



# GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS COOPERATIVAS

## COCETA



EDITA: Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado -COCETA-.

COLABORAN: DINAMIA, S.Coop y AMECOOP-Andalucía.

MADRID. DICIEMBRE DE 2021.

## ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN .....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. PROCEDIMIENTO PARA IMPLANTAR MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO: EL PLAN DE IGUALDAD.....	5
3.1. Fases del Plan de Igualdad.....	6
4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	15
5. GLOSARIO .....	17
ANEXOS. FICHAS .....	23

## 1. PRESENTACIÓN

*La Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en Empresas Cooperativas* se elaboró y editó por vez primera en el año 2008, tras la publicación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres**. COCETA, en ese momento histórico en el camino hacia la igualdad, entendió que debía facilitar a las cooperativas de trabajo un instrumento hecho a medida para favorecer la implantación de planes de igualdad, para seguir avanzando en alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de la economía social.

Esta es la tercera versión del documento, el cual ha ido progresando al mismo ritmo que la sociedad y adaptándose a la normativa en materia de igualdad.

La aprobación y entrada en vigor del Real Decreto-ley 901/2020, **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; y el Real Decreto-ley 902/2020 **de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** ha impulsado a la Confederación a abordar un proyecto que integra diferentes enfoques y el desarrollo de distintas herramientas, todas ellas dirigidas a las cooperativas de trabajo, para facilitar su día a día, incorporando estas nuevas normas de manera orgánica. *La Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en Empresas Cooperativas* forma parte de este nuevo trabajo.

Esta Guía es abierta y flexible porque la realidad de cada cooperativa es distinta y necesita procedimientos diferentes. A través de una dinámica de cuestionarios adaptados a las necesidades de las cooperativas de trabajo se facilita el análisis de los procesos que se realizan en las cooperativas de trabajo proponiendo, al mismo tiempo, medidas que favorezcan dicha igualdad real y permitan avanzar en un entorno laboral de mayor justicia social, sin discriminaciones por razón de género.

Para la elaboración y puesta al día de esta Guía se ha realizado una revisión exhaustiva de diversas publicaciones, manuales, guías y planes de igualdad proponiendo una metodología que puede adaptarse a cualquier sociedad cooperativa y que cumple el objetivo de crear un manual de sencilla aplicación.

## 2. INTRODUCCIÓN

El artículo 46 de la ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres***, define los Planes de Igualdad de las empresas como 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.**

Las cooperativas de trabajo, como pilar de la economía social en España, representan un modelo empresarial virtuoso en materia de igualdad -en el que los objetivos económicos y empresariales se conjugan con otros de carácter social-. Son, por lo tanto, un paradigma de gobernanza económica democrática, gracias a la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones empresariales.

En el mes de octubre de 2020 el Gobierno de España aprobó dos Reales Decretos Leyes con el objetivo de avanzar en la defensa de la igualdad laboral entre hombres y mujeres. Se trata del RD 901/2020, 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. Y el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Estos textos legales vinieron a completar el cuerpo normativo existente en relación con la citada Ley Orgánica 3/2007. Concretamente en materia de planes de igualdad, cuya normativa, pese a llevar muchos años en vigor, no había logrado minorar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y, entre otras, la discriminación salarial que muchas mujeres tienen en sus puestos de trabajo.

La repercusión y aplicabilidad en las cooperativas de trabajo de estas normas ha conllevado una importante labor interpretativa y de integración normativa, ya que, es un hecho innegable que su redacción no está concebida para incorporarse en el día a día de nuestras empresas. Más bien al contrario, los mencionados decretos se desarrollaron para aplicarse en empresas de corte tradicional con personas empleadas por cuenta ajena, a las que resulta de aplicación el Estatuto de los Trabajadores. Esta situación puso en evidencia, una vez más, el difícil encaje y aplicación en las cooperativas de trabajo de la normativa de carácter socio laboral que se promulga.

El trabajo llevado a cabo en el seno de COCETA, para el que ha contado con las organizaciones territoriales y con personas expertas en género, ha logrado mejorar esta situación, en tanto en cuanto no sólo ha analizado los obstáculos existentes, sino que

también ha ideado y promovido una serie de recomendaciones que facilitarán la solución de los problemas detectados.

Esta Guía pretende incidir, no sólo como recordatorio de la obligación legal de elaborar e implantar Planes de Igualdad, sino que también quiere incentivar a las pequeñas cooperativas para, que motu proprio y aspirando a convertirse en empresas paradigma de la igualdad avancen en esta senda.

*La Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en Empresas Cooperativas* tiene como principal objetivo **facilitar a todas las cooperativas de trabajo una herramienta que les permita elaborar y ejecutar planes de igualdad** y que éstas puedan incorporar la perspectiva de género como elemento transversal en la vida de la empresa para todas las personas: cooperativistas y trabajadoras.

Este documento contiene la metodología y los procedimientos para la elaboración, aprobación, puesta en marcha y seguimiento de Planes de Igualdad adaptados a aquellas cooperativas que no disponen de grandes recursos materiales ni personales. En este sentido, la guía permitirá, al conjunto de cooperativas de trabajo, elaborar un diagnóstico de su situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y aplicar medidas que les permitan avanzar en la reducción de desigualdades, incorporando la perspectiva de género en sus procesos de selección, formación, salarios, conciliación etc.

