

PLAN DE IGUALDAD

ÁGORASTUR

2023 - 2027

PLAN DE IGUALDAD ÁGORASTUR FORMACIÓN

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN	4
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4
MARCO LEGAL Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	4
ÁMBITO INTERNACIONAL	5
ÁMBITO COMUNITARIO	6
ÁMBITO NACIONAL	8
ÁMBITO AUTONÓMICO	11
INFORME DIAGNÓSTICO	14
OBJETIVOS	19
OBJETIVOS GENERALES	19
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
EJES DE ACTUACIÓN	20
EJE 1 COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	21
EJE 2 LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA Y EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE	22
EJE 3 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	23
EJE 4 POLÍTICA SALARIAL Y RETRIBUCIONES	24
EJE 5 PROMOCIÓN PROFESIONAL	25
EJE 6 FORMACIÓN	25
EJE 7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	26
EJE 8 POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	26
RECURSOS Y ORGANIGRAMA	28
RECURSOS	28
CRONOGRAMA O TEMPORALIZACIÓN	28
INDICADORES DE IGUALDAD APLICADOS	32
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	36
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD	36
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	38
ANEXOS	Error! Bookmark not defined.
GLOSARIO TÉRMINOS	Error! Bookmark not defined.
ANEXO 2	Error! Bookmark not defined.

Protocolo de acoso

ANEXO 3

FUENTES CONSULTADAS

Error! Bookmark not defined.

Error! Bookmark not defined.

Error! Bookmark not defined.

INTRODUCCIÓN

ÁgorAstur Formación es un centro de formación privado con 10 años de experiencia formando profesionales de diversos ámbitos. El centro abrió sus puertas por primera vez en Gijón, y en la actualidad posee diversas sedes en Oviedo, Gijón, Avilés y Langreo.

La misión, visión y valores del centro se pueden resumir en tres palabras: innovación, compromiso y calidad. El objetivo de todo ello es proporcionar al alumnado todo lo necesario para que consiga con éxito su meta.

ÁgorAstur Formación ha recibido diversos premios y reconocimientos:

- Mejor Centro de Formación (España 2018).
- Mejor Centro Formación (Norte de España 2018).
- Sello de Excelencia Educativa (Centro 202156).
- Premio El Suplemento como el mejor centro de formación de España 2019.
- Premios Excelencia Educativa 2021

ÁgorAstur es empresa socia de Cruz Roja, por su ayuda a los más necesitados, ejemplo concreto de una de las máximas del centro, que aspira a crear un mundo más justo. Por eso era necesario contar con un Plan de Igualdad que se enmarca en la voluntad expresa de conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El principio de igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea. Por ello ÁgorAstur formación crea este Plan de Igualdad cuyo ámbito de actuación sean todos los centros de trabajo y todas las personas de ÁgorAstur formación S.L. que prestan su servicio en ellos, cualquiera que sea su relación laboral, puesto de trabajo o actividad.

Este Plan de Igualdad específico, deberá seguir profundizando en igualar las posibles desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, si no tiene que ir creando una nueva cultura empresarial, donde por cuestiones de estereotipos y prejuicios, no se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de unas y de otros, eliminando cualquier tipo de discriminación directa e indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias.

Igualmente se deberán poner las bases para que la conciliación de la vida laboral y personal de todas las personas que trabajan aquí sea una realidad, así como la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo por razón de género y velará porque no exista ningún tipo de discriminación en el acceso a puestos de responsabilidad o en la igualdad de retribuciones.

Todo ello respetando en todo momento los principios de transversalidad y poniendo el acento en un lenguaje no sexista y unas imágenes que rompan con los estereotipos que existen en la sociedad.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

Se ha creado la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con carácter paritario tal y como se indica en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Esta Comisión está compuesta de una parte, por un representante de la empresa; y por otra parte, un representante de la plantilla, el Delegado de Personal.

Las funciones de esta comisión son las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Todas las personas de la empresa, en el Principado de Asturias. En cuanto a la temporalización, este tendrá una duración de cuatro años a partir de la fecha de la firma del plan.

MARCO LEGAL Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN

A lo largo de las últimas décadas y desde diferentes ámbitos se han venido impulsando distintas estrategias dirigidas a eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación por razón de género.

A partir de las primeras declaraciones de derechos humanos que reconocían la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho jurídico universal se fueron sucediendo numerosas actuaciones encaminadas fundamentalmente a conseguir el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley. Sin embargo, el pleno reconocimiento de una igualdad formal, tal y como señala la propia **Ley Orgánica de igualdad** en su exposición de motivos, no ha resultado suficiente para la consecución de la igualdad efectiva.

La adopción por parte de los Estados de normativas específicas en materia de igualdad permite visualizar una nueva dimensión en la que este principio adquiere realmente el carácter transversal que le permite filtrarse en todo el ordenamiento jurídico.

La entrada en vigor de **la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres supone un auténtico punto de inflexión en el tradicional desarrollo de las políticas públicas y abre “la puerta hacia un modelo más igualitario”.

Desde las primeras manifestaciones iniciadas en el marco de **Naciones Unidas** hasta la actual legislación específica en materia de Igualdad, ha existido un intenso y continuo proceso que se ha ido adaptando a las nuevas realidades sociales en la medida que articulaba nuevas estrategias, de forma que se ha favorecido un planteamiento diverso e integral de cara a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Finalmente, y centrándonos en la vigencia del presente Plan de Igualdad, esta será de cuatro años desde su puesta en marcha, renovándose cada cuatro años, de forma que el presente se extiende desde 2023 hasta 2027. Asimismo, se ha elaborado teniendo como referencia las siguientes leyes, tanto de ámbito internacional como comunitario, nacional y local.

ÁMBITO INTERNACIONAL

“Todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”.
Declaración Universal de los Derechos Humanos (Art. 1.)

Las diferentes situaciones de desigualdad social motivaron que desde el ámbito internacional de **Naciones Unidas** se promulgasen la Primera **Declaración de Derechos Humanos** destinada, desde un carácter formalista, a evitar cualquier tipo de discriminación.

Es decir, tratando de asegurar el establecimiento de una igualdad formal y de impedir que se pudiese legitimar ningún tipo de discriminaciones. Reconocimiento jurídico que también es recogido en textos posteriores como **el Convenio Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles**.

Resulta especialmente relevante para el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad, **la Declaración proveniente de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** puesto que:

- Determina expresamente y desde el ámbito internacional el “principio de igualdad y no discriminación”.
- Reconoce la persistencia de situaciones específicas de discriminación contra la mujer y el mantenimiento de estereotipos por razón de género que contribuyen a la perpetuación de estos.
- Insta a los Estados Miembros a:

- Promover medidas de carácter garantista dirigidas a las mujeres para facilitar el disfrute de los derechos económicos y sociales en igualdad de oportunidades que los hombres.

-Adoptar las medidas adecuadas para impedir discriminaciones por razón de género. Asimismo, se dan los primeros pasos para adoptar un orden protector con el derecho a la maternidad y se apela a los Estados para que desarrollen acciones y creen las infraestructuras necesarias para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras. Las Conferencias mundiales sobre la mujer auspiciadas por Naciones Unidas, que tuvieron lugar en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y **Beijing** (1995), han impulsado las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, fundamentalmente la última de ellas.

El objetivo prioritario de **la declaración de Beijing** fue “la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada”, definiendo un conjunto de objetivos estratégicos y una serie de medidas.

La principal herramienta adoptada por **la Conferencia de Beijing** para la consecución de sus objetivos y establecida como mandato intergubernamental fue la estrategia de mainstreaming de género o integración de la perspectiva de género de forma transversal.

