



Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2023-2027)

Handwritten signature in blue ink.

Asprona - Asociación
Valenciana Pro
Personas con
Discapacidad
Intelectual

00000000-0000-0000-0000-000000000000
2023-04-03 09:14:00 UTC

Handwritten signature in blue ink.

49a05417-f720-3a60-8c1a-fa54000f3162
2023-04-03 09:14:00 UTC

ASPRONA |  **Plena
inclusión**
Comunidad
Valenciana

00000000-0000-0000-0000-000000000000
2023-04-03 09:14:00 UTC

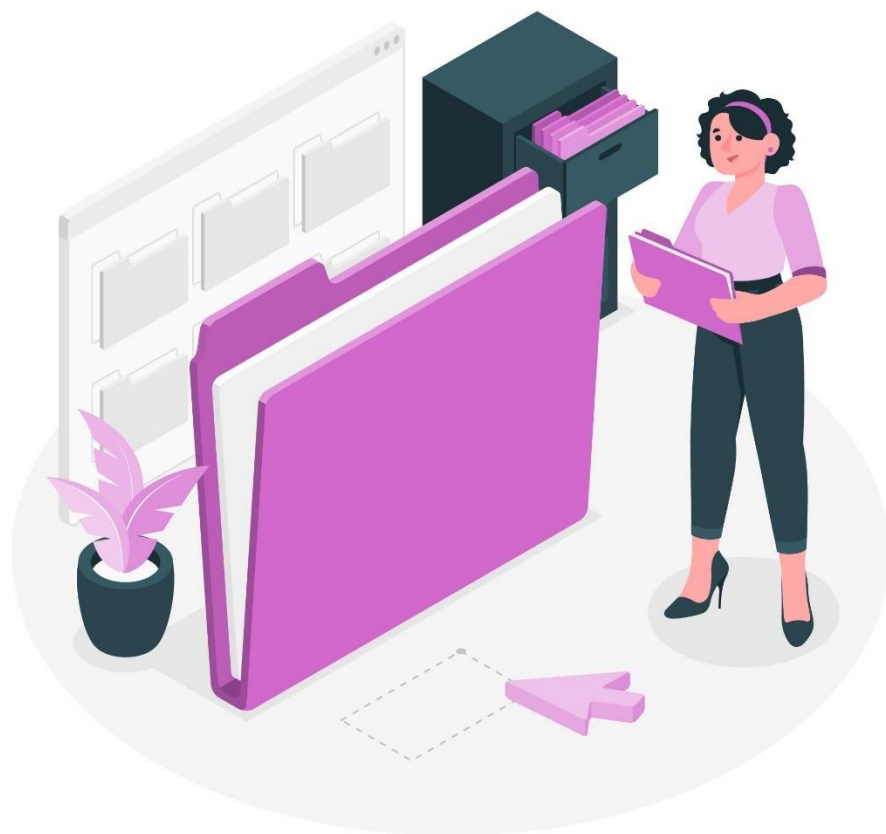
Handwritten signature in blue ink.

00000000-0000-0000-0000-000000000000
2023-04-03 09:14:00 UTC

ÍNDICE

Handwritten signature

1. Antecedentes y compromiso de la empresa	2
2. Partes legitimadas y suscriptoras del Plan de Igualdad	3
3. Ámbito de aplicación personal y territorial	4
4. Entrada en vigor y periodo de vigencia	4
5. Diagnóstico de situación	5
6. Plan de Igualdad	6
7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	27
8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas	28
9. Composición y funcionamiento de la Comisión de Evaluación y Seguimiento (CSEI)	30
10. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias	31
Anexo I. Informe de resultados del diagnóstico de situación	32
Anexo II. Auditoría retributiva. Conclusiones	38



280a4d5-5c4d-3d7b-933f-110b4b1a1f96
2023-04-03 09:47:38 UTC

2

3

4

4

5

6

280a4d5-5c4d-3d7b-933f-110b4b1a1f96
2023-04-03 09:47:38 UTC

27

28

30

31

32

280a4d5-5c4d-3d7b-933f-110b4b1a1f96
2023-04-03 09:47:38 UTC

38

I

280a4d5-5c4d-3d7b-933f-110b4b1a1f96
2023-04-03 09:47:38 UTC

I.

ANTECEDENTES Y COMPROMISO DE LA EMPRESA

Asociación Valenciana Pro Personas con Discapacidad Intelectual, en adelante **ASPRONA**, es una Organización no Gubernamental, sin Ánimo de Lucro y declarada de Utilidad Pública en 1967. Su misión es la de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

Desde el I Plan de Igualdad, en el año 2018, ha demostrado su compromiso por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de sus Planes de Igualdad, obteniendo la concesión del visado "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" expedido actualmente por la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

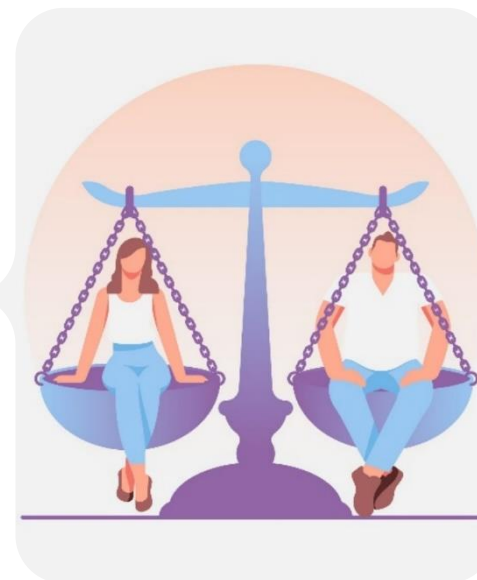
Conforme al Real Decreto 901/2020, **ASPRONA** avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluyendo jóvenes y personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Con el Real Decreto 902/2020, **ASPRONA** avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, así como en la meta 5.1, ambas ya descritas

Durante su trayectoria, **ASPRONA** ha cumplido con los principios de igualdad de oportunidades y ahora asume el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de 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 Personas. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de **ASPRONA**, desde la selección a la promoción de personal, política salarial, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, corresponsabilidad y conciliación, entre otras áreas, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ASPRONA declara su rechazo ante las acciones y actitudes de acoso sexual y por razón de sexo, y para su prevención, pone en marcha un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, imposibilitando así su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

El presente Plan de Igualdad fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar en la empresa, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y también el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se recogen en él un conjunto ordenado de medidas necesarias y evaluables, en virtud de los resultados del Diagnóstico de Situación.



2.

PARTES LEGITIMADAS Y SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En fecha 16 de febrero de 2022, se constituyó la comisión negociadora para el presente Plan de Igualdad, incluido su Diagnóstico de Situación previo, formada, al no tener RLPT, por los sindicatos en representación legal de las personas trabajadoras, y atendiendo a la proporcionalidad de su representatividad, por C. Ramírez (FE CCOO PV) y M. Navarro (UGT Serveis Públics PV), y en representación de la empresa M. Ruiz y N. Cidoncha, siendo esta última la secretaria de esta Comisión (la "Comisión Negociadora").

De igual modo, ha participado en la Comisión Negociadora Paloma Alonso López, asesora especializada y con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el marco de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, de las que se ha levantado acta en todo momento, ambas partes han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo, que finalmente se ha alcanzado, y ello tanto en la fase de negociación

del Diagnóstico de Situación como del propio Plan de Igualdad.

Por ello, el presente Plan de Igualdad es fruto de las negociaciones mantenidas entre la representación legitimada de las personas trabajadoras y la representación de la empresa, que han conformado la Comisión Negociadora, habiendo conocido, analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación, y posteriormente ha negociado y aprobado el presente Plan de Igualdad.



3.

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de **ASPRONA**, con independencia (i) de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, (ii) de la dispersión geográfica, en el actual centro de trabajo en Valencia (así como futuros, llegado el caso) de la empresa.

Así mismo, y atendiendo al RD 901/2020, art. 10.2., las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios si ello ocurriera.



4.

ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma, **31 de marzo de 2023** y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años, esto es, hasta el día 30 de marzo de 2027, contando con el carácter dinámico que todo plan de igualdad tiene que cumplir.

Seis meses antes del final de su vigencia, se iniciarán los trámites para la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, para lo cual se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en la empresa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho momento, a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para continuar con la igualdad efectiva en la empresa o realizar las acciones de mejora o corrección necesarias.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, efectuado durante los meses de febrero a noviembre de 2022 y conforme a la información existente a fecha 31 de diciembre de 2021, la empresa ha contado con la colaboración de quienes han integrado la Comisión Negociadora y el asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo –incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres–, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación no sexista, salud laboral y violencia de género y (ii) en lo relativo a todos los puestos y niveles jerárquicos así como de la información cualitativa que comprende los procesos internos y la cultura empresarial.

Tras ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación profesional, conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir

en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De igual modo, se han analizado los efectos que para mujeres y hombres tienen los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo de la empresa (previando expresamente la prestación del trabajo habitual).

De este modo, un documento de trabajo que analizaba todas las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación fue compartido con la Comisión Negociadora y posteriormente aprobado, a los efectos de la elaboración del Plan de Igualdad con las medidas acordadas en el seno de la Comisión.

También se ha facilitado a la Comisión Negociadora el acceso a cuanta documentación e información ha sido pertinente y necesaria a los fines previstos de la realización del referido Diagnóstico.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como Anexo el resumen del Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación acordado, que forma parte integrante del Plan de Igualdad





6.1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en el desarrollo de la actividad empresarial, convirtiéndose estos como propios y claves en **ASPRONA**, y una guía en su actuación.