## RAZONES PARA IMPLANTAR PLANES DE IGUALDAD EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

<p>La práctica real de la Igualdad en la Cooperativa de trabajo es un <b>valor añadido para sí misma</b> y para la <b>sociedad</b> que debe reconocer y dar a conocer.</p>
<p>En la Cooperativa de trabajo es <b>más fácil implantar y dotar de sentido y utilidad a los Planes de Igualdad</b>, porque su <b>estructura y modo de funcionamiento</b> interno lo propicia.</p>
<p>La Cooperativa de trabajo <b>debe incorporar</b> todas las <b>garantías laborales y sociales</b> necesarias para las personas que trabajen en ella.</p>
<p><b>No se puede llevar a cabo una política de RSE</b> en la Cooperativa de trabajo <b>sin afrontar</b> los posibles <b>problemas</b> en materia de <b>género</b> existentes en la misma.</p>
<p>La Cooperativa de trabajo siempre persigue la <b>excelencia empresarial</b> y alcanzar <b>los distintivos</b> que conceden las Administraciones a las empresas que hayan realizado Planes de Igualdad y cumplan con una serie de requisitos de igualdad en las relaciones laborales.</p>
<p>La Cooperativa de trabajo incorpora, prácticamente, el <b>mismo número de mujeres</b> que de <b>hombres</b> y, sin embargo, en ocasiones sus carreras profesionales son desiguales.</p>
<p>La Cooperativa de trabajo debe <b>evaluar su gestión de forma continua</b>, y la elaboración de un Plan de Igualdad propiciará dicho análisis y mejorará no sólo los aspectos que influyen en las mujeres trabajadoras, sino que también permitirá detectar otras áreas susceptibles de mejora.</p>
<p>La <b>incorporación de un Plan de Igualdad en la Cooperativa de trabajo</b>, aplicable a todas las personas que lo integran, independientemente de su vinculación con la misma, será un <b>punto de unión</b> entre los diferentes estatus que mantienen dichas personas e igualará su situación en la empresa, fomentando la cohesión interna.</p>
<p><b>Las cooperativas son aliadas estratégicas para alcanzar los ODS</b>, y concretamente en materia de igualdad (ODS 5) trabajan desde su propia concepción. Debe visibilizarse este esfuerzo y ponerse en valor.</p>

## 3. PROCEDIMIENTO PARA IMPLANTAR MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO: EL PLAN DE IGUALDAD

Las cooperativas de trabajo deben abordar la adopción del Plan de Igualdad como un proyecto más de empresa, fijando sus objetivos y el calendario de aplicación.

<b>TODO PLAN DEBE SER:</b>	
<b>UNIVERSAL</b>	Incide en todas las personas que se integran en la Cooperativa y no sólo en las mujeres
<b>TRANSVERSAL</b>	Implica a todas las áreas de gestión de la organización
<b>DINÁMICO</b>	Es progresivo y está sometido a cambios constantes
<b>SISTEMÁTICO-COHERENTE</b>	El cumplimiento de la metodología diseñada llevará a la igualdad real, objetivo final del Plan
<b>FLEXIBLE</b>	Se diseña a medida de cada entidad y puede ser modificado en función de las necesidades y posibilidades reales
<b>DETERMINADO</b>	Se establece un marco temporal máximo de cuatro años de duración para ejecutar las medidas.

La LO 3/2007 no concreta el contenido de los planes de igualdad únicamente establece la fijación de objetivos, estrategias y prácticas a adoptar, así como el sistema de seguimiento y evaluación de objetivos.

Con la nueva normativa en vigor, tanto los contenidos del diagnóstico como del plan de igualdad quedan delimitados, estableciéndose contenidos mínimos obligatorios. La planificación se basará en los resultados obtenidos durante el diagnóstico de las siguientes áreas de análisis:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.



- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En los siguientes apartados se aborda la metodología a seguir para llevar a cabo un Plan de Igualdad en las empresas cooperativas.

### 3.1. FASES DEL PROCEDIMIENTO

<b>1. Compromiso de la organización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Decisión</li> <li>▪ Comunicación</li> <li>▪ Definición del equipo de trabajo</li> </ul>
<b>2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluación logros/dificultades del Plan de Igualdad previo</li> <li>▪ Creación de la Comisión negociadora</li> </ul>
<b>3. Diagnóstico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planificación</li> <li>▪ Recogida de información</li> <li>▪ Auditoría salarial</li> <li>▪ Análisis y presentación de medidas</li> </ul>
<b>4. Programación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboración del Plan de Igualdad</li> <li>▪ Planificación (objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)</li> </ul>
<b>5. Implantación y seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecución de las acciones previstas</li> <li>▪ Comunicación</li> <li>▪ Seguimiento y control</li> </ul>
<b>6. Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Análisis de resultados:</li> <li>▪ Informe Intermedio</li> <li>▪ Informe Final</li> </ul>

Medidas transversales (fases 1-6)	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación, información y sensibilización a todas las partes interesadas:               <ul style="list-style-type: none"> <li>› A todas las personas de la cooperativa, sobre el compromiso de la organización con la igualdad, las acciones proyectadas y las realizadas</li> <li>› A entidades y personas externas a la cooperativa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades</li> </ul> </li> </ul>
	Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo de un plan formativo específico de igualdad de oportunidades y perspectiva de género</li> </ul>

## FASE 1. Compromiso y creación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

La Cooperativa debe tomar la **decisión** de llevar a cabo un Plan de Igualdad: este compromiso ha de plasmarse en un documento expreso o en la documentación relativa a los órganos de gobierno de la misma, como puede ser el acta de la reunión donde se haya tomado.