Adaptando la definición de mainstreaming de género emanada por **el Consejo de Europa**, se podría decir que se trata de un método que permite incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por parte de la totalidad de los actores implicados en la adopción de estas medidas. las organizaciones laborales como uno de los agentes susceptibles de adoptar y ejecutar dichas políticas, en tanto, se pueden posicionar como sujeto y objeto de derechos y obligaciones en referencia a la igualdad de género.

La aplicación de la perspectiva de género a la gestión organizativa de una empresa supone la efectiva aplicación del principio de igualdad ya que la totalidad de los procesos de planificación y de toma de decisiones tendrán como punto de partida la posición diferenciada en la que mujeres y hombres se encuentran no sólo en el mercado laboral sino también en la propia empresa.

En la misma medida que existe un reconocimiento del principio de igualdad como un derecho de carácter universal, se aprecia una similar concepción universalista de los derechos laborales de las personas. La condición humana es la que legitima el acceso y disfrute de estos por lo tanto deben aunarse ambos derechos.

En el marco internacional surge en 1919 **la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** que tiene por objetivo principal “promover el trabajo decente en el mundo”. La concepción de la **OIT** sobre el trabajo también participa de las notas de universalidad e igualdad.

ÁMBITO COMUNITARIO

“En este marco jurídico podemos hablar de los Tratados, dónde tiene su origen la legislación de la **UE**, todas las acciones que emprende se basan en ellos. Son acuerdos vinculantes entre los Estados miembros que establecen los objetivos del ámbito comunitario, las normas aplicables a

sus instituciones, la manera en que se toman las decisiones y la relación entre la Unión y sus integrantes; reciben por ello la denominación de "**Derecho primario**".

También está el corpus legislativo, que emana de los principios y objetivos de los Tratados, conociéndose como "**Derecho derivado**" integrado por reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones y dictámenes".

Tratados constitutivos

Desde la constitución de **la Unión Económica Europea** se pudo observar cómo la igualdad se constituía en uno de los principios fundamentales de este nuevo orden. Si bien el carácter principalmente económico al que respondía la **CEE** en sus orígenes contribuyó a que **el Tratado de Roma** (1957) recogiese el derecho a la igualdad incidiendo fundamentalmente sobre la igualdad retributiva que debería de regir entre hombres y mujeres pertenecientes a los distintos Estados adheridos al Tratado.

El **Tratado de Ámsterdam** (1999) cuenta con un mayor carácter social e incorpora el Principio de Igualdad como un valor fundamental siendo uno de los objetivos a alcanzar por parte de todos los Estados Miembros.

Derecho Derivado

La adhesión de España a **la Unión Europea** supuso no sólo respaldar el establecimiento del derecho a la igualdad, sino también transformar y modernizar fundamentalmente las políticas de empleo, imprimiéndolos una nueva forma de concebirse, en la que la visibilización tanto de las mujeres como trabajadoras, como de las empresas como agentes económicos, fueron factores decisivos en su expansión.

Entre las diversas Directivas existentes y que atañen al ámbito de la Igualdad de Oportunidades s entre mujeres y hombres se podrían citar las siguientes:

- Directiva 92/85/CE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 96/34/CE. Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de Confederaciones de la Industria y los Empleadores de Europa (**UNICE**), el Centro Europeo de Estudios Profesionales (**CEEP**) y la Confederación Europea de Sindicatos (**CES**).
- Directiva 97/80/CE, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.
- Directiva 2002/73/CE de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

- Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la **UEAPME (Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa)**, el **CEEP (Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos)** y la **CES (Confederación Europea de Sindicatos)**, y se deroga la Directiva 96/34/CE;
- Directiva 2010/41/UE del **Parlamento Europeo** y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo;
- Directiva 2011/36/UE del **Parlamento Europeo** y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo: esta Directiva dispone la aproximación de las sanciones por la trata de seres humanos en los distintos Estados miembros y de las medidas de apoyo destinadas a las víctimas, y pide a los Estados miembros que estudien «la adopción de medidas para tipificar penalmente el uso de servicios que son objeto de explotación [...] a sabiendas de que la persona es víctima de [la trata]», a fin de desalentar la demanda; también crea la función de Coordinador de la Unión para la lucha contra la trata de seres humanos;
- Directiva 2011/99/UE del **Parlamento Europeo** y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual», y se faculta a una autoridad competente de otro Estado miembro para mantener la protección de la persona en el territorio de ese otro Estado miembro; esta Directiva se complementa con el Reglamento (UE) n.º 606/2013 del **Parlamento Europeo** y del Consejo, de 12 de junio de 2013, relativo al reconocimiento mutuo de medidas de protección en materia civil, que garantiza el reconocimiento de dichas medidas en toda la Unión;
- Directiva 2012/29/UE del **Parlamento Europeo** y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo

ÁMBITO NACIONAL

La Constitución Española (6 de diciembre de 1.978)

La Constitución prohíbe la discriminación directa por razón de sexo: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (**Art. 14**).

Establece la obligatoriedad que tienen los poderes públicos de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la

participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (**Art. 9.2.**).

En el ámbito laboral establece el derecho a acceder al trabajo en condiciones de igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo: “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, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación”. (**Art. 35.**).

La especial configuración de España como Estado Autonomo permite establecer un nuevo marco para el desarrollo y promoción de las políticas de igualdad, siendo éste un ámbito muy cercano a la ciudadanía y por tanto, especialmente sensible a sus necesidades y carencias.

Leyes de Igualdad de género

Con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres el desarrollo de las políticas se había venido estableciendo a partir de Planes de Igualdad, entendidos estos como documentos programáticos en la determinación de acciones dirigidas a eliminar las desigualdades por razón de género. Actualmente surge la tendencia a incorporar normas con rango de ley como nuevos instrumentos en el desarrollo de las políticas de igualdad.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (**LOIEMH**).

La **LOIEMH** establece el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

Se define a sí misma en su exposición de motivos como una “ley-código de la igualdad entre hombres y mujeres”, aludiendo con ello a la importancia que su incorporación tendrá en el ordenamiento jurídico, pues su entrada en vigor supondrá un mayor impulso al principio de transversalidad proyectado así desde el amparo legal hacia diferentes esferas de la vida social, artística, personal y laboral de las mujeres.

Esta autodefinición también alude al carácter que esta Ley imprime al principio de igualdad, como “informador del ordenamiento jurídico” (**Art. 4 Ley 3/2007**), hecho que implica su obligatoria integración y observación en la interpretación de todas las disposiciones normativas que integran el ordenamiento jurídico estatal.

El objeto de la Ley de igualdad es: Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y 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. **Ley Orgánica de Igualdad (Art. 1).**

Esta ley tiene un carácter finalista y para conseguir sus objetivos articula la combinación de estrategias preventivas dirigidas a evitar las conductas discriminatorias, con el compromiso de desarrollar políticas activas, tanto tutelares como promocionales que permitan hacer efectivo el despliegue del principio de igualdad.

la norma presta una especial atención a las organizaciones laborales que, como agentes de desarrollo económico, son susceptibles de incorporar medidas para corregir desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales.

Aspectos claves de la **LOIEMH** para las empresas

- Aporta las claves para hacer efectivo el principio de igualdad.
- Incorpora aspectos vinculados a la normativa laboral y la protección social.
- Promueve actuaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Define medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Regula los Planes de Igualdad y la adopción de medidas a favor de la igualdad en las empresas y su negociación en el marco de los convenios colectivos.
- Promueve la creación de un distintivo empresarial para las empresas que destaquen por la aplicación de igualdad de trato.

Planes estratégicos

La entrada en vigor de las leyes de igualdad también supuso una ruptura con la tradicional configuración de las políticas de igualdad desarrolladas a través de Planes de Igualdad. La norma estatal 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, prevé el desarrollo de Planes Estratégicos que, actuando como instrumentos programáticos, incluirán una serie de objetivos, ámbitos y medidas en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones.

