Plan de Igualdad

Ingeniería Asturiana de Desarrollo y Comunicaciones

inadeco

INDICE

Presentación	2
Marco Normativo	3
Marco conceptual	5
Estrategias y Compromiso	5
Diagnóstico de Situación	7
Objetivos	16
Plan de Acción	17
Comisión de Igualdad	20
Seguimiento y Evaluación	20
Procedimiento de Modificación	21

Presentación

La empresa **Inadeco, Ingeniaría Asturiana de Desarrollo y Comunicaciones S.L.** es un centro de formación creada en el año 2000 con el fin de ofrecer una oferta formativa destinada a elevar el nivel de conocimiento de las nuevas tecnologías dentro de diferentes sectores de población.
Somos una empresa privada especializada en impartir formación tecnológica enfocada a obtención de Certificaciones oficiales de fabricantes y multinacionales del sector TIC y en Formación Profesional para el Empleo. Ponemos al alcance de nuestros clientes una completa oferta formativa conducente a la obtención de certificaciones TIC, mediante acuerdos sólidos con nuestros partners tecnológicos y gracias al compromiso y profesionalidad de nuestro personal. Ofrecemos un servicio integral para la cualificación profesional y el empleo dirigido a entidades, empresas y trabajadores/as. Facilitamos la inserción profesional en el mercado laboral a colectivos de desempleados y desempleadas, a través de acciones específicas de formación. Contribuimos al desarrollo del sector TIC en el Principado de Asturias.

Somos un centro de formación ocupacional que forma profesional e innovadora, basándonos en el respeto al medio ambiente, en la seriedad y transparencia y en compromiso con nuestro alumnado. Nuestras directrices son:

- Cumplir con todos y cada uno de los requisitos legales aplicables a nuestra actividad.
- Identificar expectativas y necesidades, asegurando la satisfacción de nuestro alumnado.
- Mantener y mejorar continuamente la eficacia del Sistema de Gestión basada actualmente en la norma ISO 9001, ISO 2700, y EFQM500+, para garantizar la confianza de nuestros clientes tanto en el presente como en el futuro.
- Potenciar las capacidades de nuestro personal a través de formación adaptada a sus necesidades en el puesto y dotación de los recursos necesarios.

Como consecuencia de su trayectoria INADECO S.L. está comprometida con los principios jurídicos de la igualdad efectiva y no discriminación por razón de género, edad, origen u cualquier otra circunstancia personal, promoviendo acciones para la eliminación de barreras de desigualdad.
El objetivo del plan es buscar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres al amparo de la actual normativa legal y se ha tomado la decisión, sin estar obligados por ley, de diseñar e implantar un PLAN DE IGUALDAD, que servirá como marco para integrar los distintos procedimientos y medidas que garanticen la igualdad efectiva en la empresa.
El presente PLAN DE IGUALDAD, se inscribe dentro del Sistema de Calidad integrada de INADECO, así como en la política de Responsabilidad Social de la misma, y se compromete a que todas las personas que prestan servicios en nuestra entidad tengan la misma posibilidad de realizar su trabajo en función de sus capacidades y cualificaciones.

En línea con la estrategia de la empresa, en diciembre de 2020, la dirección revisó su plan de igualdad y realizó un diagnóstico sobre la situación actual en este aspecto, dentro de la organización, como paso previo a la re-elaboración del Plan de Igualdad.

Marco Normativo

Este Plan de Igualdad, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa **INADECO S.L**. y evitar en ella cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres conforme con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y su posterior revisión y actualización,
Se han establecido los objetivos a alcanzar en este aspecto, para lo que se han adoptado un conjunto de medidas concretas, y se ha marcado un sistema de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos, después de realizar el diagnóstico inicial.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal. La aplicación del enfoque de género en la planificación y evaluación de las políticas públicas se ha visto impulsada y legitimada por el siguiente marco legislativo, que conviene contemplar, conocer y tener presente, antes de presentar el siguiente Plan de Igualdad.

<u>En la unión europea:</u>
Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, que reconoce el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye a España.
En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, destaca la importancia que han tenido documentos como:

- ✓ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación.
- ✓ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o el periodo de lactancia.
- ✓ Directiva 2004/113/CEE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- ✓ 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.
- ✓ Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010.