El acuerdo adoptado para que la Cooperativa lleve a cabo el **diseño e implantación** de un Plan de Igualdad debe ponerse en **conocimiento de toda la plantilla**.

Asimismo, antes de abordar cualquier procedimiento relativo al Plan de igualdad, debe **crearse el equipo de trabajo encargado de facilitar el proceso**.

El **Consejo Rector** deberá **determinar quién va a asumir las responsabilidades de monitorear las diferentes fases del proceso, que arranca con la creación de la Comisión negociadora del Plan**.

La Comisión ha de conformarse siguiendo lo previsto en la nueva normativa sobre la habilitación para poder negociar legítimamente (RD 901/2020 de planes de igualdad) y con las funciones que el texto legal le atribuye, siendo un espacio de encuentro de dos partes, empresa- socias y socios - y personas trabajadoras a través de su representación legal:

- › Si no existe RLT<sup>1</sup> es necesario convocar a los sindicatos para su participación en la comisión
- › Si existe RLT, participará el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiera.

La Comisión Permanente de Igualdad, el Consejo Rector o la/ las personas responsables se asegurarán de impulsar la conformación de la comisión negociadora:

- ✓ Realizarán las comunicaciones previas pertinentes con la RLT
- ✓ Convocarán la sesión de conformación de la comisión
- ✓ Impulsarán la estrategia de comunicación a la plantilla
- ✓ Podrán asumir las tareas de seguimiento y evaluación del plan de igualdad

**Una vez realizado el diagnóstico y aprobado el Plan, el Consejo Rector deberá constituir el Comité Permanente de Igualdad, encargado de la implementación y seguimiento del Plan (Fases 4 y ss).**

- **FASE 2. Diagnóstico**

Consiste en un estudio de la **estructura organizativa** de la cooperativa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del Principio de Igualdad en la misma.

El diagnóstico debe aportar **información** sobre los **elementos que pueden generar discriminación** en la cooperativa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de los recursos que tiene a su disposición para poder implementar las medidas correctoras, necesarias para alcanzar el cambio necesario.

Para llevar a cabo un diagnóstico que permita un adecuado diseño del Plan de Igualdad, se deben analizar y abordar diferentes **áreas y materias**, recabándose los datos, de manera diferenciada entre mujeres y hombres, en cada una de ellas. Dichas materias se recogen en la siguiente estructura:

- **Cultura de la cooperativa**

La integración de la Igualdad de oportunidades en la cooperativa requiere un cambio cultural y organizativo por lo que debemos identificar qué aspectos de la cultural actual se verán afectados. (*Anexo: Ficha 1*)

- **Acceso a la cooperativa y promoción**

La Cooperativa debe analizar el número de mujeres y de hombres que acceden a ella y a qué puestos acceden, para determinar posibles prácticas discriminatorias, detectar segregación horizontal o vertical... se trata de detectar cómo se ofertan los puestos

---

<sup>1</sup> Representación Legal de las personas Trabajadoras

vacantes, si se predetermina la selección hacia hombres o mujeres y se valoran, en las pruebas de acceso, determinadas peculiaridades más características de un sexo que de otro. (Anexos: Ficha 3)

#### **Puntos clave en la contratación o acceso a la cooperativa**

- Evolución de la plantilla en los últimos 4-5 años
- Incorporaciones del último año
- Solicitudes presentadas
- Nuevas personas socias

La Cooperativa debe valorar si las mujeres y los hombres promocionan en igualdad de condiciones. Si más hombres que mujeres han accedido a dicha promoción puede deberse a determinados obstáculos y se deberá visibilizar y trabajar para corregirlos.

#### **Puntos clave en la promoción**

- Promociones del último año
- Cambios de categoría o de grupo profesional
- Promoción automática
- Promoción a través de una prueba objetiva
- Promoción discrecional
- Promociones salariales
- Promociones vinculadas a movilidad geográfica

#### • **Características de la plantilla**

La Cooperativa debe fijarse en la situación de las personas que componen su plantilla y si existen diferencias, a qué son debidas. El análisis debe servir para corregir desequilibrios si los hubiera, en el status de las mujeres y de los hombres, si estos desequilibrios se deben a dicha condición. (Anexo: Ficha 2)

#### **Puntos clave en las características de la plantilla**

- Distribución por grupos de edad
- Distribución por categorías o grupos profesionales y por antigüedad
- Distribución por categorías o grupos profesionales y por nivel de estudios

- **Retribuciones**

La Cooperativa ha de analizar si las remuneraciones de las personas que la componen son desiguales para trabajos equivalentes y que aportan el mismo valor a la organización. De acuerdo con la nueva normativa, las cooperativas obligadas a la realización de un plan de igualdad, deberán auditar sus salarios de manera que si la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo fuera superior a las del otro en, al menos, **un veinticinco por ciento**, han de aportar una justificación de esta desigualdad.

