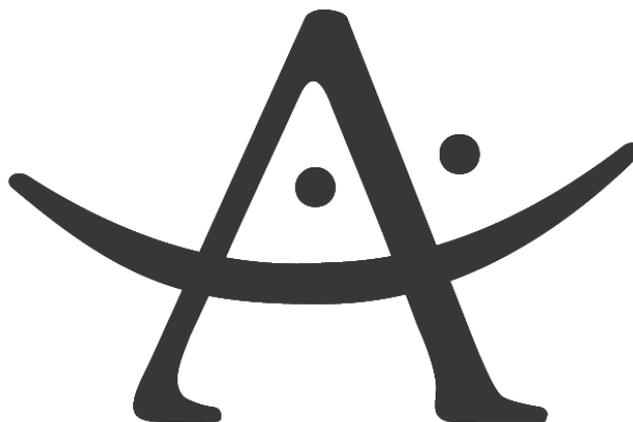


III PLAN DE IGUALDAD  
ASPROPACE



---

2 0 2 2 - 2 0 2 6



FUNDACIÓN ASPROPACE  
COMUNItAt VALENCIaNa

**Entidad:** ASPROPACE

**Título:** III Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (2022-2026)

**Fecha del documento:** mayo 2022

**Entidad colaboradora:** Índice Formación y Consultoría S.L.



---

ÍNDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA S.L.

CAMINO NUEVO DE PICANYA 31 – 46014 VALENCIA – TEL. 963 577 577 – WWW.INDICECONSULTORIA.COM

## ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN .....	5
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	7
4. INFORME DIAGNÓSTICO .....	7
4.1. Metodología del informe diagnóstico.....	7
4.2. Áreas de diagnóstico.....	9
4.3. Información básica de la empresa .....	10
4.4. Organigrama .....	12
4.5. Evaluación Plan de Igualdad anterior.....	15
4.6. Resultados informe diagnóstico .....	16
4.6.1. <i>Análisis cuantitativo de la plantilla</i> .....	16
4.6.2. <i>Auditoría retributiva</i> .....	44
4.6.2. <i>Análisis de igualdad por materias</i> .....	51
5. PLAN DE IGUALDAD .....	91
5.1. <i>Justificación jurídica</i> .....	92
5.2. <i>Objetivos generales y específicos del plan de igualdad</i> .....	94
6. MEDIDAS DE IGUALDAD .....	96
7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	132
8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....	133
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	136

10.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD...	141
11.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	141
12.	ANEXOS .....	141
12.1.	<i>ANEXO I: Compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades</i>	141
12.2.	<i>ANEXO II: Invitación a la negociación.....</i>	143
12.3.	<i>ANEXO III: Composición y funcionamiento de la comisión negociadora ..</i>	144
12.4.	<i>ANEXO IV: Actas.....</i>	151
12.6.	<i>ANEXO VI: Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.....</i>	162
12.7.	<i>ANEXO VII: Bibliografía.....</i>	165

## 1. PRESENTACIÓN

---

ASPROPACE nace en febrero de 1979 en Castellón, como una Asociación sin ánimo de lucro, por iniciativa de un grupo de personas con hijas/os afectados de parálisis cerebral y con el objetivo de poner en funcionamiento un centro escolar y de rehabilitación.

Durante estos años ASPROPACE ha creado una estructura que ha permitido a las personas afectadas de parálisis cerebral y a sus familias, conseguir una mejor calidad de vida.

Gestionamos un Centro de Atención Temprana, un Centro Escolar y un Centro de Día y Residencia, donde los usuarios reciben tratamientos especializados de fisioterapia, comunicación y logopedia entre otros.

También ofrecemos a todos los usuarios de nuestros centros un servicio de hidroterapia en la piscina adaptada. Actualmente atendemos a más de 100 personas usuarias y contamos con un equipo de más de 60 profesionales.

### Cultura de la Entidad y Responsabilidad Social Empresarial

La Fundación tiene por objeto:

1. La promoción de todo tipo de iniciativas para la atención, formación, recuperación, protección e integración social de los discapacitados por parálisis cerebral y patologías afines, así como cubrir sus necesidades de ocio, tiempo libre y deportes.
2. La protección complementaria y subsidiaria, en ausencia de padres y/o tutores legales, de las personas afectadas por esta patología.
3. Asesoramiento legal y ayuda de carácter orientador, asistencial o psicológico para los familiares de los discapacitados.

No tiene políticas de RSE internas ni externas, salvo buenas prácticas sociales (ligadas a sus objetivos, jornadas de puertas abiertas, charlas de sensibilización, voluntariado, formación a terceros...) y medio ambientales (segregación de residuos, y revalorización de residuos, caldera de biomasa...)

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD



FUNDACIÓN ASPROPACE

**PARTES SUSCRIPTORAS del III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ASPROPACE**

Para llevar a cabo la elaboración, implantación y seguimiento del **III Plan de Igualdad de Oportunidades 2022-2026** de ASPROPACE, va a contarse con la plantilla de trabajadoras/es del centro, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Por tanto, las **partes suscriptoras** del mismo son: la DIRECCIÓN de la entidad, que ha manifestado su compromiso por escrito en la elaboración de dicho Plan, y la REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

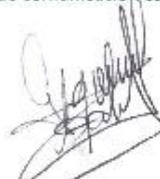
Se establecen como objetivos generales, los siguientes:

- avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la asociación.
- integrar la perspectiva de género en la gestión de la asociación.
- facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas, así como fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- garantizar la retribución para trabajos de igual valor
- propiciar una comunicación inclusiva
- propiciar las condiciones de salud laboral desde la perspectiva de género

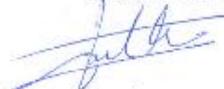
Ambas partes, acuerdan mantener la **Comisión de Igualdad** creada para la elaboración del Plan de igualdad y que, con carácter general, se encarga de evaluar y hacer seguimiento del Plan velando por el cumplimiento de las acciones y medidas acordadas para su desarrollo.

Se hace constar que toda la información referida a dicho Plan se comunicará a la plantilla en los medios de comunicación establecidos para dar la mayor difusión de la información.

Valencia, 05 de abril de 2022.



REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD



REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA

### 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

---

El ámbito personal de presente plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad ASPROPACE, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial o geográfico tiene un alcance provincial de acuerdo con el desarrollo de la actividad del Centro de Atención Temprana, un Centro Escolar y un Centro de Día y Residencia; todos ellos sitios en Castellón.

El ámbito temporal o vigencia del citado plan se contempla desde mayo de 2022 hasta mayo de 2026. Una vez finalizada su vigencia, el plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

### 4. INFORME DIAGNÓSTICO

---

Con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible la situación de partida de la plantilla, detectando si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos y analizando los efectos que tienen para hombres y mujeres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos así como el sistema de organización del trabajo, se ha realizado un diagnóstico de situación inicial de ASPROPACE.

#### 4.1. Metodología del informe diagnóstico

El diagnóstico se ha elaborado a partir de la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, aquellas desigualdades por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, esencialmente, visibilizar cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las características más representativas del proceso de recogida de datos llevado a cabo en ASPROPACE son:

- Metodología y herramientas utilizadas: se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación a las materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen de la entidad.
- Fecha de recogida de la información: los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas desde septiembre de 2021 a abril de 2022.
- Periodo de referencia de los datos analizados: los datos se refieren al periodo de 2020 en cuanto a los de tipo cuantitativo, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de septiembre de 2021 a abril de 2022.
- Fecha de realización del diagnóstico: el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de abril de 2022 a mayo de 2022.
- Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración: han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

#### 4.2. Áreas de diagnóstico

Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Además, se han añadido dos áreas de mejora, abajo detalladas, que consideramos relevantes dadas las características de la organización.