El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades** (2014-2016) La puesta en marcha de este Plan, presentado con ocasión del Día Internacional de las Mujeres, responde al compromiso del Gobierno con la igualdad entre mujeres y hombres, y será un instrumento integrador de todas las políticas en esta materia durante los próximos tres años.

El empleo y la lucha contra la discriminación salarial, la conciliación y la erradicación de la violencia de género son ejes prioritarios del Plan.

Cabe destacar lo siguiente:

- Se facilitará la incorporación al trabajo de las mujeres tras un período de inactividad por cuidado de hijos u otros familiares.
- Se reforzarán las medidas de vigilancia e inspección para evitar la "brecha salarial", se ofrecerá asesoramiento a las mujeres que la sufran y se diseñarán herramientas informáticas para que las empresas detecten si están incurriendo en discriminación.

- La lucha contra la violencia de género profundizará en la respuesta común en todo el territorio y los grupos más vulnerables.

Citaremos en último lugar los dos últimos Reales Decretos aprobados en materia de igualdad:

El **Real Decreto** 901/2020, 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Ámbito de aplicación: todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, **con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla están obligadas** a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como 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.

Y el **Real Decreto** 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El artículo 4 regula la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, definiendo qué se considera un trabajo de igual valor: aquel que realiza las mismas funciones, con los mismos factores y condiciones laborales y exige los mismos requisitos profesionales o de formación para su realización.

Además, el principio de transparencia retributiva se deberá aplicar en los registros retributivos, así como en las auditorías retributivas y sistema de valoración de trabajo, que también incluye la norma.

ÁMBITO AUTONÓMICO

El Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias, en el ámbito de sus competencias, no permanece impasible a la respuesta institucional y política frente a la desigualdad que afecta a personas que se encuentran dentro del territorio asturiano o en el ámbito de su influencia social.

El mayor logro fue **la Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.**

En el marco del derecho a la no discriminación por razón de sexo, recogido en **la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas**, de 10 de diciembre de 1948, **la Asamblea General de las Naciones Unidas** aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, como resultado de los trabajos de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Posteriormente, en la **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**, de 20 de diciembre de 1993, los Estados partes se comprometieron a tomar en todas las esferas, en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con

el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1. La presente Ley tiene por objeto establecer un conjunto de medidas que contribuyan a garantizar la efectiva igualdad de derechos, trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a promover la presencia equilibrada de unas y otros en los ámbitos público y privado del Principado de Asturias.

Con tal fin, se fomentará la colaboración entre todas las personas y entidades, públicas y privadas, que intervienen en las relaciones sociales desarrolladas en el Principado de Asturias, procurando que todas se rijan en el ejercicio de sus competencias y facultades por la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

2. Del mismo modo es objeto de esta Ley la adopción de medidas integrales para la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia de género, así como la protección, atención y asistencia a las víctimas y a sus hijos e hijas o personas sujetas a su tutela o acogimiento.

3. Las obligaciones y derechos establecidos en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en el territorio del Principado de Asturias, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

Artículo 2. Conceptos.

1. A los efectos de esta Ley, los conceptos de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, acciones positivas y presencia equilibrada serán los definidos en el Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

2. A los efectos de esta Ley, los conceptos de violencia de género, derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica serán los regulados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

PRINCIPIOS METODOLÓGICOS.

1. Principio de Igualdad. Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres como derecho constitucional. Igualdad en el trato y oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento empresarial femenino y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. Un compromiso de aplicación en toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma.

2. Principio de Legalidad. Cumplimiento de la normativa vigente sobre igualdad de género en el ámbito empresarial (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, normativa de empleo, formación continua, seguridad y salud en el trabajo, etc.

3. Principio de Transversalidad. El Principio de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres apostará por la introducción en cursos de formación de asignaturas transversales que formarán y concienciarán sobre las políticas de igualdad, la conciliación y la eliminación de lenguaje sexista.

4. Principio de Conciliación. Establecer medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal, familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

5. Principio de Transparencia y Participación. La plantilla a través de su representación legal posee presencia, información y capacidad de decisión a lo largo de todo el proceso de elaboración, ejecución y evaluación a través de la Comisión de Igualdad creada a tal efecto. Transparencia en todas las fases del Plan, desde su diseño hasta la evaluación final.

6. Principio de Eficiencia. Implica la optimización de esfuerzos y recursos mediante la coordinación y cooperación de los distintos agentes encargados de poner en marcha las actuaciones que contribuirán al desarrollo del Plan de Igualdad, es decir, medir la calidad en cuanto a procesos de elaboración y los resultados óptimos conseguidos. Llevar a cabo la sostenibilidad como principio fundamental para pretender que estos objetivos perduren en el tiempo, adaptándose a la dinamización social, favoreciendo el camino para la igualdad real. La urgencia de fomentar soluciones novedosas para garantizar la igualdad de oportunidades, como motor de cambio social.

7. Principio de empoderamiento. Una nueva forma de entender la corresponsabilidad del conjunto de la sociedad en facilitar la autonomía de las mujeres. La necesidad de que las mujeres y hombres se responsabilicen de los mismos derechos en las esferas pública y privada, en el mundo laboral, en las responsabilidades familiares y la toma de decisiones.

8. Principio de Flexibilidad. Las medidas y objetivos a cumplir han sido planteadas desde un punto de vista dinámico y flexibles y se podrán modificar para dar respuesta a nuevas necesidades a adoptar las intervenciones para mejorar su eficacia.

9. Principio de Inclusión e Implicación Social. Entendiendo la diversidad no como un problema sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, promoviendo la máxima participación en los procesos sociales. Una implicación social para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de la sensibilización y concienciación de colectivos específicos y de la sociedad en su conjunto.

10. Principio de Rentabilidad para la empresa, relacionada con la gestión óptima de las personas y los procesos. La principal misión de una empresa es crear empleo y riqueza en línea con su entorno económico y social. La incorporación de la Igualdad lejos de ser un obstáculo para ello aporta valor al capital humano y, consecuentemente, un mejor aprovechamiento de los recursos y control sobre procesos.

INFORME DIAGNÓSTICO

Las políticas de igualdad dentro de la empresa se deberán incorporar tanto internamente como en la comunicación externa, así como la utilización de un lenguaje no sexista o la transversalidad. Medidas como la concienciación y la sensibilidad de todo el personal, las de la eliminación de la violencia de género en el trabajo tienen que ser visibles y aplicables a la vez que seguir profundizando, debido a los constantes cambios sociales y a las necesidades que van surgiendo.

Haciendo un análisis cuantitativo del número de personas trabajadoras en ÁgorAstur, encontramos datos que llaman la atención. La plantilla en cuanto composición de mujeres y hombres está desequilibrada en favor de las mujeres, ya que el número de estas es muy superior al de hombres.

FICHA TÉCNICA

- Nombre o razón social de la empresa:
Grupo Ágorastur S.L.
- CIF de la empresa
B74397019
- Dirección;
C/ Uría 32, Entlo 33003
Oviedo (Asturias).
- Teléfono:
984 18 38 18
- Página web
www.agorastur.es
- Actividad:
Formación no reglada

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. Características de la plantilla

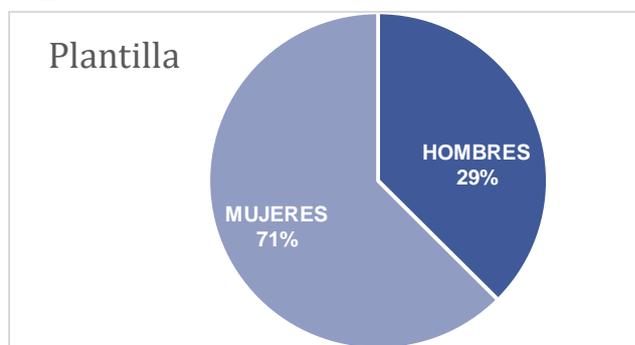
Ágorastur S.L. es una empresa de formación no reglada sometida al convenio colectivo nacional de enseñanza y formación no reglada.

