



ECONOMÍA
SOCIAL
ASTURIAS

PLAN IGUALDAD

2023-2026

Índice

INTRODUCCIÓN	3
ASPECTOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN	5
COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN	9
COMISIÓN DE IGUALDAD	11
ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
ÁMBITO TEMPORAL	12
DESCRIPCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO (diciembre 2022)	12
RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	13
OBJETIVOS A ALCANZAR.....	13
PLAN DE ACTUACIÓN	14
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 1 que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorpora cambios significativos en la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente. Este artículo es complementado con el artículo 6, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; esta modificación tiene como objetivo definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

ASATA, teniendo en cuenta la normativa vigente y a pesar de no estar obligada a elaborar un plan de igualdad, al tener un número de personas trabajadoras inferior a 50, quiere continuar con el camino iniciado en 2015 y ha elaborado el presente Plan de Igualdad como una medida que nos permita seguir avanzado hacia la igualdad real y efectiva en la entidad.

La implantación del Plan de Igualdad supondrá una serie de beneficios para la empresa. En primer lugar, se cumple con la legislación vigente: todas las empresas tienen la obligación de adoptar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, estén o no obligadas a elaborar un Plan de Igualdad.

En segundo lugar, favorece la atracción, la contratación y la retención de personal cualificado. Por otro lado, la motivación y el compromiso de las personas cualificadas de la empresa aumentan considerablemente cuando una persona se siente valorada por sus capacidades y conocimientos, independientemente de su sexo.

Todos estos factores contribuyen a generar:

- Un buen ambiente de trabajo que provocará la consecución de altos niveles de innovación y de calidad de los productos y servicios.
- Disminución de accidentes laborales y mejora de la salud laboral.
- Disminución del absentismo y de la rotación del personal.
- Mejora de la satisfacción personal.

En tercer lugar, incrementa la productividad de las personas trabajadoras con la empresa al disponer de unas condiciones de trabajo respetuosas y sensibles a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Finalmente, también mejora la imagen de la empresa en el mercado suponiendo una ventaja competitiva que permite:

- Mejorar las relaciones con las empresas proveedoras y con la Administración (contratos, subvenciones...).
- Incrementar las personas usuarias.
- Conseguir que las personas se sientan interesadas en entrar a trabajar en la empresa (atracción de talento).

ASPECTOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN

1.1 MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y OBJETIVOS

❖ **MISIÓN:** ASATA nace a propuesta de un grupo de empresas asturianas de Economía Social con la misión de representarlas ante las instituciones, y proporcionar servicios que cubran las necesidades de las sociedades laborales, cooperativas y demás empresas asturianas cuya organización se base en los principios que establece la Ley de Economía Social, 5/2011, al mismo tiempo que fomenta y visibiliza la Economía Social como una forma rentable y competitiva de hacer empresa para el emprendimiento colectivo. Para ello facilita la creación y consolidación de empresas de Economía Social sólidas, generadoras de empleo estable y vinculado a nuestro territorio, que buscan la excelencia en la gestión, la innovación y el desarrollo sostenible, siendo socialmente responsable y contribuyendo al desarrollo de una sociedad asturiana más participativa y cohesionada.

❖ **VISIÓN:** La Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado y Economía Social– ASATA pretende ser reconocida como la organización de referencia de la Economía Social de Asturias, por su buena gestión y funcionamiento, su carácter innovador y la satisfacción y buenos resultados alcanzados para cada uno de sus grupos de interés, particularmente para la Administración, las empresas de Economía Social y los emprendedoras y emprendedores colectivos, potenciar el crecimiento y fortalecer la competitividad del tejido de empresas de Economía Social en nuestra región, así como ser referente y modelo a seguir para las Agrupaciones de Economía Social de todas las Comunidades Autónomas de España.

❖ **VALORES:** Tanto ASATA como sus empresas asociadas hacen suyos los 7 principios cooperativos revisados y aprobados en 1995 por la Alianza Cooperativa Internacional como modelo inspirador de su funcionamiento.

- ✓ Adhesión voluntaria y abierta
- ✓ Gestión democrática por parte de las personas asociadas
- ✓ Participación económica de las personas asociadas

- ✓ Autonomía e independencia
- ✓ Educación, formación e información
- ✓ Cooperación entre empresas
- ✓ Interés por la comunidad

No obstante, esto queda actualizado a través de los principios orientadores de la Ley 5/2011 de Economía Social, que tanto a ASATA como todas las empresas integradas en ella asumen como propios:

Primacía de las personas y del fin social sobre el capital: que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados en la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.

Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica: esta se hace en función del trabajo aportado y servicio a actividad realizadas por las socias y socios o por las personas miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.

Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad: de modo que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

Independencia respecto a los poderes públicos.

❖ **OBJETIVOS:** Se definen los siguientes objetivos con carácter general, que serán detallados y desarrollados por los planes estratégicos que se actualizarán periódicamente.

❖ 1.- Ser la entidad interlocutora que ostenta la representatividad institucional de la Economía Social asturiana.

❖ 2.- Visibilizar el sector, fomentando y difundiendo el modelo de Economía Social, con especial atención al cooperativismo, las sociedades laborales, las empresas de inserción y los centros especiales de empleo de iniciativa social.

❖ 3.- Asesorar:

3.1 a) A través de la presencia informativa en Consejos de Administración/ Consejos Rectores- Juntas Rectoras o Uniones Sectoriales.

3.1 b) En la elaboración de Estatutos y legalización de la empresa, al igual que en el área económica, financiera, en planes de igualdad, etc.

3.1.c) En la puesta en marcha y gestión de organizaciones empresariales de interés.

3.1.d) En la gestión de empresas: Organización empresarial y plan de gestión anual, información sobre subvenciones y organización de servicios comunes.

❖ 3.2 Orientar, asesorar, prospectar y formar para la empleabilidad, con especial atención a colectivos en situación de exclusión o con discapacidad, y para la promoción de los modelos empresariales de este ámbito de la Economía Social, como los centros especiales de empleo de iniciativa social y las empresas de inserción.

❖ 4.- Promocionar:

4.1 Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y sociales en el marco de la ES.

4.2 Promover y promocionar la excelencia, la innovación, transformación digital y ecológica, la responsabilidad social, la cooperación al desarrollo, la innovación social y tecnológica.

4.3 Promover y apoyar iniciativas vinculadas con la igualdad de género.

4.4 Promover el aprendizaje a lo largo de la vida y fomentar una cultura de aprendizaje continuo.

4.5 Elaborar y participar en proyectos para la mejora y consolidación del sector.

4.6- Fomentar el desarrollo sostenible e integrado de las zonas urbanas, rurales, costeras y las iniciativas locales. Promover proyectos vinculados a una transición energética, limpia y equitativa, inversión verde y azul, la economía circular, la adaptación al cambio climático y la prevención y gestión de riesgos.

❖ 5.- Promover la constitución y desarrollo de las sociedades participadas por plantillas de personas trabajadoras, fomentando su participación en el capital social, en los resultados y en la toma de decisiones de la sociedad, y favoreciendo la solidaridad interna, el desarrollo local, la igualdad de oportunidades, la inserción social, la generación de empleo estable y de calidad, y la sostenibilidad y cohesión social.

❖ 6.- Consolidar las empresas de economía social, ayudando en el desarrollo de planes de viabilidad, marketing, contabilidad, fiscalidad, recursos humanos, calidad, organización empresarial, medioambiente, internacionalización de empresas, recuperación de empresas en crisis o sin relevo generacional.

❖ 7.- Formar:

7.1 Ser la entidad formadora de personal formador en todos los niveles educativos, incluido el universitario; realizando actividades de formación permanente del profesorado.

7.2 Formar en el ámbito de la formación profesional para el empleo, ocupacional y reglada.

7.3 Promocionar la formación y readaptación profesional en el ámbito de las entidades de la economía social.

7.4 Formar en competencias técnicas y transversales a socias/as trabajadores/as de la economía social, trabajadores/as ocupados/as, desempleados/as, organizaciones sin ánimo de lucro, universidades, colegios, centros de formación profesional, asociaciones, etc.

7.5 Introducir referencias a la economía social en los planes de estudio de las diferentes etapas educativas.

❖ 8.- Investigar:

8.1 Transferir conocimiento desde la Economía Social para fomentar la investigación aplicada e innovación.

8.2.- Contribuir a hacer públicos los avances científicos y los resultados alcanzados en proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, especialmente dentro de la Economía Social.

8.3. Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa a los emprendedores de las entidades de economía social.

COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

Desde el año 2015, a raíz de la obtención del Sello de Excelencia Europea EFQM 300+ y tras una evaluación/diagnóstico de las necesidades del personal, ASATA ha ido incorporando medidas de igualdad en materia de reordenación del tiempo y

conciliación, formación, acceso y selección, así como un protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo, etc.

El compromiso de la dirección y la implicación de ASATA con la igualdad es evidente y queda reflejada en los valores y objetivos que rigen el funcionamiento de la entidad y en los que aparece recogida expresamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un factor esencial para el éxito y la mejora continua que persigue la entidad en su gestión.

La aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, está presente y son de vital importancia para un correcto funcionamiento y desarrollo de la actividad de ASATA en todos los ámbitos de actuación, desde el acceso a la empresa, la contratación, la retribución, la formación, la salud laboral, la conciliación, etc...

Para la elaboración de este plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación de las mujeres y hombres que forman parte de la entidad, que nos ha permitido detectar desigualdades y plantear actuaciones que permitan la corrección de las deficiencias detectadas e introducir mejoras.

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en nuestra organización

Las características que rigen el presente Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no dirigido exclusivamente a las mujeres y para todas las áreas de actuaciones de la entidad.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Lo que implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección y conjunto de la plantilla).

- Ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Para la implantación, seguimiento y mantenimiento del Plan de Igualdad, la dirección se compromete a aportar los recursos humanos y materiales que sean necesarios y a comunicar y difundir, tanto interna como externamente, su contenido contando para ello con la comisión de igualdad.

COMISIÓN DE IGUALDAD

La comisión de igualdad está formada por:

- Una persona representante de la dirección: Gerente.
- Una persona representante de la Junta Directiva.
- Una persona de la plantilla.

Se establecen las siguientes funciones de la Comisión:

- Contribuir a la elaboración del plan de igualdad y sus revisiones.
- Establecer prioridades de acción.
- Revisar las acciones y modificaciones.
- Detectar errores e irregularidades.
- Contribuir a informar y difundir los contenidos del plan.
- Informar a la Junta Directiva, personas asociadas y grupos de interés del desarrollo y resultados, así como de los cambios a realizar en la estructura organizativa y funcional de la organización.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad se extiende a toda la plantilla de ASATA, a todas las áreas y a todos sus centros de trabajo.

ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia establecida para el Plan de Igualdad es de 4 años, para el periodo comprendido entre 2023-2026.

DESCRIPCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO (diciembre 2022)

1. Características de la plantilla por sexo:

La plantilla a diciembre de 2022, está formada por 20 personas distribuidas en:

Mujeres	Hombres	% Mujeres	%Hombres	TOTAL
15	5	75%	25%	20

2. Características de la plantilla por tipo de contrato:

	Mujeres	Hombres
Contrato indefinido	12	5
Contrato temporal	3	0
TOTAL	15	5

La mayoría de la plantilla está formada por mujeres y vinculadas con una relación laboral de carácter indefinido con la entidad.

3. Características de la plantilla por tipo de jornadas:

La jornada semanal establecida es de 40 horas durante los meses de octubre-mayo, siendo el horario establecido de lunes a jueves de 8:30hs a 14:00hs y de 15:00 hs a 18:00hs. Los viernes la jornada establecida es de 9:00 hs a 15:00 hs

Durante el periodo estival (junio-septiembre) se ha establecido una jornada continua de 8:00 a 15:00 hs.

	Mujeres	Hombres
Jornada completa	14	5
Jornada parcial	1	0
TOTAL	15	5

4. Características de la de la plantilla por edad:

	Mujeres	Hombres
18 a 33 años	4	1
34 a 49 años	9	2
50 a 65 años	2	2
TOTAL	15	5

RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se ha realizado una auditoría retributiva en el año 2022, empleando para el análisis de los datos la herramienta de registro retributivo conforme a lo dispuesto en el artículo 55 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que aparece publicada en la página del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

Una vez analizados los distintos puestos de trabajo en la empresa y establecidas las escalas en función de los trabajos realizados, podemos concluir que no existen diferencias significativas ni brechas retributivas injustificadas o discriminatorias.

En la gran mayoría de los casos las retribuciones se encuentran ajustadas a lo que establece el convenio de aplicación de la empresa, lo que evita que haya brechas salariales. Solamente en los puestos de alta dirección, la retribución es superior a lo que establece el convenio.