- ✓ Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombre (2016-2019) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

Normativa Estatal:

Constitución Española de 1978: Recoge la obligación de los poderes públicos de intervenir a favor de la igualdad en España, (artículo 9.2), establece el deber de estos de promover la igualdad y de remover los obstáculos que la impiden. Además, el artículo 14 recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, las acciones ya emprendidas y los progresos alcanzados, no han sido suficientes para superar los obstáculos que dificultan su plena efectividad.

Parte de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad; aunque en los últimos años, se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia, así como se constata que las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado y se ha producido una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno u otro sexo, también es cierto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha dado en unas condiciones de desigualdad y discriminación por lo que ha resultado necesario una acción normativa dirigida a corregir estas situaciones.

En este contexto se elabora y aprueba la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,* que parte del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, estableciendo a lo largo de su articulado las medidas para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedicando especial atención a las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad y a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Esta es la Ley que rige este Plan de Igualdad atendiendo a sus definiciones para hacer posible la implementación, cumplimiento, seguimiento y evaluación del mismo.

Normativa Autonómica:

Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

INADECO da cumplimiento tanto a la normativa estatal como a la autonómica en materia de igualdad y mantiene un compromiso específico en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Este PLAN DE IGUALDAD contiene unos objetivos, unas medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales.

Marco Conceptual

Para la elaboración de este plan INADECO S.L se basa en los siguientes principios generales:

- → Igualdad de trato.
- → Igualdad de Oportunidades.
- → Respeto a la diversidad y a la diferencia.
- → Integración de la perspectiva de género.
- → Acción positiva.
- → Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.
- → Representación equilibrada.
- → Colaboración y coordinación.

Estrategias y Compromiso

Como estrategia imprescindible, la transversalidad de género, que supone la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas las fases del plan: planificación, ejecución y evaluación.

En este sentido, INADECO S.L. declara su firme compromiso en establecer y desarrollar:

- Políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
- Medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este compromiso abarca todos los ámbitos, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

INADECO asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "*la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo*".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estos principios se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de éste Plan de igualdad ya que propone mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los

correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.
Desde INADECO S.L. en orden de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, se asume como propias las definiciones recogidas en la LOIEMH (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres) y otras de carácter normativo que hemos considerado recoger en este Plan , y que a continuación se detallan, para tenerlas presentes como base en la elaboración, implementación, cumplimiento, seguimiento y evaluación del mismo:

• **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

• **Igualdad de trato y de oportunidades:** Se garantizará en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización. En el acceso al empleo y en la formación,

• **Discriminación directa o indirecta:** Discriminación directa por razón de sexo, se considera cualquier situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pueda o sea tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

• **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Estos derechos se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, sin discriminación por su ejercicio.

• **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

• **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Se considerará discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de un derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

• **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

• **Indemnidad frente a represalias:** Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

• **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideran nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

• **Acciones positivas**
Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Como paso previo al diseño del Plan de Igualdad. INADECO S.L. realiza un DIAGNÓSTICO para conocer la SITUACIÓN de partida.

El objetivo es conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra organización para determinar si existen ámbitos o áreas que los que haya que poner en marcha medidas correctoras destinadas a evitar situaciones de discriminación.

La primera fase ha sido de recogida de datos sobre número de hombres y mujeres, categorías, condiciones laborales…, tratando de evaluar globalmente el modo de gestionar los recursos humanos y las implicaciones en el principio de igualdad.

La realización de este diagnóstico y de la elaboración del plan, se comunica a la plantilla de INADECO mediante reunión informativa. Tras la reunión se procede a recabar los datos para poder elaborar el DIAGNÓSTICO.

Se persigue

- Estudiar las necesidades personales y las condiciones laboral del personal.
- Detectar oportunidades de mejora.
- Mejorar de las condiciones de las mujeres y hombres de la Organización.
- Afianzar los avances en materia de Igualdad como herramientas de trabajo diario.

El diagnóstico se ha realizado a través de un análisis detallado de las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Finalmente, se han formulado una serie de propuestas que pueden integrarse en este Plan de Igualdad.
Se trata de analizar desde una perspectiva de género:
- Características de la empresa y estructura organizativa
- Acceso a la empresa
- Desarrollo de la carrera
- Formación y reciclaje
- Condiciones de trabajo en la empresa
- Remuneraciones

INFORACIÓN GENERAL

RAZON SOCIAL:	**Ingeniería Asturiana de Comunicaciones S.L. INADECO**
CIF:	**B33866229**
DIRECCIÓN:	**C/ Teodoro Cuesta, 5, bajo. 33207. Gijón. Asturias**

Para conocer la percepción de la plantilla sobre la política de igualdad en la empresa, se realizó un diagnóstico mediante cuestionarios enviados a la totalidad de la plantilla del 2020. Dichos cuestionarios anónimos han sido devueltos en el plazo fijado por 6 personas (75 % de la plantilla). Contestan igual número de mujeres que de hombres.

