



ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS
Y COMERCIANTES
DE LA GOMERA (A.E.G.)

DOCUMENTO COMPROMISO

PLAN DE IGUALDAD 2024 / 2028



ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS Y
COMERCIANTES DE LA GOMERA
(A.E.G.)



Miembros de :



ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS Y COMERCIANTES DE LA GOMERA (A.E.G.)

C/ Ruiz de Padrón , 21 Edf. PSA – 38800 San Sebastián de La Gomera - Tfno: 822 240 630 / 662 691 874 / 621 238 549

www.aegomera.com

info@aegomera.com

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

En el presente plan de igualdad, La Asociación de Empresarios y Comerciantes de La Gomera (AEG) . reitera su compromiso con la promoción y el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. Asimismo, la Empresa asume la importancia de impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos de (AEG) y elemento esencial e indispensable de su misión empresarial. Así pues, y al amparo de la normativa aplicable, en especial, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la Dirección de la empresa vuelve a poner de manifiesto su voluntad de contribuir al desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la conciliación y el respeto a la diversidad.

La **Asociación de Empresarios y Comerciantes de La Gomera (AEG)** fue constituida en el año 2000 por iniciativa de un grupo de comerciantes del municipio con el objetivo de dinamizar la actividad empresarial, llevando a cabo diferentes tipos de actividades.

Desde **AEG** se está realizando una labor intensa y continuada para lograr una mayor cooperación empresarial y promocionar la calidad, atención personalizada y variedad de la oferta comercial de sus empresas, ante el consumidor.

A finales del año 2002 nuestra entidad pasó a formar parte como miembro de la Directiva de **Ceoe-Tenerife** ,al ser la única entidad empresarial representativa de la Isla de La Gomera , y con ello nuestra adhesión a **CEPYME** .

Pasado tres años , en 2005 se formalizó nuestra adhesión y representación en la Asociación Nacional de Autónomos de España (**ATA**) , obteniendo la representación como Delegación en la Isla de La Gomera .

Este trabajo ha abierto nuevos caminos de colaboración entre las empresas y con las Administraciones Públicas locales y autonómicas, lo que ha hecho posible la existencia de programas específicos de promoción del comercio minorista.

En 2007 se comenzó a trabajar para dinamizar la actividad empresarial del municipio a través de la marca **ZONA COMERCIAL ABIERTA LA GOMERA** llevando a cabo diferentes



campañas y actividades para promocionar los comercios, el sector de la hostelería y sector empresarial del municipio en general.

AEG es una organización de carácter independiente, multisectorial, dinámico y asociativo; y desde su constitución se ha caracterizado por el trabajo en equipo entre sus miembros para la consecución, entre otros, de los siguientes objetivos:

- **Impulsar la formación, capacitación y consolidación de la oferta para dar una respuesta cada vez más innovadora e ilusionante a los residentes y a los visitantes del municipio.**
- **Fomentar y potenciar las actividades comerciales y empresariales de la zona.**
- **Defender y representar los intereses profesionales ante las diferentes Administraciones Públicas y demás instituciones.**
- **Promover medidas, promociones y actividades que se estimen necesarias para el mejor desarrollo de las actividades económicas de la zona.**

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan es el resultado del acuerdo manifestado por la Junta Directiva de la Asociación, realizada en fecha 11 / 07 / 2024, con aprobación unánime de los miembros.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE A.E.G. / CEPYME LA GOMERA

El Plan de Igualdad de La Asociación de Empresarios y Comerciantes de la Gomera (AEG) responde al compromiso expresado por la asociación , siendo un documento que responde a la realidad de la misma en virtud del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se ha tenido en cuenta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación entre las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.



ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS Y COMERCIANTES DE LA GOMERA (A.E.G.)

C/ Ruiz de Padrón , 21 Edf. PSA – 38800 San Sebastián de La Gomera - Tfno: 822 240 630 / 662 691 874 / 621 238 549

www.aegomera.com

info@aegomera.com



- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, en línea con la obligación legal, que garantiza los Recursos Humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Establece objetivos y medidas encaminadas a la consecución de la Igualdad dentro de la Compañía.

ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de La Asociación de Empresarios y Comerciantes de La Gomera (AEG) . parte de un análisis de situación de la empresa (diagnóstico de situación) respecto del que se ha diseñado y construido por la comisión negociadora un programa de objetivos y medidas (Plan de Igualdad) que persiguen mejorar la posición de la empresa en materia de igualdad y, en todo caso, evitar eventuales situaciones de discriminación en la empresa.

Por ello, se destacan ambos elementos, diagnóstico de situación y Plan de Igualdad, como pilares fundamentales en este ámbito, al margen ello de la auditoría retributiva que tiene su tratamiento individualizado:

1.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

De conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la LOIEMH y del artículo 7 y anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (En adelante, RD 901/2020), el diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.



ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS Y COMERCIANTES DE LA GOMERA (A.E.G.)