Haciendo un análisis cuantitativo del número de personas trabajadoras en ÁgorAstur, nos encontramos los datos que detallamos a continuación. Para realizar este diagnóstico se han tomado los datos del periodo estudiado, siendo este el comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.

En cuanto a las características de la plantilla en cuanto composición de mujeres y hombres está desequilibrada en favor de las mujeres, siendo el sector docente donde se observa más esa diferencia.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXOS

	Nº	%
Mujeres	20	71%
Hombres	8	29%
Total	28	100%



En la tabla se muestra el total de la plantilla distribuida por sexos, apreciando más cantidad en el número de mujeres respecto a la de los hombres.

Por otro lado, la empresa tiene cuatro delegaciones distribuyéndose la plantilla en ella de la siguiente manera:

	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	COMERCIALES	OTROS
OVIEDO	5	2	2	2
GIJÓN	6	1	1	1
AVILÉS	2	2	1	0
LANGREO	2	1	0	0

2. Proceso de selección y contratación

- Información cuantitativa

En el periodo de tiempo estudiado han coincidido varios cambios de plantilla que afectaron en su mayor parte al departamento docente. Se produjeron 4 incorporaciones al mismo, por baja del anterior trabajador.

Todas estas incorporaciones se realizaron por contrato indefinido salvo una que fue por contrato de sustitución. Asimismo, esta misma persona pasó a indefinido en el mismo periodo estudiado.

Por otro lado, de las cuatro personas, tres fueron mujeres y la otra, varón.

En cuanto al tiempo de jornada fue completa y en misma categoría. Finalmente, deteniéndonos en el factor edad, todos ellos se encuentran comprendidos entre los 35 y 45 años, no variando con respecto a la media de edad general de trabajadores de la empresa.

Todas estas incorporaciones, como se dice anteriormente, fueron por bajas definitivas de la empresa. Estas fueron de personal docente, todas ellas de género femenino y en jornada completa y contrato indefinido.

Por otro lado, hubo una baja en diferente departamento, siendo esta cubierta por personal interno de la empresa.

- Proceso de selección de personal

El proceso de selección de personal se inicia con la difusión por redes de las necesidades de la empresa. De esta forma se reciben los diversos currículums que se ajustan o no a lo solicitado en el anuncio inicial.

La persona encargada de realizar esa selección varía en función del puesto a cubrir, siendo la jefa de estudios en el caso del personal docente, y el jefe de administración en los casos del departamento de administración. Para los puestos de asesores comerciales se suele encargar la propia dirección de la empresa.

El proceso consiste en entrevistas personales, variando el número en función de lo que se crea necesario. En dichas entrevistas se valora la idoneidad de la persona para el puesto.

3. Clasificación profesional

En epígrafes anteriores, describiendo la plantilla, hemos señalado el número de trabajadores, su puesto y distribución por centro de trabajo, concluyendo que el número de mujeres es superior al de hombres. La mayoría del personal contratado tiene alta cualificación.

Todos los trabajadores, además cuentan con un representante legal.

4. Formación

En el periodo de tiempo estudiado no se ha ofertado ninguna acción formativa a los trabajadores.

5. Promoción profesional

La plantilla de trabajadores de la empresa goza de una gran estabilidad laboral, de forma que la movilidad entre puestos, así como la promoción profesional se encuentra un tanto reducida en posibilidades.

A pesar de la existencia de una jerarquía, la empresa se caracteriza por un fuerte compromiso hacia el trabajo en equipo. De esta forma, se distinguen tres grandes agrupaciones de puestos: tutores, asesores comerciales y administrativos. Cada agrupación cuenta con un responsable que sería el puesto al que se podría promocionar.

En caso de quedar vacantes en estos puestos, la promoción se valoraría en función de la antigüedad, idoneidad y méritos de los trabajadores internos.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La empresa cuenta con una organización horaria positiva para todos los empleados de forma que está comprometida con la conciliación de los trabajadores.

Disfrutan de los permisos retribuidos establecidos por ley, así como medidas flexibilizadoras como la opción de teletrabajo cuando este se requiera y las necesidades de la empresa lo permitan.

En el periodo de estudio, son tres las personas que disfrutan de una reducción de jornada por maternidad, siendo todas mujeres y en los puestos de tutora. Asimismo, una de ellas, disfrutó de un permiso regulado por el convenio al que estamos sometidos, por el cual, pudo no trabajar durante quince días sin sueldo.

Por tanto, la empresa cuenta como medidas de conciliación; el horario flexible, así como la opción de teletrabajo. Aunque también es de destacar que el departamento docente tiene jornada continua, saliendo todos los días a las 17 horas de la tarde y el viernes a las 15 horas, realizando solo una tarde a la semana.

7. Infrarrepresentación femenina

La empresa cuenta, sobre todo en el departamento docente, con mayor representación femenina que masculina, luego no hay infrarrepresentación.

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No se ha producido ningún caso de acoso sexual ni por razón de sexo en la empresa. No obstante, no existía hasta la fecha ningún protocolo al respecto. Por tanto, se ha elaborado y adjuntado al Plan de Igualdad que se presenta.

9. Comunicación no sexista

La empresa tiene varias vías de comunicación siendo la principal el correo electrónico. Por otro lado, cada miembro cuenta con un teléfono móvil de empresa que se emplea para comunicarse entre los trabajadores, así como con el alumnado.

El lenguaje y las imágenes que se emplean en las comunicaciones internas, aunque es adecuado, no ha estado controlado en materia de lenguaje inclusivo y, aunque se intenta realizarlo, por regla general, esto no está comprobado.

En las redes sociales y web sí se intenta que sea un lenguaje inclusivo, aunque no existe ningún documento que dirija este asunto.

10. Violencia de género

No se ha producido ningún caso de violencia de género y la empresa no es conocedora de ningún caso entre sus personas contratadas. Como pasaba con el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, no existe ningún protocolo por violencia de género.

11. Salud laboral

En el periodo de tiempo estudiado se han dado bajas a causa de la salud, pero en ningún caso ha sido por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En cuanto a la evaluación de los riesgos, esta no se realiza con perspectiva de género.

OBJETIVOS

A continuación, detallamos los objetivos generales y específicos para el plan de igualdad. En el apartado referente a EJES DE ACTUACIÓN, detallamos los objetivos operativos para cada uno de los ejes que se definen, así como los indicadores **cualitativos y cuantitativos** que nos van a permitir medir y cuantificar el grado de consecución de estos.

OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad se asienta en los siguientes objetivos generales:

- **Diseñar** principios comunes y modelos de gestión que integren una nueva cultura de igualdad en la tradición y en las buenas prácticas, posibilitando que la empresa trabaje en coherencia con su identidad, así como asumiendo una imagen de respeto e igualdad de mujeres y hombres en las comunicaciones, proyectos laborales e imagen de esta empresa de formación no reglada.
- **Elaborar** un protocolo de actuación en materia de igualdad, mejorando las condiciones laborales y diseñando y poniendo en marcha herramientas y comportamientos que permitan la igualdad salarial, así como evitar la excesiva masculinización o feminización de determinados puestos o categorías profesionales.
- **Establecer** medidas de flexibilidad laboral y conciliación teniendo en cuenta las especificidades de las personas sujetas de actuación.
- **Impulsar** la formación permanente y el reciclaje de las personas que trabajan en la empresa y de las que colaboran con ella en materia de igualdad.

En resumen, favorecer la igualdad de trato y oportunidades, proteger la diversidad, fomentar la participación desde una absoluta transversalidad, exigiendo la corresponsabilidad de todas las personas para conseguir la igualdad de oportunidades con perspectiva de género en la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Fomentar** una representación proporcionada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación. Aplicándolo también al tipo de contratación, independientemente de la modalidad, tiempo completo o tiempo parcial.
- **Garantizar** la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.

