



ASPACE
Asociación Granadina de Atención
a Personas con Parálisis Cerebral

PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN GRANADINA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL (ASPACE)

(NIF: G18029496)



ASOCIACIÓN DE



PERSONAS CON
PARÁLISIS CEREBRAL

C/ Mercedes Gaibrois, 39 - 18008 Granada

Contenido

PLAN DE IGUALDAD	1
INTRODUCCIÓN	4
1. Contexto de la organización	6
Datos de la organización.....	6
Datos del Plan de igualdad	13
Compromiso y Liderazgo	15
MISIÓN:.....	16
VISIÓN:	16
VALORES:.....	16
Comisión Negociadora	17
Comunicación y registro.....	20
Seguimiento y evaluación.....	21
2. Diagnóstico	24
Conclusiones del Informe de Diagnostico	25
Síntesis conclusiones	44
Resultados de la Auditoría retributiva	48
3. Objetivos y medidas	50
Detalle de medidas.....	56
Selección.....	56
Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género.....	56
Selección.....	59
Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	59
Contratación	61
Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	61
Contratación	62
Evitar la pérdida de personal femenino	62
Clasificación profesional	63
Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	63
Promoción profesional.....	65
Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	65
Formación profesional	67
Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso.....	67
Formación profesional	68

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	68
Retribución	70
Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	70
Condiciones de trabajo y Conciliación	73
Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	73
Condiciones de trabajo y Conciliación	76
Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	76
Condiciones de trabajo y Conciliación	80
Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	80
Condiciones de trabajo y Conciliación	84
Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares	84
Condiciones de trabajo y Conciliación	85
Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	85
Condiciones de trabajo y Conciliación	86
Evitar riesgos para la salud de las mujeres	86
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género	87
Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	87
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género	94
Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	94
Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad	96
4. PROCESO DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	105
Seguimiento del Plan	105
Evaluación del Plan	106
Procedimiento de Revisión y Modificación del Plan	107
Comisión Paritaria para el Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad.	108
Calendario de reuniones de Seguimiento y Evaluación.	109

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

1. Contexto de la organización

Datos de la organización

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a los trabajadores, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

De 50 a 100 personas trabajadoras

Nombre o razón social

ASOCIACIÓN GRANADINA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL- ASPACE

NIF

G18029496

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

8720- Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia

Códigos de los convenios de aplicación

XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Código del Convenio Colectivo: 99000985011981.

Estructura de la organización

ASPACE es una Asociación sin ánimo de lucro, fundada en Granada en 1981 y declarada de utilidad pública. Atiende a personas con parálisis cerebral, afines y sus familias.

Lugar de realización de actividades empresariales

C/ Mercedes Gaibrois, 39 - 18008 Granada -GRANADA (Andalucía).

Objeto social de la organización

Mejorar la Calidad de vida de las personas con Parálisis cerebral y/o discapacidades afines y sus familias, promoviendo su desarrollo personal y la Igualdad de oportunidades.

Miembros de la organización

ASAMBLEA GENERAL – JUNTA DIRECTIVA

DIRECTOR GERENTE: 1

CENTRO OCUPACIONAL

RESPONSABLE:

1

EDUCADORA:

- P

CUIDADORES:

-

-

UNIDAD DE DÍA

RESPONSABLE:

N

EDUCADORES:

- /

- /

- /

-]

-]

-]

- (

C

- /

-]

-]

-]

- /

- /

-]

-]

-

-

-]

-]

- I

- N

FISIOTERAPIA:

- E

RESIDENCIA HOGAR

DIRECCIÓN:

EDUCADOR

- 1

CUIDADORES/AS

- 1

- 1

- 1

- 1

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

FISIOTERAPIA:

-

LIMPIEZA Y LAVANDERÍA:

-

-

DUE:

-

REHABILITACIÓN MÉDICO FUNCIONAL

RESPONSABLE:

]

TERAPIA OCUPACIONAL

-

FISIOTERAPIA:

-

-

-

-

-

]

-

-

-

]

-

-

-

ATENCIÓN TEMPRANA

RESPONSABLE:

TERAPIA OCUPACIONAL

-

FISIOTERAPIA:

-]

PSICOLOGÍA:

- /

- I

LOGOPEDIA:

- /

- (

-]

CENTRO DE FORMACIÓN

RESPONSABLE:

-

-

SERVICIOS GENERALES

ADMINISTRACIÓN:

-

-

TRABAJO SOCIAL:

-

- I

OCIO Y VOLUNTARIADO:

- I

COCINA:

- I

- I

- I

RECEPCIÓN:

- I

- J

LIMPIEZA:

- I

- C

TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO:

- J

- F

- J

- I

- I

MANTENIMIENTO INFORMÁTICO

- J

CALIDAD

-

Datos del Plan de igualdad

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

Ámbito territorial

Provincial - GRANADA (ANDALUCÍA)

Extensión

El presente Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras en la empresa.

VIGENCIA DEL PLAN

Desde

08/07/2022

Hasta

08/07/2026

VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Desde

08/07/2022

Hasta

08/07/2026

FIRMA

Firma del plan de igualdad

Dña.]

Presidenta ASpace Granada

Compromiso y Liderazgo

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad

La entidad declara su 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 trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los principios de igualdad de trato y oportunidades se asumen en todas y cada una de las áreas en las que se desarrolla la actividad de la empresa: acceso a la empresa, clasificación profesional, promoción, formación, política retributiva, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como otras áreas que se estimen necesarias. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se desarrollen en materia de igualdad de género y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que recogerá un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la totalidad de la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará además de con la Dirección de la entidad, con la representación del Comité de empresa, para llevar a cabo la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de ASPACE.

Política empresarial y cultura organizacional

MISIÓN:

Mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral, afines y familias, promoviendo su desarrollo personal y la igualdad de oportunidades.

Calidad de vida: Conjunto de condiciones en que viven las personas con parálisis cerebral, afines y sus familias, que contribuyan a hacer agradable y valiosa su vida, para cubrir sus necesidades y alcanzar el mayor grado de autonomía e integración posible.

VISIÓN:

Ser una organización referente en constante mejora que fomente el desarrollo integral y normalizado de las personas con parálisis cerebral, afines y su entorno.

VALORES:

- **RESPETO:** Actitud de la persona que guarda las consideraciones debidas a las demás personas y cosas.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Labor realizada por un grupo de personas organizado para poder conseguir un objetivo común.
- **EFICIENCIA:** Alcanzar los mejores resultados, a través de los medios más adecuados, con el menor coste humano, material, temporal y económico.
- **SOLIDARIDAD:** Unión comprometida y circunstancial a la causa de nuestro colectivo.
- **COMPROMISO:** Obligación social contraída con la Asociación al ser miembros de ésta.

Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
D Is		Presidenta ASPACE	
C S		Director-Gerente de ASPACE	
C F		Vocal de la Junta Directiva de ASPACE	
C A		Miembro del Comité de empresa del sindicato de USO.	
C A		Miembro del Comité de empresa del sindicato de UGT.	
C C		Miembro del Comité de empresa del sindicato de USO.	

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

13-09-2021

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Han negociado:

El comité de empresa o los delegados de personal.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Sindicato USO	2	0	2
Sindicato UGT	1	1	0

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Presidenta	1	1	0
Director-Gerente	1	0	1
Vocal Junta Directiva	1	1	0

Funciones asociadas a la comisión

Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.

Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.

Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.

Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Otros responsables principales que participan en el plan

Nombre y Apellidos	Email	Cargo / Rol	Departamento / Área
EDUTEDIS CONSULTORIA S.L. U	plai		

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

SI

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

SI

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

SI

Se deberá incluir como evidencia los documentos que acrediten las iniciativas de formación en materia de igualdad a los miembros de la comisión.

Documentos	Fch. ALTA
Formación ASpace Granada	21-07-2022

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

SI

¿Cuáles?

De consultoría externa.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

NO

Comunicación y registro

La comunicación a todos los miembros de la organización de las acciones dirigidas a la negociación e implantación de un plan de igualdad es imprescindible para el éxito del plan y su mejora continua.

COMUNICACIÓN

Programa de comunicación al personal

La comunicación corporativa dentro de ASPACE forma parte de la cultura de la entidad. En dicha comunicación con la plantilla se expresan los valores e ideas principales de la compañía, también se da a conocer la misión y la visión de la entidad.

Para comunicar el plan de igualdad a la plantilla se ha establecido que se realice a través de la publicación del mismo en el tablón de anuncios del personal.

REGISTRO

Documentación necesaria

Solicitud de inscripción.

Texto original del plan de igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.

Actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

Seguimiento y evaluación

Se describen los sistemas de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

Sistema de evaluación y seguimiento del plan

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

La propia comisión de igualdad que ha negociado el Plan, será la encargada de gestionar las posibles discrepancias que surjan de su implantación.

Cuando dichas discrepancias no se logren subsanar entre los miembros de la comisión, se acudirá ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales, como así se ha acordado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Calendario de seguimiento

El Plan de Igualdad de ASPACE tiene anexo un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?

SI

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.

Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Realización de informes de seguimiento.

SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

2. Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones**, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.

- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

Conclusiones del Informe de Diagnóstico

Conclusiones del diagnóstico

A continuación, se detallan las conclusiones del informe de diagnóstico según los diferentes ámbitos de análisis:

2.1.1. SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

ASOCIACIÓN GRANADINA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL, (ASPACE) es una Asociación sin ánimo de lucro, fundada en Granada en 1981 y declarada de utilidad pública que atiende a personas con parálisis cerebral, afines y a sus familias.

El objeto social se centra en el CNAE nº - 8720- Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia.