Los resultados obtenidos son:

	SÍ	NO	NO SÉ
Se tiene en cuenta igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	100%		
Tienen mujeres y hombres mismas posibilidades acceso en los proc. de selección	80%		20%
Acceden por igual mujeres y hombres a la formación ofrecida por la empresa	90%		10%
Promocionan trabajadoras y trabajadores/as por igual	100%		
Cobra menos que su compañero/a		80%	20%
Se favorece la conciliación familiar	90%		10%
Se conocen las medidas de conciliación disponibles	100%		
Sabía que hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo	50%	15%	35%

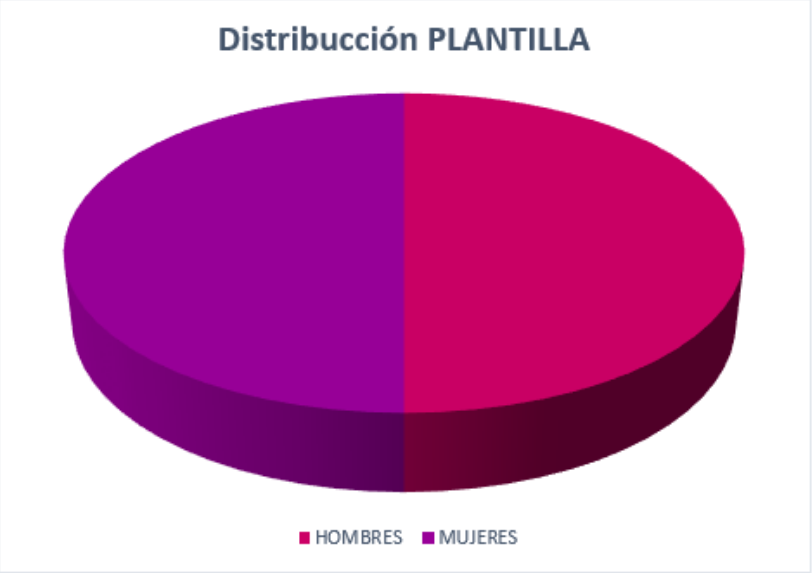
ANALISIS INTERNO

DISTRIBUCCIÓN PLANTILLA

Distribución por sexo.

PLANTILLA	8

HOMBRES	MUJERES
4	4

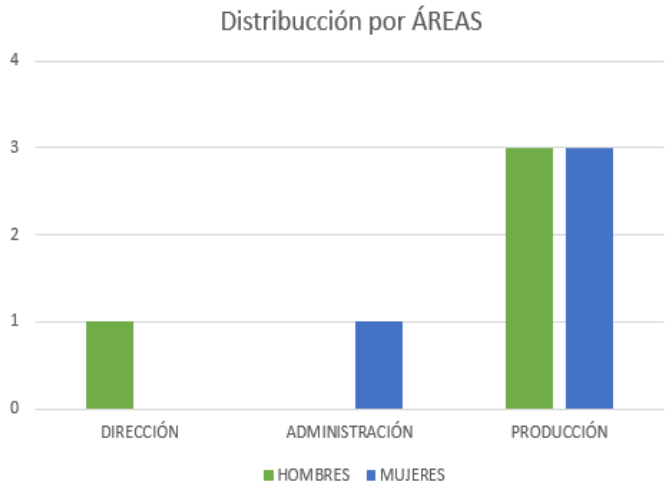


Plantilla distribuida por ÁREA FUNCIONAL:

Distinguimos las siguientes áreas funcionales dentro de la empresa

- DIRECCIÓN
- ADMINISTRACIÓN
- PRODUCCIÓN: Formadores/as

	HOMBRES	MUJERES
DIRECCIÓN	1	0
ADMINISTRACIÓN	0	1
PRODUCCIÓN	3	3



CONDICIONES DE PLANTILLA

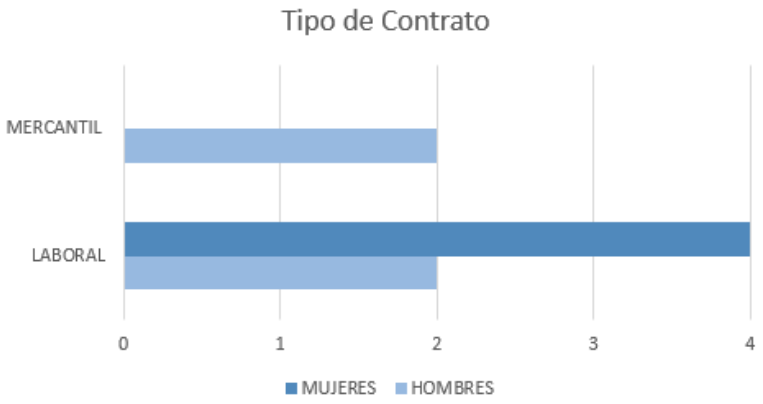
¿Existe representación legal de trabajadores/as?	**NO**

Tipo de contrato

La totalidad de los contratos son eventuales. No hay ningún contrato indefinido.

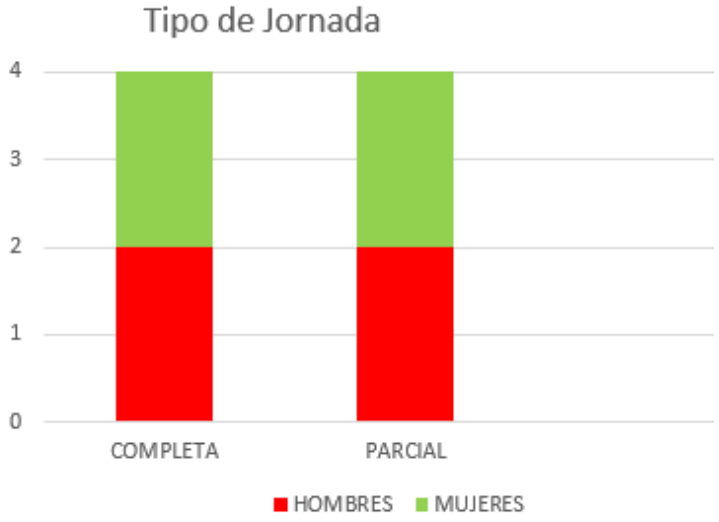
	MUJERES	HOMBRES
Plantilla con Contrato Indefinido	**0**	**0**

	HOMBRES	MUJERES
LABORAL	2	4
MERCANTIL	2	0



Jornada laboral

	HOMBRES	MUJERES
COMPLETA	2	2
PARCIAL	2	2



Descripción bajas temporales	Mujeres	Hombres
Incapacidad Temporal	0	0
Accidente de Trabajo	0	0
Maternidad (parto)	0	0
Maternidad	0	0
Cesión al padre del permiso de	0	0
Paternidad	0	0
Adopción o acogimiento	0	0
Riesgo durante el embarazo	0	0
Reducción de jornada por lactancia	0	0
Reducción de jornada por cuidado de	0	0
Reducción de jornada por motivos	0	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0
Excedencia fraccionada por cuidado de	0	0
Excedencia voluntaria	0	0
Permiso por enfermedad grave,	0	0

Selección, acceso al empleo: La mayoría de los cuestionarios muestran una respuesta favorable a esta cuestión. resultados muy favorables, el 100% de la plantilla opina que no existe discriminación en esta y que existe igualdad de oportunidades

Durante el 2020 hubo 6 nuevas contrataciones, de ellas 3 eran mujeres y 3 hombres.

Las nuevas contrataciones, se realizaron dentro del departamento de producción y vinieron marcadas por los requisitos exigidos por la administración pertinente en las distintas subvenciones públicas a las que la empresa ha concurrido.

Las ofertas de empleo se dirigieron tanto a hombres como mujeres, sin excluir, ni directa ni indirectamente por razón de sexo. Se comprueba que la empresa respeta y promueve la igualdad entre hombres y mujeres.

Área clasificación profesional, promoción, formación: La conclusión es que no hay discriminación en la clasificación profesional, y que la mayoría de los trabajadores perciben que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de promoción profesional y que el acceso a la formación es igual para toda la plantilla

En el análisis interno se reflejan las distintas áreas profesionales. No existen diferencias entre las jornadas laborales entre hombres y mujeres, ni se han producido promociones profesionales.