C/ Ruiz de Padrón , 21 Edf. PSA – 38800 San Sebastián de La Gomera - Tfno: 822 240 630 / 662 691 874 / 621 238 549

www.aegomera.com

info@aegomera.com

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. También se analizaron aspectos tales como la violencia de género, la comunicación y sensibilización de igualdad.

PLAN DE IGUALDAD.

Una vez cerrado el diagnóstico, con sus conclusiones, se definieron los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados. El presente plan de igualdad contiene lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
 - b) Ámbito personal, territorial y temporal.
 - c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
 - d) Resultados de la auditoría retributiva en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
 - f) Descripción de medidas concretas, con plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
 - g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
 - h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
 - i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
 - j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
 - k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación. La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles. Por su parte, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:
 - Los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad. –
- Las medidas necesarias para conseguir los objetivos señalados. Indicando cuáles de las mismas son prioritarias.
- Los Departamentos o personas responsables de su realización.

- Un cronograma o calendario de implantación: plazo de ejecución. –

El seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas, para comprobar grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa. Los objetivos generales se refieren al conjunto de Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables y calendario de ejecución para cada una de las áreas siguientes:

- 1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.
- 2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
- 3.- FORMACIÓN.
- 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.
- 5.- CONDICIONES DE TRABAJO.
- 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
- 7.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- 8.- RETRIBUCIONES.
- 9.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
- 10.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.
- 11.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
- 12.- VIOLENCIA DE GÉNERO. 11 DEFINICIONES Acciones positivas: son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIEMH, Art.11).

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 (LOIEMH, Art.7). 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. Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de 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 (LOIEMH, Art.7).

Brecha de género: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial: diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

Corresponsabilidad: en relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Desagregación de datos por sexo: conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

Diagnóstico de situación: el diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. **Discriminación directa por razón de sexo:** se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: se considera 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMH, Art. 6.2). **Discriminación salarial:** es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

División sexual del trabajo: hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga y del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo. **Doble jornada:** es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica

que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas. Estereotipos de género: criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta. Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: supone la 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 (LOIEMH, Art.3).

Igualdad efectiva: existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Indemnización 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 una 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 (LOIEMH, Art.9). Infrarrepresentación femenina: ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores. Participación equilibrada de mujeres y hombres: reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo. Perspectiva de género: análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género. Plan de Igualdad de la empresa: los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, Art.46).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación 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 (LOIEMH, Art.43).

Salud laboral con perspectiva de género: análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo. Segregación horizontal: concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: es también conocida como "techo de cristal" y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. Trabajo de igual valor: un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Violencia de Género: la violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Tutela jurídica efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (LOIEMH, Art. 44.1).

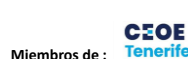
ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad se aplicará a toda la plantilla de La Asociación de Empresarios y Comerciantes de la Gomera (AEG) , en todos los centros de trabajo y servicios del territorio español y en aquellos centros y servicios donde en un futuro La Asociación de Empresarios y Comerciantes de la Gomera (AEG) pudiera desarrollar su actividad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL:

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD El presente Plan de Igualdad entrará en vigor (4 de Octubre de 2024 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 3 de Octubre de 2028.

Con una antelación de seis meses a la finalización de su vigencia se constituirá la comisión negociadora del nuevo Plan de Igualdad.



ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS Y COMERCIANTES DE LA GOMERA (A.E.G.)

C/ Ruiz de Padrón , 21 Edf. PSA – 38800 San Sebastián de La Gomera - Tfno: 822 240 630 / 662 691 874 / 621 238 549

www.aegomera.com

info@aegomera.com

IGUALDAD

Aplicación de criterios de acceso al empleo:

Descripción de la medida: Incorporara las herramientas para evaluar la igualdad en los procesos de selección y contratación.

Objetivo: Esta medida tiene como objetivo que la empresa cuente con las herramientas adecuadas para tomar decisiones evaluando la igualdad como un parámetro en los procesos de selección, promoción y formación.

Recursos: Se informará oportunamente a toda la plantilla los nuevos puestos vacantes que se generen, se ofrecerá información transparente en cuanto a criterios de contratación, proceso para cubrir puestos vacantes, oportunidades de ascenso y formación.

En los procesos de contratación, evaluación de oportunidades de ascenso y formación se incluirá la herramienta de diagnóstico de igualdad para valorar cuantitativa y cualitativamente las condiciones en cuanto a trato igualitario.

La empresa se compromete a el uso de lenguaje inclusivo en la elaboración de las ofertas de trabajo.

La empresa se compromete a hacer una contratación que favorezca el equilibrio entre hombres y mujeres, dándole prioridad al talento, la experiencia y las destrezas de los aspirantes al cargo, sin importar el sexo, origen racial, condición social, religión e ideología.

Plazos y fecha de su efectiva puesta en marcha: La medida comenzará a aplicarse a la firma del plan y tendrá una duración indefinida (04 / Octubre / 2024)

Personas responsables: Comité de seguimiento de las medidas de igualdad designado nuestro Gerente actual .

Indicadores: Numero de ofertas de trabajo, Numero de personas presentadas, Numero solicitudes internas de la vacante clasificadas por edad y sexo, Numero de personas contratadas con clasificación por edad y sexo.