La auditoría debe proporcionar todos los datos relevantes, que en su caso puedan conducir a establecer correcciones del sistema retributivo de la Cooperativa. (*Anexo: Ficha 5*)

**Puntos clave en las retribuciones**

- Distribución por horas semanales de trabajo y categoría o grupo profesional
- Retribución media de los anticipos laborales (si existen)
- Retribución media para cada una de las categorías, en cuanto a componentes de carácter variable (determinar cuáles son y con qué criterios se otorgan).

Pincha [aquí](#) para acceder a la herramienta de registro retributivo elaborada por el Ministerio de Igualdad

- **Formación continua**

La Cooperativa analizará si participan por igual hombres y mujeres en las acciones formativas que organiza.

También debe analizarse el acceso a otras herramientas dirigidas a la formación, como los permisos individuales.

Es preciso detectar prácticas que puedan obstaculizar el acceso a la formación por parte de las mujeres, y en caso de haberlas, deben corregirse para garantizar que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación y, en consecuencia, de desarrollo profesional dentro de la Cooperativa. (*Anexos: Ficha 4*)

- **Medidas de conciliación que han adoptado las personas trabajadoras de la cooperativa**

La Cooperativa debe conocer quién tiene responsabilidades familiares y personales que puedan obstaculizar su implicación y la asunción de otros roles o responsabilidades en ella.

La inexistencia de medidas de conciliación al alcance de las personas trabajadoras podría ser la consecuencia de una menor participación de éstas en la Cooperativa.

#### **Puntos clave en las medidas de conciliación**

- Utilización de los derechos inherentes a la situación de embarazo
- Utilización de las medidas promovidas por los diferentes textos normativos que consisten en permisos tanto retribuidos como no retribuidos (ejemplo: flexibilidad horaria, reducción de la jornada, excedencias...)

- **FASE 3. Elaboración del Plan de Igualdad**

En esta fase se abordará la redacción de un Plan de Igualdad que corrija las posibles deficiencias detectadas y que, a la vez, establezca propuestas que afiancen la igualdad de oportunidades como eje transversal.

Las Cooperativas de trabajo, por sus especiales características societarias, tienen mayor flexibilidad a la hora de establecer instrumentos donde van a recoger las medidas dirigidas a garantizar el principio de igualdad en las mismas. Uno de estos instrumentos puede ser el Reglamento de Régimen Interno, lo que no obsta para que el Plan de Igualdad se recoja también en un documento independiente.

En el Plan de Igualdad se establecen los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las acciones a adoptar para su consecución, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

Por otra parte, no es necesario que el Plan de Igualdad recoja cláusulas concretas que desarrollen derechos dispuestos legalmente, sino que éste deberá incluir medidas de acción positiva que faciliten y permitan en el día a día alcanzar el objetivo fijado.

- **Cultura de la cooperativa**

La Cooperativa debe establecer en el Plan cuáles son sus objetivos generales en materia de igualdad, su importancia para la organización y su puesta en valor.

- **Contratación y promoción**

La cooperativa debe comprometerse a mantener en sus procesos de incorporación de nuevos socios y socias y de contratación, un procedimiento y unas políticas basadas en los principios de mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando y asegurando que los puestos sean ocupados por las personas más idóneas, con ausencia de cualquier discriminación basada en el sexo.

Por lo que respecta a la promoción deberá garantizarse a las personas que integran la Cooperativa su acceso a las medidas de promoción interna. Para ello, dichas medidas necesariamente deberán fundamentarse en criterios objetivos, basados en la capacidad de las personas y en su interés de acceder a otros puestos o áreas funcionales.

- **Características de la plantilla**

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de hombres y mujeres, se procurará una composición equilibrada de la plantilla, tal y como dispone la propia Ley de Igualdad en su Disposición Adicional Primera. Esta presencia equilibrada también es deseable en todos los órganos de representación y gobierno de la Cooperativa, siempre y cuando la composición y el volumen de la plantilla lo permitan.

- **Retribuciones**

En igualdad de condiciones, méritos y responsabilidad, todas las personas deben de tener el mismo nivel retributivo.

- **Formación continua**

La Cooperativa deberá procurar que todas las personas que prestan en ella su trabajo puedan acceder a la formación, adoptando las medidas necesarias para que esta garantía sea efectiva.

- **Medidas de conciliación**

El Plan debe contener una descripción de los derechos de las personas que trabajan en la Cooperativa en materia de conciliación, particularmente los inherentes a la situación de embarazo y parto. Asimismo, deberá señalar la posibilidad de que la plantilla haga uso de las medidas promovidas por la Ley de Conciliación y la Ley de Igualdad, que consisten en derechos no retribuidos.

- **FASE 4. Aplicación del Plan de Igualdad**

Tras abordar y concluir las fases anteriores, la aplicación del Plan de Igualdad consiste en la implantación de la batería de acciones de mejora que, a la luz de las deficiencias detectadas en el diagnóstico, se diseñan coherentemente .

La puesta en marcha del Plan está supeditada a la ejecución de dichas acciones, a su desarrollo y al calendario de trabajo definido.