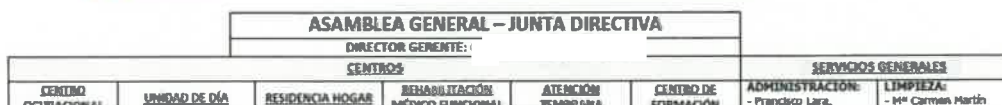
El convenio colectivo de aplicación es el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981).

En base a los datos aportados por el ASPACE podemos extraer las siguientes conclusiones sobre su plantilla de personal.



ORGANIGRAMA GENERAL ASPACE GRANADA

Todos los centros y servicios - Marzo 2021



La empresa cuenta con un total plantilla que asciende a 97 trabajadores/as, siendo 73 mujeres (75%) y 24 hombres (25%). Todos/as ellos/as están contratados/as directamente por la empresa.

En relación a la distribución por tipo de jornada:

	MUJERES	% HORIZONTAL	% VERTICAL	HOMBRES	% HORIZONTAL	% VERTICAL	TOTAL
JORNADA COMPLETA	56	74%	81%	20	26%	71%	76
JORNADA PARCIAL	13	62%	19%	8	38%	29%	21
TOTAL	69		100%	28		100%	97

En relación a la vinculación contractual de los/as trabajadores/as con la empresa:

	MUJERES	% HORIZONTAL	% VERTICAL	HOMBRES	% HORIZONTAL	% VERTICAL	TOTAL
CONTRATO INDEFINIDO	53	70%	77%	23	30%	82%	76
CONTRATO INTERINIDAD	13	76%	19%	4	24%	14%	17
CONTRATO TEMPORAL	3	75%	4%	1	25%	4%	4
TOTAL	69		96%	28		100%	97

En cuanto a la distribución de la plantilla por nivel jerárquico, 1 mujer y 2 hombres tiene un alto nivel de responsabilidad; 3 mujeres y 5 hombres tienen un nivel medio de responsabilidad y el resto de la plantilla, 69 mujeres y 17 hombres, son personal de base.

En cuanto a la distribución de la plantilla por antigüedad:

	MUJERES	% HORIZONTAL	% VERTICAL	HOMBRES	% HORIZONTAL	% VERTICAL	TOTAL
MENOS DE 5 AÑOS	28	70%	41%	12	30%	43%	40
DE 6 A 10 AÑOS	10	67%	14%	5	33%	18%	15
DE 11 A 15 AÑOS	17	0%	25%	2	0%	7%	19
MÁS DE 15 AÑOS	14	0%	20%	9	0%	32%	23
TOTAL	69		100%	28		100%	97

En cuanto a la distribución de la plantilla por grupo profesional:

	MUJERES	% HORIZONTAL	% VERTICAL	HOMBRES	% HORIZONTAL	% VERTICAL	TOTAL
Grupo II Titulado Nivel 3	3	60%	4%	2	40%	7%	5
Grupo II Titulado Nivel 2	19	79%	28%	5	21%	18%	24
GRUPO III Técnico superior Nivel 1	7	70%	10%	3	30%	11%	10
GRUPO III Técnico	33	330%	48%	13	130%	46%	46
GRUPO III Técnico auxiliar	6	60%	9%	2	20%	7%	8
GRUPO IV Operario/auxiliar	1	10%	1%	3	30%	11%	4
TOTAL	69		100%	28		100%	97

En relación a los puestos de trabajo de la plantilla:

Puesto de trabajo	MUJERES	% HORIZONTAL	% VERTICAL	HOMBRES	% HORIZONTAL	% VERTICAL	TOTAL
Auxiliar administrativa	1	100%	1%	0	0%	0%	1
Ayudante de cocina	0	0%	0%	2	100%	7%	2
Conductores	1	20%	1%	4	80%	14%	5
Conserjes	0	0%	0%	2	100%	7%	2
Director gerente	0	0%	0%	1	100%	4%	1
Dirección	1	50%	1%	1	50%	4%	2
Docentes	1	100%	1%	0	0%	0%	1
DUE	1	100%	1%	0	0%	0%	1
Educador	7	78%	10%	2	22%	7%	9
Fisioterapeutas	7	88%	10%	1	13%	4%	8
Jefe administración	0	0%	0%	1	100%	4%	1
Jefe cocina	0	0%	0%	1	100%	4%	1
Limpiador/a	6	100%	9%	0	0%	0%	6
Logopeda	5	100%	7%	0	0%	0%	5
Mantenimiento informático	0	0%	0%	1	100%	4%	1
Profesor coordinador de curso	2	100%	3%	0	0%	0%	2
Psicólogas	2	100%	3%	0	0%	0%	2
Responsables de calidad y gestión	0	0%	0%	1	100%	4%	1
Responsable Ocio	1	100%	1%	0	0%	0%	1
Responsable UD	1	100%	1%	0	0%	0%	1
Responsable CO	0	0%	0%	1	100%	4%	1
Responsable transporte	0	0%	0%	1	100%	4%	1
Terapeuta Ocupacional	1	50%	1%	1	50%	4%	2
Trabajadores sociales	1	50%	1%	1	50%	4%	2
Cuidadores	31	82%	45%	7	18%	25%	38
TOTAL	69		100%	28		100%	97

El análisis transversal de la plantilla revela una significativa infrarrepresentación del género masculino, dado que las mujeres constituyen más del 60 % del total.

En ASPACE hay representación legal de los/as trabajadores/as formado por un comité de empresa, siendo este un órgano interno representativo de los/as trabajadores/as que vela por sus intereses y que cumple con las funciones informativas, administrativas y sobre todo de negociación colectiva.

Por último, cabe destacar que en ASPACE la plantilla incluye personas trabajadoras con discapacidad debidamente integradas en la organización. De este grupo, 2 mujeres y 4

hombres que desempeñan diversas funciones operativas dentro de la estructura de la Asociación.

2.1.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En lo relativo a la clasificación de la plantilla de ASPACE, se obtienen las siguientes conclusiones:

La empresa cuenta con una plantilla feminizada, ya que más del 60 % de la misma está compuesta por mujeres. Esta situación no es atribuible a políticas internas de contratación, sino que responde a la realidad estructural del sector, caracterizado por una marcada feminización. De hecho, la mayoría de candidaturas que recibe la organización provienen de mujeres.

El sector de los cuidados ha estado históricamente feminizado, entendido esto como una fuerte presencia de mujeres en la mayoría de los puestos vinculados al cuidado de personas. Esta realidad obedece a factores culturales, sociales y económicos que han asociado tradicionalmente las tareas de cuidado con los roles de género asignados a las mujeres, lo que ha condicionado tanto la composición del sector como las condiciones laborales predominantes en el mismo. En consecuencia, profesiones como auxiliares de enfermería, trabajadoras del hogar, cuidadoras de personas dependientes o educadoras infantiles presentan una clara sobrerrepresentación femenina.

En ASPACE, se observa una distribución no homogénea por sexo en los diferentes puestos de trabajo. Existen determinadas categorías profesionales con un claro predominio masculino, como es el caso de los puestos de “Ayudante de cocina”, “Conductores”, “Conserjes”, “Jefe Cocina”. Por otro lado, en puestos como “Cuidadores/as”, “Logopeda”, “Personal de limpieza”, “Psicólogas”, entre otras, se identifica una presencia mayoritaria de mujeres. Ese predominio de personal femenino o masculino en estos puestos no es un hecho atribuible a obstáculos impuestos por la empresa para contratar mujeres y hombres, ya que en ASPACE en los procesos de selección de personal no se establece ningún sesgo a la hora de seleccionar personal para los distintos departamentos, sino que se sigue como criterio para la selección del candidato/a, si este cumple con los requisitos de actitud y aptitud requeridos para el puesto vacante.

Hay que indicar que no se observan diferencias en relación a las condiciones laborales, entre los departamentos masculinizados o feminizados.

ASPACE ha elaborado una definición de los diferentes puestos de trabajo, y no se advierte en ningún caso, una valoración estereotipada o sexista de los diferentes puestos de trabajo. En la empresa, no han participado los representantes de los trabajadores en los procesos de selección de personal. Por el momento en ASPACE no se adoptan medidas en relación a los departamentos o perfiles profesionales que se encuentren feminizados o masculinizados, ya que, los puestos ocupados por los trabajadores/as, de forma indiscriminada, están ocupados en base a los currículums recibidos.

ASPACE ha desarrollado una base de datos desagregada por sexo, tipo de contrato y grupo profesional y, se le informa a la comisión de igualdad de la distribución de hombres y mujeres en diferentes departamentos, tipo de contrato, puesto y grupo profesional de la empresa. La empresa, se contempla la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso a las mujeres a los puestos u ocupaciones en los que haya subrepresentadas.

Por último, cabe señalar que en el ASPACE, se observa una adecuada correspondencia entre el nivel formativo de las personas trabajadoras y su clasificación profesional. No se detectan desequilibrios significativos entre la formación académica y los requisitos de los puestos desempeñados, ni se evidencian situaciones de sobrecualificación dentro de la plantilla.

2.1.3. SELECCIÓN

En base a los datos aportados por ASPACE sobre las solicitudes de empleo y selección de personal, podemos extraer las siguientes conclusiones.

En el último año, la empresa ASPACE ha recibido un total de 288 candidaturas (244 mujeres y 44 hombres), de las cuales ha realizado un total de 6 contrataciones, 5 mujeres y 1 hombre.

En ASPACE se emplean diversos sistemas de reclutamiento, priorizando en primer lugar la promoción interna. En segundo lugar, se considera a las personas que han realizado prácticas en la entidad y que, posteriormente, han colaborado a través del voluntariado. Finalmente, cuando es necesario ampliar la búsqueda, se recurre a la difusión de ofertas

de empleo a través del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), internet o mediante el boca a boca.