1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI)

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, 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.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores).

La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. Acciones positivas (artículo 11 LOI)

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

6. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI)

Es 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.

Es 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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.



PLAN DE IGUALDAD

7. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI)

Es 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.

Es 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.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son discriminatorios. 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.

8. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI)

Es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y

hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

10. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI)

Es 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.

11. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas 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.

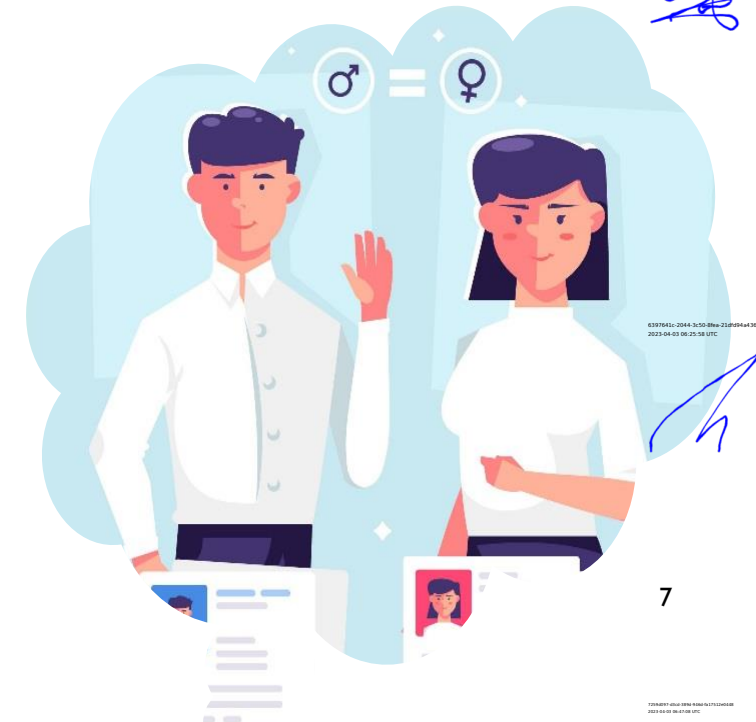
12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI)

Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y

laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

13. Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres



PLAN DE IGUALDAD

6.2. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS CONCRETOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias tratadas a resultados del Diagnóstico de Situación, son:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la empresa, facilitando su formación.
- Garantizar la transparencia del sistema y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Aplicar la transversalidad de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.
- Garantizar y asegurar que la gestión de personas cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras específicas.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo. Protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Velar por el uso de una comunicación no sexista ni discriminatoria corporativa, interna y externa.

6.3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en sus políticas y a todos los niveles.
- Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (Dirección, representación de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).
- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- 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 efectivo de la empresa con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

6.4. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS CONCRETAS

OBJETIVO PRINCIPAL

El objetivo principal y transversal a todos los bloques y a todas las materias señaladas es alcanzar la plena y efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, tanto entre las personas trabajadoras de la empresa como entre los candidatos y candidatas que aspiran a integrarse en el seno de nuestra organización.

Responsable: miembros que forman parte de la empresa y, en particular, quien se especifique en cada bloque.

Plazo: vigencia del Plan.

Órgano de control: Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan Igualdad (CSEI).

Indicador: aquellos indicadores específicos que se incluirán en cada uno de los apartados.

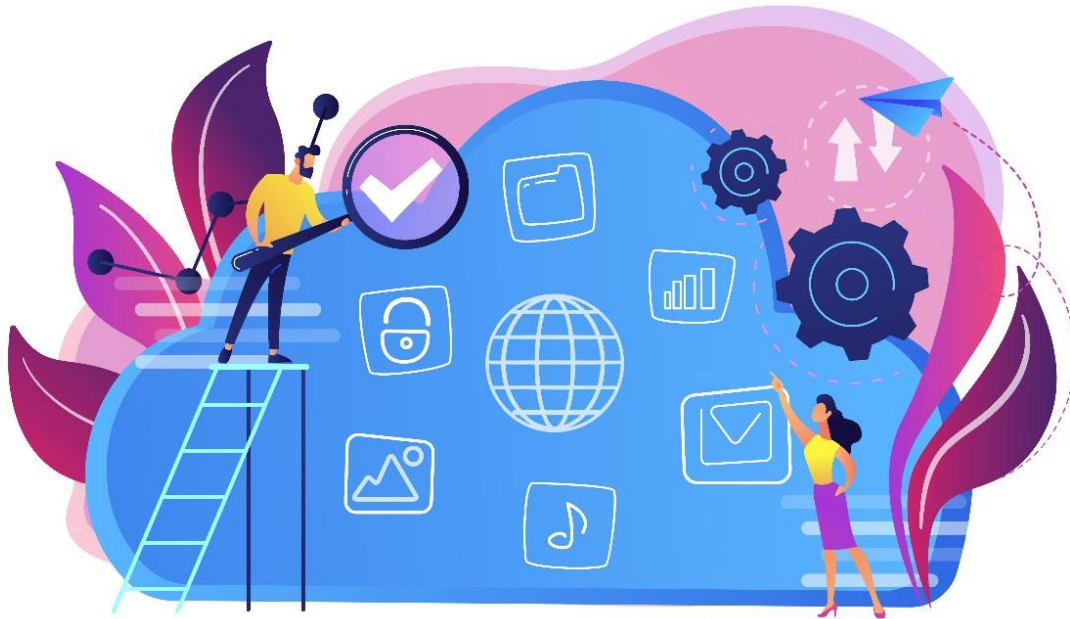
Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: los que se indicarán en cada uno de los apartados.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE I: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO

» Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal. Se pretende una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción y selección, evitando cualquier tipo de discriminación explícita y/o implícita.



MEDIDAS

I.1 Revisión del procedimiento de selección de personal aplicando la perspectiva de género.

Revisión del procedimiento para el reclutamiento y selección de personal en el que se especifiquen buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para la selección y reclutamiento y que homogeneice el proceso, incluyendo una guía de entrevista semiestructurada para las personas implicadas en la selección de personal.

» Responsable: Gerencia.

» Plazo: durante 2023.

» Indicador: (a) documento del procedimiento revisado y elaborado.

» Órgano de control: CESEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: Gerencia se encargará de la revisión y adaptación del procedimiento. También podrá contar con la colaboración de proveeduría externa especializadas en la materia para asesorarse. Tras ello, se entregará el documento a la CSEI, que podrá realizar sugerencias de mejoras al contenido de este.

El seguimiento se realizará con carácter puntual por la CSEI. Para la evaluación de esta medida se analizará la información cuantitativa registrada, analizando la utilidad de la aplicación del procedimiento.

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: costes salariales internos. Opcionalmente, honorarios profesionales de proveeduría

PLAN DE IGUALDAD

I.2. Difusión del protocolo de reclutamiento y selección a las personas responsables y/o participantes en los procesos selectivos y de toma de decisiones sobre contratación

Realizar sesiones informativas acerca del protocolo de reclutamiento y selección para su implementación y uso por parte de las personas responsables y/o participantes de la selección en la empresa y toma de decisión de contratación. Se incluirá a la Junta Directiva que recibirá información acerca del procedimiento.

- » Responsable: Gerencia.
 - » Plazo: primer semestre 2024.
 - » Indicador: Número de personas, por sexo y categoría, que reciben el protocolo.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se realizará con medios internos.
- Para la evaluación de esta medida se verificará la entrega mediante la relación nominal de personas receptoras.
- Se evaluará su eficacia a través de su implementación en los procesos selectivos.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

I.3. Registro y análisis cuantitativo de las fases del proceso de selección en relación con el número de mujeres y hombres participantes en cada una.

Creación de un Registro de procesos de selección en el que se recoja, respecto de cada proceso, el dato desagregado por sexo del número de candidaturas presentadas, las que cumplen el perfil, número de entrevistas realizadas, número de candidaturas finales trasladadas a quien realiza la selección final y el sexo de la persona finalmente seleccionada. Todo ello con la finalidad de poder llevar un seguimiento y control de la efectividad de las medidas de igualdad en los procesos de selección, para su análisis posterior, evitando así cualquier tipo de discriminación.

- » Responsable: Gerencia.
 - » Plazo: segundo semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
 - » Indicador: informe bienal sobre el análisis de los datos obtenidos con propuestas de actuación si fueran necesarias.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: Gerencia se encargará de elaborar un archivo para el registro de la información de manera sistematizada, informando a quienes participen en alguna de las fases del proceso de la necesidad de reflejar los datos en el mismo.
- El resultado se pondrá en conocimiento de la CSEI para su valoración.
- » Nivel de prioridad: alto.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

00000000-0000-0000-0000-000000000000
2023-04-01 09:47:00 UTC

00000000-0000-0000-0000-000000000000
2023-04-01 09:47:00 UTC

00000000-0000-0000-0000-000000000000
2023-04-01 09:47:00 UTC

Agregar en todas las ofertas de empleo el compromiso de la asociación por la igualdad de oportunidades.

» Plazo: segundo semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: número de ofertas publicadas con el compromiso vs. sin el compromiso y número de mujeres y hombres postulantes en cada una.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área que publica las ofertas se encargará de incluir el compromiso en todos los casos, recopilando la evidencia de la oferta publicada.

Con carácter anual, se informará a la CSEI acerca del indicador.