Por lo tanto, una vez analizados los datos obtenidos se puede concluir que dentro de la empresa no existen brechas retributivas injustificadas o discriminatorias por razón de sexo, en los últimos años se ha producido un fuerte incremento de la plantilla femenina en la entidad y ocupando puestos de coordinación de áreas.

OBJETIVOS A ALCANZAR

1. Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Garantizar igualdad retributiva entre mujeres y hombres para trabajos similares.
3. Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que integran la plantilla de la entidad.
4. Establecer mecanismos de prevención del acoso sexual por razón de sexo en la entidad.
5. Fomentar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

PLAN DE ACTUACIÓN

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	Garantizar que los procesos de selección y acceso a la organización estén libres de carga personal/subjetiva, de forma que el acceso se base en la capacidad y adaptación a las características del puesto
Medidas	<p>*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.</p> <p>* La denominación de los puestos ofertados, los requisitos de acceso, el lenguaje y las imágenes utilizadas en su publicación, deben ser respetuosas con la igualdad de género y no incluir o mostrar estereotipos.</p> <p>* Sensibilizar y formar en materia de igualdad a aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.</p> <p>* Se estandarizan los guiones o modelos de entrevistas.</p> <p>* Elaboración de un manual de acogida dirigido a aportar a las personas que se incorporen a la empresa información detallada sobre la política de funcionamiento de la misma.</p>
Indicadores	<p>1.Número y porcentaje de mujeres y hombres contratados.</p> <p>2.Número de ofertas redactadas con un lenguaje inclusivo del total de ofertas realizadas.</p>
Responsable	La dirección
Plazo ejecución	Durante la vigencia del plan

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo	Favorecer una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos y categorías profesionales.
Indicadores	1.Clasificación profesional sin sesgos de género.

Responsable	La dirección
Plazo ejecución	Durante la vigencia del plan

3. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo	Garantizar la formación continua en todos los puestos y niveles como una forma de contribuir a la mejora del puesto y la posibilidad de participación en nuevas actividades y puestos.
Medidas	<p>*Diseño de itinerarios formativos por puestos y adecuados a las necesidades de la plantilla.</p> <p>* Se priorizará la formación dentro del horario laboral para facilitar la conciliación.</p> <p>*Comunicar la oferta formativa a toda la plantilla, potenciando la formación en igualdad de oportunidades.</p>
Indicadores	<p>1.Número de curso realizados durante la jornada laboral.</p> <p>2.% de cursos realizados por mujeres y hombres.</p> <p>3.Número de personas de la plantilla formadas.</p>
Responsable	La dirección
Plazo ejecución	Durante la vigencia del plan

4. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Objetivo	Establecer medidas que ayuden a mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y fomentar medidas que ayuden a la corresponsabilidad entre las mujeres y hombres de la plantilla.
----------	---

Medidas

*Horario flexible de entrada y salida: Las personas pueden decidir la hora de inicio y la de fin de la jornada dentro de un intervalo de horas previamente consensuado, siempre cumpliendo con las horas de trabajo. Esto permite que la plantilla cuente con mayor autonomía para gestionar su tiempo, reduciendo los problemas de compatibilización de las responsabilidades familiares y laborales.

*Reducción del tiempo de la comida con el fin de adelantar la hora de salida: Esta medida consiste en poder reducir el tiempo dedicado para la comida, a fin de poder adelantar la hora de salida. Las personas disponen de un intervalo de tiempo para comer que pueden utilizar total o parcialmente. En función del tiempo empleado pueden adelantar la hora de la salida. Reducir el horario para la comida permite acortar la jornada laboral consiguiendo que las personas trabajadoras tengan más autonomía para gestionar su tiempo, lo que aumenta la satisfacción y productividad en el trabajo y reduce el absentismo.

*Jornada comprimida: Se ofrece la posibilidad de que la persona trabaje durante más horas durante algunos días para poder tener a cambio un día o medio día libre. El personal organiza su jornada decidiendo qué día trabajará más horas y qué día dispondrá de la tarde libre cumpliendo siempre con las 40 horas semanales. Esto permite que la plantilla cuente con mayor autonomía para gestionar su tiempo, lo que aumenta la satisfacción y productividad en el trabajo y reduce el absentismo.

*Jornada intensiva durante el período estival: Durante el periodo estival (junio-septiembre) la plantilla trabaja con jornada intensiva de 8 a 15 horas. Permite que la plantilla cuente con mayor autonomía para gestionar su tiempo, reduciendo los problemas de compatibilización de las responsabilidades familiares y laborales, especialmente en el periodo en el que los menores disfrutan de sus vacaciones escolares.