En el modelo de gestión de Calidad se encuentran definidos los perfiles profesionales de cada puesto, que son supervisados por los responsables de cada centro/servicio, y no solo se tiene en cuenta la formación que tenga el/la candidata/a, sino que también se valoran aspectos como el compromiso con la entidad y la empatía con las personas usuarias.

El proceso de selección se encuentra sistematizado al objeto de asegurar la mayor objetividad posible en el proceso. Cuando se realiza oferta (para cubrir vacante por promoción interna) se expone el baremo con la puntuación máxima de cada apartado a valorar (titulación, antigüedad, experiencia, compromiso con la entidad, empatía con la persona usuaria y entrevista (en esta última se puntúa la entrevista como tal y los casos prácticos que se realizan).

Los responsables de la selección de personal han realizado formación relativa a sesgos inconscientes de género.

Las ofertas de empleo que se publicitan no tienen referencia directa o indirecta en cuanto al género, y ASPACE ha desarrollado la implantación de un formulario de solicitud de empleo que se encuentra en la página web, redactado con un lenguaje no sexista.

Adjunto al presente informe de diagnóstico, se incluye oferta de empleo para el puesto “Enfermero/a” publicada en el Servicio Andaluz de Empleo.



Consejería de Empleo,
Formación y Trabajo Autónomo
Servicio Andalés de Empleo

DOCUMENTO DE OFERTA

IDENTIFICACIÓN DE LA OFERTA		FECHA ENTRADA	
El presente documento se genera automáticamente a partir de la oferta publicada en el portal de empleo de la Junta de Andalucía.			
Puesto ofertado:		EMPRESARIO/A	
Entidad empleadora:		ASOCIACION ASPACE GRANADA	
☐ Pública ☒ Privada			
TIPO DE OFERTA*			
☒ Empleo	☐ Contrato intermitente	☐ Oportunidad	☐ EMRES
☐ Formación	☐ Talleres de empleo	☐ Escuelas taller	☐ Colaboración social
☐ Otros (especificar):			
PROGRAMAS ESPECIALES			
☐ Programa especial		id. empleo:	
Descripción:			
(Si se le plantea su pago a algún programa especial se indicará en columnas y se presentará la documentación de acreditación)			
DATOS DE LA EMPRESA/ENTIDAD*			
Identificador de la empresa (CENEP)		Actividad económica (CNAE)	
018029456		0720	
Código de contribuyente		Código de identificación	
0111 / 18 / 1071636		49	
Razón social: (ASPACE) ASOCIACION GRANADIANA DE ATENCION A PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL			
Representante de la empresa		Cargo	
CRISTOBAL RODRIGUEZ ROSOURA		DIRECTOR-GERENTE	
Domicilio de la empresa: C/Mercedes Gaironis, 39.			
Provincia		Municipio	
Granada		Granada	
Código Postal		16006	
Teléfono		Correo electrónico	
615994532		gerenciaaspacegranada@gmail.com	
CONDICIONES ESPECIALES DE LA OFERTA			
Situación laboral: ☐ Persona Desempleada ☐ Persona Ocupada			
☐ Exclusivamente para personas con discapacidad ☐ Solista Declaración de Excepcionalidad			
☐ Personas candidatas extranjeras con restricciones ☐ Solista Certificado para Extranjeros			
☐ Solista colectivos especiales (por razón de género, edad, ámbito territorial...) en:			
Justificación:			

* Solo para condiciones especiales a beneficiarios; subsección de planes especiales de empleo; indicar la norma que justifica la solicitud de colectivos especiales.



Consejería de Empleo,
Formación y Trabajo Autónomo
Servicio Andaluz de Empleo

denominación del puesto *

ENFERMERA/O, para una Residencia de personas gravemente afectadas por Parálisis Cerebral (20 plazas). 30 horas/semana, jornada de 7 a 13 h, de lunes a viernes.

descripción del puesto

Funciones y tareas a desempeñar *

Las funciones principales serán el seguimiento médico de los/as residentes (signos vitales, constantes, gestiones con farmacia para medicación), así como gestión de la enfermería (control medicación, y realización de registros).

CC. sanitas aplicadas *

1

Organismo solicitante

Grupo profesional (nivel profesional)

Experiencia

No necesaria

Requisitos imprescindibles *

Esta vacante es covid-19

Requisitos a valorar **

Experiencia en trabajo con personas con discapacidad.

(*) En los apartados anteriores se ha respondido preguntando sobre que son tareas imprescindibles lo establece como requisito imprescindible para acceder al puesto de vacante

(**) Deben estar aplicados a las requerimientos del puesto de trabajo y relacionados directamente con las funciones y tareas a desempeñar



Consejería de Empleo,
Formación y Trabajo Autónomo
Servicio Andaluz de Empleo

CONDICIONES DEL PUESTO *

Ubicación del puesto: En Calle Mercedes Salmora, 39			
Provincia	Municipio	Localidad	Código Postal
GRANADA	GRANADA	GRANADA	18002
Puesto fijo: ☐			
Indicar provincia y/o municipio de atención			
Tipo de contrato: Interinidad para cubrir Excedencia (hasta 03/23)			
Duración estimada (días)			
Salario mensual (Euros) 1022 €		Fecha prevista de incorporación: INMEDIATA	
Forma de trabajo: ☒ Parcial ☐ Completo		Nº horas en caso de jornada parcial: 4	
		Horario: CM 7 A 13 H (L a V)	

DATOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

Empresa de selección (indicar sólo en caso de ser distinta de la contratante)			
Persona encargada de la selección *			
Teléfono *		Correo electrónico *	
DATOS ESPECÍFICOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN (entrevista, envío de CV, pruebas de selección...)			
☐ Cita para entrevista			
Dirección:			
Municipio	Localidad	Código Postal	
Fecha:			
☒ Envío CV / documentación previo a entrevista			
Dirección e-mail: gerenciaaspategranada@gmail.com			
Documentación requerida para la selección			
Titulación en Enfermería y Colegiación			
Certificado Covid			
Otra información de interés para el proceso de selección			
Nº de personas a orden por puesto ofertado: 5			

* De 1 a 5 personas ofertadas, el máximo a solicitar es de 5 personas; de 6 a 10 personas ofertadas, el máximo a solicitar es de 4 por puesto, más de 10 personas ofertadas, el máximo a solicitar es de 2 por puesto.

3/4

En el proceso de selección se lleva a cabo una entrevista personal con la persona candidata, la cual es realizada por Director/Gerente acompañado del responsable del Centro o Servicio a cubrir el puesto, y recientemente también participa algún miembro del comité de empresa. Esta entrevista tiene un peso significativo dentro del proceso de valoración y se centra principalmente en la experiencia laboral previa de la persona y su formación académica.

Por último, cabe señalar que ASPACE no emplea el método de currículum ciego en sus procesos de selección, pero en caso de que se reciba alguno, entra en los procesos de selección con las mismas garantías que el resto de currículums. Esta práctica tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades, evitando posibles sesgos inconscientes relacionados con el género, la edad, el origen o cualquier otro dato personal no relacionado con las competencias profesionales.

2.1.4. CONTRATACIÓN

En base a los datos aportados por la entidad ASPACE, se pueden extraer las siguientes conclusiones en relación con la contratación de personal en el último año.

En el periodo analizado, la empresa ha contratado a 1 hombre y 7 mujeres.

La modalidad contractual de la nueva incorporación masculina es contrato temporal, jornada parcial y el puesto de trabajo que va a desarrollar es el de formador.

La causa de la nueva contratación masculina es debida a que es un puesto vacante.

En relación a las altas del personal femenino podemos indicar que las causas de las nuevas contrataciones son debidas a que nos encontramos con puestos vacantes.

Las modalidades contractuales utilizadas son:

- Contrato indefinido: 2 mujeres.
- Contrato temporal: 5 mujeres.

En relación al tipo de jornada:

- Jornada completa: 2 mujeres.
- Jornada parcial: 5 mujeres

Los puestos que van a desempeñar el personal femenino son:

- Formadora: 5 mujeres
- Cuidadora: 1 mujer
- Cuidadora RGA: 1 mujer

La edad de las incorporaciones masculinas es de 48 años; mientras que la edad media de las nuevas incorporaciones femeninas es de 38 años.

En el último año, en ASPACE se ha contratado a un mayor número de mujeres que de hombres. Esta tendencia responde a la naturaleza del sector en el que opera la entidad, tradicionalmente vinculado a roles de cuidado y, por tanto, históricamente asociado a la figura femenina.

Hay que destacar que en las nuevas incorporaciones no hay diferencias en el acceso a la empresa en relación con la modalidad de contrato empleado ni masculino ni femenino, ni hay diferencias en el nivel jerárquico de los nuevos contratados entre hombres y mujeres, ni hay diferencias en relación a las circunstancias personales de los nuevos contratados.

En relación a las bajas que han tenido lugar en ASPACE en el último año, 3 hombres y 6 mujeres han causado baja.

La modalidad contractual que ostentaban las bajas masculinas en el último año corresponde a contrato indefinido, y jornada completa.

La causa de las bajas masculinas ha sido por:

- Baja voluntaria: 2 hombres.
- Fin contrato: 1 hombre.

En relación a las bajas femeninas del último año, la modalidad contractual es de Contrato indefinido las 6 mujeres, y jornada completa. La causa de las bajas femeninas, es debido a bajas voluntarias.

En el caso de las bajas voluntarias, en ningún momento se puede adscribir al género, y en la organización no existen motivos de baja masculinizados o feminizados, ni tampoco hay diferencias entre hombres y mujeres en lo que se refiere a los tipos de finalización de la relación laboral con ASPACE.