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE II: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO

- » Facilitar y garantizar el acceso a la formación de mujeres y hombres, sin distinción, a aquellas materias que puedan contribuir a su desarrollo profesional, facilitando la promoción profesional a las personas en términos de igualdad.
- » Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad o mejores condiciones económicas.



MEDIDAS

II.1. Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.

Incluir en el Plan de formación anual de 2023, talleres de sensibilización en igualdad de oportunidades para la plantilla, en donde además se expliquen las diferentes medidas del Plan de Igualdad.

» Responsable: Gerencia.

» Plazo: 2023

» Indicador: número de participantes desagregado por sexo, hitos de sensibilización y talleres formativos realizados.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con proveeduría externa especializada en la materia para que realicen la formación.

Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.

Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: incluido en Plan de formación de 2023.

6. PLAN DE IGUALDAD

II.2. Formar a la plantilla en el uso de la comunicación inclusiva y no sexista.

Incluir en el Plan de formación del año correspondiente, un curso de comunicación inclusiva para toda la plantilla que realice habitualmente comunicaciones internas y/o externas, en donde se practiquen las construcciones lingüísticas, sensibilizando al respecto de la necesidad de comunicarse bajo esta perspectiva.

- » Responsable: Gerencia.
 - » Plazo: ejercicio 2024.
 - » Indicador: número de participantes y talleres formativos realizados.
 - » Órgano de control: CSEI.
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con proveeduría externa especializada en la materia para que realice la formación.
- Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.
- Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.
- Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: incluido en Plan de formación 2024.

II.3. Procedimiento interno de promoción profesional.

Disponer de un procedimiento que defina los tipos de promoción que se pueden en la asociación y establezca las posibilidades de promoción interna, detallando el puesto origen y destino, así como las competencias necesarias para que dicha promoción se produzca. Difundirlo entre la plantilla.

- » Responsable: Gerencia.
 - » Plazo: 2024.
 - » Indicador: documento elaborado.
 - » Órgano de control: CSEI.
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: desde Gerencia, se creará el procedimiento que será validado por la CSEI y posteriormente aprobado por la Junta Directiva. Se deberá incorporar toda directriz que marque el convenio en relación a promociones por antigüedad o funcionales, así como las establecidas en la empresa. Se revisará el contenido y evaluará su implementación a la finalización de la vigencia del Plan.
- El resultado se pondrá en conocimiento de la CSEI para su conocimiento y valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE III: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO

- » Garantizar la igualdad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la Compañía.



MEDIDAS

III.1. Mantener una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.

Mantener una base de datos desagregada por sexo atendiendo al departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional, así como el resto de variables necesarias para favorecer la realización de análisis periódicos en cuando a las condiciones de trabajo.

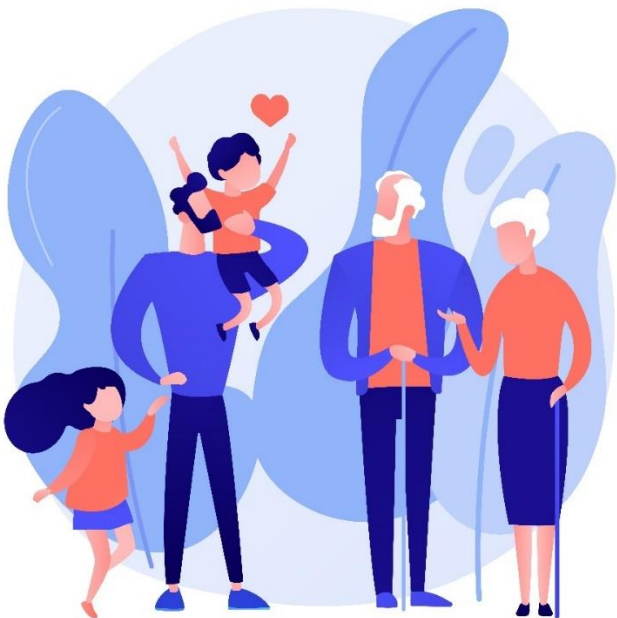
- » Responsable: Gerencia y administración.
 - » Plazo: Análisis con carácter anual desde 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
 - » Indicador: creación de la base datos. Informe analítico anual.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de administración se encargarán de la base de datos, mantenerla actualizada y realizar los análisis anuales pertinentes, proponiendo a la CSEI mejoras en el caso de ser necesario. Se realizará de manera continuada durante la vigencia del Plan.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE IV: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO

- » Fomentar e impulsar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral a través de la difusión de las distintas medidas de conciliación establecidas.
- » Sensibilizar a toda la plantilla sobre la necesidad de conciliación como medida que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, personales y profesionales
- » Regulación de las medidas de conciliación en la organización a través de la elaboración de una Guía de conciliación corresponsable y su posterior difusión a la plantilla.



MEDIDAS

IV.1. Elaboración de una encuesta para la detección de necesidades en materia de conciliación corresponsable.

Se elaborará una encuesta, consensuada en el seno de la CSEI, para detectar las necesidades del personal en materia de conciliación del personal de la asociación. Tras la obtención de los resultados, se valorará de manera conjunta en la CSEI las medidas dispuestas actualmente y la conveniencia de introducir mejoras o modificaciones.

- » Responsable: Gerencia.
 - » Plazo: primer semestre de 2024.
 - » Indicador: encuesta elaborada y número de personas, por sexo, a las que se les administra y responden.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la CSEI acordará el contenido de la encuesta siendo la asociación quien la administrará por los canales digitales habituales. Tras ello, se realizará un informe de resultados que se analizará en el seno de la CSEI.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

IV.2. Revisión y actualización de la Guía de Conciliación Corresponsable. Documentar los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad establecidos.

Recopilar todos los derechos reconocidos en el Convenio Colectivo al que se adscribe la empresa y las mejoras que sobre éste se hayan implementado, así como aquellas medidas que se acuerden tras la encuesta a la plantilla. En la Guía deberá quedar claramente identificados los colectivos a los que se destina cada acción si fuese necesario.

- » Responsable: Gerencia.
- » Plazo: durante 2024.
- » Indicador: documento elaborado.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: Gerencia recopilará la información y redactará el documento que será compartido previo a su difusión con la CSEI para la aprobación de su contenido. De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

IV.3. Difusión interna de la Guía de Conciliación Corresponsable.

Envío a través de los canales habituales establecidos en la asociación del documento con las medidas de conciliación y corresponsabilidad. Puesta a disposición de dicho documento a las nuevas incorporaciones, impulsando así el disfrute de las mismas para fomentar la corresponsabilidad.

- » Responsable: Gerencia.
- » Plazo: segundo semestre de 2024.
- » Indicador: Relación de canales establecidos, número de personas, por sexo, que lo reciben.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: Gerencia establecerá el canal de comunicación más adecuado para la difusión siendo la responsable de ejecutar dicha difusión. Se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan a las nuevas incorporaciones. De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

793117647-0000-0000-0000-000000000000
2023-03-01 10:00:00 UTC

11274664-0000-0000-0000-000000000000
2023-04-01 00:00:00 UTC

00000000-0000-0000-0000-000000000000
2023-03-01 00:00:00 UTC

PLAN DE IGUALDAD

IV.4. Análisis del disfrute de permisos, licencias y excedencias que asegure la no discriminación y/o prejuicios en la asociación.

Se recogerá de forma sistematizada, por sexo, contrato, antigüedad y situación personal, los datos de cada persona que solicite permisos, licencias y excedencias para su incorporación en el diagnóstico intermedio y extraer conclusiones acerca de la existencia o no de discriminación o prejuicios en el ámbito laboral. Se incluirá las promociones realizadas y el disfrute de las medidas.

» Responsable: Gerencia.

» Plazo: primer semestre de 2023 (estructura del archivo). Recogida de la información durante toda la vigencia del Plan.

» Indicador: informe de resultados bienales.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: Gerencia recopilará la información realizará el análisis cuantitativo correspondiente. La recopilación de la información se realizará de manera continuada durante la vigencia del Plan.

De ello se dará cuenta a la CSEI cada dos ejercicios para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

83a6d9f5-9d40-39c1-a332-c7c9a8a80f6
2023-04-03 09:13:38 UTC

2201a6b3-2f30-30f6-a02f-d5d8ac0480a
2023-04-03 09:25:38 UTC

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE V: RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL.

OBJETIVO

- » Garantizar la objetividad de la estructura salarial, así como la equidad salarial para asegurar la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.



MEDIDAS

V.1. Registro salarial. Informe de estudio salarial anual comparativo por sexo, categorías profesionales y puestos de igual valor. Información periódica a la CSEI.

Aplicando la herramienta oficial IR se realizará anualmente el registro retributivo y se informará a la CSEI sobre el resultado del análisis salarial realizado, destacando, en el caso de detectarse diferencias salariales de más de un 25 % por motivo de género, las acciones correctivas correspondientes.

Informar a la CSEI del resultado con carácter anual.

- » Responsable: Gerencia.
- » Plazo: durante la vigencia del Plan.
- » Indicador: informes elaborados anualmente.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: Gerencia elaborará el informe anual con los resultados de la comparativa del registro retributivo.
Se realizará de manera continuada durante los ejercicios.
De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: costes salariales internos.

6. PLAN DE IGUALDAD

V.2. Comparativa y auditoría salarial.