Respecto a la formación, y siendo la principal actividad de la empresa, se mantiene una oferta abierta a todos y todas las personas trabajadoras, que es perfectamente conocida por la plantilla.

Área Conciliación: Los trabajadores y trabajadoras participantes muestran su alto grado de satisfacción en esta área. Lo que pone de manifiesto el compromiso de la empresa con los derechos de la vida personal y familiar de

las trabajadoras y los trabajadores. Dado el tamaño de la empresa, no se considera implantar medidas específicas, pero se cumple escrupulosamente con la normativa sobre conciliación laboral, lo que queda reflejado en las respuestas de la plantilla a las preguntas sobre este ítem.

Prevención del Acoso Sexual por Razón de Sexo: Pese a que la empresa promueve condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, se tiene en cuenta como elemento de mejora ya que solo el 50% conoce a quien dirigirse en caso de sufrir acoso durante el trabajo. Se incluye como uno de los objetivos a alcanzar de este plan con sus correspondientes medidas a aplicar para conseguirlo.

Infrarrepresentación femenina: La plantilla durante el periodo estudiado, está formada por igual número de hombres y mujeres (ver los distintos gráficos del análisis interno).

Área retribuciones: nuevamente encontramos resultados muy positivos, al no apreciarse diferencias retributivas entre mujeres y hombres
Se realizar un análisis y comparación de la retribución de las distintas áreas y puestos en términos de:

Equidad Interna, específicamente, en el grado de correspondencia existente entre la responsabilidad asumida y las retribuciones percibidas.
Competitividad Externa, analizando la situación de retribución actual respecto del mercado general y convenio colectivo.

Se realizó un estudio retributivo pormenorizado de toda la plantilla observando los valores medios en función de las áreas/puestos y el sexo de la plantilla.

Administración: 1 persona contratada. Salario por encima del salario medio por convenio.

Producción: 3 personas contratadas. 3 mujeres y 3 hombres. No existen diferencias significativas entre los salarios entre hombres y mujeres en esta categoría. La media es ambos casos es superior al salario marcado por convenio.

Con el fin de garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, de acuerdo al RD 902/2020 de 13 de octubre, y dada la obligatoriedad fijada para el 14 de abril, INADECO comienza en el 2021 a llevar una auditoría y registro salarial de las personas contratadas por cuenta ajena. En espera de la guía técnica para la realización de auditorías retributivas descrita en la disposición adicional tercera del RD 902/2020, se elabora la siguiente.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

ANÁLISIS RETRIBUTIVO

MEDIDAS A IMPLANTAR

SEGUIMIENTO

VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO:

AREA DE PRODUCCIÓN: GRUPO 1: Personal Docente:

Profesora - Profesor titular: Ejerce la función docente y el desarrollo de los programas establecidos en el centro en las distintas acciones formativas y diferentes modalidades (presencial, distancia, on line). La titulación condiciones son las exigidas por la legislación.

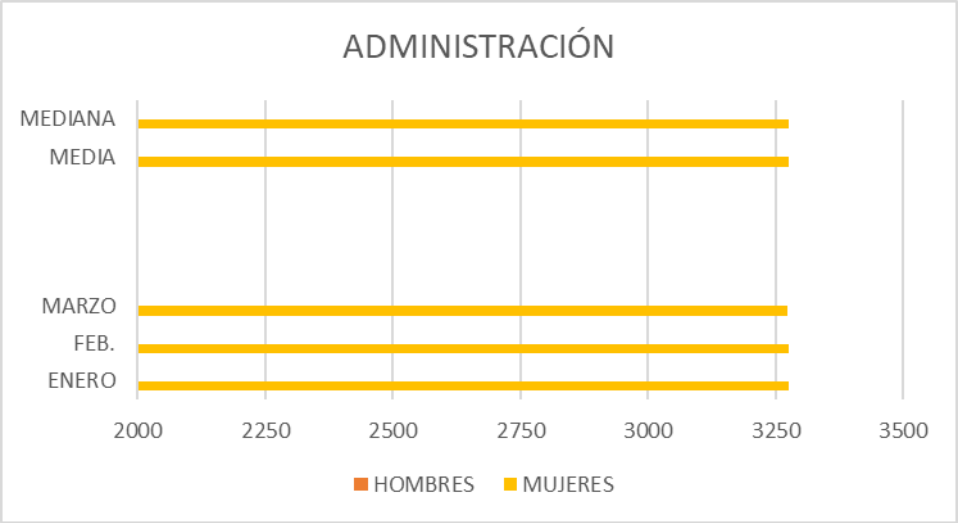
AREA DE ADMINISTRACIÓN: GRUPO 2: Personal de Administración:

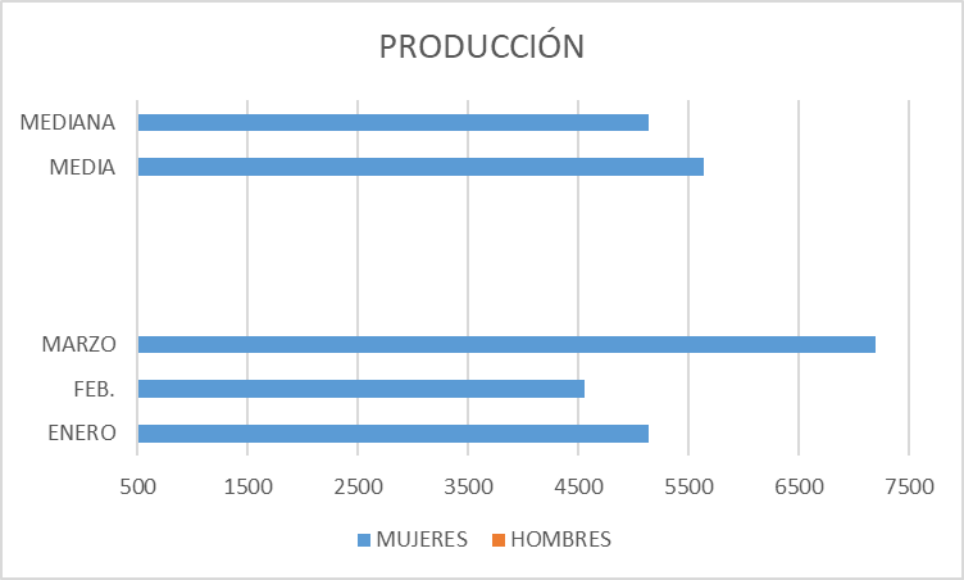
Auxiliar Administrativo/a: Desempeña labores administrativas, burocráticas, de archivo y atención telefónica que no requieren especialización. Titulación mínimo bachillerato.
Oficial Administrativo/a: Desempeña labores administrativas que requieren cierta experiencia y especialización. Titulación: preferiblemente diplomatura universitaria

ANALISIS RETRIBUTIVO:
En el momento de la firma del presente plan de igualdad, analizando los datos del primer trimestre de 2021, solo se han realizado contrataciones a mujeres.

En todos los casos, los salarios son superiores a los marcados por convenio.

1º trimestre 2021	MUJERES	HOMBRES
Administración	2	0
Producción	1	0





MEDIDAS A IMPLANTAR Y SEGUIMIENTO:

Dado que no se observa ninguna desigualdad retributiva, no se fija ninguna medida de momento. Se fija como eje de intervención dentro del presente plan mediante las medidas de seguimiento e indicadores necesarios para continuar con su estudio y corregir las posibles desigualdades detectadas.
Semestralmente, los miembros de la comisión de igualdad por parte de la empresa, recabarán los datos obtenidos mes a mes mediante el registro retributivo de los trabajadores contratados por cuenta ajena. En las reuniones de evaluación fijadas en la parte final del plan, la comisión de igualdad, en su conjunto, analizará dichos datos para garantizar que se cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución y tomará, si es necesario, las medidas precisas.

Conclusiones

En general hay un reparto equitativo entre hombres y mujeres con la misma cualificación definida dentro de la empresa.

La formación que se imparte a cargo de la empresa no hace distinción de género.

No se han detectado factores cuantitativos que infieran discriminación o acoso en el desarrollo profesional

De todas formas, a pesar de los avances respecto al uso inclusivo de lenguaje y de las imágenes en la documentación escrita, se hace necesario un trabajo más profundo y de forma más sistemática desde todas las áreas de la organización.
Existe la necesidad de seguir profundizando y capacitando en materia de igualdad, interna y externamente.
También se considera como área de mejora sensibilizar para incorporar valores de igualad en todas las personas que conforman la entidad.