No obstante, independientemente de lo previsto por las acciones **para facilitar la andadura del Plan, es necesario dar los siguientes pasos:**

### 1er Paso

**Poner en marcha acciones de información/comunicación sobre el Plan de Igualdad dirigidas a todas las personas que trabajan en la cooperativa**

Se recomienda que el trabajo de información se realice en paralelo al proceso de desarrollo del Plan, considerando que es de gran importancia contar desde el inicio, con una plantilla formada y sensibilizada de manera que la apropiación del plan de igualdad sea una realidad.

### 2º Paso

**Fomentar la participación de todas las personas que trabajan en la cooperativa**

Para ello una buena medida puede ser la creación de canales de comunicación, para que todas las personas que trabajan en la Cooperativa manifiesten por medio de éstos sus opiniones y sugerencias sobre el trabajo desarrollado: es recomendable evitar el hecho de sólo recurrir a la opinión de la plantilla para trámites como la evaluación...sino que la estrategia de comunicación debe dar protagonismo a la plantilla de forma frecuente.

### 3er Paso

**Revisar los indicadores de seguimiento**

La correcta implantación del Plan de Igualdad debe ser supervisada por las personas encargadas de esta función. Puede hacerlo el Comité permanente de igualdad, en caso de haberse creado este espacio/órgano, o también, el Consejo Rector o en quien éste haya delegado.

- **FASE 5. Seguimiento y evaluación**

El sistema de **seguimiento y control** del Plan se llevará a cabo mediante unas herramientas dedicadas a la **recogida de información**. Para su buen funcionamiento, es



necesario definir tanto el proceso como cada actividad que lo compone y asignar a cada persona sus tareas y responsabilidades.

La recogida de información debe realizarse de forma regular y sistemática, las herramientas ad hoc pueden ser los modelos de fichas que se describen a continuación. *(Anexo: Ficha 8 y Ficha 9)*

## **Puntos clave del seguimiento y evaluación**

- ¿Se ha informado por escrito a la plantilla sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades?
- ¿Se ha formalizado por escrito el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades?
- ¿Qué grado de ejecución ha alcanzado el Plan de Igualdad en su primer año de implantación?
- ¿Se avanza en la dirección de los objetivos marcados en el Plan?
- ¿Cuáles son los resultados de la ejecución del Plan más destacados hasta el momento?
- ¿Continúa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades?
- ¿Se ha introducido un lenguaje e imágenes no sexistas en los documentos y/o herramientas de trabajo de carácter general?
- Necesidades surgidas y respuesta a las mismas
- Problemas encontrados en el desarrollo del Plan y soluciones aportadas
- ¿Se adecúan los costes de ejecución hasta el momento a lo estipulado en el Plan?

## 4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal pero la realidad muestra que la igualdad plena es aún solo teórica. La presencia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral es la manifestación más patente de la desigualdad real que aún existe en nuestra sociedad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen consecuencias negativas en los distintos ámbitos de la vida (familiar, social y laboral) de quien lo padecen, tanto en el aspecto psicológico como en el físico. El acoso afecta al clima laboral, por lo que tiene efectos negativos para la empresa, y merma la rentabilidad, reduce la productividad e influye directamente en la motivación laboral.

**La Ley Orgánica 3/2007 enfatiza la necesidad de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Es uno de los temas que, obligatoriamente, deben contener los Planes de Igualdad.**

El RD 901/2020, en línea con lo previsto en el artículo 48 de la Ley 3/2007, establece que el Plan de Igualdad contendrá medidas concretas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo; el Protocolo de actuación para estas situaciones se podrá anexas al plan.

En este sentido, y previa consulta con la RLT:

- Se deberán poner en marcha medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
- Se promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y articular procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Respecto al contenido del Protocolo en esta materia, obligatorio para todas las organizaciones, se recomienda que aborde los siguientes contenidos:

- Declaración de principios

- Definiciones: recoger lo que supone un caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo para que sean fáciles de identificar.
- Designar a la persona que deba gestionar el posible caso o acoso en función del sexo. De esta manera, las personas afectadas sabrán a quién y cómo se debe presentar la denuncia. Es importante que el nombramiento haya sido aceptado por los órganos sociales de la cooperativa.
- Diseño de objetivos en materia de acoso sexual laboral y otros tipos de acoso.
- Enumeración de medidas preventivas.
- Especificar los pasos a seguir:
  - Actuaciones previas a la denuncia
  - Procedimiento de denuncia
  - Mediación en el caso
  - Seguimiento de incidentes de acoso
- Establecer medidas disciplinarias y medidas para garantizar la preservación de la intimidad y el respeto a ambas partes en conflicto.
- Descripción de la implantación y difusión del protocolo.
- Establecer plazos para la tramitación y resolución que impidan un proceso que se alargue más de lo debido.

## 5. GLOSARIO

### ▪ **Acción positiva**

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir las desigualdades por razón de género existentes.

Es una medida de carácter temporal, por lo que deberá de ir acompañada de acciones transversales para la corrección de las desigualdades.

### ▪ **Acoso por razón de sexo**

Es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir a alguien con molestias o requerimientos contra una persona del sexo contrario. Se produce en contextos donde no existen sanciones colectivas contra dichos actos.

### ▪ **Acoso sexual**

Toda actividad sexual que sucede entre dos personas sin que medie el consentimiento de laguna de ellas.