A la finalización de la vigencia del Plan se realizará una nueva auditoría salarial realizando un análisis comparativo con la realizada al inicio del mismo, así como la extracción de las conclusiones de la efectividad de las medidas programadas en relación al salario, salvo que se encuentren desviaciones salariales por razón de género en los registros retributivos anuales que originen la necesidad de realización de una auditoría en cualquier momento de la vigencia del Plan.

- » Responsable: Gerencia.
- » Plazo: final de la vigencia del Plan o en cualquier momento si aparecen brechas no justificadas por razones objetivas.
- » Indicador: Informe de la auditoría e informe analítico realizado.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas responsables de la medida elaborarán con carácter interno o a través de una consultora externa, el informe y análisis correspondientes.

De ello dará cuenta a la CSEI puntualmente.

- » Nivel de prioridad: bajo.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE VI: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO

- » Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de la empresa, mediante la implementación de medidas preventivas y erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.



MEDIDAS

VI.1. Revisar y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la asociación, detallando acciones específicas de protección para las víctimas.

Actualizar el actual protocolo de tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, agregando mejoras en las actuaciones de prevención, diferenciando en dos protocolos de manera separada el acoso moral o psicológico y el referido a lo sexual y por razón de sexo.

- » Responsable: Gerencia.
- » Plazo: durante 2023.
- » Indicador: protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo elaborado.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas que integran la CSEI consensuarán el contenido del nuevo protocolo y una vez acordado, se registrarán las consultas que se realicen sobre dicho documento por parte de la plantilla. El seguimiento sobre las consultas se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan. De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

da8f1261-f225-3d85-9d4e-62a7f6176517
2023-03-03 13:32:38 UTC

58a5d9f2-6b6a-354a-924b-d646847da3af
2023-04-03 09:13:38 UTC

6279f0a10-00f6-3650-a764-4f4e6cc0a3
2023-04-03 09:13:38 UTC

PLAN DE IGUALDAD

VI.2. Ubicar el protocolo en lugar accesible y disponible para su consulta por parte de todo el personal.

Tras analizar los canales de comunicación óptimos para el personal de la asociación, se alojará el protocolo para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo en formato digital para que esté accesible y presente en cualquier momento que pueda ser necesario. Así mismo, se establecerá un canal para su acceso por parte de otros centros de interés, como el voluntariado.

- » Responsable: Gerencia.
- » Plazo: segundo semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
- » Indicador: canales definidos y comunicados a la plantilla y centros de interés.
- » Órgano de control: CSEI y Comisión instructora.
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se emplearán los canales digitales habituales de la asociación para la ubicación del documento que favorezcan la accesibilidad al contenido del protocolo a todos los centros de interés. Se implementará y se llevará un registro de las consultas realizadas acerca del mismo o la propia CSEI.

La evaluación y el seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan y años siguientes.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

VI.3. Sensibilizar para la prevención de violencia sexual -acoso sexual y por razón de sexo- a la plantilla mediante acciones formativas.

Programar cursos de sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo, así como su prevención. En ellos, se detallará el proceso de instrucción del actual protocolo. Para las nuevas incorporaciones, se les entregará en el proceso de acogida el documento introduciendo un tiempo de formación y explicación del mismo con recursos internos.

- » Responsable: Gerencia.
- » Plazo: durante 2024.
- » Indicador: relación de actuaciones realizadas, así como del contenido de las mismas y público objetivo al que van referidas.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se podrá contar con personal externo especializado en la materia para la planificación y ejecución de las actuaciones acordadas. Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la Empresa en el que se incluyen a las personas asistentes a cada curso. Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo con el procedimiento de formación interno o por el número de consultas realizadas. El seguimiento sobre las consultas se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado o incluido en el Plan de formación de 2024.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE VII: PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO

- » Facilitar y aplicar medidas de protección en los casos de violencia de género para las trabajadoras que comuniquen y acrediten tal situación.



MEDIDAS

VII.1. Elaborar un documento que recoja las medidas implementadas en la empresa para la protección de víctimas de violencia de género

El documento recogerá de manera detallada lo derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género. Además, incluirá el procedimiento para solicitar la medida necesaria. Posteriormente, difusión del mismo a través de los canales habituales, así como a las nuevas incorporaciones.

- » Responsable: Gerencia.
- » Plazo: durante 2025.
- » Indicador: documento creado.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: Gerencia junto con la CSEI elaborará el documento que será consensuado en el seno de la CSEI.

La evaluación será puntual por parte de la CSEI. El seguimiento consistirá en la actualización del contenido en función de novedades normativas que puedan surgir durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

- » Nivel de prioridad: bajo.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

4195c8da-6b17-361d-91ad-b0e4dc0ed77
2023-04-03 10:10:30 UTC

f9770461-8a43-3645-e703-209897ba4931
2023-04-03 10:10:30 UTC

f5470461-2536-3615-893a-823a11d4461d
2023-04-03 10:10:30 UTC



VII.2. Difusión de la Guía de protección a víctimas de violencia de género.

Definición de los canales internos más adecuados para su difusión, así como para las nuevas incorporaciones. Difusión de la Guía.

» Responsable: Gerencia.

» Plazo: segundo semestre de 2025. En el caso de que una trabajadora comunique esta situación, se deberá priorizar la medida adelantándola en el cronograma.

» Indicador: Enumeración de los canales de difusión utilizados y colectivo destinatario, desagregado por sexo. Número de consultas recibidas por parte de la plantilla.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: Gerencia difundirá la Guía a través de los canales establecidos.

La evaluación consistirá en asegurar que los canales utilizados favorecen el acceso al documento por cualquier trabajadora, así como crear un registro de consultas e informarlo anualmente. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan dándose continuidad en el segundo Plan de Igualdad.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

458f73c4-975d-3d89-972e-bd957702a795
2023-03-01 10:25:30 UTC



1279e080-9726-3d09-9c11-55f8a0940a9
2023-04-03 09:13:28 UTC



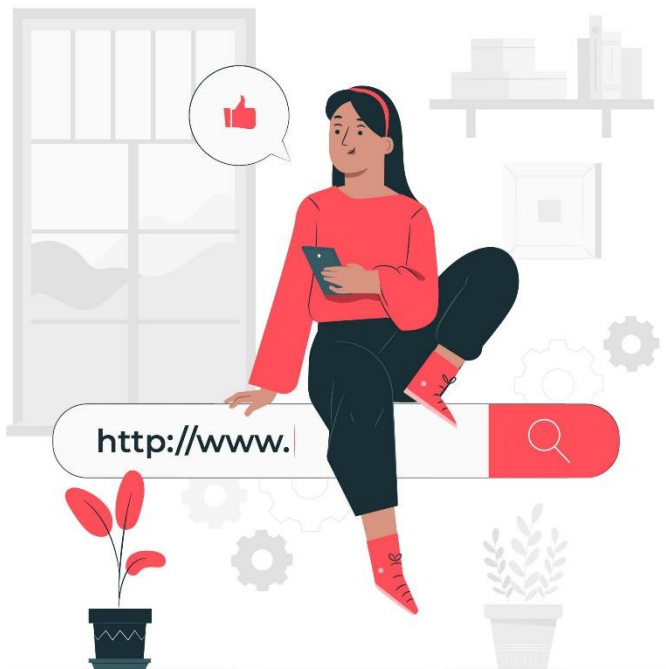
9582451d-6b6c-3d52-af71-0f9d86d7d5d1
2023-04-03 09:25:30 UTC

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE VIII: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.

OBJETIVO

» Contribuir a generar un uso no sexista de la comunicación en el marco de la cultura empresarial y en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo interno y externo.



MEDIDAS

VIII.1. Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.

Una vez aprobado el contenido del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, se difundirá el documento a través de los canales habituales (email, tableros físicos, sistema de gestión interno), poniendo a disposición de toda la plantilla el documento. Igualmente, se pondrá a disposición a cada nueva incorporación y del voluntariado.

» Responsable: Gerencia.

» Plazo: toda la vigencia del Plan.

» Indicador: número de personas, desgregadas por sexo, que reciben el documento.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: Gerencia será quien deba difundir el contenido del plan, preferentemente por canales digitales que resulte más sencillo su archivo por parte del personal. La evaluación consistirá en analizar el número de personas que lo reciben, desagregado por sexo, en comparación con la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones y voluntariado. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE IX: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

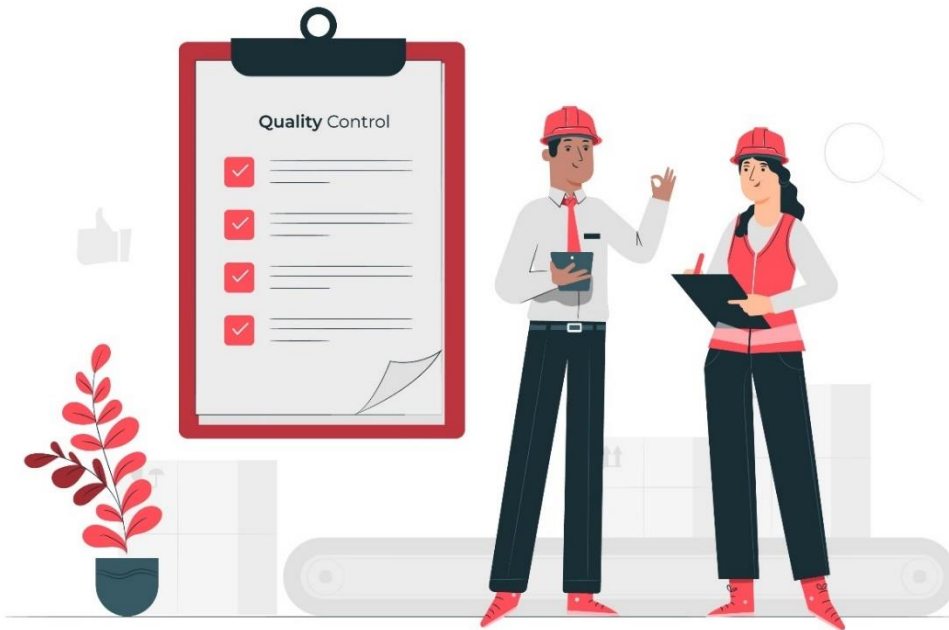
OBJETIVO

- » Incorporar la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características de las personas trabajadoras

IX.1. Realización de una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.