Objetivos

INADECO elabora este plan con la finalidad de integrar la igualdad de oportunidades en la cultura organizativa de la empresa mediante los siguientes objetivos generales que serán recogidos en los diferentes ejes de intervención.

Generales

- Introducir la perspectiva de género en la gestión organizacional.
- Garantizar la igualdad efectiva y real de oportunidades en torno al empleo.

- Impulsar medidas contra la discriminación.
- Fomentar el desarrollo de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, así como promover la corresponsabilidad.
- Impulsar medidas contra la discriminación por razones de sexo en todos los ámbitos de la empresa.

Objetivos específicos

- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en todas las áreas.
- Promover una composición equilibrada de la plantilla de INADECO.
- Asegurar el principio de Igualdad retributiva
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y las trabajadoras
- Implementar y dar a conocer el protocolo de actuación frente al acoso sexual

Plan de Acción

Atendiendo a los resultados del diagnóstico realizado previamente, se estructura el siguiente plan de acción, teniendo en consideración la disposición en materia de planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España a través del Instituto de la Mujer y lo marcado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

Ejes de intervención:

Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales.
Comunicación, imagen y lenguaje no sexista.
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Política salarial.
Formación.
Prevención de acoso sexual y violencia de género.

Para cada una de estos ejes se describen:

OBJETIVOS a alcanzar.
MEDIDAS concretas para asegurar su consecución.
Personas RESPONSANBLES que posibilitan el desarrollo de cada medida, así como de realizar su seguimiento.
RECURSOS necesarios, en caso de que la puesta en marcha suponga algún coste.
PLAZOS de implantación o calendario de ejecución
INDICADORES de seguimiento que permitan conocer si se ha desarrollado la medida y en que grado, así como qué resultados se han obtenido tras el desarrollo de la misma.

IGUALDAD EN EL ACCESO Y LAS RELACIONES LABORALES

Objetivo	Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección de personal. Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.
Medidas	Fomentar el uso del curriculum ciego en los procesos de selección. Eliminar el lenguaje sexista en las pruebas de selección. Eliminar preguntas de carácter personal en las entrevistas de trabajo.
Responsable	Comisión de Igualdad*
Recursos	Recursos humanos
Plazos	Junio 2023
Indicadores	% de selecciones realizadas a través de curriculum ciego Número de entrevistas realizadas sin preguntas personales. % de mujeres contratadas sobre el total de las contrataciones

COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo	Difundir una cultura empresarial comprometida con la Igualdad. Revisar y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en todas las comunicaciones de la empresa, tanto a nivel interno como externo, con la finalidad de eliminar el sexismo
Medidas	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas. Informar a toda la plantilla en diferentes aspectos en materia de Igualdad.
Responsable	Comisión de Igualdad*
Recursos	Recursos humanos
Plazos	Septiembre 2023
Indicadores	Comunicaciones realizadas al personal de la empresa y a proveedores externos.

CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Objetivo	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de los mismos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para hombres y mujeres.
Medidas	Difundir los derechos y medidas de conciliación previstas por la legislación vigente. Estudiar los casos concretos de conciliación y valorar la adaptación de jornada.
Responsable	Comisión de Igualdad*

Recursos	Recursos humanos
Plazos	Septiembre 2022
Indicadores	Comprobar que la información sobre las medidas de conciliación se ha trasladado a la totalidad de la plantilla. Nº de jornadas adaptadas por conciliación.

POLITICA SALARIAL

Objetivo	Revisar las tablas salariales para detectar, en caso de haberlos, errores que pudieran llevar a desigualdades en el salario entre hombres y mujeres. Promover procesos adecuados para corregir las posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres.
Medidas	Realizar un seguimiento de las retribuciones.
Responsable	Comisión de Igualdad*
Recursos	Recursos humanos
Plazos	Diciembre 2024
Indicadores	Número de revisiones de los salarios a través de comparativas entre hombres y mujeres.

FORMACIÓN

Objetivo	Promover la incorporación de la perspectiva de género en el Centro y sensibilizar al personal de la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Medidas	Formación continua en materia de género dirigida al personal
Responsable	Comisión de Igualdad*
Recursos	Recursos humanos
Plazos	Diciembre 2024
Indicadores	Horas impartidas recibidas de formación

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GENERO

Objetivos y medidas	Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual. Cumplir con los derechos vigentes establecidos en materia de violencia de género. Facilitar la adaptación de las condiciones laborales a las mujeres víctimas de violencia de género según la legislación vigente (art. 23 de LO1/2004)
Medidas	Informar a la plantilla sobre qué es el acoso sexual y por razón de sexo.