- **Desarrollar** criterios en los procesos relativos al área de promoción.
- **Facilitar** el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.
- **Sensibilizar** y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla para garantizar la objetividad en todos los procesos.
- **Facilitar** el ejercicio de los derechos de conciliación, mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
- **Difundir** el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.
- **Introducir** la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales adaptándolas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
- **Facilitar** una comunicación interna estableciendo canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.
- **Garantizar** que los medios de comunicación y los contenidos sean accesibles y conocidos por todo el personal.
- **Mejorar y divulgar** los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

EJES DE ACTUACIÓN

El plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada.

El Plan de Igualdad se articula a lo largo de los siguientes ejes que componen el contenido de este plan.

Estos ejes de actuación son:

1. Compromiso por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
2. La comunicación en la empresa y el uso no sexista del lenguaje.
3. Proceso de selección y contratación
4. Política salarial y Retribuciones
5. Promoción profesional

6. Formación
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
8. Políticas de Conciliación y Corresponsabilidad.
- 9.

EJE 1 COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Objetivos operativos	Medidas	Indicadores cualitativos y cuantitativos	Responsables
Lograr que la igualdad forme parte de la cultura de la empresa	Elaborar un manual de acogida, donde se incluyan las medidas del nuevo plan de igualdad para que los nuevos trabajadores conozcan la implicación de la empresa en esta materia	Número de manuales entregados	Departamento de recursos humanos.
Sensibilizar a la plantilla sobre los temas relacionados con la igualdad	Organizar cursos de sensibilización en Igualdad. Fomentar en la plantilla la pertenencia al grupo trabajando los valores de la empresa	Nº de personas formadas sobre el total de la plantilla	Departamento de RRHH
Poner a disposición de toda la empresa el plan de igualdad	Publicar el plan de igualdad en la Web, intranet	Fecha de publicación Comunicado acerca de la publicación a toda la plantilla	Departamento de RRHH
Revisar las políticas del equipo de personas, centrándose en el cuidado del empleado y en su desarrollo tanto personal como profesional, procurando que el entusiasmo, la transparencia, el respeto, la implicación y la motivación sean los pilares del trabajo diario.	Coaching de equipos para trabajar la igualdad y la equidad en la empresa, basándose en la búsqueda del bien común a partir de tres ejes fundamentales: confianza, diversidad y valores	Nº de horas a la semana de las personas responsables de la igualdad en la empresa	Departamento de RRHH
Garantizar que en los procesos de selección se realizan en condiciones de igualdad de trato y oportunidades	No realizar preguntas de carácter personal en el proceso de selección	Porcentajes de candidaturas ofertadas y solicitudes recibidas que respeten criterios de igualdad en cuanto lenguaje, estereotipos e imágenes	Departamentos de RR.HH
Fomentar una representación equilibrada de mujeres y de hombres especialmente donde estén subrepresentadas/os	Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de selección	Porcentaje de disminución de la segregación horizontal por categorías masculinizadas y categorías feminizadas analizado anualmente	Departamento de RR.HH.

EJE 2 LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA Y EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Objetivos Operativos	Medidas	Indicadores	Responsables
Elaborar un protocolo de comunicación interna y comunicación externa	Poner en marcha el plan de igualdad para la comunicación interna	A través de encuestas	Departamento de RRHH
Dar formación a toda la empresa sobre el uso no sexista del lenguaje	Formación del uso no sexista del lenguaje	Nº de personas que realizan la formación	Departamento de RRHH.
Ampliar el uso no sexista del lenguaje en la comunicación de la empresa	Distribuir a toda la plantilla un manual de uso no sexista del lenguaje	Cantidad de comunicados realizados	Departamento de RR HH
Dotar a la empresa de un manual de usos no sexistas del lenguaje	Crear un manual de usos no sexistas del lenguaje	Nº de manuales entregados o consultados	Departamento de RR HH.
Revisar la imagen, el lenguaje y el contenido que la empresa ofrece al exterior, para que sea una imagen no discriminatoria	Revisar la redacción de las ofertas de trabajo y si procede reformularlas, haciendo un uso inclusivo del lenguaje. Revisar la web y el blog desde el punto de vista de la redacción y de la imagen no discriminatoria	Nº de ofertas de trabajo revisadas sobre el número de ofertas publicadas. Nº de contenidos revisados	Departamento de RRHH.
Nombrar a una persona responsable de la revisión no sexista en los comunicados de la empresa en el uso del lenguaje	Selección de la persona encargada de revisión de comunicación	Documentos corregidos	Departamento de RRHH.
Trasladar el compromiso de igualdad de la empresa a las empresas colaboradoras	Reuniones entre los departamentos, clientes, avisos por internet	Fecha de publicación y renovación de la información	Departamento de RRHH

EJE 3 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos Operativos	Medidas	Indicadores	Responsables
Analizar los distintos departamentos y Favorecer el equilibrio de los sexos en todos los departamentos	Adoptar medidas de acción positiva de forma para aquellos departamentos masculinizados. En los procesos de selección, en igualdad, se priorizará el sexo menos representado.	Porcentaje relativo de mujeres incorporadas en los departamentos masculinizados	Departamento de RRHH
Asegurar la igualdad de acceso de todas las personas a los puestos de trabajo	Verificar la comunicación de los puestos vacantes a la plantilla.	Nº de comunicados de vacantes y cubiertas.	Departamento de RRHH
Revisar la utilización del lenguaje no sexista en la publicación de vacantes	Revisar los criterios para publicar ofertas de empleo, las prácticas de comunicación existentes, y el tipo de lenguaje e imágenes empleadas, a fin de asegurar que la información llega libre de sesgos sexistas	Nº de comunicaciones realizadas	Departamento de RRHH
Impartir formación a los responsables que realicen procesos de selección sobre los procedimientos establecidos.	Formar a todos los responsables sobre el procedimiento de selección desde la perspectiva de género	Nº de personas a los que se les da la formación	Departamento de RRHH
Generar una base de datos desagregada por sexos con los Currículo que llegan para lograr equidad dentro de los departamentos	Registro de los candidatos que mandan su Currículum.	Nº de vacantes desagregada por sexo	Departamento de RRHH
Tener por escrito los criterios de selección por competencias de los distintos puestos de la empresa haciendo hincapié en nuestra política sobre igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres.	Realizar criterios de selección de la empresa teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Cantidad de criterios establecidos	Departamento de RRHH

EJE 4 POLÍTICA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

Objetivos Operativos	Medidas	Indicadores	Responsables
Introducir a la gestión del personal un procedimiento salarial vinculado al desempeño de objetivo, observando la perspectiva de género.	Elaborar un procedimiento salarial que establezca los criterios para la aplicación de los complementos salariales	El documento del procedimiento salarial y la comisión de seguimiento	Dirección general y Departamento de RR.HH
Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa	Elaborar periódicamente un análisis para ver el resultado económico entre el hombre y la mujer	Nº de RR.HH evaluadas	Departamento de RR.HH.
Establecer un sistema de seguimiento de la estructura retributiva, para facilitar su control antidiscriminatorio	Revisar las medidas salariales por sexos	Seguimiento de las estructuras retributivas	Departamento RR.HH
Mantener de forma clara y precisa, los conceptos salariales existentes, describiendo el convenio colectivo de aplicación, las condiciones y requisitos para su percepción para garantizar la ausencia de criterios discriminatorios por razón de sexo	Revisiones anuales del modelo retributivo	Definición de la estructura retributiva y de todos los complementos salariales	Departamento RRHH
Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa	Elaborar periódicamente un análisis para ver el resultado económico entre el hombre y la mujer	Nº DE RRHH evaluadas	Departamento RRHH
Realizar un seguimiento de las nuevas medidas adoptadas en la política salarial	Medir salario medio pagado a hombres y mujeres por categoría y nivel profesional. Calcular el porcentaje de revisiones realizadas y medir nº de acciones correctoras aplicadas	Nº de medidas revisadas y acciones correctoras implantadas	Departamento RRHH