El acoso sexual abarca conductas como: cualquier tipo de penetración, exposición a material sexualmente explícito, tocamiento corporal, masturbación forzada, exhibicionismo, insinuaciones sexuales, exposición a actos sexuales no deseados, prostitución y pornografía infantil. Todas ellas son conductas delictuosas.

### ▪ **Brecha de género**

Es una medida que muestra la diferencia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

### ▪ **Capacitación o Formación**

Se refiere a una actividad de enseñanza y aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas para adquirir y actualizar conocimientos, destrezas, competencias y aptitudes, requeridas para desempeñar adecuadamente una actividad específica, en este caso de carácter laboral.

- **Conciliación entre vida familiar, laboral y personal (políticas de)**

Las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal surgen con el objetivo de resolver los conflictos originados por los deberes domésticos y las responsabilidades laborales, principalmente por el ingreso de las mujeres en el mundo laboral.

Estas políticas comprenden acciones destinadas a crear condiciones favorables para que las personas trabajadoras puedan cumplir de forma óptima con sus responsabilidades familiares y laborales.

- **Cultura organizativa**

La cultura organizativa se define como un sistema de significados compartidos entre miembros de una organización en el que se definen unos principios y valores por los que se rige la organización. A su vez, incluye el conjunto de manifestaciones simbólicas de poder, características de la interacción y de los valores que surgen en el interno de las organizaciones y que se traducen, con el paso del tiempo, en hábitos de la organización. Por lo tanto, determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, así como sus normas de cooperación y conflicto y los canales para ejercer influencia.

- **Discriminación**

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Existen dos tipos:

- Directa: aquella que se produce cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación análoga a causa de estereotipos de género.
- Indirecta: se presenta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral, puede ocasionar una desventaja a personas por motivos de género.

- **Estadísticas desagregadas por sexo o género**

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, para poder proceder a un análisis comparativo y a identificar las diferencias entre mujeres y hombres.

Para conocer las diferencias reales entre mujeres y hombres en una empresa, es imprescindible que las estadísticas y los datos estén desagregados por sexo.

- **Flexibilización del horario**

Acción de eliminar las normas de puntualidad de los horarios de trabajo, así como sus consecuencias jurídicas, de tal forma que el/la empleada/o pueda organizar su propio horario, por día o por semana, con ciertos límites. De esta manera se puede escoger el horario más conveniente para que interfiera lo menos posible en su vida privada o doméstica y por lo tanto poner facilidades para la conciliación en la vida personal y laboral.

- **Género – Sexo**

Sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. Lo que verdaderamente explica las diferencias de género es cómo se determina el sexo culturalmente, de tal forma que cada sociedad cuenta con su propio sistema sexo-género. La gran mayoría de situaciones de desigualdad se deben a las relaciones que organizan y producen el género.

- **Igualdad de oportunidades**

Es una idea de justicia social que propugna que un sistema es socialmente digno y justo cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos.

- **Igualdad real o igualdad sustantiva**

Hace referencia a la idéntica titularidad y garantía de los derechos fundamentales independientemente del sexo de las personas que ostentan las titularidades. Esta definición pone el acento en la igualdad de resultados de las políticas el desarrollo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Son el conjunto de medidas, políticas y acciones necesarias para que la igualdad sea efectiva, intentado transformar aquellos límites y obstáculos culturales, económicos, políticos y salariales.

- **Igualdad formal/jurídica/legal**

La igualdad formal se expresa a través de la prohibición normativa o legal de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, origen étnico, religión, etc. Por lo tanto, hace referencia a la igualdad entre mujeres y hombres en términos jurídicos.

La igualdad formal queda recogida en la Constitución Española en su artículo 14. “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.

- **Indicadores**

Son medidas numéricas o valores que describen una situación o condición de un fenómeno particular, en un periodo de tiempo determinado y en un espacio geográfico específico.

Los indicadores de género tienen la función de señalar las desigualdades y las brechas entre mujeres y hombres. Son medidas específicas que muestran los cambios en la condición social de las mujeres y los hombres en un contexto y periodo dados. Refleja tanto la situación relativa de mujeres y hombres, como los cambios de las brechas entre ellos en distintos periodos. Existen indicadores de resultados, de impactos, de gestión, de desempeño, de evaluación, entre otros.

- **Lenguaje inclusivo**

El lenguaje inclusivo es aquel que hace referencia a toda expresión verbal o escrita, que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres.

Ante el sexismo que existe en la lengua, el lenguaje inclusivo trata de representar a todos los colectivos, y de especial manera a las mujeres, debido a su baja representación y visibilización en la lengua.

- **Plan de Igualdad**

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, y la igualdad real, entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Las medidas que se incluyan en el plan de igualdad estarán destinadas a responder a las necesidades que se desprendan del diagnóstico de situación y a resolver los problemas detectados en el mismo. El plan de igualdad pretende mejorar no sólo la situación de las trabajadoras, sino de toda la plantilla en su conjunto.

- **Paridad (composición)**

Medida para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ejercicio del poder mediante la paridad de la composición y las personas que forman parte de un puesto de responsabilidad.

Por lo tanto, se entiende como una participación equilibrada de mujeres y hombres en las posiciones de poder y toma de decisiones en todas las esferas de la vida (política, económica y social), constituye una condición destacada para la igualdad entre mujeres y hombres.