Se concluye, por tanto, que el personal femenino como el masculino, tiene la misma estabilidad en la organización.

2.1.5. FORMACIÓN

En lo que respecta a la formación del personal de ASPACE que ha realizado en los últimos dos años, podemos destacar que:

- 43 mujeres y 14 hombres han realizado formación de reciclaje.
- 10 mujeres y 4 hombres, han realizado formación de capacitación.
- 106 mujeres y 50 hombres, han realizado formación de cualificación.
- 1 hombre y 1 mujer, han realizado formación relativa a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.
- 50 mujeres y 19 hombres, han realizado formación en igualdad de oportunidades.

El personal que ha realizado la formación corresponde a los siguientes departamentos:

Área o departamento	Hombres	Porcentaje hombres	Mujeres	Porcentaje mujeres
UNIDAD DE DIA	6	28,57%	15	71,43%
REHABILITACIÓN	2	25,00%	6	75,00%
RESIDENCIA	3	14,29%	18	85,71%
CENTRO OCUPACIONAL	0	0,00%	4	100,00%
CENTRO DE ATENCIÓN TEMPRANA	0	0,00%	4	100,00%
FORMACIÓN	0	0,00%	3	100,00%
SERVICIOS GENERALES	15	65,22%	8	34,78%

ASPACE financia la formación a través de Fundación Estatal para la formación para el empleo (FUNDAE) y ha elaborado un plan formativo y facilita el acceso a formación a todo su personal. En la elaboración del plan formativo han participado los representantes de los trabajadores ofreciendo información sobre acciones formativas que pudieran resultar de su interés. Las necesidades de formación de la plantilla se detectan a través de la petición de los/as trabajadores/as, así como, a petición de los responsables de departamento.

Se ha desarrollado unos formularios de solicitud para participar en los procesos de formación, los cuales están desarrollados con un lenguaje no sexista y posibilita el acceso a la formación continua por parte de hombres y mujeres. El canal del empleado/a permite a quienes tienen el contrato en suspenso estar al tanto de los cursos ofertados.

En ASPACE se planifica la formación desde la perspectiva de género. Los criterios de selección utilizados permiten acceder a todas las formaciones a cualquier trabajador/a sin importar su formación, y se adaptan al nivel de cada persona. En la institución, se procura que tanto hombres como mujeres asistan en proporción equilibrada a los cursos de formación y capacitación relacionados con las habilidades directivas. Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a las mismas posibilidades de acceder a la formación, y se incluyen módulos relativos a la igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes.

El horario en el que se realiza la formación es en horario laboral y en el supuesto de que se desarrollen acciones formativas fuera del horario laboral, se establecen compensaciones por el tiempo empleado.

En la institución no se establece una relación entre formación y promoción, y no se imparte formación de reciclaje al personal que se incorpora tras un nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como, a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

El personal de recursos humanos ha realizado una formación específica sobre los derechos de las víctimas de violencia de género, y se le informa a la Comisión de Igualdad de las formaciones impartidas.

Por último indicar que en ASPACE el desarrollo de la formación es igual para todo su personal, tanto de la formación interna como de la externa (posgrados, cursos de formación, etc..) por lo que no hay ninguna diferencia entre la formación que reciben los hombres y las mujeres en la empresa, ya sea por el número de horas, contenido, objetivos, etc.

2.1.6. PROMOCIÓN

En lo referente a la promoción de personal en la plantilla de ASPACE podemos extraer las siguientes conclusiones.

Durante el periodo analizado 4 trabajadores/as (3 mujeres y 1 hombre) han sido promocionados.

El grupo profesional al que pertenece el personal promocionado:

GRUPO PROFESIONAL	Hombres	Porcentaje hombres	Mujeres	Porcentaje mujeres
GRUPO II. PERSONAL TITULADO	1	100,00%	0	0,00%
GRUPO III. PERSONAL TECNICO	0	0,00%	2	100,00%
GRUPO IV. OPERARIO	0	0,00%	1	100,00%

El personal promocionado ocupaba puestos de “Responsable” (1 hombre), “Cuidadora” (1 mujer), “Limpiadora” (1 mujer) y “Educadora” (1 mujer).

Las promociones realizadas según el nivel jerárquico:

NIVEL JERARQUICO	Hombres	Porcentaje hombres	Mujeres	Porcentaje mujeres
ALTOS CARGOS	1	100,00%	0	0,00%
MANDOS INTERMEDIOS	0	0,00%	2	100,00%
PERSONAL BASE	0	0,00%	1	100,00%

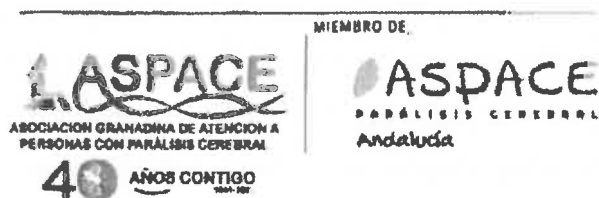
Todo el personal promocionado ostentaba un contrato indefinido con jornada completa y modalidad presencial.

En base a los datos aportados por la empresa, se observa un desequilibrio entre el número de hombres y mujeres promocionados en la empresa, siendo mayor el número de mujeres que el de hombres.

El convenio colectivo de aplicación (XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981), en el Artículo 89, se establecen los criterios de promoción. En la sociedad se aplican diferentes sistemas de promoción en función del perfil profesional, siendo el criterio utilizado en dichos procesos la antigüedad, la adecuación al perfil del puesto a cubrir y la formación necesaria para desempeñar las nuevas funciones. Dichos criterios no suponen obstáculo alguno para la promoción de las mujeres. Y el personal femenino accede a los cargos dirección en la misma proporción que los hombres.

En los procesos de promoción interna interviene el Director-Gerente conjunto con el responsable del centro del que se vaya a cubrir el puesto.

Se adjunta al presente informe de diagnóstico comunicación interna del proceso de promoción interna para cubrir el puesto de “Cuidador/a”.



COMUNICACIÓN INTERNA
A/A PERSONAL CUIDADOR ASpace

SE VA A REALIZAR UN PROCESO DE SELECCIÓN INTERNA PARA CUBRIR VACANTE PUESTO CUIDADOR FIJO DE TARDE EN RESIDENCIA. EL PUESTO SE DEBE CUBRIR A PARTIR DEL 3 DE ENERO 2022.

El Baremo del proceso será:

- Titulación: 2 puntos
- Antigüedad: *Hasta 1 año: 1 punto
 *De 2 a 5 años: 2 puntos
 *Más de 5 años: 3 puntos
- Empatía con la Asociación: máximo 1 punto
- Empatía con la persona usuaria: máximo 1 punto
- Entrevista: máximo 2 puntos.

EL PLAZO PARA PRESENTAR CANDIDATURAS, HASTA EL MIÉRCOLES 22 DE DICIEMBRE (ENTREGAR A JUAN CARO CURRÍCULUM VITAE). EL JUEVES 23 SE EXPONDRÁ LISTADO DEL PERSONAL SELECCIONADO Y HORARIO PARA LA ENTREVISTA, QUE SE REALIZARÁ EL LUNES 27 DICIEMBRE.

*NOTA: La persona seleccionada de, cara a futuro, tendrá preferencia a cubrir una vacante permanente de Cuidador que se produzca en los turnos rotatorios de dicho Centro.

GRANADA, A 16 DE DICIEMBRE DE 2021.

LA DIRECCIÓN

ENTIDAD DECLARA DE UTILIDAD PÚBLICA: O.M. 6/2011 - C/ MERCADERES GABRIEL 29 - 18008 GRANADA C.I.F. B-11021496
TEL: 958 13 76 96 FAX: 958 13 74 48 WEB: www.aspacegranada.org EMAIL: aspacegranada@gmail.com


NIVEL AVANZADO
Aprobado por el Consejo de
Administración

La empresa por el momento no ha elaborado planes de carrera e itinerarios profesionales, y ante un caso de promoción interna, se informa a toda la plantilla para la presentación de candidaturas antes de sacar la plaza vacante a convocatoria externa cuando la

dirección/gerencia de la empresa considera que hay perfiles en la empresa que pueden cubrir las vacantes. Los canales de difusión y publicidad utilizados por la empresa son a través de los responsables de área, o mediante la publicación de la oferta en el tablón de anuncios del personal.

En la empresa no se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios y Dirección, aunque hay que destacar que en base a los datos cuantitativos y cualitativos de la empresa, en ASPACE hay segregación vertical ya que los cargos de responsabilidad están ocupados en su mayoría por hombres.

Hay que indicar que hay departamentos o áreas funcionales con mayores posibilidades de promocionar, como es el caso de los “cuidadores/as”.

Por último, destacar que, en ASPACE no tiene ningún tipo de repercusión negativa el hecho de tener un contrato temporal o a tiempo parcial, responsabilidades familiares o estar ejerciendo algún derecho de conciliación de la vida familiar y profesional, para poder promocionar.

2.1.7. CONDICIONES DE TRABAJO

Una vez analizadas las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo del personal de ASPACE, se pueden extraer las siguientes conclusiones.

En el periodo analizado, 1 trabajadora que presta sus servicios a tiempo parcial, ha solicitado trabajar a tiempo completo. Dicha trabajadora es una cuidadora del Centro de Día que solicitó jornada completa con horario fijo, fuera de rotaciones de turnos.

También, en el periodo analizado, 1 trabajadora ha solicitado trabajar a tiempo parcial, ya que recientemente fue madre y solicita una reducción de jornada por cuidado de hijo. Hay que indicar que 19 mujeres y 13 hombres, han realizado horas extraordinarias.