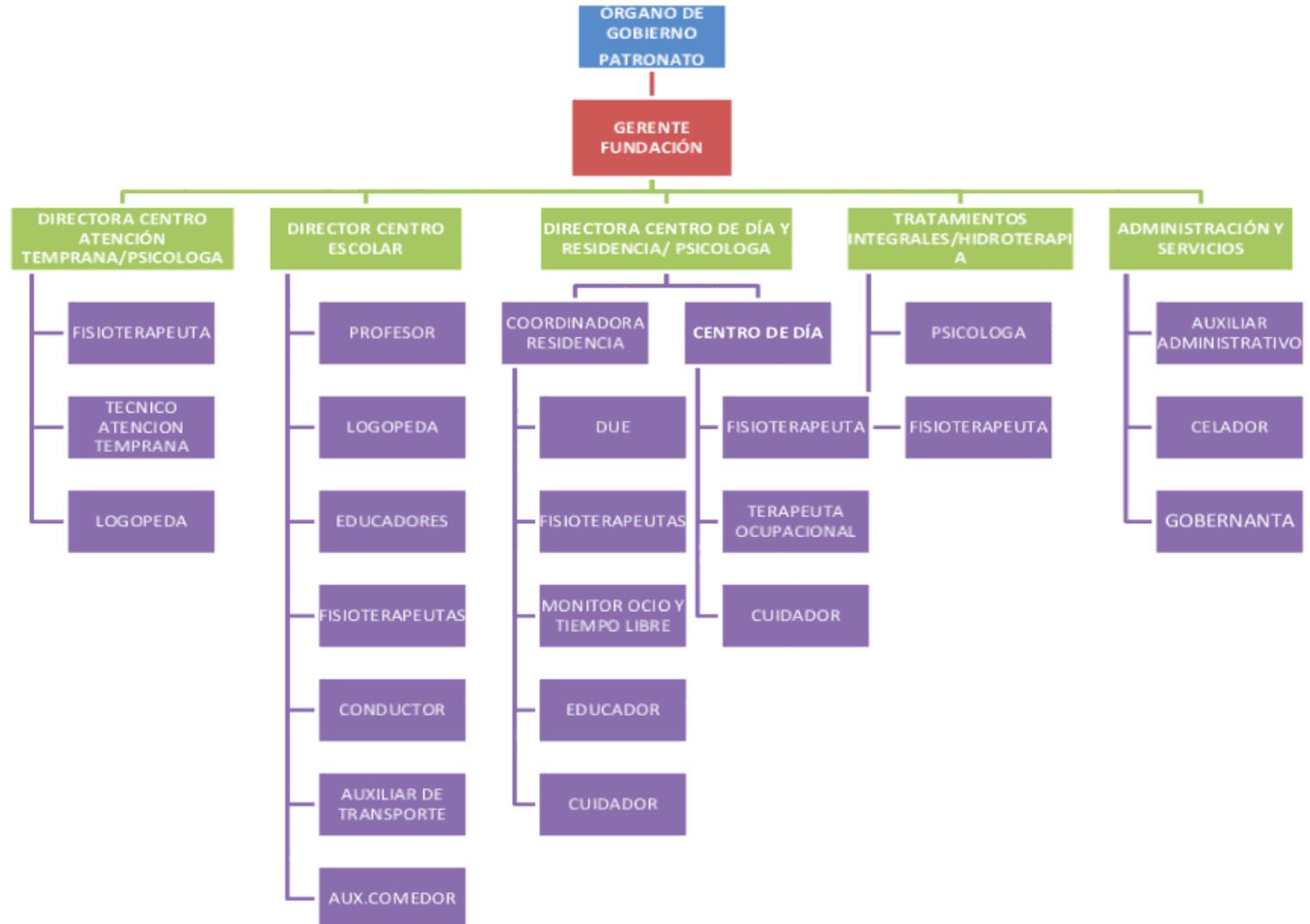
ÁREAS DE DIAGNÓSTICO
1.- Área de actuación: Proceso de selección y contratación
2.- Área de actuación: Clasificación profesional
3.- Área de actuación: Formación
4.- Área de actuación: Promoción profesional
5.- Área de actuación: Condiciones de trabajo
6.- Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar
7.- Área de actuación: Infrarrepresentación femenina
8.- Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva
9.- Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10.- Área de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista
11.- Área de mejora: Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

### 4.3. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	FUNDACIÓN ASPROPACE DE LA COMUNITAT VALENCIANA
NIF	G-12815163
Domicilio social	Avenida de Alcora, nº 421, CP 12006 Castellón de la Plana
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución	2009
Responsable de la Entidad	
Nombre	Gregorio Sánchez Galiano
Cargo	Presidente Patronato
Telf.	964252573
e-mail	administracion@fundacionaspropace.org
Responsable de Igualdad	
Nombre	Ana Minguez Escrig
Cargo	Gerente
Telf.	964 252573
e-mail	gerente@fundacionaspropace.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Atención a personas con parálisis cerebral

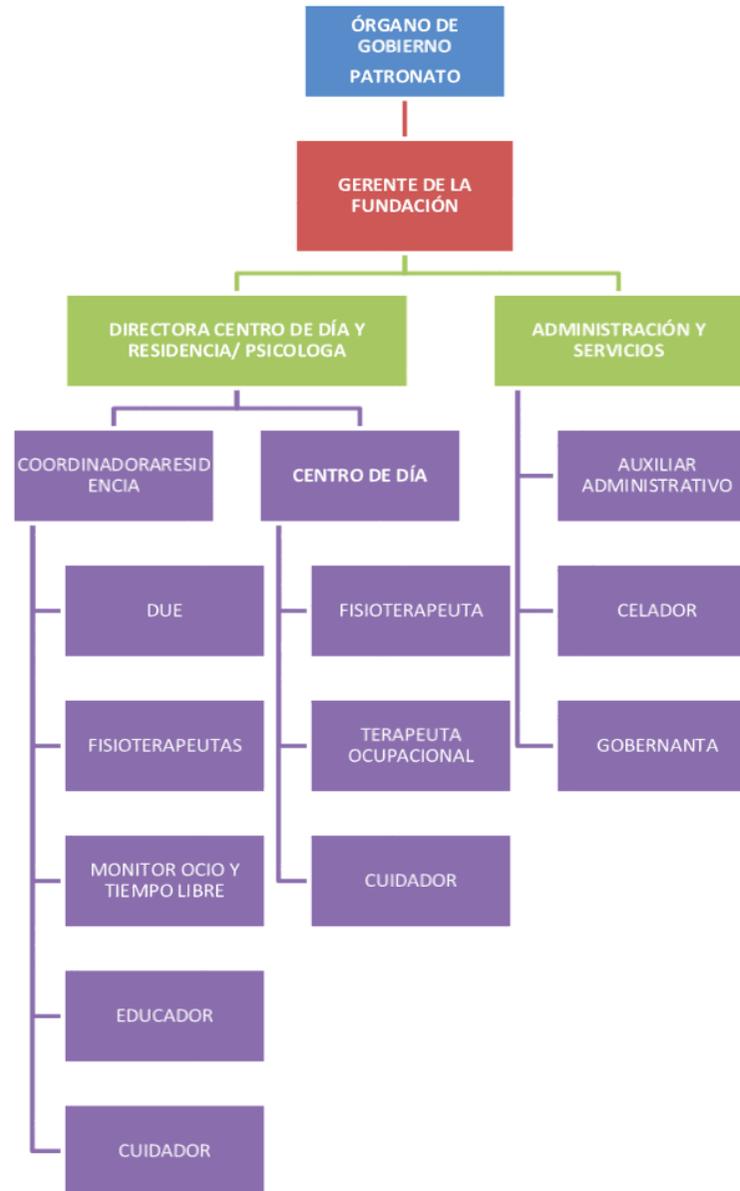
CNAE	8899					
Descripción de la actividad	Atención a personas con parálisis cerebral y síndromes afines, en los diferentes centros que gestiona la Fundación.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincial					
<b>DIMENSIÓN A FECHA ACTUAL (ENERO 2022)</b>						
Personas Trabajadoras	Mujeres	63	Hombres	12	Total	75
Centros de trabajo	Centro Atención Temprana, Centro Educación Especial, Centro de Día y Residencia					
Facturación anual de 2020 (€)	2.032.636,96 Euros					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	NO					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Comité Empresa					

#### 4.4. Organigrama

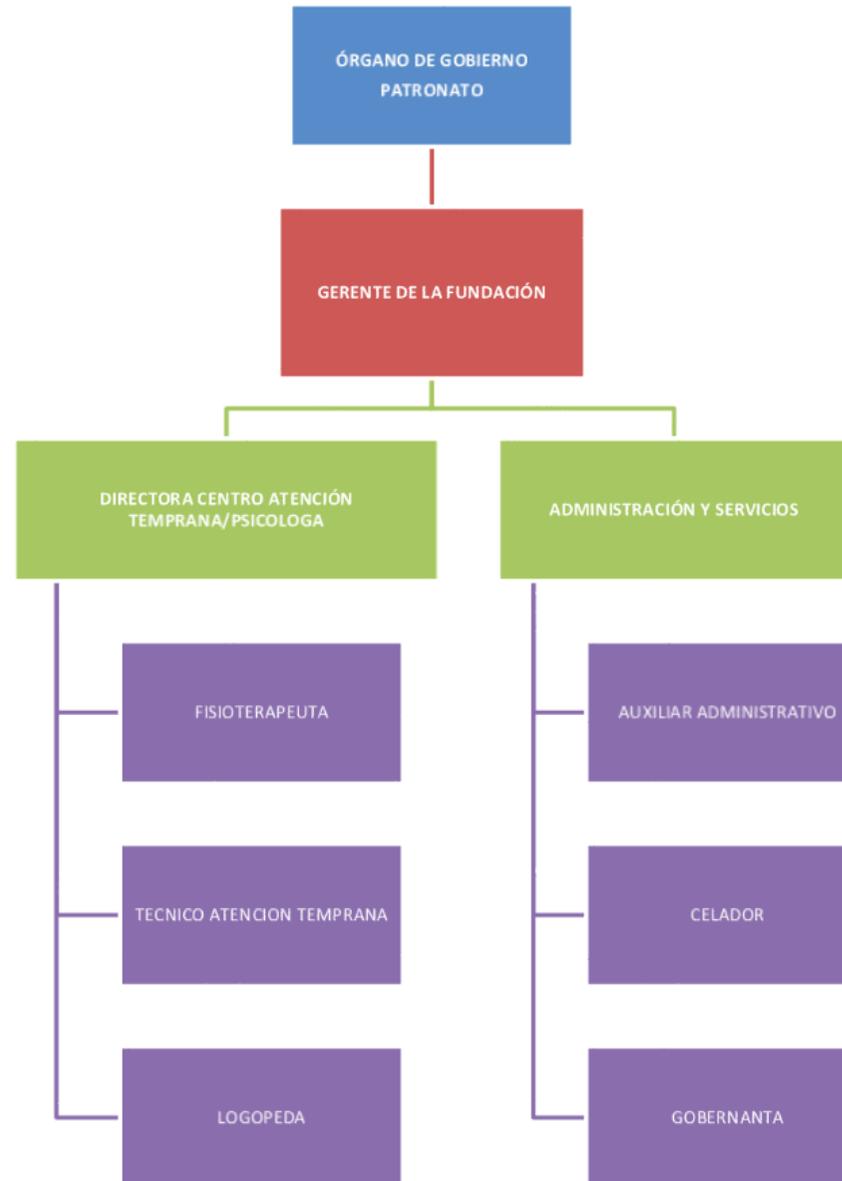


**General**

**Centro de día-Residencia**



**Centro de Atención Temprana (CAT)**



#### 4.5. Evaluación Plan de Igualdad anterior

ASPROPACE realizó un II Plan de Igualdad de oportunidades por un periodo de tres años, extendiéndose su vigencia desde 2018 hasta 2021 y su aplicabilidad a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad que desarrollan su actividad en la provincia de Castellón.