- **Perspectiva de género**

Se refiere a la categoría analítica que acoge a todas aquellas metodologías y mecanismos destinados al estudio de las constricciones culturales y sociales propias para los hombres y las mujeres, lo que se identifica como “masculino” y “femenino” con el trasfondo de la desigualdad entre géneros en todas las clases sociales.

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género, supone entender que la vida de mujeres y hombres no está naturalmente determinada, y ayuda a comprender profundamente tanto la vida de las mujeres y hombres como las relaciones entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con los que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre seres humanos.

- **Segregación ocupacional**

Rasgo que caracteriza la organización del mercado laboral y que se refiere a la exclusión de grupos sociales (mujeres, minorías raciales, personas con discapacidad, entre otros) de ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional.

La segregación ocupacional por razón de género se presenta cuando se excluyen o limitan las posibilidades de algunas personas por el sexo al que pertenecen. Es causa de ineficiencia, rigidez y desperdicio de recursos humanos en el mercado del trabajo porque discrimina de una ocupación a personas capaces para desempeñarla.

- Segregación vertical: hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres de ocupar puestos de responsabilidad debido a la construcción diferencial de los sexos. Cuando es invisible se habla del “techo de cristal”
- Segregación horizontal: concentración de mujeres y hombres en sectores de empleos específicos. Esto significa que las mujeres desempeñan ciertas ocupaciones menos reconocidas social y económicamente, mientras que los hombres ocupan sectores con mayor reconocimiento.
- **Techo de cristal**

Barrera invisible dentro del entramado estructural de las organizaciones que impide el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

- **Transparencia salarial**

Supone la sistematización, en todos los entornos laborales, de información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a los diferentes aspectos y elementos que determinan las retribuciones de las personas trabajadoras. Se aplica a:



- Registros retributivos.
- Auditoría retributiva.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo.
- Derecho de información de las personas trabajadoras.

- **Transversalidad de género o *gender mainstreaming***

Concepto adoptado como una estrategia generalizada de acción en la IV Conferencia Internacional celebrada en Beijing en 1995. Es un paradigma que trata de incorporar la perspectiva de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

El objetivo de la transversalidad es transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo, los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizativa que da sentido a la vida cotidiana de las y los funcionarios.

## ANEXO. FICHAS

### FICHA N° 1: CULTURA DE LA COOPERATIVA

¿Cuáles son los objetivos empresariales?	
Misión, visión y valores de la Cooperativa	
¿Qué procesos de calidad se desarrollan? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interno</li> <li>▪ Externo</li> </ul>	
¿Qué instrumentos de regulación interna tiene la Cooperativa?	
¿Se han llevado a cabo medidas de igualdad previas en la cooperativa? En caso de afirmativo, indique cuáles	
<b>RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b>	
¿Cómo se integra en la cultura de la Cooperativa?	
¿Con qué enfoque? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interno</li> <li>▪ Externo</li> </ul>	
¿Cómo se integra la RSE con el personal de la Cooperativa?	

FICHA N.º 2: CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA COOPERATIVA (indicar el número)

		MUJERES		HOMBRES						
<b>Composición de la plantilla</b>										
<b>Distribución de la plantilla por edad y sexo</b>										
-30 años										
31-40 años										
41-50 años										
+50 años										
<b>Distribución de la plantilla por jornada y sexo</b>										
Jornada Completa										
J. Partida										
Por turnos										
<b>Distribución de la plantilla por grupo profesional, nivel de estudios y sexo</b>										
	Universitarios		FP		Secundario		Primario		Sin estudios	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Personal directivo										
Mandos intermedios										
Personal técnico										
Personal administrativo										
Personal no cualificado										
<b>Antigüedad</b>										
		MUJERES				HOMBRES				
Personal con más de 5 años en la cooperativa										
Personal con más de 10 años en la cooperativa										
Personal con más de 15 años en la cooperativa										

FICHA N° 3: ACCESO A LA COOPERATIVA Y SISTEMAS DE PROMOCIÓN  
(en los últimos 2 años)

	Ha aumentado	Se mantiene igual	Ha disminuido	OTROS (especificar)
Participación de mujeres en los procesos de selección				
Número de mujeres contratadas				
Ascensos de las mujeres				
Promociones horizontales de mujeres				
<b>Tipo de promoción que ha practicado la Cooperativa</b>				
Cambios de categoría o de grupo profesional	Automática	Mediante prueba objetiva	Discrecional	
Promociones salariales	Número de mujeres		Número de hombres	
Promociones por movilidad geográfica	Número de mujeres		Número de hombres	

## FICHA N° 4: FORMACIÓN

FORMACIÓN REALIZADA LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR SEXO				
	MUJERES		HOMBRES	
	Año .....	Año.....	Año.....	Año.....
<b>Personas que han participado</b>				
<b>Horas de formación</b>				
<b>Modos de financiación</b>	<b>Financiación Externa</b>		<b>Financiación con medios propios</b>	
<b>Si la Cooperativa ha recibido ayudas para formación (identificar qué tipos de ayuda)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ...</li> <li>▪ ...</li> <li>▪ ...</li> <li>▪ ...</li> <li>▪ ...</li> </ul>			
	<b>SI</b>		<b>NO</b>	
<b>Ha permitido la Cooperativa la adaptación de la jornada para compatibilizarla con formación y estudios</b>				

FICHA N° 5: AUDITORÍA SALARIAL (Indicar el número)

REGISTRO RETRIBUTIVO								
Categorías o grupos profesionales	Componentes salariales obligatorios*		Componentes salariales voluntarios**		Otras retribuciones no salariales		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M

Se recomienda usar la siguiente aplicación para realizar la auditoría salarial y el registro retributivo



[Descargar aquí](#)

\*Salario base medio sin pluses obligatorios y objetivos (las retribuciones propias de la Cooperativa, como anticipos, retornos, etc. se incluirán en este concepto).