En el periodo objeto de análisis no ha habido personal desplazado ni temporal ni indefinidamente dentro de la CCAA, ni dentro de España ni fuera del territorio Español. En relación a la distribución de la plantilla por trabajo a turnos, 20 mujeres y 6 hombres, lo realizan.

Durante el proceso de análisis se identificaron tres puestos que, según la información disponible en ese momento, presentaban movilidad funcional. No obstante, tras la revisión y aclaración posterior por parte de la entidad, es necesario señalar que el concepto de movilidad funcional está presente en un número significativamente mayor de puestos. En la práctica, distintos perfiles profesionales realizan de manera puntual o continuada tareas que no son estrictamente inherentes a su categoría, en función de las necesidades organizativas del centro.

El convenio colectivo de aplicación no establece una regulación diferenciada entre hombres y mujeres en lo que respecta a las condiciones laborales, en función del tipo de contrato o de la jornada laboral. No obstante, hay que indicar que la dirección de ASPACE y la representación de la plantilla llegaron a un acuerdo para inaplicar las tablas salariales. En el periodo de análisis, 40 personas (29 mujeres y 11 hombres) han sufrido bajas por enfermedad común; y 14 personas (12 mujeres y 2 hombres) han causado baja por accidente laboral.

En ASPACE, no hay trabajadores cedidos por otra empresa, aunque hay personal de la empresa que prestan servicios en centros de trabajo ajenos, ya que ASPACE imparte Cursos Formativos en otras provincias de Andalucía.

Hay que indicar que no hay diferencias entre hombres y mujeres en relación a las condiciones contractuales.

En ASPACE, no existe ningún beneficio del que quede excluido el personal con contrato de duración determinada, a tiempo parcial o con jornada reducida. La empresa garantiza la igualdad de trato en el acceso a derechos, beneficios sociales y condiciones laborales, con independencia del tipo de contrato o la jornada laboral.

Asimismo, no se observan diferencias en las condiciones contractuales entre hombres y mujeres, asegurando así el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

En ASPACE, el Comité de Seguridad y Salud está debidamente constituido, cumpliendo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales ha sido elaborado incorporando la perspectiva de género, con el objetivo de identificar y evaluar los posibles riesgos específicos que puedan

afectar de forma diferenciada a mujeres y hombres, y contempla medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia.

ASPACE por el momento no dispone de un registro actualizado de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo.

En ASPACE la modalidad de trabajo a distancia, no es viable, debido al objeto social de la Institución.

Por último indicar que, por el momento no se contempla implantar una medida especial en caso de tener en la plantilla una trabajadora víctima de violencia de género.

2.1.8. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En lo referente a la conciliación y correspondencia del personal en la plantilla de ASPACE podemos extraer las siguientes conclusiones:

En relación a la distribución de la plantilla en función de sus responsabilidades familiares:

- Sin responsabilidad familiares: 27 hombres y 58 mujeres.
- Con hijos/as menos de 12 años: 7 hombres y 20 mujeres.
- Con otros/as familiares dependientes (por edad, enfermedad o discapacidad): 4 mujeres.

En relación a los derechos de conciliación solicitados y obtenidos, 6 mujeres y 1 hombre han solicitado dichos derechos.

En el último año, la empresa ha contratado a 1 hombre y a 6 mujeres para cubrir sustituciones derivadas de excedencias, bajas por riesgo durante el embarazo o la lactancia, bajas por nacimiento y reducciones de jornada vinculadas al cuidado de hijos o familiares.

En relación a las excedencias solicitadas durante el último año, 6 mujeres y 1 hombre, han solicitado excedencia. Las causas de las excedencias del personal son:

- 3 mujeres han solicitado excedencia por cuidado de menor
- 2 mujeres han solicitado excedencia voluntaria
- 1 hombre ha solicitado excedencia por cuidado de menor.

Todo el personal que ha solicitado la excedencia ostenta contrato indefinido y jornada completa.

El Convenio Colectivo de aplicación contempla mejoras específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral respecto a lo establecido en la normativa legal vigente. Asimismo, no se produce ningún tipo de discriminación ni trato diferenciado en el acceso o disfrute de dichos derechos, independientemente del género, del tipo de contrato o de la duración de la jornada de la persona trabajadora que los solicite.

En la práctica, los derechos de conciliación son utilizados tanto por hombres como por mujeres y los canales de comunicación que utiliza la empresa para informar a las personas trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es a través del comité de empresa y los criterios de funcionamiento interno.

ASPACE no incentiva de algún modo el hecho de que los hombres hagan uso de los permisos para el cuidado de personas, y no existen obstáculos por parte de la institución que dificulten en la práctica, el ejercicio de estos derechos de conciliación.

En la práctica son más las mujeres las que solicitan los derechos de conciliación que los hombres.

La empresa prioriza, siempre que sea posible, la adaptación de la jornada laboral a las necesidades familiares del personal antes que la aplicación de reducciones de jornada. Esta medida busca favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, manteniendo al mismo tiempo la continuidad y estabilidad en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

En los casos en los que algún miembro de la plantilla tenga suspendido su contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural, ASPACE procede a la contratación de personal sustituto con el fin de garantizar la continuidad del servicio y el adecuado funcionamiento de la actividad empresarial.

En ASPACE existe flexibilidad horaria para la entrada y la salida del trabajo, y el personal no ostenta días retribuidos al año de libre disposición, aunque y, cuando se producen alargamientos de jornada o se realizan horas extraordinarias, son compensados, los/as trabajadores/as por tiempo libre.

La empresa facilita, siempre que las necesidades organizativas lo permiten, la movilidad geográfica o el cambio de centro de trabajo cuando la solicitud tenga como motivo el cuidado de personas dependientes, ya sean menores o familiares en situación de dependencia. Esta medida responde al compromiso de la entidad con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su plantilla.

Por último, destacar que, la mercantil está fomentando el uso de las nuevas tecnologías de la información para ayudar a la conciliación familiar y laboral, en el centro de formación, ya que el resto es trabajo asistencial.

2.1.9. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ASPACE en su compromiso con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de su empresa ha establecido un protocolo negociado dentro del marco del plan de igualdad que ha sido difundido entre la plantilla, así mismo ha formado en la materia al personal y va a continuar de forma recurrente sensibilizando a sus trabajadores y trabajadoras al respecto.

En su trayectoria como empresa no han tenido ningún caso de acoso, pero en su afán de prevenir dichas situaciones ASPACE promueve las condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de sexo o sexual, arbitrando procedimientos específicos para su prevención .

Síntesis conclusiones

A continuación, se detallan las conclusiones del informe de diagnóstico según los diferentes ámbitos de análisis:

SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

ASOCIACION GRANADINA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL (ASPACE) es una asociación sin ánimo de lucro, fundada en Granada en 1981 y declarada de utilidad pública, que atiende a personas con parálisis cerebral, afines y sus familias.

El objeto social se centra en el CNAE nº - 8720 Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia

El convenio colectivo de aplicación es el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Código del Convenio Colectivo: 99000985011981.

- Tamaño total de la plantilla:
 - 97 trabajadores/as en total.
 - 73 mujeres (75 %) y 24 hombres (25 %).
 - Toda la plantilla está contratada directamente por la empresa.
- Distribución por niveles jerárquicos:
 - Alta responsabilidad: 1 mujer y 2 hombres.
 - Responsabilidad media: 3 mujeres y 5 hombres.
 - Personal de base: 69 mujeres y 17 hombres.
- Representación de género:
 - Predomina el empleo femenino.
 - Existe infrarrepresentación del género masculino, ya que las mujeres superan ampliamente el 60 % del total.
- Representación legal del personal:
 - Hay un comité de empresa que representa a los/as trabajadores/as, encargado de la negociación colectiva y la defensa de sus derechos.
- Inclusión y diversidad:
 - La plantilla incluye personas con discapacidad integradas en distintos puestos.
 - En total, 2 mujeres y 4 hombres con discapacidad desempeñan funciones operativas dentro de la asociación.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ASPACE refleja la feminización típica del sector de los cuidados, sin evidencias de discriminación ni sesgos en los procesos de selección o valoración de puestos. La entidad gestiona de forma transparente los datos de género y contempla posibles acciones para

equilibrar la representación, manteniendo una adecuada correspondencia entre formación y funciones.

SELECCIÓN DE PERSONAL

ASPACE mantiene un proceso de selección estructurado, transparente y sensible al género, priorizando la promoción interna y la adecuación personal y profesional al puesto. Aunque predomina la contratación femenina, la entidad trabaja activamente para prevenir sesgos y garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases del reclutamiento.

CONTRATACIÓN

ASPACE mantiene un modelo de contratación equitativo, con predominio femenino debido a la naturaleza del sector, pero sin evidencias de discriminación por género en el acceso, condiciones o estabilidad laboral. Las contrataciones y bajas se producen de forma equilibrada y justificada por motivos organizativos, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

FORMACIÓN

ASPACE demuestra un fuerte compromiso con la formación continua e igualitaria de su plantilla. La entidad ofrece igualdad de acceso y condiciones entre mujeres y hombres, integra la perspectiva de género en su plan formativo y fomenta la sensibilización sobre igualdad y derechos. No obstante, sería recomendable reforzar la vinculación entre formación y promoción interna, así como ofrecer apoyo formativo específico al personal reincorporado o en situaciones de especial vulnerabilidad.

PROMOCIÓN

ASPACE muestra un proceso de promoción interna equitativo y transparente, basado en criterios objetivos y sin barreras de género formales. No obstante, la entidad carece de planes de carrera definidos, y persiste una segregación vertical, ya que los puestos de mayor responsabilidad siguen ocupados en su mayoría por hombres. La organización

promueve la igualdad en el acceso a las promociones y garantiza que factores como la conciliación o la modalidad contractual no afecten negativamente al desarrollo profesional del personal.