De la valoración realizada por la organización, de acuerdo con la información facilitada, se concluye que la implantación es mejorable.

Como propuestas de mejora para el III PIO:

- Continuar trabajando en el uso del lenguaje no sexista en todas las comunicaciones que salgan de la entidad, en la página web y en redes sociales.
- La importancia de contar con la plantilla y realizar continuamente canales de comunicación, ya que de las encuestas realizadas se desprende que la comunicación ha sido escasa y por ende, no ha llegado al total de la plantilla.
- Contar con la participación de la comisión de igualdad para realizar el seguimiento del III PIO.
- Mejorar la línea de trabajo de cara a la implementación del III PIO para poder proyectar de manera más extensa la igualdad en el seno de la entidad y hacia el exterior.

#### 4.6. Resultados informe diagnóstico

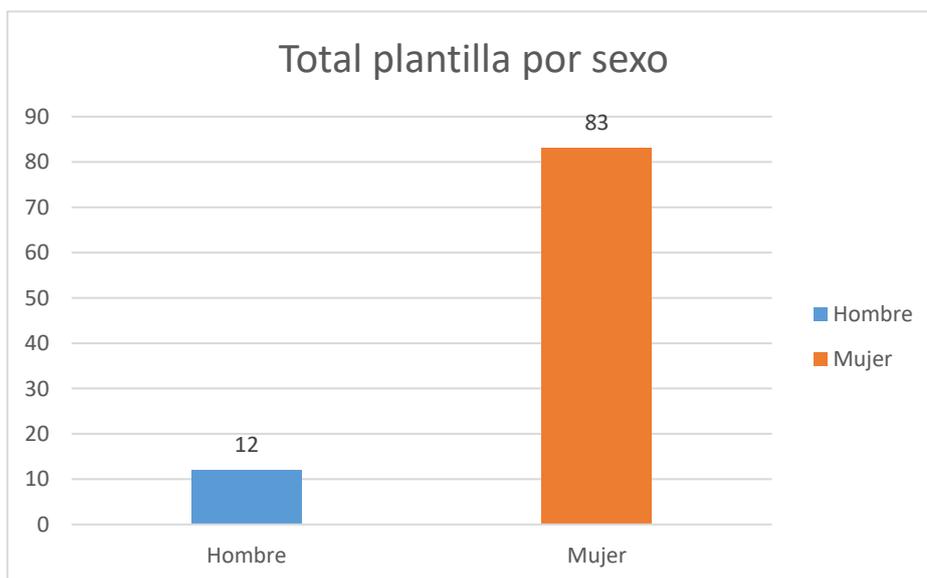
A continuación, presentamos los principales resultados del diagnóstico de situación inicial de la entidad, en dos apartados: análisis cuantitativo de la plantilla, y análisis de igualdad por materias:

##### 4.6.1. Análisis cuantitativo de la plantilla

En este apartado se realizará un análisis cuantitativo de la plantilla segregando los datos por sexo.

##### ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

En el momento de recogida de información, la cual correspondía a la anualidad 2020, la plantilla de la entidad ha contado durante todo el año 2020 con un total de 95 personas: 83 mujeres (87,4%) y 12 hombres (12,6%).



Por tanto, observamos que no existe proporción equilibrada de la plantilla con relación al sexo, siendo esta feminizada.

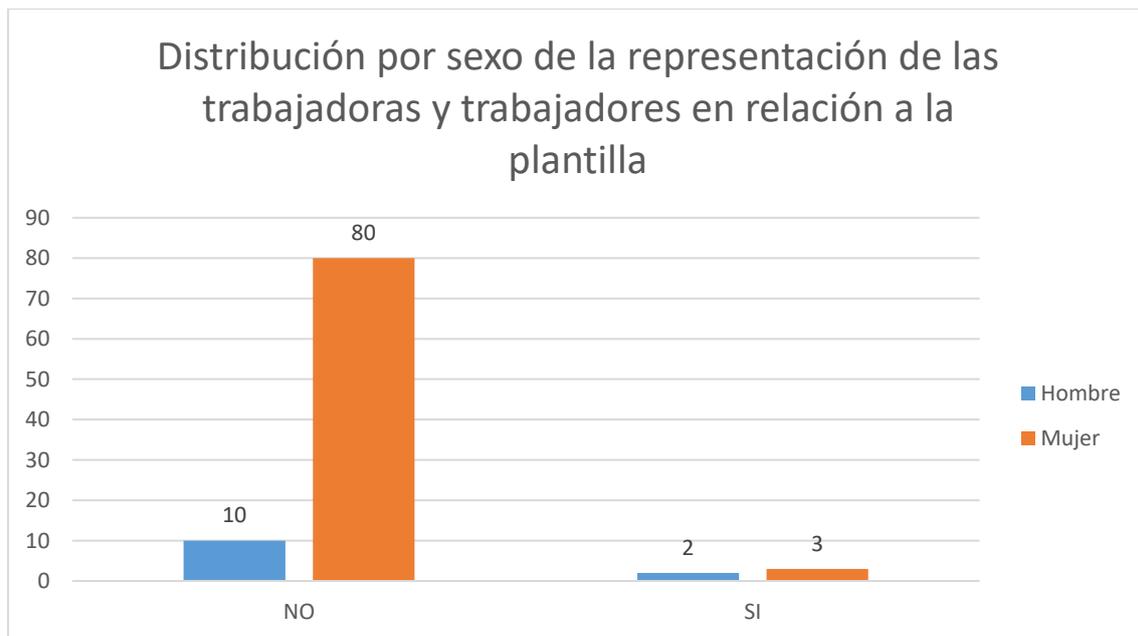
El porcentaje de puestos en la plantilla distribuidos por sexos de la entidad supone un 87,4% de mujeres frente a un 12,6% de hombres, por tanto, la representatividad no está equilibrada según la distribución que marca la

normativa en materia de igualdad (40-60 por ciento de cada sexo), situándose bastante lejos de estos parámetros.

Existe, por tanto, un desequilibrio en la plantilla al haber mayor número de mujeres que hombres, considerando que las plantillas equilibradas entran en torno a un rango de 40- 60% como se indicaba anteriormente.

La empresa desempeña su labor en el Tercer Sector. El reflejo de la plantilla es una muestra de los roles de género construidos en nuestro sistema patriarcal, donde las mujeres llevan a cabo funciones relacionadas con la reproducción y los hombres, en cambio, funciones relacionadas con la producción.

### ANÁLISIS POR SEXO DE LA RLT



Del total de la plantilla, 5 personas ostentan el cargo de representantes legales de las personas trabajadoras, de ellos, 2 son hombres y 3 son mujeres.

### ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

A continuación, reflejamos la diversidad de la plantilla en cuanto a origen extranjero y personas con diversidad funcional. A nivel operativo encontramos una mujer tanto en personas extranjeras como en personas con discapacidad. La representación masculina resulta inexistente en todas las líneas expuestas en la siguiente tabla-resumen:

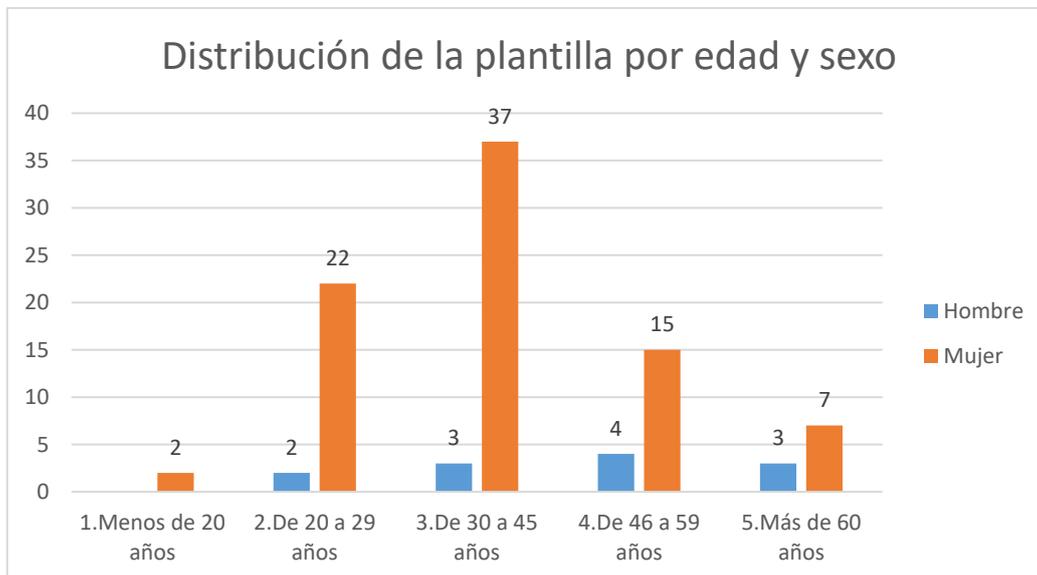
DIVERSIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL HOMBRES Y MUJERES
Personas extranjeras en dirección y altos cargos	0	0	0
Personas extranjeras en nivel operativo	1	0	1
Personas con discapacidad en dirección y altos cargos	0	0	0
Personas con discapacidad en nivel operativo	1	0	1

### ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

La media de edad en la plantilla se sitúa en la franja de edad de los 30 a los 45 años (37M y 3H), seguida de los 20 a los 29 años (22M y 2H), tanto en el caso de las mujeres como de los hombres.

Por sexo, las trabajadoras se encuentran mayormente representadas en la franja de 30 a 45 años (37M) mientras que los trabajadores hacen lo propio en la franja de 46 a 59 (4H).

A continuación, se presenta la distribución por edades de la plantilla, desagregando los datos en función del sexo:

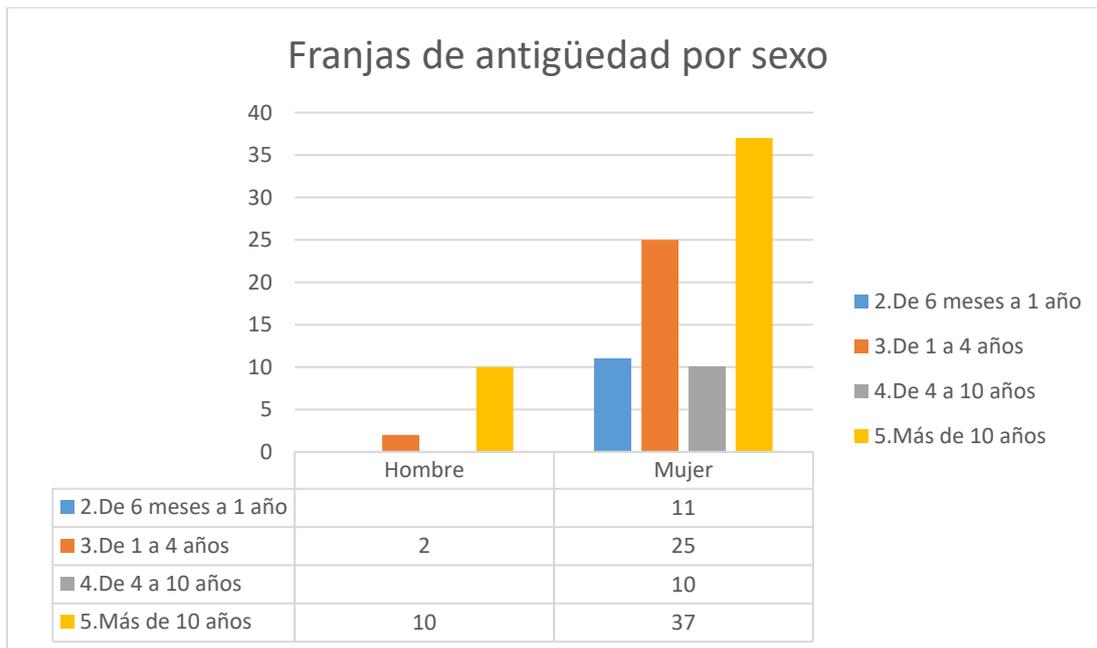


Nos encontramos ante una plantilla diversa, dado que, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, existe una presencia de ambos sexos bastante equitativa en cada uno de los tramos de edad, aunque siempre en número inferior por parte de los hombres en todas ellas; a excepción de “menores de 20 años”, donde la representación tanto de trabajadoras como trabajadores es altamente inferior.

En la franja de edad más representativa ellas ocupan un 44,5% según datos relativos y ellos un 33,3%.

Con todo, se encuentran diferencias significativas y cuantitativas en cuanto a la distribución por sexo y edad.

## ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA



En cuanto a la antigüedad, hay que tener en cuenta que se trata de una entidad con una mayor proporción de trabajadoras que trabajadores, y que resulta necesario tener esta característica en cuenta para analizar las franjas anteriormente mostradas.

El análisis muestra una alta tendencia a la estabilidad para ambos sexos por situarse la mayor parte de la plantilla en este tramo (más de 10 años, 10H y 37M).

La representación en el resto de intervalos es diversa. Los trabajadores mantienen una presencia inferior en estabilidad baja (2H), siendo nula en la antigüedad de 4 a 10 años y en el tramo inferior a los 6 meses.

Las trabajadoras, por su parte, mantienen como segunda franja representativa la establecida de 1 a 4 años (25M), resultando inferior su estabilidad media (10M). En cuanto a los tramos de menos de 6 meses y de 6 meses a 1 año, se mantiene la tendencia decreciente al igual que en el caso de los trabajadores: tan solo 11 mujeres en el primero de los casos y ninguna en el segundo.

De lo anteriormente expuesto se puede extraer que la antigüedad de la plantilla, aun con la particularidad comentada, tiende a aumentar en el tiempo encontrando, por tanto, una estabilidad significativamente media.

## TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

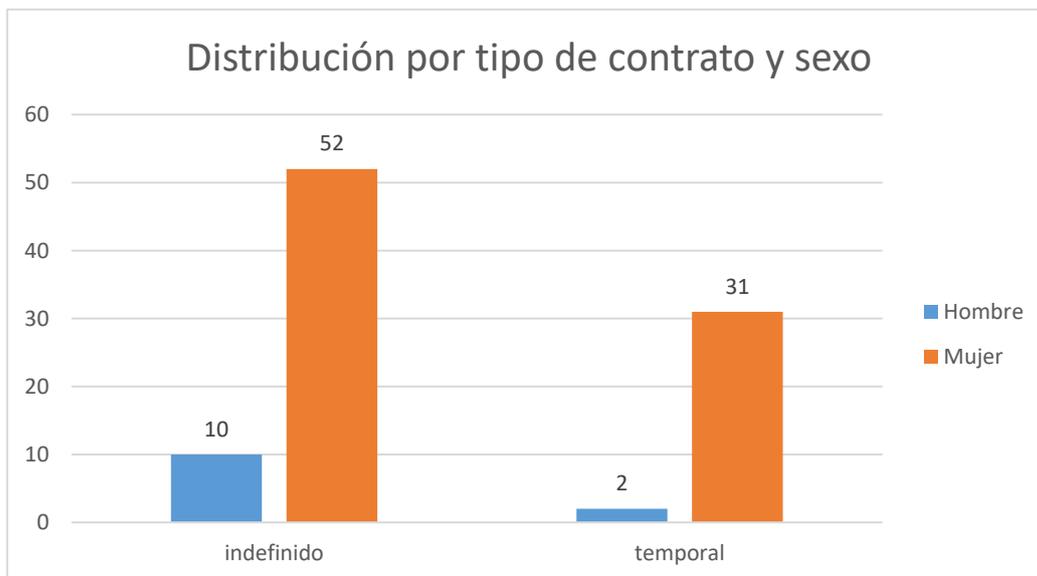
En este apartado, destacamos que se dan muchas tipologías de contrataciones tanto en hombres como en mujeres.

Más concretamente, resumimos los tipos de contratos en temporales e indefinidos:

Claves	Hombre		Total Hombre	Mujer		Total Mujer	Total general
	Indefinido	Temporal		Indefinido	Temporal		
100	6		6	30		30	36
130				1		1	1
189	2		2	10		10	12
200				1		1	1
289	1		1	1		1	2
300				4		4	4
402		1	1		12	12	13
410		1	1	1	6	7	8
501					6	6	6
502					5	5	5
510				1	2	3	3
540	1		1	3		3	4
<b>Total general</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>52</b>	<b>31</b>	<b>83</b>	<b>95</b>

A nivel general se percibe que la plantilla es estable. Las diferencias en cuanto a la distribución por sexo vienen dadas por la propia feminización de la entidad y del mayor número de contrataciones en plantilla de mujeres respecto de los hombres, sin perjuicio de que tanto trabajadores como trabajadoras concentran su tipología contractual mayoritaria en indefinida.

En valores relativos, los contratos indefinidos alcanzan el 10,53% de los hombres y el 54,74% de las mujeres; mientras que los contratos temporales se sitúan en un 2,11% y 32,63% respectivamente, por lo tanto, las mujeres presentan mayor porcentaje de estabilidad en la plantilla.