\*\*Complementos, pluses, incentivos que da la Cooperativa de forma voluntaria, discrecional o utilizando otros criterios.

## FICHA N° 6: MODELO DE PLAN DE IGUALDAD

### 1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

*Enumerar los aspectos y las áreas en las que se deben introducir mejoras tras conocer el diagnóstico*

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

### 2. OBJETIVOS DEL PLAN

*a. Objetivos a largo plazo*

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

*b. Objetivos a corto plazo*

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

### 3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

*a. Acciones implantadas: en el caso de haber realizado acciones en la organización con anterioridad, enumerarlas:*

ACCIONES			
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Fecha de implantación

*b. Acciones por implantar: las áreas específicas en las que se aplicarán las acciones variarán según los resultados del diagnóstico*  
*Es importante señalar que las acciones a implantar tendrán que suponer una mejora en las condiciones de trabajo establecidas por ley o convenio colectivo*

*b.1. Áreas de actuación y acciones (enumerar).*

ACCIONES		
Áreas de actuación	Nº	Denominación
▪ Área de selección		
▪ Área de formación		
▪ Área de promoción		
▪ Área de política salarial		



<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de conciliación y corresponsabilidad</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de riesgos laborales y salud laboral</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de representatividad</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Otras áreas de intervención</li> </ul>		

*b.2. Descripción detallada de cada acción (rellenar una ficha para cada acción)*

## FICHA 7. MODELO DE FICHA INDIVIDUAL PARA LAS ACCIONES

<b>Ficha acción Nº:</b>
<b>Área:</b>
<b>Acción Nº:</b> <b>(denominación)</b>
<b>Fecha:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Inicio:</b></li><li>▪ <b>Finalización (si estuviera prevista):</b></li></ul>
<b>Objetivos:</b>
<b>Descripción:</b>
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación.</b> <b>Indicadores:</b>
<b>Personal a quién va dirigida la acción:</b>
<b>Personal responsable:</b>
<b>Personal participante (nº)</b>

Categoría/ Departamento	Departamento	Departamento
<b>Personal directivo</b>		
<b>Personal intermedio</b>		
<b>Personal cualificado</b>		
<b>Personal no cualificado</b>		
<b>Personal administrativo</b>		

**Medios y materiales previstos para la realización de la acción:**

**Mecanismos de difusión:**

**Comentarios:**

## FICHA 8. MODELO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

<b>HERRAMIENTAS para el Seguimiento y la Evaluación</b>		
<i>Enumeración y descripción de los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del plan.</i>		
<p>a. Evaluación de Resultados. Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa</li> </ul>		
Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones previas
Área de selección		
Área de formación		
Área de promoción		
Área de retribución		
Área de conciliación		
Área de riesgos laborales y salud laboral		
Área de representatividad		
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista		
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgos de exclusión		
Otras áreas		
<b>Subtotal</b>		
<b>TOTAL</b>		

## FICHA 9. GRADO DE EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES O MEDIDAS DE IGUALDAD

ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº	DENOMINACIÓN	GRADO IMPLANTACIÓN. (0 = nulo; 5 = total)
Área de selección	1		
	2		
	3		
	4		
Área de formación	5		
	6		
	7		
	8		
Área de promoción	9		
	10		
	11		
	12		
Área de retribución	13		
	14		
	15		
	16		
Área de conciliación	17		
	18		
	19		
	20		
Área de riesgos laborales y salud laboral	21		
	22		
	23		
	24		
Área de representatividad	25		
	26		
	27		
	28		
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	29		
	30		
	31		
	32		
Otras áreas de intervención	33		
	34		
	35		
	36		

## FICHA 10. MODELO DE CALENDARIO Y PRESUPUESTO

CALENDARIO								
	Periodos							
	Año 1				Año 2			
ACCIONES PREVISTAS	I	II	III	IV	I	II	III	IV

  

PRESUPUESTO												
<i>a. Detallar el presupuesto que esté previsto para la realización del plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada</i>												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>CONCEPTO</th> <th>TOTAL (euros)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	CONCEPTO	TOTAL (euros)									<b>TOTAL</b>	
CONCEPTO	TOTAL (euros)											
<b>TOTAL</b>												
<i>b. ¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha del Plan?</i>												
<i>c. Si la respuesta es afirmativa, especificar qué subvenciones se han pedido o recibido</i>												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Subvención y organismo que la concede</th> <th>Pedida</th> <th>Recibida</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Subvención y organismo que la concede	Pedida	Recibida									
Subvención y organismo que la concede	Pedida	Recibida										