*Flexibilidad en la elección de vacaciones: Esta medida de flexibilidad permite que las personas puedan elegir los periodos de disfrute de sus

vacaciones en función de sus necesidades de conciliación, bien disfrutándolas de forma conjunta, bien distribuyéndolas a lo largo del año natural. Es una medida muy positiva para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral.

***Salidas por emergencias:** Posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo por una emergencia familiar previo aviso a la persona responsable o, en su defecto, a algún compañero o compañera.

Este tipo de salidas se dan ante situaciones muy puntuales que afectan a la vida personal y familiar del trabajador o trabajadora, como un accidente, la enfermedad repentina de alguna persona miembro de la familia o la necesidad de cubrir la ausencia de otra persona que se encontraba a cargo de un familiar en estado de dependencia. No se debe confundir esto con otro tipo de ausencias justificadas, como citas médicas, asistencia a exámenes, etc.

***Otras medidas:**

- Se entrega a todo el personal de ASATA información sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según la normativa vigente y las existentes en la empresa que mejoran la legalidad, para entregar a toda la plantilla. Se actualiza con cada actualización de la ley/convenio de aplicación.

- Se utilizan todos los canales de comunicación interna de la empresa para comunicar las mejoras que se puedan ir dando en este ámbito, para que todo el personal pueda acceder a ellas.

- Mejora de la eficiencia de las reuniones y cursos de formación, ajustándolas en tiempo (tanto de duración como al horario laboral), concretando adecuadamente su contenido y la información necesaria para su preparación previa. Se potencia el uso de otros medios que sustituyan a la presencial para evitar desplazamientos.

Indicadores

1. Número de solicitudes de reducción o adaptación de jornadas u otros permisos de conciliación

2. Número de excedencias por cuidado de menor o dependiente.

Responsable	La dirección
Plazo ejecución	Durante la vigencia del plan

5. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo	Se trata de facilitar y promover la presencia de las mujeres en aquellos puestos o grupos profesionales donde existe una infrarrepresentación femenina.
Medidas	Para ello se tratará de facilitar el acceso de las mujeres a cursos de formación que permitan adquirir aquellas competencias que ayudan a combatir la infrarrepresentación femenina.
Indicadores	1.Seguimiento de planes formativos para la incorporación de la mujer a puestos donde están infrarrepresentadas.
Responsable	La dirección
Plazo ejecución	Durante la vigencia del plan

6. RETRIBUCIONES

Objetivo	Establecer una estructura retributiva clara y transparente a fin de garantizar que por la prestación de un trabajo de igual valor se abone la misma retribución y teniendo como marco de referencia el convenio colectivo correspondiente.
Medidas	Para ello se llevarán a cabo auditorías retributivas que permitan analizar los datos, diferencias retributivas que puedan surgir.
Indicadores	1.Información de los salarios por sexo y categoría profesional

Responsable	La dirección
Plazo ejecución	Durante la vigencia del plan

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Objetivo	Dada la actividad de la empresa, con una importante labor de relación directa con el público, desde la organización se ha apostado por trabajar en una política de respeto y protección frente al acoso con el fin de prevenir cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo.
Medidas	Se ha establecido un protocolo de actuaciones respecto de situaciones de violencia o acoso que se ha dado a conocer a toda la plantilla y que debe ser revisado periódicamente.
Indicadores	1. Información sobre plan de difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Número de denuncias presentadas.
Responsable	La dirección
Plazo ejecución	Durante la vigencia del plan

8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo	La comunicación que se realice, tanto interna como externa, debe garantizar el uso de un lenguaje no sexista y que proyecte una imagen de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad.
Medidas	*Se mantendrá en la web de la entidad el plan de igualdad y se revisarán periódicamente las publicaciones e imágenes que se usan para evitar términos o imágenes sexistas.

	*Redactar las memorias de la entidad con un lenguaje e imágenes no sexistas.
Indicadores	1.Publicaciones realizadas con lenguaje inclusivo.
Responsable	La dirección
Plazo ejecución	Durante la vigencia del plan

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece en el apartado 1: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

La fase de seguimiento y evaluación nos permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos durante y después de su desarrollo e implantación y será valorados en la reunión anual de la comisión de igualdad y analizados los indicadores obtenidos que nos permitirá aplicar las medidas correctoras que fueran precisas.