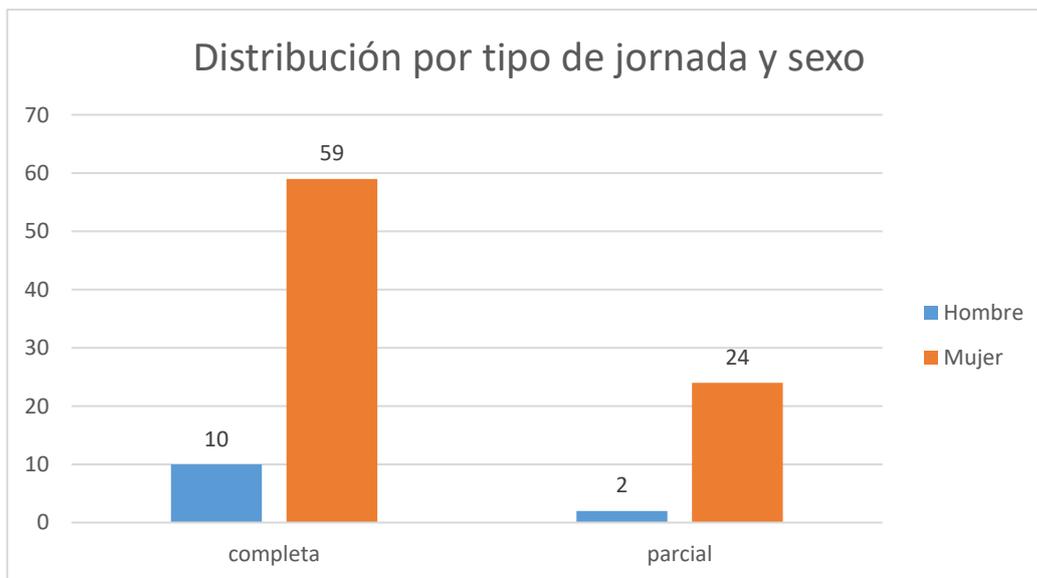


	Hombre	Mujer	Total general
Indefinido	10,53%	54,74%	65,26%
Temporal	2,11%	32,63%	34,74%
<b>Total general</b>	<b>12,63%</b>	<b>87,37%</b>	<b>100,00%</b>

En un análisis por sexos, en cuanto al tipo de jornada, detectamos que la mayor parte de la plantilla está a jornada completa tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, siendo la jornada laboral ordinaria según convenio.

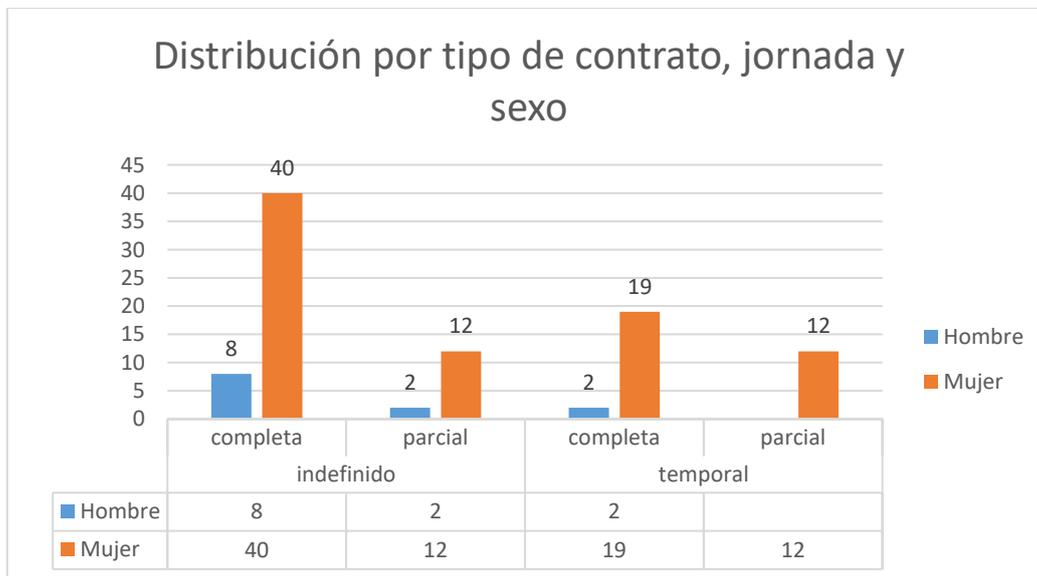
A tiempo completo se encuentran el 10,53% de los trabajadores y el 62,11% de las trabajadoras; suponiendo el 72,63% del total de la plantilla.

La jornada a tiempo parcial la constituyen el 27,37% de las personas trabajadoras, siendo el 2,11% hombres y el 25,26% mujeres.



Existen, por tanto, diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a los tipos y duración de la jornada de trabajo en la entidad, consecuencia directa de la casuística comentada con anterioridad.

El siguiente gráfico resume los tipos de contrato y jornada por sexo:

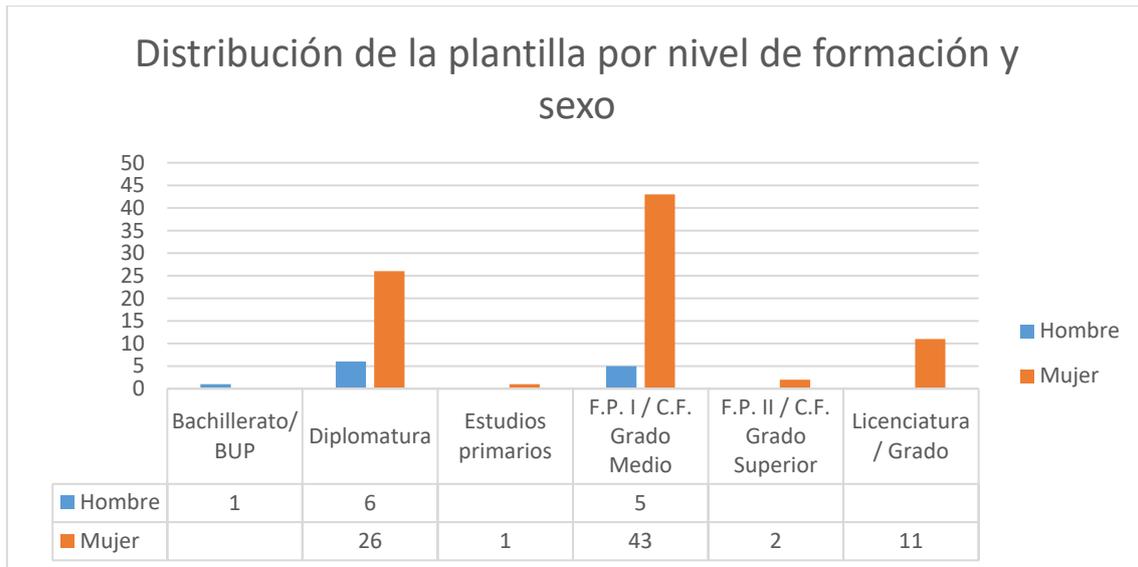


### NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

Observamos que el máximo nivel alcanzado es el de Licenciatura/Grado encontrando un total de 11 mujeres.

La mayor cantidad de personal de plantilla cuenta con estudios de F.P.I./C.F. Grado Medio y Diplomaturas encontrando 5 hombres y 43 mujeres, y 6 hombres y 26 mujeres respectivamente.

De manera proporcional se observa en la plantilla un mayor nivel formativo de las mujeres respecto de los hombres incluidos principalmente estos 3 supuestos anteriores, en los que el número de mujeres con estudios en esos niveles es superior al de los hombres. En el resto de los niveles formativos (estudios primarios, FPII y Bachillerato), la dinámica cambia, encontrando representatividad de 1H, 2M y 1M respectivamente.



### NIVEL DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA

A través de la siguiente tabla-resumen se analiza la adecuada relación entre la categoría a la que se encuentran adscritas las personas trabajadoras y el nivel de formación de cada una de ellas.

	Hombre	Mujer	Total general
<b>1</b>		<b>5</b>	<b>5</b>
Diplomatura		1	1
Licenciatura / Grado		4	4
<b>2</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>29</b>
Diplomatura	5	19	24
F.P. I / C.F. Grado Medio		1	1
Licenciatura / Grado		4	4
<b>4</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Estudios primarios		1	1
<b>5</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
F.P. II / C.F. Grado Superior		1	1
<b>6</b>	<b>6</b>	<b>44</b>	<b>50</b>
Bachillerato/BUP	1		1
Diplomatura	1	3	4
F.P. I / C.F. Grado Medio	4	38	42
Licenciatura / Grado		3	3
<b>8</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
F.P. I / C.F. Grado Medio		1	1
<b>9</b>		<b>7</b>	<b>7</b>

Diplomatura		3	3
F.P. I / C.F. Grado Medio		3	3
F.P. II / C.F. Grado Superior		1	1
<b>10</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
F.P. I / C.F. Grado Medio		1	1
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>83</b>	<b>95</b>

Los grupos son los siguientes:

- GP1: Titulados Superiores, psicólogos/as.
- GP2: Titulados Medios, Maestros/as, Fisioterapeutas, Terapeutas Ocupacionales, DUE, Logopedas, Técnicos/as de Atención Temprana.
- GP4: Gobernantes/as.
- GP5: Oficiales Administrativos/as.
- GP6: Cuidadores/as, educadores/as.
- GP8: Conductores/as, Oficiales de Mantenimiento.
- GP9: Auxiliares de Comedor, Auxiliares de Transporte.
- GP10: Celadores/as.