EJE 5 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivos operativos	Medidas	Indicadores	Responsables
Desarrollar un programa de promoción interna y Plan de desarrollo y Evaluación del personal	Desarrollar un procedimiento de promoción interna.	Programa desarrollado	Departamento de RRHH
Asegurarse de que la documentación para el proceso de selección está elaborada de forma inclusiva en su lenguaje	Revisar el lenguaje de la documentación	Número de cambios efectuados	Primer semestre del 2021 Departamento RR.HH
Revisar anualmente los procesos de promoción de la empresa	Revisar los requisitos de los puestos según las descripciones de los puestos de trabajo	Nº de procesos de promoción analizados en función del nº de vacantes Nº de revisiones hechas	Departamento de RR.HH
Comunicar las competencias profesionales necesarias para los puestos vacantes para facilitar la formación y promoción equitativa a otros puestos	Competencias necesarias para los puestos de trabajo	Nº de promociones	Departamento de RR.HH
Fomentar la posibilidad que las personas pueden comunicar su deseo de promocionar	Crear vías para que las personas puedan comunicar sus deseos de promoción	Nº de personas que han sugerido sus promociones y deseos.	Departamento de RR.HH

EJE 6 FORMACIÓN

Objetivos Operativos	Medidas	Indicadores	Responsables
Elaborar un procedimiento de formación anual	Definir objetivos. Establecer metodología. Recogida de información. Selección y calendarios de cursos. Información a la plantilla de los cursos. Valoración.	Nº de acciones impartidas desagregadas por sexo. Valoración de las acciones formativas: encuestas, entrevista individuales.	Departamento de RR.HH.
Contemplar la perspectiva de género en el plan de formación	Desarrollar un módulo de género para aplicar en cada acción formativa. Realizar la formación en horario que permita la conciliación.	El contenido del módulo. Nº de acciones formativas que contiene el módulo	Departamento de RR.HH.
Incluir inputs de igualdad en la formación de la plantilla	Actualizar la información de igualdad en los cursos de formación en general.	Nº de RR. HH que asistirán a la formación	Departamento de RR.HH.
Realizar la formación de formadores en materia de igualdad	Revisar que los formadores tengan en cuenta la perspectiva de género en sus formaciones.	Nº de formadores que han recibido formación en igualdad	Departamento de RR.HH.
Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla	Informes anuales elaborados	Nº de informes anuales elaborados	Departamento de RR.HH.

EJE 7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos Operativos	Medidas	Indicadores	Responsables
Formar a la plantilla, dirección y responsables en la problemática del acoso	Sensibilizar a la dirección y plantilla a través de un curso de formación en prevención del acoso	Nº de cursos de sensibilización realizados Nº Y %DE RRHH Y de equipo directivo formados	Departamento de RRHH
Elaborar un protocolo de acción para todas las trabajadoras y trabajadores,	Dar a conocer el protocolo a toda la plantilla	Nº de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo Modelo de denuncias formuladas. Nº de casos resueltos	Departamento de RRHH
Crear la figura de apoyo a la Víctima de acoso a la cual se debe acudir si se detectan o se sufre situaciones de este tipo	Especialista en Psicología, ofreciendo apoyo más concreto y especializado.	Nº de personas que son atendidas por un profesional	Departamento RRHH
Sensibilizar sobre el tema, como labor de prevención del acoso	Formar a las RRHH en habilidades y protocolo de acoso. Llevar un registro de denuncias	Nº de hombres y mujeres formados. Nº de denuncias	Departamento de RRHH

EJE 8 POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivos Operativos	Medidas	Indicadores	Responsables
Difundir las medidas de conciliación y beneficios sociales a la plantilla.	Elaborar un documento que recoja todas las medidas Publicar el documento en intranet Mandar un comunicado a la plantilla	Fecha de edición del informe. Fecha de transmisión a la plantilla.	Departamento de RRHH
Incluir indicadores que midan el porcentaje de personas que se acogen a medidas de conciliación, y desagregados por sexo y categoría profesional.	Inclusión de indicadores	Número de personas acogidas	Departamento de RRHH
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Analizar las carreras profesionales de las personas que han demandado permisos, haciendo una comparativa con los que no han solicitado.	Nº de solicitudes analizadas.	Departamento de RRHH
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas	Elaborar informes que sensibilicen a los hombres sobre el reparto equilibrado de las tareas	Nº de comunicados Charlas realizadas	Departamento de RRHH

Objetivos Operativos	Medidas	Indicadores	Responsables
Facilitar el cambio de turno y de movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones para padres o madres separados/divorciados o cuya guarda y custodia recaiga en uno de los dos progenitores	Informar a la plantilla de esta política	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Departamento de RRHH
Dar preferencia del disfrute de las vacaciones a los/as progenitores/as que tengan determinado por el convenio regulador el periodo de vacaciones de sus hijos/as.	Comunicar a la plantilla estas licencias dentro de sus políticas de conciliación	Número de veces que ha solicitado y aplicado la medida.	Departamento de RRHH
Dar licencias a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Comunicar a la plantilla estas licencias dentro de sus políticas de conciliación	Número de veces que ha solicitado y aplicado la medida	Departamento de RRHH
Fomentar el uso de las medidas de corresponsabilidad entre los hombres y mujeres de la plantilla	Realizar un seguimiento del uso de las medidas de corresponsabilidad Informar sobre las medidas de corresponsabilidad de la empresa.	Nº de folletos distribuido Porcentajes de uso de las medidas de conciliación	Departamento de RRHH
Teletrabajo u oficinas virtuales. En situaciones de necesidad personal o familiar se puede solicitar trabajar desde casa en remoto.	Política de movilidad espacial, dotando de medios y aplicaciones informáticas para conectar a los servidores en remoto	Número de trabajadores que han optado por coger Políticas de teletrabajo	Departamento de RRHH
Habilitación de zonas de descanso, para hacer de las oficinas un espacio confortable.	Acondicionar una zona para poder comer el personal y descansar en sus horas libres.	Nivel de acogida de las nuevas medidas	Departamento de RRHH
Mantener y difundir las mejoras en las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla	Dar preferencia a la movilidad geográfica por motivos de cuidados a menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad, dependientes. Disminución, adaptación de la jornada de la jornada o flexibilización de una hora el horario de entrada y salida de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos de menos de 12 años o dependientes a su cargo. Siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.	Nº de trabajadoras /es que han optado por estas políticas.	Departamento de RRHH

RECURSOS Y ORGANIGRAMA

RECURSOS

Humanos

Personal de la empresa Agorastur (sedes en Gijón, Oviedo, Avilés, Langreo):

Económicos

Los recursos propios de la entidad

CRONOGRAMA O TEMPORALIZACIÓN

La directiva de ÁgorAstur formación, tendrá competencias para fijar un cronograma de actuaciones del Plan de Igualdad según el Art.6.1C del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

Sin embargo, nada se establece en la norma en relación con el cumplimiento temporal de los objetivos o medidas desarrolladas en materia de igualdad.

Así, sobre este aspecto resulta recomendable el desarrollo del cronograma de trabajo lo más realista posible en función de la actividad del área o departamento de trabajo al que se pretenda aplicar estas medidas.