Con carácter prioritario, la empresa encargará al servicio de prevención ajeno la implementación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales a realizar.

- » Responsable: Gerencia y servicio de prevención ajeno.
- » Plazo: durante 2023.
- » Indicador: informe de riesgos psicosociales realizado.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: a través del servicio de prevención ajeno, se realizará una evaluación de riesgos psicosociales solicitándole que se incluya la perspectiva de género en la misma. Tras ello, se compartirá con la CSEI el informe de resultados para su seguimiento y evaluación.
- » Nivel de prioridad: alto.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.



7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El artículo 64 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que 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.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte de Gerencia y que será presentando para consensuar con la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad (CSEI).

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la misma, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento generado.

Poner de relieve que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, entre otras.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- » Informe anual del grado de consecución de las medidas previstas.
- » Informe intermedio para evaluar el grado de efectividad del Plan.
- » Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 3 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la CSEI.

Para poder realizar el seguimiento contaremos con la ficha de seguimiento propuesta por el Instituto de las Mujeres donde iremos aportando los resultados del seguimiento individual.



CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Cód.	MEDIDAS	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026	Sem. 2 2026	Sem. 1 2027
BLOQUE I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN										
I.1.	Revisión del procedimiento de selección de personal con perspectiva de género.									
I.2.	Difusión del protocolo de reclutamiento y selección.									
I.3.	Registro y análisis cuantitativo de las fases del proceso de selección.									
I.4.	Difundir el compromiso por la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo que se publiquen.									
BLOQUE II. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL										
II.1.	Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.									
II.2.	Formar a la plantilla en el uso de la comunicación inclusiva y no sexista.									
II.3.	Procedimiento interno de promoción profesional.									
BLOQUE III. CONDICIONES DE TRABAJO										
III.1.	Mantener una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.									
BLOQUE IV. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL										
IV.1.	Elaboración de una encuesta para la detección de necesidades en materia de conciliación corresponsable.									
IV.2.	Revisión y actualización de la Guía de Conciliación Corresponsable.									
IV.3.	Difusión interna de la Guía de Conciliación Corresponsable.									
IV.4.	Análisis del disfrute de permisos, licencias y excedencias. Información a la CSEI.									
BLOQUE V. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL										
V.1.	Registro salarial. Informe de estudio salarial anual comparativo por sexo, grupos profesionales y puestos de igual valor.									
V.2.	Comparativa y auditoría salarial.									

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Cód.	MEDIDAS	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026	Sem. 2 2026	Sem. 1 2027
BLOQUE VI. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.										
VI.1.	Revisar y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de acoso sexual y por razón de sexo.									
VI.2.	Ubicar el protocolo en lugar accesible y disponible para su consulta por parte de todo el personal.									
VI.3.	Sensibilizar para la prevención de violencia sexual -acoso sexual y por razón de sexo- a la plantilla.									
BLOQUE VII. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.										
VII.1.	Elaborar un documento que recoja las medidas implementadas para la protección de víctimas de violencia de género									
VII.2.	Difusión de la Guía de protección a víctimas de violencia de género.									
BLOQUE VIII. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.										
VIII.1.	Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.									
VIII.2.	Informar anualmente a la plantilla de las medidas del Plan ejecutadas y resultado de estas.									
VIII.3.	Revisión de la nueva web, eliminación de los sesgos en la comunicación para lograr que sea inclusiva.									
BLOQUE IX. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.										
IX.1.	Realización de una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.									

ACTUACIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS. CALENDARIZACIÓN.

Atendiendo al apartado 2.h) del Real Decreto 901/2020; la Comisión establece que el seguimiento y evaluación de las medidas se realizará conforme se ha definido en cada una, con posterioridad a su implantación y siempre por parte de la CSEI. No obstante, y como norma general en todos los casos, al final de cada anualidad se emitirá un informe de seguimiento y evaluación de cada medida, detallando el grado de implantación (no iniciada, en proceso, implantada) incluyendo las barreras o dificultades encontradas, así como la correspondiente justificación en el caso de tener que recalendarizarse.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO (CSEI)

La Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad (la "CSEI") estará compuesta por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, paritariamente con un total de cuatro miembros, dos por cada parte, con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Las personas designadas para integrar la CSEI serán las mismas que han conformado la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en representación de las personas trabajadoras, C. Ramírez (FE CCOO PV) y M. Navarro (UGT Serveis Públics PV), y en representación de la empresa M. Ruiz y N. Cidoncha

Una de las funciones principales de la CSEI es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la empresa y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Por otro lado, los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se centran en:

- » Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas a través de los indicadores y plazos de ejecución marcados.
- » Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas establecidas como prioritarias.

- » Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- » Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, e interpretación del Plan de Igualdad.
- » Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- » Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso en el que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- » Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- » Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad, así como de otras que pudieran ser acordadas por esta CSEI, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la empresa, con el objetivo de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

La CSEI, para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, se reunirá con carácter ordinario una vez al año, preferentemente en los meses noviembre o diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de 7 días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa. Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la CSEI, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios como: lugar adecuado o medios para celebrar las reuniones, material, información estadística, indicadores de medición, etc...

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder ser analizada por la CSEI, que será aproximadamente 15 días.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, en cada medida desarrollada, la temporalización de la implantación, seguimiento y evaluación.

La vigencia de la CSEI será la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

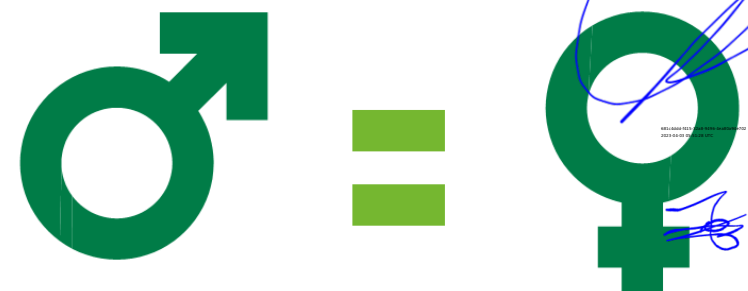
A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la CSEI, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas inicialmente en el Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- » Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- » En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- » Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

A los efectos de la resolución de las posibles discrepancias, se ha acordado por las partes legitimadas la adhesión al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana ("TAL"), sometiéndose concretamente al procedimiento de mediación regulado en el Título III de la Resolución de 26 de octubre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.



INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de situación se ha realizado teniendo en cuenta los datos de plantilla de 2021.

DATOS GENERALES

El análisis de la plantilla en general muestra un desequilibrio numérico entre mujeres y hombres. Las mujeres representan el 79% de la plantilla y los hombres el 21%. ASPRONA dispone de un centro de trabajo como unidad organizativa y de gestión, si bien, tiene viviendas tuteladas en donde se atiende a las personas usuarias.

La dispersión geográfica de la empresa es provincial, concentrada principalmente en la ciudad de Valencia.

Hay que destacar que en 2021, ASPRONA organizó una gala, para la cual se contrató a 5 mujeres y 5 hombres con discapacidad para la realización de tareas de azafata/o. Ello hace que se incremente la representación masculina porcentualmente en todos los análisis, pero es importante indicar que fue un contrato puntual por horas para un evento.

EDAD

La curva de la edad presenta picos en edades más jóvenes, de 20-35 años y maduras, de 45-50 años. Tanto mujeres como hombres se concentran en dichos rangos quedando una distribución muy similar en ambos casos.

La media de edad de las mujeres y hombres es de 35 años. El 9% tiene más de 50 años. En esta horquilla los hombres tienen un IC del 8%. En donde hay mayor concentración en ambos sexos es en el rango de 45-50, con un 25% aproximadamente de mujeres y hombres. Con la distribución existente no se aprecian indicios de discriminación por edad en ninguno de los sexos.

ÁREAS DE LA EMPRESA

La plantilla se distribuye principalmente en dos grandes áreas, la sede social y las viviendas tuteladas. Es en esta segunda en donde hay más personal, y en donde los hombres tienen menor representatividad.

DEPARTAMENTOS

Es en los departamentos de viviendas tuteladas y después el de “ordenanzas” (personal contratado para la GALA) en donde se concentra la plantilla. En el caso de los hombres, se encuentran más representados en el departamento de atención a las familias si bien, en todos, las mujeres superan en el ID a los hombres.

GRUPOS PROFESIONALES

La clasificación profesional vigente atiende a la establecida en el convenio colectivo de aplicación (VIII Convenio Colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la CV). En el Grupo 1 es donde se

concentra la plantilla, en ambos sexos si obviamos las posiciones de ordenanza por la excepcionalidad ya explicada.

