboral Canarias S.L., independientemente de su modalidad contractual, categoría profesional o condición. Su contenido será de aplicación en todos los centros de trabajo de la entidad y se integrará en la documentación interna de acogida, prevención y gestión de personas.

Este plan será revisado periódicamente y podrá ser actualizado en función de la evolución normativa, organizativa o social, previa valoración técnica y aprobación por parte de la Dirección.

La versión íntegra del Plan de Igualdad estará disponible en la web corporativa [www.integraeinnova.com](http://www.integraeinnova.com) y podrá solicitarse en formato accesible a través del canal de contacto institucional.