CONDICIONES DE TRABAJO

ASPACE garantiza unas condiciones laborales equitativas y no discriminatorias, ofreciendo igualdad de trato entre mujeres y hombres en contratos, jornadas y beneficios. La entidad demuestra un compromiso con la conciliación y la prevención con perspectiva de género, aunque podría mejorar mediante la creación de un registro de siniestralidad por sexo y la implantación de protocolos específicos para trabajadoras víctimas de violencia de género.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

ASPACE demuestra un compromiso real con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aplicando políticas flexibles y garantizando la igualdad de acceso a estos derechos. Sin embargo, persiste una desigual distribución de las responsabilidades familiares, ya que las mujeres son quienes solicitan mayoritariamente las medidas de conciliación. La entidad podría avanzar hacia una mayor corresponsabilidad incentivando la participación masculina en el cuidado y reforzando las medidas de apoyo que equilibren la implicación de ambos géneros en la vida familiar y laboral.

ACOSO

ASPACE destaca por su compromiso preventivo y responsable frente al acoso sexual y por razón de sexo. La existencia de un protocolo formal, la formación del personal y las medidas de sensibilización continua consolidan una política de tolerancia cero y un entorno laboral seguro e igualitario, en el que se prioriza la prevención y el bienestar de toda la plantilla.

Resultados de la Auditoría retributiva

Se concluye que del estudio del registro retributivo de la ASOCIACIÓN GRANADINA DE ATENCIÓN PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL (ASPACE) correspondiente al año 2021, del periodo comprendido de enero a diciembre, y en base al cual se ha realizado el análisis contenido en el presente informe, no hay brecha salarial conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ya que en ASPACE no hay diferencias retributivas, ni salariales ni extrasalariales, entre categorías profesionales que realizan las mismas funciones de igual valor, ni tampoco hay diferencias dependiendo de determinados turnos, tipo de contrato, jornada y/o antigüedad, así como, si son trabajadores presenciales o a distancia.

Asimismo, es importante indicar que no hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial y la estructura salarial se vincula al Convenio Colectivo de aplicación —específicamente, el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad— y a las actualizaciones de mejora que la empresa va incorporando a su política retributiva. Adicionalmente, existen trabajadores y trabajadoras que perciben mejoras voluntarias sobre el salario base estipulado.

Adicionalmente, la empresa contempla retribuciones variables o por objetivos, las cuales dependen del nivel de producción o desempeño alcanzado. No obstante, el compromiso de la empresa se dirige a suprimir aquellos complementos retributivos que se aplican a determinadas categorías laborales en función de las características y requisitos del puesto y que no se encuentren reflejados en el convenio colectivo de aplicación o en su defecto hacerlos extensibles a todas las categorías, especificando unos criterios claros y objetivos para su concesión, haciendo así llegar cualquier complemento no reflejado en convenio a todos los trabajadores de la plantilla como principio de igualdad en la empresa. Dicha medida, pese a no tratarse de una cuestión específica del Plan de Igualdad, se llevará a cabo de forma progresiva, con el firme propósito de la empresa de proceder a su eliminación antes de la finalización de la vigencia de este Plan de Igualdad. Esta comisión de igualdad quiere aclarar una excepción, respecto del complemento abonado por tratamientos privados del exoesqueleto pediátrico, que aun apareciendo en los registros retributivos, sin venir recogido en el convenio colectivo, se mantendrán los mismos, ya

que estos son abonados por los familiares a través de una subida del precio del tratamiento, que fue acordada con los mismos.

Por otro lado, indicar que, la empresa aboga por la conciliación familiar y laboral, e intenta ajustar los turnos laborales de los/as trabajadores/as conforme a sus necesidades de cuidado de menores o personas dependientes, como es el personal con menores o personas dependientes que ocupan el puesto de cuidador/as que están en el turno de transporte, se le facilita el turno de mañana, al objeto de facilitar la conciliación familiar y laboral.

En este punto hay que hacer una aclaración, ya que en la Unidad de Día no es viable el ajuste del horario debido a que el personal se debe ajustar al horario de atención de la mencionada unidad. En el caso de la Residencia si es más viable, ya que el horario es más flexible porque funciona las 24 horas. En el caso de que el personal solicite la reducción de jornada, se aplica el criterio de proporcionalidad respecto a la jornada efectiva trabajada, y en ningún caso se elimina ningún concepto retributivo.

No existen complementos salariales (plus de disponibilidad, nocturnidad, peligrosidad, responsabilidad, productividad, etc..) que repercutan de forma diferente en la retribución de las mujeres y de los hombres, pese a la existencia de determinados complementos salariales, incentivos y/o beneficios sociales que se aplican de forma exclusiva a determinadas categorías laborales, en función de las características y requisitos propios de cada puesto.

El salario de una nueva incorporación, así como las revisiones salariales o aumentos retributivos se determinan en función de las tablas salariales del convenio colectivo de aplicación y los criterios que sigue la empresa para el establecimiento de los diferentes conceptos salariales en base a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

Por último, recalcar que no existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, ni se destinan complementos salariales o beneficios sociales en exclusiva a contratos indefinidos y/o jornadas completas o parciales, ni existen dificultades de las personas trabajadoras en su promoción profesional derivadas de actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o exigencias de disponibilidad no justificadas.

3. Objetivos y medidas

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

SELECCIÓN

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

- Formar al equipo directivo, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género

- Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios, consensuado con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y el Comité de Empresa.
- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad, incorporando un lenguaje neutro.
- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

- Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.
- Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

CONTRATACIÓN

Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo

- Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo y comunicarlo al personal a través de email.

Evitar la pérdida de personal femenino

- Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Incorporar medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

- Formar a toda la plantilla, incluyendo a personal directivo y a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla, facilitando el acceso a la formación al personal en excedencia, permisos retribuidos, etc.

RETRIBUCIÓN

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

- Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio y basada en el desempeño.
- Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de

cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.

- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables, distribución de incentivos y beneficios sociales

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

- Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y/o personal.
- Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino

- Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar, personal y laboral, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio
- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo para el personal que tenga menores y/o personas dependientes a su cargo.

Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio

- Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.
- Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar, personal y laboral.
- Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.
- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares

- Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

- Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.
- Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.
- Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.
- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.
- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso

- Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.

- Separación de la víctima del presunto agresor.

Detalle de medidas

Selección

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios, consensuado con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y el Comité de Empresa.

DESCRIPCIÓN

Se redactará (o revisará en caso de que lo tenga) un Protocolo de selección que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidatos...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

Responsable:

Dirección.

Destinatarios: Dirección.

INDICADORES

- Existencia de una Política/Protocolo de selección de personal.
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.
- Porcentaje de consecución de objetivo a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

MEDIDA

Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad, incorporando un lenguaje neutro.

DESCRIPCIÓN

Todos los documentos utilizados en los procesos de selección de personal (formularios de solicitudes de empleo, cuestionarios de selección, comunicación de vacantes) se revisarán (lenguaje y contenidos) para asegurar su objetividad y eliminar referencias sexistas. En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

Responsable:

Dirección.

Destinatarios: Dirección.

INDICADORES

- Documentos de selección revisados.

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 07-11-2022

MEDIDA

Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

DESCRIPCIÓN

La definición y descripción del puesto de trabajo y del perfil profesional necesario para cubrirlo debe realizarse de forma neutra. Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres exclusivamente y puedan influir en la autoexclusión de potenciales candidatos. Utilizar modelos de solicitud de empleo y cuestionarios de selección en los que no figure referencia al sexo del candidato y evitar que contengan sesgos de género que pudieran influir en la autoexclusión de potenciales candidaturas a la hora de completarlos.

Responsable:

Dirección.

Destinatarios: Dirección.

INDICADORES

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.
- Modelos de comunicación utilizados durante la vigencia del plan.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 80%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 07-11-2022

Selección

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

DESCRIPCIÓN

En los procesos de selección de personal se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional, en que se pretende incorporar plantilla, y en caso de desequilibrios introducir medidas de acción positiva de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el personal del sexo menos representado.

Responsable:

Dirección.

Destinatarios: Dirección.

INDICADORES

- Número de contrataciones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la contratación del sexo menos representado.

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 29-03-2023

MEDIDA

Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

DESCRIPCIÓN

Especialmente en los puestos de mando en que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidatos finalistas de uno y otro sexo. Para ello se tratará de garantizar, en la medida de lo posible, al menos que el 50% de las candidaturas finales sean mujeres. También se aplicarán acciones positivas en la contratación para puestos de mandos, para que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se seleccione al sexo menos representado.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Dirección y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

- Número de contrataciones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la contratación del sexo menos representado.
- Fecha de consecución del objetivo a fecha actual: 100%.

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

Contratación

Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo y comunicarlo al personal a través de email.

DESCRIPCIÓN

A través de los medios de comunicación habituales de la empresa se publicitarán las vacantes de puestos a tiempo completo entre las personas trabajadoras a tiempo parcial. En los procesos para cubrir las vacantes a tiempo completo, a igualdad de condiciones y capacidades, tendrán preferencia las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personas trabajadoras a tiempo parcial.

INDICADORES

- N.º de mujeres y hombres distribuidos por tipología de contrato. - Evidencias de los canales de información utilizados para publicitar la vacante. - Número de ofertas realizadas y cuántas han sido aceptadas o no. - Porcentaje de consecución a fecha actual 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

Contratación

Evitar la pérdida de personal femenino

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.