En el subgrupo 1.1.3 es en donde encontramos mayor índice de concentración de las mujeres y en el caso de los hombres, se concentran en titulaciones de grado medio y superior si exceptuamos el 2.2.8 de ordenanzas.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

En lo referente a las categorías profesionales, encontramos 2 categorías feminizadas al 100% educadoras sociales y pedagoga – pero ninguna exclusiva de hombres.

PUESTOS

Todas las posiciones de mando y responsabilidad son ocupadas por mujeres.

Podemos confirmar la existencia de segregación horizontal y vertical en puestos y niveles jerárquicos. Las mujeres ocupan en mayor porcentaje los niveles jerárquicos más altos, así como los puestos relacionados con profesiones tradicionalmente femeninas, mientras que los hombres, aun estando representados en la mayor parte de los puestos y niveles, quedan representados en menor medida dado al sector en el que encuentra ASPRONA. Y es esa la razón principal por la que los hombres se encuentra infrarrepresentados, ya que la

ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

asociación no discrimina por sexo ni en el acceso al empleo ni en la promoción, entre otras áreas.

NIVELES FORMATIVOS

Con relación a los niveles de estudios y puestos, no se observa sobre cualificación generalizada, es decir, desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto de trabajo. ASPRONA se rige por una relación directa entre titulación y puesto, ya que así lo exige el convenio para la mayoría de las categorías profesionales. El 68% de la plantilla tiene formación universitaria, siendo el 72% de las mujeres y prácticamente la totalidad de los hombres si exceptuamos al colectivo ordenanza.

PROMOCIÓN

En los últimos 4 años no se han identificado ni informado sobre promociones internas.

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. No existe este órgano.

JUNTA DIRECTIVA

Está formada por personas voluntarias que marcan las directrices de la asociación, son mayoritarias las mujeres, ocupando además las posiciones de mayor nivel, como la presidencia y vicepresidencia.

ÁREAS

ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el último año, se han producido 31 incorporaciones, siendo el 71% de mujeres. En relación a los ceses, estos han sido de 24, correspondiendo el 71% a mujeres.

Hay que destacar el hecho de que en 2021 se produjo la contratación puntual de 10 personas, 5 mujeres y 5 hombres, para trabajar como azafatas/os en la Gala que organizó la Asociación. Es por ello, que siendo un número importante de personas en relación con la rotación observada, y sobre todo en el colectivo de hombres por la escasa representatividad de estos, el análisis cuantitativo puede aparecer algo sesgado e irregular.

En el análisis de incorporaciones del último año, con respecto a la edad, se destaca la concentración en la franja de 20 a 30 años en el caso de las mujeres, y en el de los hombres, además, de 45-50 años.

La edad media de las mujeres incorporadas es de 31 años, y de 30 para los hombres.

Tanto las incorporaciones como los ceses han recaído en mayor medida sobre las mujeres.

En esta asociación no parece haber discriminación por edad en este aspecto ni tampoco "edadismo", siguiendo la definición de la OMS al respecto, que hace alusión a los

estereotipos, prejuicios y discriminación contra las personas por su edad.

Con relación a la modalidad de contrato y su temporalidad, en las incorporaciones predominan los temporales en su totalidad. En el 65% de los casos, a jornada completa, siendo la temporalidad principalmente debida a la contratación de las personas para la Gala y el refuerzo de vacaciones. todos los casos, la jornada es completa. El sexo no es una variable que determine la modalidad contractual.

La asociación no ha incrementado su plantilla en niveles directivos o de mandos intermedios en el último año, aunque se ha producido alguna rotación, mujeres, en estos niveles en los últimos ejercicios.

Es en el Grupo profesional I donde se concentran las incorporaciones y ceses (obviando las personas del grupo 2 -ordenanzas-) y siendo el subgrupo 1.3.3, personal educador, el más numeroso tanto en incorporaciones como en ceses, principalmente en el caso de las mujeres. Los hombres se distribuyen entre el subgrupo 2 también.

Las categorías profesionales y correlacionando con lo anterior, es la educador/a la más numerosa en incorporaciones y ceses siendo las mujeres las que tienen mayor representatividad en la misma.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Lo mismo sucede con los puestos, que correlacionan en su mayoría con la nomenclatura de las categorías profesionales.

FORMACIÓN

ASPRONA cuenta con un Plan Anual de Formación basado en las necesidades detectadas por las distintas áreas.

El análisis realizado de la formación en los dos últimos años muestra que se han formado menos hombres debido principalmente a la desviación porcentual que surge en la representativa por las contrataciones de ordenanzas.

No se aprecian barreras que dificulten el acceso a la formación de las mujeres ni discriminación a la hora de programarlas.

Las temáticas habituales de los cursos están relacionadas con la propia especialización técnica que requiere la actividad empresarial y el puesto, así como materias transversales.

Es la persona responsable de cada departamento quien solicita la formación a la Dirección una vez detecta alguna carencia en su equipo.

La modalidad formativa general es tanto la presencial como teleformación, esta última más adecuada para el

personal de viviendas que destinan momentos de menor actividad laboral para formarse en su jornada laboral.

Con carácter general, la formación es voluntaria dentro de la jornada laboral y en el propio centro de trabajo, menos cuando sean convocatorias abiertas por el centro proveedor y en sus instalaciones. Si la formación se realiza fuera de la jornada laboral, el tiempo dedicado se compensa con horas de descanso.

Dado que la formación es retribuida y dentro de la jornada, ello no debería ser un problema para la conciliación. ASPRONA asume la totalidad de los costes de la formación necesaria u obligatoria, además de otros costes derivados de ella como pudiera ser el desplazamiento de quien asiste por realizarse fuera del centro de trabajo.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción interna es un aspecto que se realiza sin unos criterios marcados y definidos previamente, no existen planes de carrera ni se contempla un proceso de formación formal y organizado para ello; no obstante, se planifica con tiempo suficiente cuando es previsible que se produzca, formando y dotando de experiencia a la persona seleccionada. No podemos afirmar que los criterios utilizados en los procesos de promoción condicionen, explícita o implícitamente, el acceso a hombres o mujeres, ya que en gran parte de ellos casos, la

formación académica define en una primera instancia el que la persona pueda o no ocupar el puesto a cubrir.

Dado que no se han producido promociones en los últimos años, no se ha realizado el correspondiente análisis cuantitativo.

Las promociones se publicitan internamente cuando surge la necesidad, definiendo de manera clara los requisitos para su acceso y dando un plazo de presentación de las solicitudes.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El convenio de aplicación en ASPRONA es el VIII Convenio Colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la CV.

En el Grupo 1 es donde se concentra la plantilla, en ambos sexos si obviamos las posiciones de ordenanza por la excepcionalidad ya explicada.

En el subgrupo 1.1.3 es en donde encontramos mayor índice de concentración de las mujeres y en el caso de los hombres, se concentran en titulaciones de grado medio y superior si exceptuamos el 2.2.8 de ordenanzas.

En lo referente a las categorías profesionales, encontramos 2 categorías feminizadas al 100% -

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

educadoras sociales y pedagoga – pero ninguna exclusiva de hombres.

Todas las posiciones de mando y responsabilidad son ocupadas por mujeres.

Podemos confirmar la existencia de segregación horizontal y vertical en puestos y niveles jerárquicos. Las mujeres ocupan en mayor porcentaje los niveles jerárquicos más altos, así como los puestos relacionados con profesiones tradicionalmente femeninas, mientras que los hombres, aun estando representados en la mayor parte de los puestos y niveles, quedan representados en menor medida dado al sector en el que encuentra ASPRONA. Y es esa la razón principal por la que los hombres se encuentra infrarrepresentados, ya que la asociación no discrimina por sexo ni en el acceso al empleo ni en la promoción, entre otras áreas.

La asociación dispone de un método de valoración de puestos ajustado a sus necesidades, que refleja y mide el valor relativo de los puestos de la organización, que otorga el fundamento oportuno al diseño de retribuciones.

CONDICIONES DE TRABAJO.

La política general de la empresa es la contratación directa del personal. La temporalidad viene determinada

por las propias necesidades de ejecución de proyectos, refuerzo de plantilla o sustituciones de bajas.

En el caso del tipo de jornada, prácticamente la totalidad de la plantilla está a jornada completa, no distinguiéndose por sexo, y exceptuando al colectivo de ordenanzas cuya singularidad ya ha sido tratada en diferentes apartados.

Solo el personal de viviendas tuteladas trabaja a turnos, incluyendo el nocturno.

En la empresa, el personal tiene jornada continua en todos los casos. La jornada ordinaria de trabajo es de 37,5 horas semanales de lunes a viernes.

El promedio de antigüedad es de 5 años para las mujeres y 3 para los hombres, teniendo en cuenta que se ha calculado sobre la totalidad de la plantilla, incluida la parte eventual.

No hay puestos ligados a la movilidad funcional o geográfica.

En el anexo II de este documento, se informa de los resultados de la auditoría retributiva realizada.

CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas de conciliación para favorecer la corresponsabilidad son fundamentalmente las indicadas

en el convenio, si bien, se proporciona flexibilidad horaria, así como la posibilidad de teletrabajar puntualmente en aquellos puestos que no requieren de presencialidad.

No se recoge de manera pormenorizada ni desagregado por sexo las peticiones de medidas en materia de conciliación ni el uso que se hace de las mismas por parte de la plantilla exceptuando los permisos, licencias o reducciones de jornada.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En ASPRONA, la representación femenina en cuanto a número se halla desequilibrada, siendo las mujeres las más representada en las diferentes comparaciones realizadas. Encontramos infrarrepresentación masculina en gran parte de las posiciones, grupos profesionales y niveles, incluyendo los de dirección y mandos intermedios.