	Informar sobre los derechos y la legislación vigente en materia de violencia de género y medidas de protección.
Responsable	Comisión de Igualdad*
Recursos	Recursos humanos
Plazos	Junio 2022
Indicadores	Número de personas informadas.

Comisión de Igualdad

El diseño, seguimiento y evaluación, del plan de igualdad es responsabilidad de la comisión de igualdad, compuesta de manera paritaria por hombres y mujeres. Sus funciones son:

- Redactar, implementar y vigilar el Plan de Igualdad para la empresa.
- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades, garantizando el cumplimiento de las medidas específicas propuestas y establecidas para corregir las medidas detectadas en el diagnóstico de situación.
- Promover que la participación en la empresa sea en todos los niveles equilibrada.
- Respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos aportados por las partes.

COMISIÓN DE IGUALDAD

Representantes empresa: Maximiliano Junco Fernández, Arantzazu Miguel Vior

Representantes trabajadores/as: Emma Fernández Alonso e Ignacio García Sánchez

Seguimiento y Evaluación

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de **INADECO**, requieren de un proceso de seguimiento y evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

El seguimiento se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.
En este sentido, el seguimiento es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento de este Plan de Igualdad se efectuará de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados

El seguimiento y evaluación del Plan serán realizados por la **Comisión de Seguimiento** que se reunirá para trabajar en la consecución de las acciones previstas según el calendario establecido en el Plan de Igualdad y a la finalización del periodo de vigencia del mismo.

La Comisión de Seguimiento se constituirá dentro de un plazo de 30 días tras la aprobación y registro del Plan de Igualdad. En la primera reunión, se elaborará un reglamento de funcionamiento.

Funciones

La comisión de seguimiento del plan de igualdad 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 con facultades deliberativas.

• 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.

• Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.

• En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

El seguimiento se realizará de acuerdo a los indicadores que están determinados para cada eje de intervención, si bien pueden ser modificados si el propio seguimiento del Plan así lo requiera y bajo consenso de la comisión de seguimiento.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

Se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico)
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Una evaluación final durante el último año de ejecución del Plan. Se realizará un informe final que para conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos

Al final de la vigencia del Plan, se realizar el Informe Final con el objetivo de:

Conocer el modo de ejecución de cada acción y su consecución o no con respecto a los objetivos establecidos inicialmente.

Informar del grado de cumplimiento del Plan.

Conocer el impacto del Plan en la plantilla del centro de formación.

Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Se pondrán a disposición del Plan todos los medios necesarios, tanto económicos, materiales como humanos para conseguir los objetivos establecidos.

Procedimiento de Modificación

INADECO, considera que si el presente plan de igualdad no se adapta al presente empresarial, carece de sentido y la necesidad de actualizar su contenido ante las principales vicisitudes por las que puede atravesar la empresa suponen una manifestación palmaria de su utilidad, por ello la comisión de seguimiento podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia este plan de igualdad, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenga en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de sus objetivos.
En este sentido, si de las conclusiones del el seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, se observase la necesidad de modificación de alguna parte del plan, la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, deberá tomar las siguientes medidas:

Se realizará un informe con las propuestas de modificación o de la adopción de otras nuevas.

Se convocará reunión de la comisión donde se discutirán el contenido del informe y las medidas necesarias, para llevarlo a cabo.

Se dejará constancia por escrito de las decisiones adoptadas, que deberán ser aprobadas por los/las integrantes de la comisión y si es necesario, se remitirán a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad.

Se informará a la plantilla.

SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación, requerirá la conformidad de los y las componentes de la Comisión. La negociación se desarrollarse conforme al principio de buena fe por todas las partes. No obstante, en el caso de producirse algún desacuerdo, se acudirá al **Servicio Asturiano de Resolución Extrajudicial de Conflictos**. **SASEC**

Ámbito autonómico. Vigencia desde la firma al 31 de diciembre de 2024.
En Gijón. 4 de junio de 2021,

Arantzazu Miguel Vior
53541745E

Maximiliano Junco Fernández
9374198L

Emma Fernández Alonso
9374849A

Ignacio García Sánchez
10806116E