En la tabla-resumen anterior observamos una correspondencia generalizada entre la categoría y el nivel de estudios de la persona que lo ocupa.

#### NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO DE TRABAJO

En este apartado se procede a analizar si existe desequilibrio entre el nivel formativo máximo alcanzado y los requerimientos de cada puesto de trabajo ocupado por personas de ambos sexos, y si dicho desequilibrio afecta de manera diferente a mujeres y hombres.

	Hombre	Mujer	Total general
<b>AUXILIAR COMEDOR</b>		<b>5</b>	<b>5</b>
Diplomatura		2	2
F.P. I / C.F. Grado Medio		3	3
<b>AUXILIAR TRANSPORTE</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
F.P. II / C.F. Grado Superior		1	1
<b>CELADORA</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
F.P. I / C.F. Grado Medio		1	1
<b>CHOFER</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
F.P. I / C.F. Grado Medio	1		1
<b>CUIDADOR</b>	<b>5</b>		<b>5</b>
Diplomatura	1		1
F.P. I / C.F. Grado Medio	4		4
<b>CUIDADORA</b>		<b>38</b>	<b>38</b>
Diplomatura		2	2
F.P. I / C.F. Grado Medio		34	34
Licenciatura / Grado		2	2
<b>CUIDADORA-COORDINADORA</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
F.P. I / C.F. Grado Medio		1	1
<b>DUE</b>		<b>4</b>	<b>4</b>
Diplomatura		4	4
<b>EDUCADORA</b>		<b>6</b>	<b>6</b>
Diplomatura		1	1
F.P. I / C.F. Grado Medio		3	3
Licenciatura / Grado		2	2
<b>ESTIMULADORA</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Licenciatura / Grado		1	1
<b>FISIOTERAPEUTA</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Diplomatura	1	7	8
F.P. I / C.F. Grado Medio		1	1
<b>GOBERNANTA</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Estudios primarios		1	1
<b>LOGOPEDA</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
Diplomatura		2	2
<b>MAESTRA</b>		<b>6</b>	<b>6</b>
Diplomatura		6	6
<b>MAESTRA-DIRECTORA</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Diplomatura		1	1
<b>MAESTRO</b>	<b>3</b>		<b>3</b>
Diplomatura	3		3
<b>MONITOR OCIO</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Bachillerato/BUP	1		1
<b>OFICIAL ADMINISTRATIVA</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
F.P. II / C.F. Grado Superior		1	1
<b>PSICOLOGA</b>		<b>4</b>	<b>4</b>
Licenciatura / Grado		4	4
<b>PSICOLOGA-DIRECTORA</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Licenciatura / Grado		1	1
<b>PSICOLOGA-DIRECTORA-GERENTE</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Licenciatura / Grado		1	1
<b>TERAPEUTA OCUPACIONAL</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Diplomatura	1		1
<b>TRABAJADORA SOCIAL</b>		<b>1</b>	<b>1</b>

Diplomatura		1	1
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>83</b>	<b>95</b>

En la tabla-resumen anterior, al igual que en el apartado precedente, observamos una correspondencia generalizada entre el puesto de trabajo ocupado y el nivel de estudios de la persona que lo ocupa.

Especial atención requieren la sobrecualificación de las personas trabajadoras enmarcadas en “auxiliar de comedor” (1) y “cuidador/a” (1H, 1M), llegando a encontrar dentro de estos mismos grupos de trabajo personas con estudios de FP desempeñando las mismas funciones; junto con la infracualificación en los puestos de “cuidadora-coordinadora” (1M, FPI), “fisioterapeuta” (1H, FPI) y “gobernanta” (1M, estudios primarios).

#### **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL, DEPARTAMENTO, PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO.**

Como entidad no lucrativa ASPROPACE dispone de un grupo de 145 personas asociadas encabezado, principalmente, por familiares de personas usuarias, personas usuarias no incapacitadas (trámite juzgado), gente cercana a la entidad, plantilla profesional y determinadas empresas proveedoras de servicios o productos. La asamblea se reúne en convocatoria ordinaria dos veces al año, las veces necesarias de manera extraordinaria y cada 4 años para las elecciones de la junta directiva. Los patronos que concurren en el acta fundacional ejercen su mandato por tiempo indefinido. Los patronos elegidos posteriormente, ejercen su mandato por periodos de 4 años.

Entre sus funciones destacan la aprobación de la documentación anual: presupuesto, memoria de actividades, política de calidad...

La junta directiva está conformada por 6 personas (3H y 3M): Presidencia H, Vicepresidencia H, Tesorero H, Secretaria M y Vocales 2M, que se encargan de tomar las decisiones del día a día respecto al funcionamiento tanto de la asociación como de los centros: presentación a subvenciones, contratación, despidos, solicitud de equipamiento o realización de cambio de infraestructuras, adquisición de nuevos vehículos para la flota, etc.

A su vez, debemos señalar que existen 3 puestos de ápice estratégico en la organización:

- Centro de Día y Residencia: directora, 1M
- Centro Escolar: directora, 1M
- Fundación. Atención Temprana: directora, 1M

Si analizamos los puestos de trabajo de la entidad, podemos ver que el puesto que aglutina a mayor número de trabajadoras y trabajadores es “Cuidador/a”. Este puesto está ocupado por 13 hombres y 63 mujeres.

Los puestos ocupados por el sexo femenino de manera unipersonal son:

- Auxiliar de transporte
- Celadora
- Cuidadora-Coordinadora
- Estimuladora
- Gobernanta
- Maestra-Directora
- Oficial Administrativa
- Psicóloga-Directora
- Psicóloga-Directora-Gerente
- Trabajadora Social

Los puestos ocupados por el sexo masculino de manera unipersonal son:

- Chófer
- Monitor de Ocio

- Terapeuta Ocupacional

Los puestos ocupados sólo por mujeres son:

- Aux. de Comedor
- DUE
- Educadora
- Logopeda
- Psicóloga

Lo puestos ocupados sólo por hombres son:

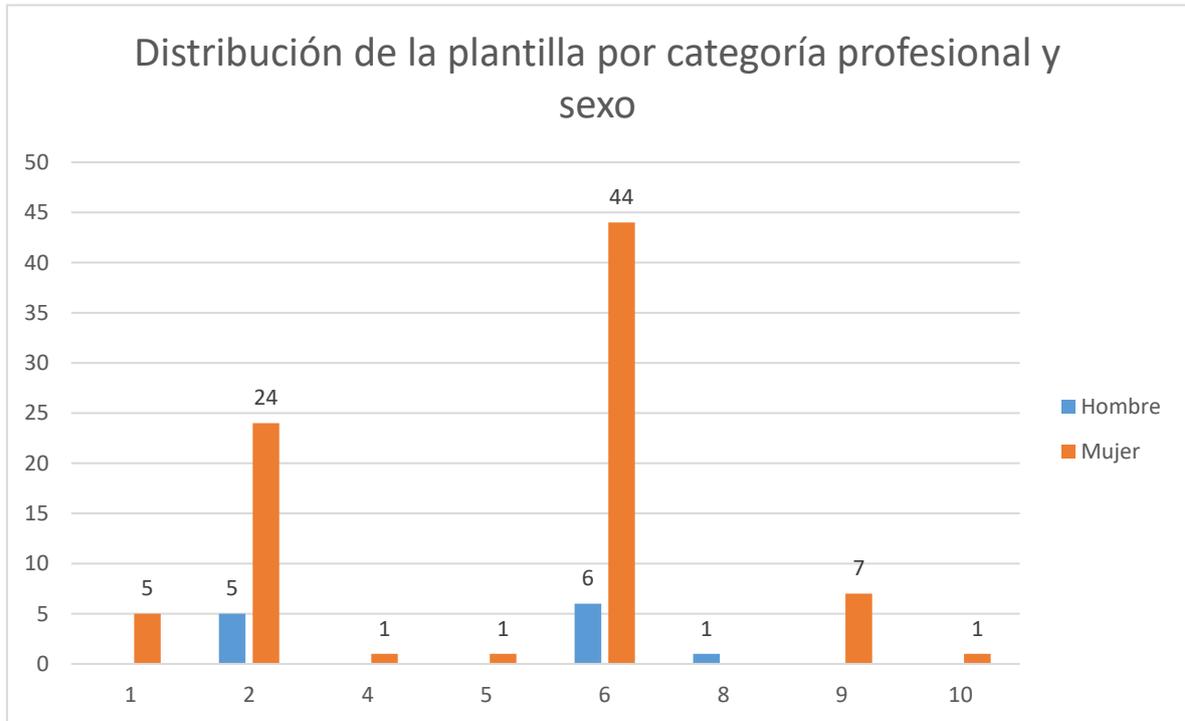
- N/A

El resto de puestos son de composición mixta aunque no paritaria, ya que están ocupados por más mujeres que por hombres: cuidador/a (5H, 38M), maestro/a (3H, 6M) y fisioterapeuta (1H, 8M).