En líneas generales, la infrarrepresentación masculina se ha mantenido estable en los últimos cuatro años, manteniendo la desproporción con respecto al hombre.

El nivel jerárquico, tanto en Dirección como en mandos intermedios, solo encontramos mujeres.

Atendiendo a las afirmaciones de la empresa acerca de la contratación de personal en función del valor que aporta a la organización, con independencia de su sexo, no

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

consideramos que exista discriminación del hombre en cuanto a su empleabilidad, pese a que sí se produce segregación vertical y horizontal, con una clara influencia de la infrarrepresentación del hombre en posiciones de mando; no obstante, recoger la información de los procesos de selección de manera pormenorizada podrá aportar más indicios acerca de las causas de la segregación vertical existente.

Desde el inicio del primer plan de igualdad, la asociación ha tenido presente el hecho de la segregación, fundamentando sus contrataciones en procesos selectivos donde solo se han evaluado las capacidades y experiencia de la persona y no el sexo.

RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

En el informe del registro retributivo y auditoría salarial se detalla el sistema retributivo de la empresa.

La estructura salarial consta bandas retributivas, subdivididas en niveles, definidas en función de la contribución de los puestos al negocio.

La retribución de cada nivel corresponde al convenio a excepción de aquellas posiciones con salario pactado que se encuentra por encima. Son posiciones muy técnicas, especializadas o directivas que requieren de una experiencia, formación y actitudes determinadas que la empresa valora en su retribución. En otros casos, está por encima de lo determinado en convenio y está

señalada en base a un análisis de competitividad externa.

En el anexo II de este documento, se informa de los resultados de la auditoría retributiva realizada.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A pesar de que la empresa cuenta con un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, es recomendable revisar y actualizar su contenido a raíz de la reciente publicación, el 4 de octubre de 2021, de una nueva guía por parte del Instituto de las Mujeres.

También se aconseja separar el acoso moral de los otros tipos de acoso, ya que el primero debe ser adscrito directamente al área de PRL de la empresa. El del acoso sexual y por razón de sexo deberá ser tratado en el seno de la Comisión de evaluación y seguimiento.

Además, una vez se haya actualizado el contenido, se deberá difundir a toda la plantilla por los canales de comunicación habituales siendo recomendable programar talleres de sensibilización para toda la plantilla en detección, tratamiento y, sobre todo, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, a pesar de no constar denuncias por acoso sexual y por razón de sexo en la fecha de realización de este diagnóstico.

En el año 2021 y anteriores no se registró ningún caso de acoso por razón de sexo o sexual en el trabajo.

Método de actuación: Ante una situación de denuncia, el Comité propio de Acoso, será quien investigue y gestione el caso, preservando en todo momento la identidad tanto de quien denuncia como de la persona denunciada. En este sentido, sólo se aportarán los datos de: número de casos, conclusiones y medidas.

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En esta área no se ha realizado acción ninguna hasta la fecha del diagnóstico. La ausencia de casos provoca que la Dirección no estime prioritaria esta área, además de no disponer de profesionales en plantilla susceptibles de responsabilizarse del desarrollo de la misma.

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La empresa cumple con la normativa vigente en materia de riesgos laborales y vigilancia de la salud.

La perspectiva de género no está aplicada a la prevención de los riesgos laborales más allá de las adaptaciones y evaluación de riesgos por embarazo y lactancia, así como las evaluaciones de riesgos de la manipulación manual de cargas, teniendo este servicio externalizado y siendo la empresa proveedora la que redacta y actualiza la documentación pertinente.

00000000-0000-0000-0000-000000000000
2023-04-03 09:47:30 UTC

00000000-0000-0000-0000-000000000000
2023-04-03 09:47:30 UTC

00000000-0000-0000-0000-000000000000
2023-04-03 09:47:30 UTC

ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La protección a la mujer embarazada y durante el período de lactancia está asegurada. Se han identificado los puestos en donde se hace necesaria la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia.

No ha habido ninguna trabajadora que haya notificado ser víctima de violencia de género y, por tanto, no se ha requerido establecer las medidas necesarias y legales al respecto.

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS

La empresa muestra sensibilización acerca de la comunicación no sexista si bien, cuida la denominación de los puestos y en general la comunicación, se advierte el uso genérico del masculino en determinados contextos.

La empresa cuenta con una guía de lenguaje no sexista, con fórmulas gramaticales, construcciones semánticas, etc. que ha sido remitida al personal que realiza comunicaciones internas y externas

La empresa deberá trabajar con más empeño a través de una formación especializada en comunicación inclusiva y no sexista para avanzar en la interiorización de este estilo comunicativo y transversal.

98027800-8402-3407-8017-54052787A32
2023-04-03 09:13:30 UTC

98027800-8402-3407-8017-54052787A32
2023-04-03 09:13:30 UTC

98027800-8402-3407-8017-54052787A32
2023-04-03 09:13:30 UTC

98027800-8402-3407-8017-54052787A32
2023-04-03 09:13:30 UTC

ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

SISTEMÁTICA DEL ANÁLISIS

El presente informe tiene por **objeto** analizar la compensación total entre hombres y mujeres en la empresa, investigando las causas y orígenes de la disparidad retributiva, en caso de existencia, y proponer recomendaciones y definición de indicadores de seguimiento.

De forma paralela, con este análisis se da cumplimiento a lo requerido para la adaptación del diagnóstico y el Plan de Igualdad de la empresa al RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro y al RD 902/2020 de igualdad retributiva.

El **sistema analítico** utilizado para la realización de la auditoría retributiva ha sido la valoración de puestos de trabajo mediante la herramienta aprobada por orden ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad siendo un sistema que garantiza el cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 4 y 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre, así como el registro retributivo mediante la herramienta IR! publicada en 2021 y actualizada en noviembre del mismo año por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.

El **alcance** de esta auditoría salarial comprende el único centro de trabajo existente y la situación retributiva de

todas las personas trabajadoras de ASPRONA, en cumplimiento de la legislación de igualdad.

La **vigencia** de esta auditoría será de cuatro años a partir de la inscripción del Plan de Igualdad en el registro, estando vinculada a la duración del Plan de Igualdad.

El ámbito del informe está determinado por las materias que se establecen en el Anexo del RD 901/2020, artículos 7 y 8 del RD 902/2020 y punto 5 de la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014:

» **Análisis del Sistema Retributivo.** Comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución (art 7.1 del RD 902/2020), lo que incluye analizar el sistema de valoración de puestos de trabajo, la política retributiva, los procesos de fijación de la retribución en los momentos más relevantes - incorporaciones, promociones y revisiones salariales-.

» **Análisis de diferencias salariales.** Analizar las posibles brechas salariales y sus causas.

» **Plan de actuación.** Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento (art 8 del RD 902/2020).

El análisis se ha desarrollado bajo la siguiente **metodología**:

» A.- Realizar un diagnóstico retributivo, para lo cual se han seguido los siguientes pasos:

1. Contextualización de la empresa: actividad, historia, sector, mercado laboral.

2. Proceso de recogida de información:

a. Sistema de valoración de puestos de trabajo: descripción del sistema y mapa de puestos.

b. Política de retribución de la empresa y convenio colectivo de aplicación, diagnóstico de igualdad.

c. Principales datos demográficos y base de datos salariales de la plantilla.

d. Entrevistas con responsables de empresa (área de desarrollo de personas) con foco para profundizar en el origen y naturaleza de los conceptos salariales y situaciones históricas de la empresa que puedan incidir en el estudio de la retribución.

3. Cálculo de brecha salarial e identificación de las principales diferencias. Análisis de salarios reales (cantidades realmente percibidas) y salarios teóricos (cantidades anualizadas y ajustadas a jornada completa)

ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

en el caso de jornadas inferiores al 100%) para obtener una visión completa y real de la Compañía.

4. Análisis de las diferencias y sus causas.

» B.- Áreas de mejora y plan de actuación, si procede.

Se han realizados los cálculos de brecha salarial no ajustada y brecha salarial ajustada, a través del salario equiparado (anualizado a 12 meses y normalizado a jornada completa en el caso de las jornadas inferiores al 100%) y salarios realmente percibidos.

CONCLUSIONES DE LA VPT:

» La herramienta de valoración de puestos de trabajo se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, contribuye a la consecución de los objetivos 5 Igualdad de Género y 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Esta guía de uso está cofinanciada por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES) 2014 – 2020.

» La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

» La empresa dispone de un método de valoración de puestos ajustado a sus necesidades, que refleja y mide el valor relativo de los puestos de la organización, que otorga el fundamento oportuno al diseño de retribuciones.

» El resultado de la valoración de los puestos de trabajo es un mapa final de puestos de trabajo organizados por nivel de contribución.

» Se trata de un sistema analítico que garantiza la correcta valoración, ofrece confianza respecto a sus resultados y es adecuado al sector de actividad y tipo de organización, y cumple con los criterios exigidos por la legislación sobre igualdad.

SISTEMA RETRIBUTIVO - AUDITORÍA

El detalle de los conceptos de la estructura salarial se encuentra reflejado en el informe de la auditoría.

En relación a los **principios para la determinación de la retribución**, en términos retributivos, implica que las

personas trabajadoras en posiciones con el mismo nivel de contribución (mismas funciones y responsabilidades) estarán retribuidas de forma más o menos similar.