DESCRIPCIÓN

Con la finalidad de asegurar que los contratos que se extingan no sean consecuencia de alguna discriminación o desigualdad por razón de género, se mantendrá una base de datos desagregada por sexo, donde consten los diferentes contratos de trabajo que se ha extinguido y los motivos de su finalización.

Responsable:

RRHH.

Destinatarios: RRHH.

INDICADORES

- Base de datos de las bajas producidas. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

Clasificación profesional

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

DESCRIPCIÓN

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable:

Dirección.

Destinatarios: Representantes legales de las personas trabajadoras.

INDICADORES

- Base de datos accesible. - Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

MEDIDA

Incorporar medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

DESCRIPCIÓN

Con el objetivo de corregir los desequilibrios detectados en algunos puestos de trabajo se implementarán medidas para evitar la segregación ocupacional o vertical y garantizar así una clasificación profesional libre de sesgos de género.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla

INDICADORES

Evidencias de las medidas implantadas.

Evolución de la brecha de clasificación profesional.

Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

Promoción profesional

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

DESCRIPCIÓN

Para garantizar un proceso de promoción profesional correcto, la empresa se asegurará que se realiza bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades. La comunicación de vacantes, requisitos y condiciones debe hacerse de forma efectiva para facilitar a toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción. Se garantizará la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Estadística de promociones realizadas.- Número de vacantes cubiertas por promoción interna.- Número de vacantes efectivamente publicadas.- Número de promociones en los que se han publicitado los concretos criterios exigidos para cubrir la vacante y proporción que estas representan con respecto al total.- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada.- Número de candidatas, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada y han recibido contestación por parte de la empresa indicando los concretos motivos de dicha desestimación.- Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

MEDIDA

Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

DESCRIPCIÓN

La empresa se compromete a garantizar que la realización de jornadas a tiempo parcial y jornadas reducida no será un condicionante que perjudique las oportunidades de promoción.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personal con jornada parcial o reducida.

INDICADORES

- Edad media de hombres y mujeres ascendidos. - Número de personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con reducción de jornada que han sido ascendidas. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

Formación profesional

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Formar a toda la plantilla, incluyendo a personal directivo y a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Dado que la Comisión es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del mismo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Miembros de la Comisión negociadora y de la comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, tipo de formación (presencial, online), horario de impartición, número de horas y criterios de selección.

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 31-12-2022

Formación profesional

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

DESCRIPCIÓN

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de la misma y la capacitación de todas las personas trabajadoras. Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda plantilla.

INDICADORES

- Plan de Formación. - Estadística de formación desagregada por sexos. - Porcentaje de consecución de objetivos a fecha actual: 30%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 31-05-2023

MEDIDA

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla, facilitando el acceso a la formación al personal en excedencia, permisos retribuidos, etc.

DESCRIPCIÓN

La empresa se asegurará que el programa de formación llegará al conocimiento de toda la plantilla para que hombres y mujeres, de cualquier centro de trabajo y grupo profesional puedan optar a alguna de las acciones formativas que se establezcan.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Evidencias de los canales de información utilizados.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

Retribución

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio y basada en el desempeño.

DESCRIPCIÓN

Se definirá con claridad la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Nueva política retributiva de la empresa.- Sujetos que han intervenido en el diseño de esta nueva política retributiva.- Porcentaje de mujeres y de hombres que han integrado este equipo de trabajo.- Participación de los representantes de las personas trabajadoras en este equipo de trabajo.- Identificación de los criterios objetivos incorporados para garantizar una retribución en igualdad.- Canales utilizados para informar a las personas trabajadoras de la nueva política.- Porcentaje de Consecución a Fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral y Fiscal externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina, documento Registro Retributivo con carácter mensual.

Fecha límite: 27-06-2022

MEDIDA

Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.

DESCRIPCIÓN

Para evitar posibles discriminaciones se informará anualmente a la Comisión de seguimiento sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres de la empresa y sobre cualquier cambio de criterio para el cobro de complementos salariales, prestando mayor atención aquellos relacionados con puestos especialmente feminizados o masculinizados.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Informe periódico de las retribuciones medias y medianas. - Listado de todos los cambios de criterios para el cobro de determinados complementos salariales. - Acuse de recibo de información a la Comisión de seguimiento. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 60%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral y Fiscal externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina, documento mensual registro retributivo.

Fecha límite: 03-06-2024

MEDIDA

Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables, distribución de incentivos y beneficios sociales

DESCRIPCIÓN

Se definirá con claridad la estructura salarial de la empresa con indicación de todos los conceptos incluidos en la estructura, los colectivos a los que se destinan y los criterios para percibirlos.

Responsable: RRHH

Destinatarios: Toda la plantilla

INDICADORES

- Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos. - Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas y categorías. - Documentos modificados como resultado de la auditoría salarial. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral y fiscal externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina, Documento mensual registro retributivo

Fecha límite: 01-09-2023

Condiciones de trabajo y Conciliación

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y/o personal.

DESCRIPCIÓN

Se habilitará un canal de denuncias para que la empresa detecte los casos en los que se limiten los derechos laborales de conciliación en departamentos concretos.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- N.º de denuncias realizadas. - Enumeración de acciones llevadas a cabo para solventar las limitaciones.
- Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar. - Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres. - Porcentaje de utilización hombres/mujeres.

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral y fiscal externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina, Documento mensual registro retributivo

Fecha límite: 31-12-2022

MEDIDA

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

DESCRIPCIÓN

En cumplimiento de la obligación legalmente establecida, se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Informes enviados a la Comisión con acuse de recibo. - Porcentaje de consecución de objetivos a fecha actual: 70%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 31-12-2022

MEDIDA

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

DESCRIPCIÓN

La empresa garantizará que el disfrute de permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda constituir algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Estadística de personas promocionadas acogidas a derechos de conciliación. - Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar. - Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres. - Porcentaje de utilización hombres/mujeres. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 30%

RECURSOS

Recursos humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de recursos humanos de la entidad. Recursos materiales: Equipos Informáticos, línea de teléfono e internet, material fungible

Fecha límite: 27-06-2022

Condiciones de trabajo y Conciliación

Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino

Medidas asociadas (4)

MEDIDA

Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.

DESCRIPCIÓN

Para evitar la prolongación de la jornada ordinaria, especialmente en la celebración de reuniones, la empresa realizará una política de reuniones donde se recojan todas las directrices para que las mismas se realicen dentro de la jornada ordinaria y que su convocatoria se realice con la mayor anticipación posible.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Evidencias de la política de desconexión (información a la plantilla, publicación en la intranet). - Porcentaje de Consecución a fecha actual: 100%.

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

MEDIDA

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

DESCRIPCIÓN

La empresa garantizará que el disfrute de permisos, licencias, excedencias, adaptación de jornada, reducción de jornada, etc. no acarree algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Documento Políticas Sociales de la empresa. - Listado de personal que ejerza derechos de conciliación que estén en situación de desarrollo de carrera profesional o promoción.

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 29-05-2025

MEDIDA

Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar, personal y laboral, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio

DESCRIPCIÓN

Para llegar a un equilibrio de intereses conciliatorios se ofrecerá a las personas trabajadoras de determinados departamentos la realización de una jornada continuada o que participen en sistemas de rotación para las actividades que se realicen por la tarde, siempre que esta posibilidad sea compatible con las necesidades del servicio, reservándose la empresa el derecho a volver a la jornada partida si así lo requiere las necesidades de la empresa.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Documento Políticas Sociales de la empresa. - Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 31-03-2026

MEDIDA

Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo para el personal que tenga menores y/o personas dependientes a su cargo.

DESCRIPCIÓN

Se implementará un horario de entrada y salida con un intervalo de quince a treinta minutos de flexibilidad previa justificación por escrito.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Documento Políticas Sociales de la empresa. - Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.). - Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito a fecha actual 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección de la entidad, Asesoría Laboral externa.

Recursos Materiales: equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, Material fungible de oficina

Fecha límite: 27-06-2022

Condiciones de trabajo y Conciliación

Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio

Medidas asociadas (4)

MEDIDA

Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.

DESCRIPCIÓN

Para los casos de adopciones internacionales se garantizará un permiso retribuido para realizar las gestiones administrativas y se ampliará el tiempo de excedencia legalmente establecido.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.). - Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 10%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 31-05-2025

MEDIDA

Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar, personal y laboral.

DESCRIPCIÓN

Las parejas de hecho podrán disfrutar de los mismos derechos que la Ley concede a los matrimonios y sus hijos en materia de conciliación familiar, personal y laboral.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personas trabajadoras que tienen pareja de hecho.

INDICADORES

- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.). - Porcentaje de consecución de la medida a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección, Asesoría laboral externa.
Recursos materiales: Equipos informáticos, teléfono e internet, material fungible de oficina

Fecha límite: 27-06-2022

MEDIDA

Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de ayudar a las personas trabajadoras que se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida, la empresa les dará prioridad en la elección de cambio de turno, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personal que esté en procesos de reproducción.

INDICADORES

- N.º de solicitudes aceptadas. - Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.). - Porcentaje de consecución a fecha actual: 10%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 29-05-2025

MEDIDA

Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

DESCRIPCIÓN

Para evitar una merma económica para el personal en periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, la empresa mantendrá el derecho, de este colectivo, a todos los beneficios sociales que la plantilla en activo disfruta.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Documento de beneficios sociales. - Porcentaje de consecución de la medida a fecha actual: 30%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección de la entidad, asesoría laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, teléfono e internet, material fungible de oficina

Fecha límite: 31-07-2025

Condiciones de trabajo y Conciliación

Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.