Las previsiones temporales podrán ser ajustadas en función del área de las necesidades o un posterior incremento en la asignación de recursos materiales y humanos. Este cronograma tiene la vocación de ser abierto y flexible, de responder a criterios de franca posibilidad y coherencia. La temporalización será por dos años

CRONOGRAMA	
MEDIDAS PRIORITARIAS	TEMPORALIZACIÓN
EJE 1 COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	
Elaborar un manual de acogida, donde se incluyan las medidas del nuevo plan de igualdad para que los nuevos trabajadores y trabajadoras conozcan la implicación de la empresa en esta materia	Vigencia del Plan
Organizar cursos de sensibilización en Igualdad.	Talleres trimestrales
Publicar el plan de igualdad en la Web, intranet	Entrada en vigor del plan
Coaching de equipos para trabajar la igualdad y la equidad en la empresa, basándose en la búsqueda del bien común a partir de tres ejes fundamentales: confianza, diversidad y valores.	Desde la entrada en vigor del plan
Realizar los protocolos de selección con perspectiva de género	Implantada

La comunicación de las ofertas de empleo interna y externamente contendrá la denominación del puesto en femenino y masculino.	Implantada
No realizar preguntas de carácter personal en el proceso de selección	Desde la entrada en vigor del Plan
Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de selección	Por Semestres
EJE 2 LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA Y EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE	
Elaboración de un protocolo	Primer trimestre desde entrada en vigor del plan
Formación en el uso de un lenguaje inclusivo	Talleres semestrales
Poner a disposición de la plantilla el protocolo del uso no sexista del lenguaje	Desde la entrada en vigor.
Revisar la web y el blog desde el punto de vista de la redacción y de la imagen no discriminatoria.	implantada
Selección de la persona encargada de revisión de comunicación	Desde la implantación
Comunicaciones y reuniones en las que se traslade el compromiso con la igualdad	Desde entrada en vigor
EJE 3 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
En los procesos de selección, en igualdad de mérito se priorizará en la selección el sexo menos representado. Identificar los procesos de selección llevados a cabo, constatando las posibles dificultades encontradas para cubrir puestos en los que determinado sexo se encuentre menos representado	Implantada
Verificar la comunicación de los puestos vacantes a la plantilla.	Evolución continua
Verificar que se utiliza el lenguaje no sexista. Revisar los criterios para publicar ofertas de empleo, las prácticas de comunicación existentes, y el tipo de lenguaje e imágenes empleadas, a fin de asegurar que la información llega libre de sesgos sexistas	Por semestres
Elaborar un procedimiento de selección desde la perspectiva de género	Desde la entrada en vigor del plan
Formar a todos los responsables sobre el procedimiento de selección desde la perspectiva de género	Anual
Registro de los candidatos que mandan su Currículum	Desde la entrada en vigor del plan

EJE 4 POLÍTICA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

Elaborar un procedimiento salarial que establezca los criterios para la aplicación de los complementos salariales	Durante la vigencia del plan
Elaborar periódicamente un análisis para ver el resultado económico entre el hombre y la mujer	Evaluación continua
Revisar las medidas salariales por sexos	durante la vigencia del plan
Revisiones anuales del modelo retributivo	durante la vigencia del plan
Medir salario medio pagado a hombres y mujeres por categoría y nivel profesional. Calcular el porcentaje de revisiones realizadas y medir nº de acciones correctoras aplicadas	Durante la vigencia del plan

EJE 5 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Revisar los documentos de selección, prestando especial atención al lenguaje de la documentación	Vigencia del Plan
Revisar los requisitos de los puestos según las descripciones de los puestos de trabajo	Primer semestre desde la entrada en vigor del plan.
Crear vías para que las personas puedan comunicar sus deseos de promoción	Desde la entrada en vigor del plan.

EJE 6 FORMACIÓN

Desarrollar una programación de acciones formativas para las trabajadoras y trabajadores de la empresa	Primer semestre desde entrada en vigor del plan.
Desarrollar un módulo de género para aplicar en cada acción formativa. Realizar la formación en horario que permita la conciliación.	Durante la vigencia del Plan
Revisar que el personal docente tenga en cuenta la perspectiva de género en sus formaciones.	Desde entrada en vigor del plan.
Informes anuales elaborados	Durante la vigencia del Plan

EJE 7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Formar a toda la empresa a través de un curso de formación en prevención del acoso	Desde la entrada en vigor del plan
Dar a conocer el protocolo a toda la plantilla	Un mes desde la entrada en vigor

EJE 8 POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Elaborar indicadores que midan el porcentaje de personas que se acogen a medidas de conciliación, y desagregados por sexo y categoría profesional.	Inmediata
Informar a la plantilla de esta política	Durante la vigencia del Plan
Realizar un seguimiento del uso de las medidas de corresponsabilidad. Informar sobre las medidas de corresponsabilidad de la empresa.	Durante la vigencia del Plan
Política de movilidad espacial, dotando de medios y aplicaciones informáticas para conectar a los servidores en remoto	Durante la vigencia del Plan
Acondicionar una zona para poder comer el personal y descansar en sus horas libres.	Durante la vigencia del Plan

INDICADORES DE IGUALDAD APLICADOS

EJE 1

COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Porcentaje de candidaturas ofertadas y solicitudes recibidas que respeten criterios de igualdad respecto al total de ellas
	Procesos de selección y protocolos de actuación revisados en los que se haya aplicado la perspectiva de género
	Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de selección.
	Porcentaje de segregación horizontal por categoría laboral desagregado por sexo
	Número y tipo de modificaciones sugeridas por cada revisión de informe en relación con las modificaciones realizadas finalmente
	Porcentaje de nuevas trabajadoras y trabajadores formados en Igualdad en relación al número total de incorporaciones

EJE 2

COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA Y LENGUAJE NO SEXISTA	Nº de ocasiones en las que se emplea lenguaje sexista en las comunicaciones internas y externas como folletos, formularios, publicidad, página web o redes sociales
	Nº de imágenes sexistas utilizadas en las comunicaciones internas detectadas.
	Nº de mujeres y hombres formados en igualdad por cada departamento en relación al número de trabajadoras y trabajadores de la empresa.
	Nº de consultas o dudas realizadas a la Agente de Igualdad al cabo de un año. Desagregadas por sexo y departamento
	Nº de imágenes con sesgos sexistas utilizadas en las comunicaciones externas detectadas
	Nº de propuestas de mejora por parte de la plantilla sobre la gestión de la Igualdad en la empresa

EJE 3

PROCESO DE SELECCIÓN	Utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares etc)
	Mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección de personal.
	Existencia de un protocolo de selección de personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo
	Diferencia entre el nº de personas que se presentan al proceso de selección y personas contratadas, según sexo, categoría laboral y área o departamento de trabajo y porcentaje comparativo mujeres-hombres.
	Nº de personas contratadas en el último año por sexo y porcentaje, comparativa mujeres-hombres

EJE 4

POLÍTICA SALARIAL Y RETRIBUCIONES	Datos desagregados por sexos y categoría profesional de las condiciones laborales, tipos de contrato, jornada, horarios, niveles, grupos y categorías profesionales.
	Nº de mujeres y hombres con contrato laboral indefinido y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
	Porcentaje de mujeres con contrato laboral indefinido respecto al todo de mujeres y hombres
	Porcentaje de hombres con contrato laboral indefinido respecto al total de mujeres y hombres.
	Nº de mujeres con contrato laboral temporal respecto al total de mujeres y hombres
	Nº de hombres con contrato laboral temporal respecto al total de hombres de plantilla
	Transparencia de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, complementos de la empresa.
	Retribución anual media de las mujeres y hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así por categoría profesional, por colectivos y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina al personal a tiempo parcial,)
	Nº de personas, hombres y mujeres a las que se les ha subido el salario en los dos últimos años y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
	Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.
	Existencia de la valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.
Nº de mujeres y de hombres acogidos a los beneficios sociales de la empresa: seguro médico, plan de pensiones, plan de jubilados, porcentaje comparativo entre mujeres y hombres	

EJE 5

PROMOCIÓN PROFESIONAL	Cargos de responsabilidad de la empresa según nivel directivo y sexo. Total y porcentajes comparativos mujeres-hombres
	Acciones positivas para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cargos directivos.
	Mecanismos de promoción profesional que garantizan la igualdad de oportunidades y la no discriminación por sexo (formación, coaching, mentoring)
	Nº de personas participantes en acciones para la promoción profesional desglosada por sexo
	Nº de personas que han sido promocionadas en el último año según sexo. Totales y porcentajes comparativos mujeres-hombres
	Conocimiento de las vacantes en cargos de responsabilidad por parte de toda la plantilla.