Documentos de resultado de implantación de la medida: Relación histórica de los procesos de selección y contratación.

Aplicación de criterios de promoción profesional

Descripción de la medida: Incorporara las herramientas para evaluar la igualdad en los procesos de formación y promoción profesional.

Objetivo: Esta medida tiene como objetivo que la empresa cuente con las herramientas adecuadas para tomar decisiones evaluando la igualdad como un parámetro en los procesos de promoción y formación.

Recursos: Se informará oportunamente a toda la plantilla los nuevos puestos vacantes que se generen, se ofrecerá información transparente en cuanto a criterios de contratación, proceso para cubrir puestos vacantes, oportunidades de ascenso y formación.

En los procesos de contratación, evaluación de oportunidades de ascenso y formación se incluirá la herramienta de diagnóstico de igualdad para valorar cuantitativa y cualitativamente las condiciones en cuanto a trato igualitario.

La empresa se compromete a el uso de lenguaje inclusivo en la elaboración de las ofertas de trabajo.

La empresa se compromete a hacer una contratación que favorezca el equilibrio entre hombres y mujeres, dándole prioridad al talento, la experiencia y las destrezas de los aspirantes al cargo, sin importar el sexo, origen racial, condición social, religión e ideología

Plazos y fecha de su efectiva puesta en marcha: La medida comenzará a aplicarse a la firma del plan y tendrá una duración indefinida (04 / Octubre / 2024)

Personas responsables: Comité de seguimiento de las medidas de igualdad

Indicadores: Numero de ofertas de trabajo, Numero solicitudes internas de la vacante clasificadas por edad y sexo, Numero de personas contratadas con clasificación por edad y sexo.

Documentos de resultado de implantación de la medida: Relación histórica de los procesos de selección y contratación.

Aplicación de sistemas y criterios de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.

Aplicación de sistemas y criterios de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.

Descripción de la medida: Igualdad retributiva

Objetivo: Esta medida tiene como objetivo que la directiva de la empresa cuente con las herramientas adecuadas para tomar decisiones evaluando la igualdad como un parámetro en los procesos de cálculo salarial y la distribución de las cargas laborales de forma equitativa sin que se generen diferencias de género

Recursos: Se incorporará a la actual herramienta de gestión retributiva las variables de género y antigüedad. Para mantener una clasificación profesional acorde a los puestos reales desempeñados, se realiza un constante análisis y revisión de la clasificación profesional de la empresa de manera que responda al principio de A igual trabajo, igual categoría profesional.

Plazos y fecha de su efectiva puesta en marcha: La medida comenzará a aplicarse a la firma del plan y tendrá una duración indefinida (04 / Octubre / 2024)

Personas responsables: Comité de seguimiento de las medidas de igualdad

Indicadores: Se incorpora a la tabla salarial con indicadores género, antigüedad de tal forma que se pueda valorar la existencia de brecha salariales

Documentos de resultado de implantación de la medida: Tabla salarial de la entidad

Implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (códigos de conducta, protocolos de actuación...)

Implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (códigos de conducta, protocolos de actuación...)

Descripción de la medida:

Objetivo: Protocolo de actuación en caso de acoso

Recursos: Hoja informativa le dará a cada trabajador y asociado una hoja informativa con los pasos que debe seguir en caso de acoso y la(s) persona(s) responsable(s) de activar dicho protocolo.

A cada nuevo trabajador se le explicará el protocolo y se le presentará a las personas encargadas de gestionar el protocolo.

Plazos y fecha de su efectiva puesta en marcha: La medida comenzará a aplicarse a la firma del plan y tendrá una duración **ii** (04 / Octubre / 2024)

Personas responsables: Comité de seguimiento de las medidas de igualdad

Indicadores: Numero de incidencias denunciadas y método de resolución utilizado

Documentos de resultado de implantación de la medida: Registro histórico de incidencias de personal interno.

Adopción de medidas para impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión y su evolución en los últimos años.

Adopción de medidas para impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión y su evolución en los últimos años.

Descripción de la medida: Comunicado de plazas de dirección vacantes

Objetivo: El objetivo de esta medida es hacer que todas las empresas asociadas tengan conocimiento de las vacantes en cargos de dirección que quedan vacantes, así como animar a las mujeres a formar parte del órgano de gestión de la asociación.

Recursos: Boletines informativos de la actividad de la dirección de la asociación, con indicación de las convocatorias de juntas con indicación de las nuevas vacantes a cubrir, haciendo un llamado especial a las empresas asociadas con directivas de mujeres para que se incorporen a la dirección de la asociación.

Plazos y fecha de su efectiva puesta en marcha: La medida comenzará a aplicarse a la firma del plan y tendrá una duración indefinida (04 / Octubre / 2024)

Personas responsables: Comité de seguimiento de las medidas de igualdad

Indicadores: Número de mujeres en la directiva

Documentos de resultado de implantación de la medida: Histórico de participación en la junta directiva, con indicación de género, edad y antigüedad en la asociación.