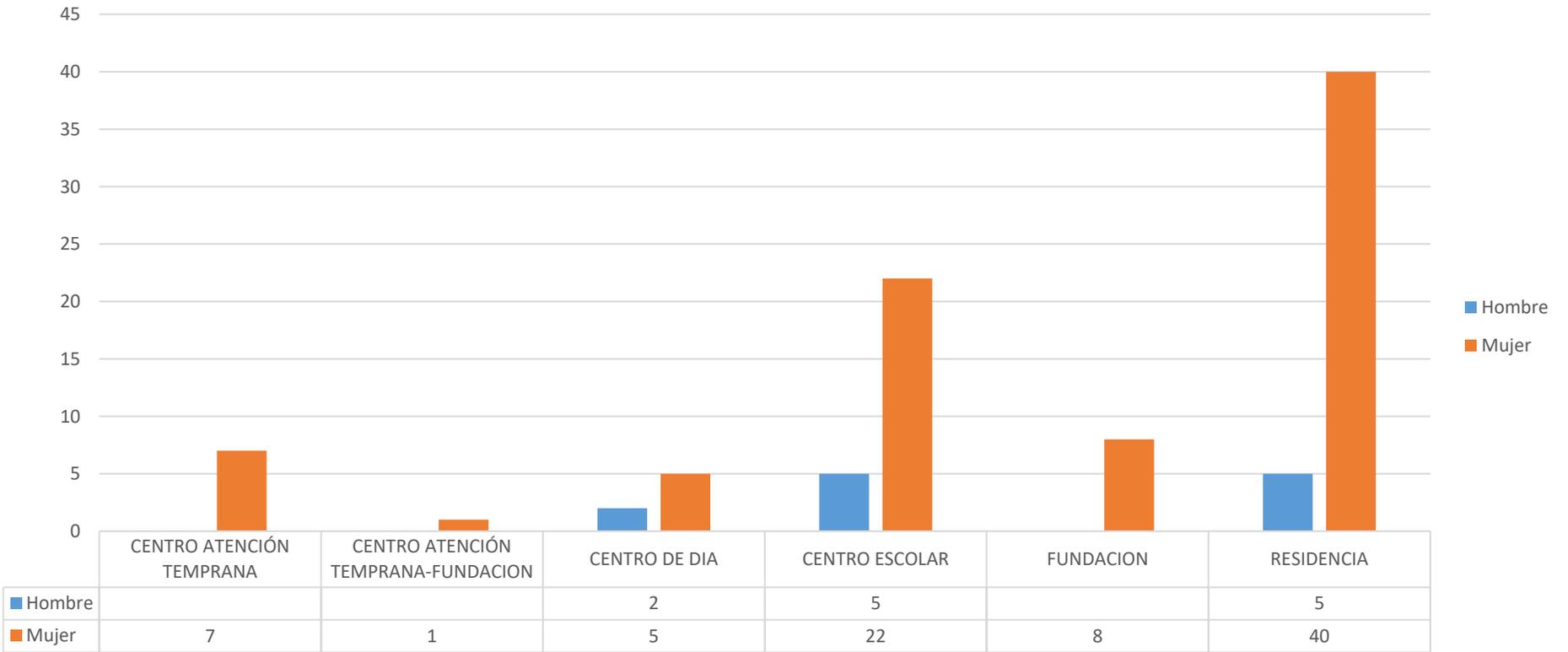
En un análisis por sexos, encontramos que se produce cierta segregación vertical al estar ocupados los puestos de mayor responsabilidad en la entidad tan sólo por figuras femeninas y de carácter unipersonal.

Retomando lo ya expresado con anterioridad, hay que recordar que se trata de una entidad dedicada a un sector de actividad eminentemente feminizado.

La mayor parte de trabajadoras se concentra en el grupo 6 (44M), al igual que los trabajadores (6H).



### Distribución por departamento y sexo



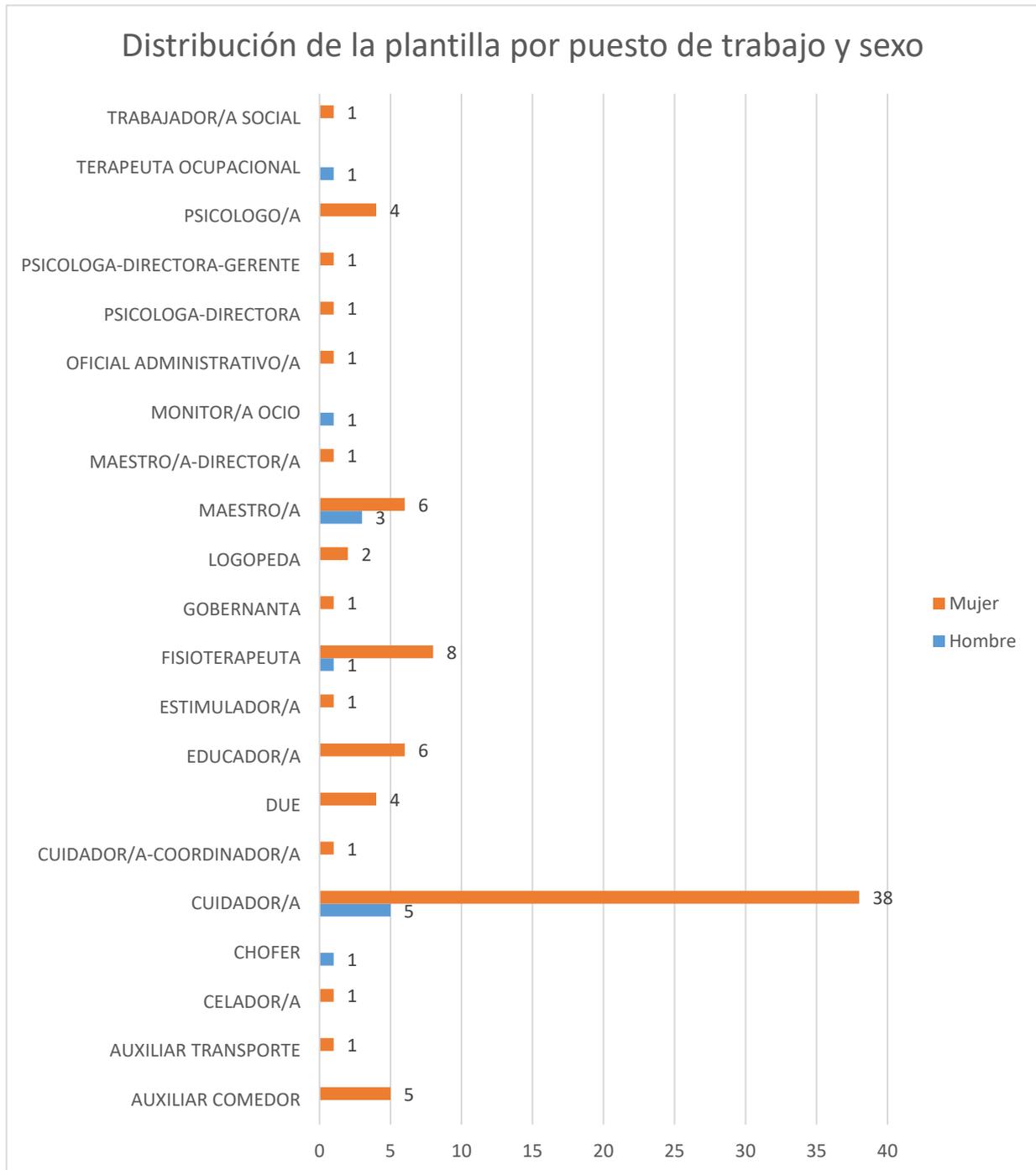
En cuanto a la distribución por departamento y sexo, las trabajadoras concentran una presencia mayor en residencia (40M), seguido del centro escolar (22M).

Por su parte, los trabajadores ocupan de manera equitativa ambos centros, con 5H cada uno.

La presencia de trabajadores y trabajadoras disminuye considerablemente en el centro de día (2H y 5M), siendo nula la representación de los varones en la fundación (8M) y el centro de atención temprana (7M).

La entidad ha confirmado la polivalencia funcional de las personas trabajadoras enmarcadas en dos departamentos al mismo tiempo, a los que estas dedican mismo porcentaje de jornada, de ahí la particular distribución contemplada en la gráfica.