EJE 6

FORMACIÓN	Porcentaje de personas en plantilla formadas en Igualdad. Desagregadas por sexo
	Nº de horas en formación en Igualdad por año laboral. Desagregadas por sexo
	porcentaje de personas formadas en Igualdad respecto al total de ellas en cualquier formación continua de la plantilla. Desagregada por sexo
	Nº de mujeres que opinan favorablemente sobre la idoneidad de los cursos de formación sobre Igualdad dentro de la plantilla respecto al total de mujeres de la plantilla
	Nº de hombres que opinan favorablemente sobre la idoneidad de los cursos de formación sobre Igualdad dentro de la plantilla respecto al total de hombres de la plantilla
	Grado de conocimiento de la plantilla en materia de Igualdad mediante cuestionario. Desagregadas por sexo

EJE 7

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Nº de situaciones de acoso sexual que se han detectado en la empresa
	Resolución de los casos.
	Nº y tipo de las acciones para la difusión del procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual a la plantilla
	Porcentaje de comunicaciones de riesgos en materia de acoso sexual y por razón de sexo por parte d de las/os responsables jerárquicos de los diferentes departamentos con relación al total de situaciones detectadas
	Nº total de denuncias por acoso sexual recibidas por la inspección de trabajo

EJE 8

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Porcentaje de trabajadores/as con necesidades de movilidad geográfica y funcional. Desagregado por sexo.
	Horario laboral según funciones de los distintos departamentos.
	Tipo de jornada laboral, continua/completa/media jornada/partida/flexible/teletrabajo. Desagregada por sexo.
	Nº de trabajadoras y trabajadores que han disfrutado de permiso por maternidad o paternidad en los últimos años.
	Porcentaje de personal de la plantilla con flexibilidad de horario o teletrabajo. Desagregados por sexo/departamento/edad

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad de ágorAstur formación es una **herramienta** a partir de la cual se pueden identificar puntos específicos de actuación en esta materia.

Tendrá carácter **práctico**, es decir, orientado a una más fácil toma de decisiones dentro de la empresa. Pretende ser **flexible y adaptable** a la realidad y a los cambios que se vaya produciendo. También es **dinámico y abierto** a un seguimiento y evaluación transparente y transversal puesto que pretende involucrar a toda la plantilla de personal bajo la coordinación del Agente de Igualdad y la supervisión del departamento de RR.HH.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

Se ha creado una Comisión de Seguimiento de Igualdad del Plan de Igualdad para llevar un adecuado trabajo y evaluación de todas las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad.

La Comisión se reunirá cada semestre, dos veces al año con carácter ordinario. Podrán realizarse reuniones extraordinarias a criterio de la propia Comisión.

Al menos una vez al año, se incorporarán a la misma, personas referentes especialistas en materia de igualdad para dar feedback de los logros alcanzados y retos pendientes.

La Comisión estará formada por dos representantes de la plantilla, siendo uno el representante sindical de los trabajadores y el otro, la persona que ocupa el puesto de jefatura de estudios, siendo un hombre y una mujer respectivamente.

La **Comisión de seguimiento** tendrá las siguientes **funciones**:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos, si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos, o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

De cara a la adopción de acuerdos entre ambas partes se seguirá el siguiente procedimiento:

- Todas las partes interesadas pueden realizar propuestas y manifestar sus opiniones sobre el asunto libremente.
- Todos los temas se tratarán y se tomarán decisiones sobre los mismos de forma consensuada.
- En caso de no haber acuerdo, cada una de las partes expondrán sus argumentos para defender la postura de forma asertiva, dejando por escrito el resumen de lo manifestado para su estudio por parte de ambas partes. Asimismo, se procederá a seguir uno de los siguientes criterios:
 - o Diálogo y negociación continua
 - o Valoración por parte de un tercero experto en la materia
 - o Discusión en reuniones posteriores dejando a estudio el asunto a partir de un mayor tiempo para su investigación, así como de los argumentos de la parte contraria (estando estos escritos)

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Para evaluar la coherencia de todos los objetivos específicos en los ejes se estructura la evaluación en tres ejes.

Evaluación del Proceso

- Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
- Modificaciones introducidas en el desarrollo del Plan de Igualdad.

Evaluación de Resultados.

- Grado de cumplimiento de Objetivos.
- Nivel de Corrección de desigualdades.
- Grado de consecución de los resultados obtenidos.

Evaluación de Impacto

- Grado de acercamiento a la igualdad de Oportunidades en la empresa.
- Reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.
- Cambios producidos en la gestión de la organización en general.

Dentro del último trimestre del último año de la vigencia del Plan o en su defecto cada dos años se realizará una Evaluación General contando con todos los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de toda la información generada durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, es decir: fichas, encuestas, informes previos puntuales, mensuales y trimestrales, actas de reuniones y cualquier otra documentación que la Comisión de Seguimiento considere necesaria.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

A raíz de la evaluación general de resultados, así como de la evaluación continua del plan, se tiene en cuenta la posibilidad de realizar las modificaciones necesarias para que el plan resulte adecuado.

Por este motivo, la comisión de seguimiento puede requerir de realizar reuniones fuera de las ordinarias para realizar dichos ajustes. Así pues, además de las dos sesiones ordinarias, podrá ser necesario tener las reuniones que se crea pertinente.

Siempre que se vea necesario, la parte que sea consciente de la necesidad, o ambas, concertarán la reunión por escrito dejando constancia de la causa que ha motivado la necesidad de la reunión.

Entre los supuestos que pueden traer consigo esta necesidad nos encontramos:

- Necesidad de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o debido a insuficiencia como resultado de la actuación de Trabajo y Seguridad Social
- Cualquier cambio en la situación de la empresa sea este motivado por
 - o Cambios del status jurídico de la empresa
 - o Cambios sustanciales de la plantilla de la empresa, métodos u organización, así como sistemas retributivos
 - o Cualquier otro que se considere relevante a la hora de adecuar el plan de igualdad de la empresa
- Posibles resoluciones judiciales que condenen a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o por falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

De cara a solventar las posibles discrepancias que puedan sucederse a la hora de llevar a cabo la evaluación y seguimiento del plan, se seguirán los pasos establecidos para la adopción de acuerdos, pero en caso de discrepancia sin solución por los métodos establecidos, se requerirá el apoyo de un mediador neutral que facilite la comunicación. Solo en última instancia se recurrirá al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, pudiendo pasar previamente por el sistema de arbitraje o la creación de un Comité de resolución de conflictos.

En este último caso, la creación del Comité de resolución de conflictos, se procederá de la siguiente manera:

- Estará compuesto por seis personas que formen parte de la plantilla en dicho momento, siendo necesario que haya la misma participación de hombres que de mujeres. Se tendrá en cuenta asimismo que todos los grupos de puestos de trabajo estén representados, de forma que tendrá que haber miembros del departamento docente, comercial y administrativo.
- Los miembros seleccionados deberán ser aprobados por ambas partes y deberán ser perfectamente informados de su cometido, así como de la necesidad de neutralidad.
- Este comité será citado por vía escrita a una fecha y hora exactas donde se les expondrá la situación y las opciones causa de discrepancia para que las estudien.
- Las decisiones del comité serán por votación anónima y mayoría simple.

C/ Uría 32, Entlo 33003
Oviedo (Asturias)

ágorAstur[®]
formación

PLAN DE IGUALDAD
2023 - 2027
ASTURIAS