Componentes variables: teniendo en cuenta la posición del personal en general y personal directivo y su impacto y grado de influencia sobre los resultados de la Organización, el importe de su retribución podrá tener un componente fijo y/o variable, vinculado a la responsabilidad, los resultados de la entidad y a su respectivo desempeño y resultados obtenidos.

La **política retributiva** cumplirá con la normativa laboral de aplicación en España, respecto a obligaciones en el ámbito retributivo (salarios mínimos, revisiones salariales, etc.).

La estructura de salario y los beneficios sociales derivan principalmente del convenio. Existen esquemas de sistemas de retribución no existiendo indicios de discriminación directa o indirecta por razón de género en la estructura salarial.

Tanto los complementos como los conceptos extrasalariales no muestran resultados concluyentes que permitan sacar conclusiones sobre el sistema de retribución general de la compañía en relación al género.

Los niveles de variables en posiciones equivalentes son homogéneos y presentan diferencias derivadas de

ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

factores de desempeño y objetivos en función de las posiciones concretas afectadas.

En análisis en retribución total equiparada, demuestra en todas las posiciones comparables la inexistencia de brechas salariales significativas por razón de género.

En relación a la **medición**:

a. Brecha salarial no ajustada, puestos de igual valor – visión general

- Arroja un resultado de diferencias salariales a favor de las mujeres, en todos los resultados totales (salario base, total complementos salariales y total retribución) que viene explicado por la distribución de mujeres (81% incluyendo las SC) y hombres (19%) en la entidad. A esto hay que añadirle la temporalidad de los contratos y el peso que tiene la contratación de 5 hombres ordenanzas sobre el total de hombres en ASPRONA, un 42% de hombres que solo trabajaron un día, con un salario base, en una categoría base del convenio, afectando al cálculo del promedio de la retribución total.
- Se ha realizado un análisis paralelo de la retribución total efectiva sin ordenanzas

mujeres y hombres, la brecha desciende de un -82% a un -18%; la retribución efectiva del salario base, la brecha desciende de un -62% a un -5% y en los complementos salariales de un -176% a un -79%. Con esto, puede observarse cómo se desvía la brecha de manera notoria por la contratación de personal para el día de la organización de la GALA de ASPRONA.

- Es por ello, que el análisis de las retribuciones totales, tanto efectivas como equiparadas no permiten realizar conclusiones claras por la desviación en las cifras de un porcentaje importante de hombres que tuvieron una casuística excepcional en el año analizado.
- Se aprecia un incremento en los valores totales de la mediana explicado por la asimetría negativa de los datos, es decir, la sobre representación de mujeres en general.

b. Brecha salarial no ajustada, puestos de igual valor por conceptos salariales

- En relación con el salario base, la diferencia es de un 62% en el total de la

plantilla, debido fundamentalmente a la contratación de ordenanzas que afecta en mayor medida a los hombres por su baja representatividad en ASPRONA. Además, las personas con responsabilidades son en todos los casos mujeres, por lo que la compensación por la responsabilidad se aplica fundamentalmente en el complemento Plus empresa, Plus convenio incrementando también la diferencia total con respecto a los hombres.

- Todas las brechas resultan negativas, es decir, a favor de las mujeres a excepción del pago delegado por accidente. Se han justificado de manera individualizada cada brecha para cada agrupación profesional realizada, aludiendo en todos los casos a la temporalidad contractual o la propia naturaleza del complemento, como es el caso de nocturnidad, festividad o antigüedad.

c. Brecha salarial ajustada, puestos de igual valor – visión general

- Los porcentajes de las diferencias se reducen con respecto a la brecha no

ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

ajustada, si bien, y con carácter general, los resultados son a favor del hombre.

- El resultado de la brecha en la retribución total es del 0%, es decir, inexistencia total de diferencia salarial por género.
- La mayor diferencia, a favor de los hombres, se produce en el Nivel 1, en el que la infrarrepresentación femenina es del 22%. En este Nivel la brecha detectada es del 38% en retribución total equiparada. La presencia de solo hombres en los niveles jerárquicos más altos, con salarios pactados atendiendo al grado de responsabilidad que poseen, generan la diferencia indicada. En el resto de Niveles las diferencias son poco representativas lejos de alcanzar el 25%.
- Las diferencias se han justificado por cada complemento, y atienden en su mayoría a la masculinización o feminización de las categorías englobadas en la Escala. La segregación horizontal, pero también la vertical son el origen de la mayoría de ellas, si bien, también se ha observado que el liderazgo femenino en áreas de producción produce brecha a su favor.

d. Brecha salarial ajustada, puestos de igual valor – Por Escalas – Promedio

- En la retribución total, solo la agrupación 5 presenta un promedio superior al 25%, en concreto, del 28%. La diferencia viene determinada por las propias tablas retributivas del Convenio, en donde a la posición de psicólogo se le otorga una mayor retribución en el salario base y por tanto a las pagas extraordinarias. Además, a esto se le añade el hecho de que el psicólogo le corresponde cobrar antigüedad mientras que a la trabajadora social, por haberse incorporado en el 2020, aún no ha acumulado el tiempo necesario para comenzar a percibirlo.
- En la Escala 01, no hay brecha. Y en el resto en donde cabe la comparativa, si bien no se produce en el salario base, sí en los complementos, debido fundamentalmente a la antigüedad, nocturnidad y festividad. En todos los casos, se ha justificado de forma objetiva no atendiendo a cuestiones de discriminación por razón de sexo.

e. Brecha salarial ajustada, puestos de igual valor – Incorporaciones

- Las incorporaciones en 2021 comprenden a 9 hombres y 22 mujeres. No hay SC adicionales para ninguno de los sexos.
- En el análisis general de la retribución, la brecha es del -14%, ocasionada por una mayor incorporación de mujeres con salarios más elevados en relación a los hombres ya que de los 9 hombres, 5 son ordenanzas, afectando a la retribución total tal y como ya ha sucedido en el análisis de la plantilla total.
- En las nuevas contrataciones del año analizado, encontramos datos en los grupos 3, 4, 5, 7, 8 y 9, y en el 3, 4, 7 y 9 hay personas de ambos sexos. La brecha es inexistente en todos los grupos, ya que se aplica el convenio de manera lineal no habiendo antigüedad que ocasione desviaciones si bien el complemento de festividad y nocturnidad genera brecha en el total de los complementos, pero al ser cuantías pequeñas, no se ve afectada la retribución total de manera notoria.

ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

- En relación a las Escalas, las incorporaciones se sitúan en la Escala 1, 3 y 4, en donde encontramos a personal de ambos sexos. Se replica el mismo escenario que en los grupos profesionales, no encontrando diferencias por encima del 3% en la retribución total y siendo los complementos de nocturnidad y festividad principalmente los que la generan.

f. Brecha salarial ajustada, puestos de igual valor – Promociones

- ASPRONA no ha informado de promociones en 2021, por lo que no se realizará mayor análisis.

Las **causas** identificadas de las principales diferencias salariales entre mujeres y hombres son:

1. **Distribución de mujeres y hombres en la asociación:** peso de la representatividad de las mujeres en los niveles de mayor responsabilidad y técnicos y en grupos profesionales de mayor nivel y, por tanto, mejor retribuidos vs peso de la representatividad de los hombres en los niveles inferiores (ordenanzas) en relación a su IC, con

retribución más bajas, sin acceso a determinados complementos salariales debido a la contratación de más de un 40% de los hombres en 2021 bajo la categoría de ordenanza,

2. El **factor antigüedad**. La media arroja 5 años para las mujeres y 3 para los hombres. La asociación ha ido incorporando hombres en los últimos años de su trayectoria, sin embargo, se encuentra en un sector muy feminizado, encontrando hoy en día dificultades para encontrar perfiles profesionales masculinos. En origen, las mujeres han prevalecido dado el sector tecnológico al que se adscribe la entidad, por lo que las antigüedades de ellos son inferiores a las de ellas. Esto conlleva además una serie de mejoras para determinadas posiciones de responsabilidad en el caso de las mujeres a raíz de condiciones negociadas en su momento o de la propia evolución profesional de la persona trabajadora.
3. Sistema de Retribución por organización del tiempo de trabajo, tal y como marca el Convenio, que beneficia a las posiciones de viviendas - feminizadas-, en donde se cobra nocturnidad y festividad.

CONCLUSIONES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO - AUDITORÍA:

- Se trata de una política salarial ajustada a su convenio, y atendiendo a las justificaciones por las diferencias encontradas expresadas por la empresa, objetiva, neutra y justa, que garantiza la asignación de bandas salariales a cada uno de los niveles de la organización, en función de su nivel de responsabilidad, impacto en el negocio, el grado de experiencia requerido, utilizando para ello la metodología de valoración de puestos, **sin** discriminación por razón de sexo u otra condición.
- La entidad tiene definida su estructura retributiva conforme al convenio, así como el procedimiento de gestión salarial.
- No obstante, y a pesar de haber quedado justificadas las diferencias encontradas, será conveniente establecer medidas para luchar contra la segregación detectada actuando de manera proactiva a través de medidas positivas.

77701020-0940-3140-0264-0850-0505434
2023-03-01 10:30:30 UTC

11701020-0940-3140-0264-0850-0505434
2023-03-01 10:30:30 UTC

77701020-0940-3140-0264-0850-0505434
2023-03-01 10:30:30 UTC