DESCRIPCIÓN

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que la plantilla masculina sea consciente de la posibilidad de acogerse a estas medidas.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Canales de comunicación de la empresa. - Campañas de información realizadas. - Porcentaje de hombres y mujeres que han participado en estas campañas. Coste de las mismas. - Evolución en el uso de los derechos de conciliación: número de hombres y de mujeres que han solicitado y disfrutado de algún tipo de derecho de conciliación. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2023

Condiciones de trabajo y Conciliación

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

DESCRIPCIÓN

Se pondrá en marcha un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla - Comisión de seguimiento.

INDICADORES

Documentación acreditativa de la realización del registro. –

Porcentaje de consecución a fecha actual: 80%

RECURSOS

Recursos humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección de la entidad, Asesoría Laboral Externa.

Recursos Materiales: Equipos informáticos, teléfono e internet, material fungible de oficina

Fecha límite: 30-12-2022

Condiciones de trabajo y Conciliación

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN

Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos, desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, y desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas que se articularán en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Documentación acreditativa de la realización de la evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 80%

RECURSOS

Recursos Humanos: Técnico en Prevención de Riesgos Laborales del servicio de Prevención de Riesgos laborales de la entidad, dirección y comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Recursos Materiales: Informe de Evaluación de Riesgos Laborales, Equipos informáticos

Fecha límite: 30-12-2022

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Medidas asociadas (7)

MEDIDA

Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

DESCRIPCIÓN

Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Representantes de las personas trabajadoras, Comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Base de datos y revisión semestral de los casos. - Documento Protocolo de Acoso y canal de denuncia ya realizado- Porcentaje de consecución a fecha actual: 20%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa, canal de denuncia gestionado por un órgano instructor.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina, Documento Protocolo de Acoso Sexual o por razón de Sexo.

Fecha límite: 30-12-2022

MEDIDA

Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

Esta declaración de principios mostrará el compromiso de la Dirección con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse. Puede estar disponible en el portal del empleado o en la intranet de la compañía.

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Evidencias de la declaración y su comunicación enviada a toda la plantilla. - Inclusión en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 10%.

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina, Documento Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo y Declaración de Principio de Tolerancia cero

Fecha límite: 05-09-2022

MEDIDA

Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Se revisará periódicamente, con la participación de la Comisión de seguimiento del plan, el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que incluye una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, con ejemplos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad durante todo el proceso.

Responsable: Comité de prevención.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo con sus versiones con fecha de revisión. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina. Documento Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

Fecha límite: 31-12-2022

MEDIDA

Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Comunicación enviada a la plantilla. - Tríptico o folleto. - N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. - Canales de información utilizados.

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina. Documento Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

Fecha límite: 05-09-2022

MEDIDA

Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

Responsable:

Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben. - Lugar de la formación, tipo, horas y criterios de selección y porcentaje de participación de hombres y mujeres. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 10%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa, Docente para formación específica

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible lectivo. Dotación económica para docente

Fecha límite: 30-04-2023

MEDIDA

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

DESCRIPCIÓN

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo (con medidas tales como teléfonos de atención o un mecanismo de notificación electrónico).

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Documentos de divulgación del canal de denuncias. - N.º de campañas informativas. - N.º de denuncias recibidas. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 10%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina. Documento Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo

Fecha límite: 05-09-2022

MEDIDA

Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

DESCRIPCIÓN

Para la máxima protección de las personas afectadas por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar la salvaguarda de su intimidad, confidencialidad y dignidad, desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personas implicadas en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

INDICADORES

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. - Documento de confidencialidad de la empresa. - Número de expedientes incoados y número de procedimientos judicializados. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa, Órgano instructor del canal de denuncia, mail de canal de denuncia. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina. Documento Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo.

Fecha límite: 27-06-2022

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.

DESCRIPCIÓN

Se garantiza a la supuesta víctima, a las personas que apoyen la denuncia, o denunciante de supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, que no serán objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, y que su acción no conllevará ningún tipo de represalia o trato desfavorable.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, y personas que denuncien.

INDICADORES

- Inclusión de este compromiso de la organización en el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa, Órgano instructor del canal de denuncia, mail de canal de denuncia. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina. Documento Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo.

Fecha límite: 03-06-2022

MEDIDA

Separación de la víctima del presunto agresor.

DESCRIPCIÓN

La separación física de la víctima de acoso respecto del presunto agresor/a no debe acarrear una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre acoso.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

INDICADORES

- Inclusión de este compromiso de la organización en el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa, Órgano instructor del canal de denuncia, mail de canal de denuncia.
Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.
Documento Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo.

Fecha límite: 03-06-2022

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
31/03/2026	En curso	Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar, personal y laboral, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
31/07/2025	En curso	Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación
31/05/2025	No iniciada	Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación
29/05/2025	No iniciada	Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		técnicas de reproducción asistida.		
29/05/2025	Completada	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
03/06/2024	En curso	Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
01/09/2023	En curso	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables, distribución de incentivos y beneficios sociales	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
27/06/2023	Completada	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.	Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares	Condiciones de trabajo y Conciliación
31/05/2023	En curso	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
30/04/2023	No iniciada	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
29/03/2023	No iniciada	Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
31/12/2022	En curso	Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación

Fecha limite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		conciliación de la vida familiar y/o personal.		
31/12/2022	En curso	Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
31/12/2022	En curso	Formar a toda la plantilla, incluyendo a personal directivo y a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
31/12/2022	En curso	Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/12/2022	En curso	Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
30/12/2022	En curso	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
30/12/2022	En curso	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
07/11/2022	En curso	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
07/11/2022	En curso	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad, incorporando un lenguaje neutro.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
05/09/2022	En curso	Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
05/09/2022	En curso	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
05/09/2022	En curso	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
27/06/2022	Completada	Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
27/06/2022	Completada	Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo para el personal que tenga menores y/o personas dependientes a su cargo.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
27/06/2022	Completada	Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios, consensuado con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y el Comité de Empresa.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
27/06/2022	Completada	Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		familiar, personal y laboral.		
27/06/2022	Completada	Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
27/06/2022	Completada	Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio y basada en el desempeño.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
27/06/2022	Completada	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla, facilitando el acceso a la formación al personal en excedencia, permisos retribuidos, etc.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
27/06/2022	Completada	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
27/06/2022	Completada	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		neutralidad en cuanto al género.		
27/06/2022	Completada	Incorporar medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
27/06/2022	Completada	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
27/06/2022	Completada	Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.	Evitar la pérdida de personal femenino	Contratación
27/06/2022	Completada	Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo y comunicarlo al personal a través de email.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	Contratación
27/06/2022	Completada	Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
27/06/2022	Completada	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
03/06/2022	En curso	Formar al equipo directivo, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
03/06/2022	Completada	Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
03/06/2022	Completada	Separación de la víctima del presunto agresor.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

4. PROCESO DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Seguimiento del Plan

El **Seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, con la finalidad de:

- Verificar las distintas acciones que se han llevado a cabo en este campo
- Asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y objetivos acordados en el plan
- Detectar posibles incidencias, así como realizar los ajustes oportunos para que se adecuen en mayor medida a las necesidades de la plantilla y los recursos que pueda emplear la empresa.

El seguimiento se lleva a cabo por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad, mediante reuniones periódicas (anuales) de las que se levantará actas y se realizará un informe de seguimiento anual.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con el proceso de seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Revisar el proceso de implementación, identificando recursos, metodologías y procedimientos iniciados para poner en marcha el desarrollo del Plan.
- Verificar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar el Plan para responder a nuevas necesidades.
- Facilitar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.

Metodología de seguimiento:

1. Recogida y análisis de la información.

Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas.

2. Informe de seguimiento.

Elaboración de un informe que resumirá toda la información acerca de la ejecución de las acciones.

3. Difusión y comunicación.

Una vez aprobado el Informe de Seguimiento por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad, se difunde al personal.

Evaluación del Plan

La **evaluación final**, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN GRANADIANA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL (ASPACE), así como, detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final engloba 3 perspectivas:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas:

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevado a cabo por la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del plan de igualdad y se realizará:

- Una evaluación intermedia (a los dos años de la implantación)
- Una evaluación final (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos:

Con la evaluación final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

Finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación:

A continuación, se proporciona la metodología que se va a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento:

1º.- Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

También se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

2°.- Informe de evaluación. Este informe contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el párrafo anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3°.- Plan de Mejora. Permite:

- ❖ Detectar las necesidades y causas que las generan.
- ❖ Definir las acciones de mejora a aplicar.
- ❖ Establecer prioridades de acción y su calendarización
- ❖ Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- ❖ Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4°.- Difusión y comunicación:

Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la empresa será difundido al resto de personal.

Procedimiento de Revisión y Modificación del Plan

El Plan de igualdad de ASOCIACIÓN GRANADIANA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL (ASPACE) deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto de evaluación y seguimiento.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también

a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se resolverán en reuniones extraordinarias u ordinarias de la comisión dejando reflejadas las discrepancias en su debida acta. En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el y su relación con el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para Andalucía.

Comisión Paritaria para el Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad.

Comisión de seguimiento

De una parte, en representación de la empresa:

- Dña
- D. (
- Dña

De otra parte, en representación de la plantilla:

- D.
- Df
- D.

Calendario de reuniones de Seguimiento y Evaluación.

		2023											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento								x					
Evaluación													
		2024											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento								x					
Evaluación								x					
		2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento								x					
Evaluación													
		2026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento								x					
Evaluación								x					

Aprobación y firma.

Reunidas todas las partes implicadas, tanto por la Dirección de la entidad como por la plantilla, aprueban el presente Informe de Seguimiento, Evaluación y revisión.

En Granada, a 8 de julio de 2022.

• Dña.

• Dña.

• D. (

• D..

• Dña.

• D.



ASPACE
Asociación Granadina de Atención
a Personas con Parálisis Cerebral