En lo que respecta a los puestos de trabajo en función del sexo, se distribuyen de la siguiente manera:



### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Seguidamente se procederá a analizar, si existen puestos en los cuales pueda haber diferencias asociadas al hecho de tener responsabilidades familiares. En otras palabras, vamos a tratar de identificar los efectos que la situación familiar o personal de la plantilla puede tener en la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

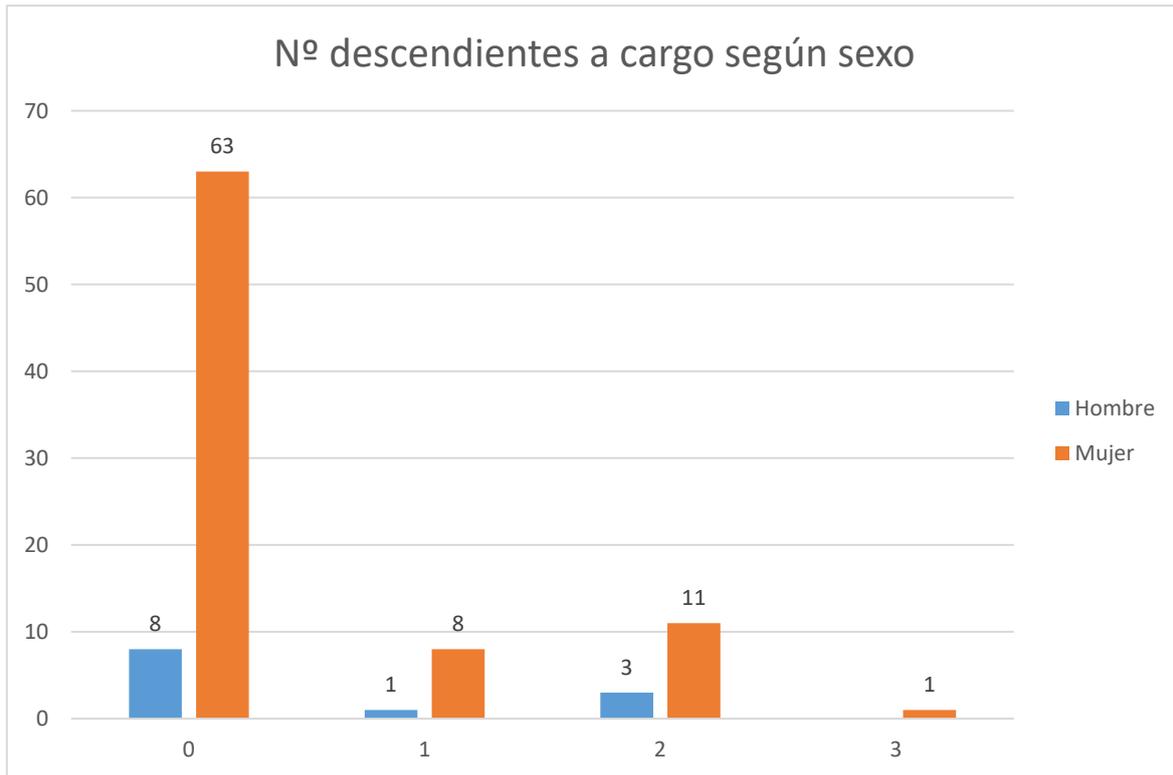
Se intentará dar a conocer cuántas personas que forman parte de la plantilla cuentan con responsabilidades familiares, bien hijas/os menores de 12 años o bien personas mayores a su cuidado o atención, y si alguna de estas personas tiene diversidad funcional.

Tras el análisis se detecta que ninguna persona trabajadora de ASPROPACE tiene ascendientes a cargo.

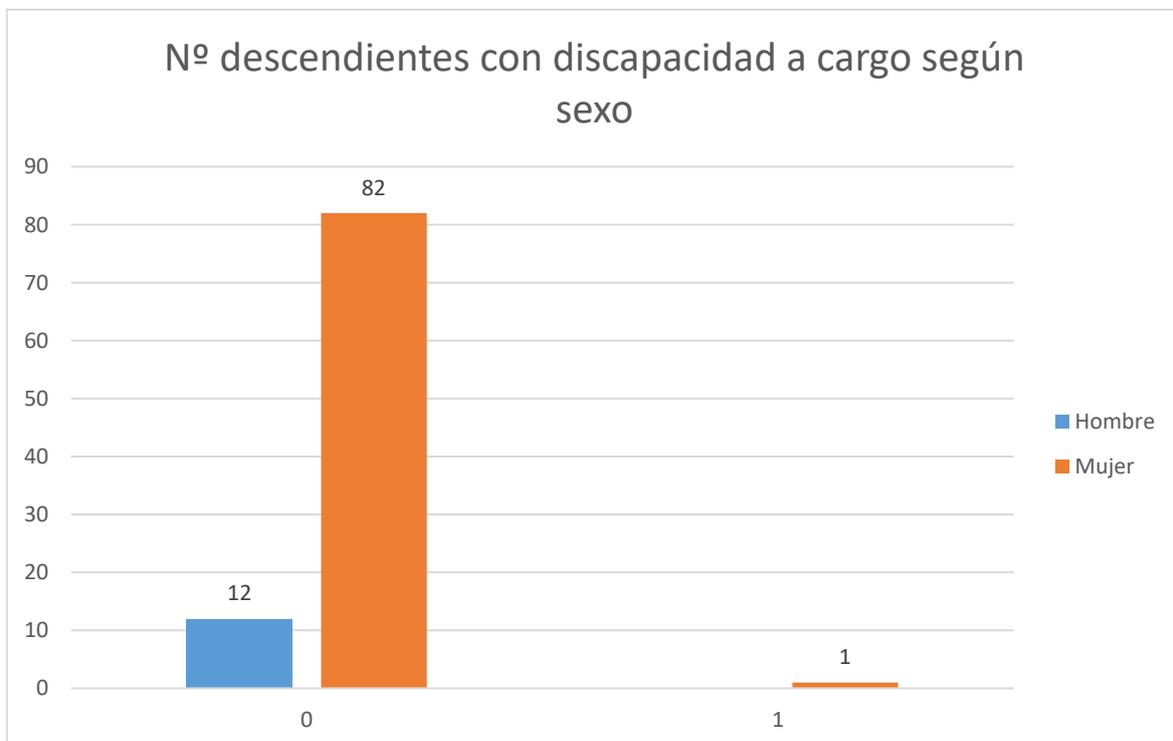
Por el contrario, y como se puede observar en la siguiente tabla, 24 personas tienen descendientes menores de 12 años a su cargo, entre ellos, un total de 4 hombres y 20 mujeres.

Por número de hijos, la mayor parte de las personas trabajadoras cuenta con dos descendientes (3H y 11M); disminuyendo las responsabilidades familiares en el primer tramo (1H y 8M) y el tercero en el tercero (0H y 1M).

	Hombre	Mujer	Total general
0	8	63	71
1	1	8	9
2	3	11	14
3		1	1
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>83</b>	<b>95</b>



En los datos facilitados se identifica una persona trabajadora al cuidado de familiar con diversidad funcional (1M).



El resto de la plantilla no cuenta con descendientes menores de 12 años a su cargo (71 personas, 8H y 63M).

Debemos añadir que, al tratarse de una plantilla diversa con alta concentración de personas trabajadoras entre los 20 y los 45 años de edad, conforme transcurra el tiempo, se irán igualando las responsabilidades de ascendientes y descendientes, hasta que empiece a superarse la parte de ascendientes.

### DESCENDIENTES A CARGO POR CATEGORÍA PROFESIONAL.

	Hombre			Total Hombre	Mujer				Total Mujer	Total general
	0	1	2		0	1	2	3		
1					4		1		5	5
2	3		2	5	16	4	4		24	29
4					1				1	1
5					1				1	1
6	5	1		6	35	2	6	1	44	50
8			1	1						1
9					5	2			7	7
10					1				1	1
<b>Total general</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>63</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>83</b>	<b>95</b>

Por categoría profesional y en cómputo total, destaca el número de descendientes a cargo en el grupo 6 (6H, 44M), seguido del grupo 2 (5H y 24M).

Por sexo, el mayor número de descendientes se concentra en el grupo en ambos casos.

### DESCENDIENTES A CARGO POR PUESTO DE TRABAJO.

	Hombre			Total Hombre	Mujer				Total Mujer	Total general
	0	1	2		0	1	2	3		
AUXILIAR COMEDOR					4	1			5	5
AUXILIAR TRANSPORTE					1				1	1

CELADOR/A					1					1	1	
CHOFER			1		1						1	
CUIDADOR/A	5				5	3	0	2	5	1	38	43
CUIDADOR/A- COORDINADOR/A						1					1	1
DUE						2	1	1			4	4
EDUCADOR/A						5		1			6	6
ESTIMULADOR/A								1			1	1
FISIOTERAPEUTA			1		1	3	2	3			8	9
GOBERNANTA						1					1	1
LOGOPEDA						2					2	2
MAESTRO/A	3				3	5	1				6	9
MAESTRO/A- DIRECTOR/A						1					1	1
MONITOR/A OCIO		1			1							1
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A						1					1	1
PSICOLOGA-DIRECTORA						1					1	1
PSICOLOGA- DIRECTORA-GERENTE								1			1	1
PSICOLOGO/A						4					4	4
TERAPEUTA OCUPACIONAL			1		1							1
TRABAJADOR/A SOCIAL						1					1	1
<b>Total general</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		<b>12</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>83</b>	<b>95</b>

En línea con lo expuesto anteriormente, por puesto de trabajo y sexo destacan los menores de 12 años a cargo en “Cuidador/a” en ambos casos (5H y 38M).

#### EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN.

En 2018 se produjeron un total de 55 incorporaciones en la empresa, de las cuales la mayoría fueron mujeres, 52 de ellas en concreto, y 3 incorporaciones de hombres a la plantilla. En este periodo, hubo un total de 49 finalizaciones de contrato, siendo mayor el número de bajas en las trabajadoras (48) que en los trabajadores (1).

En el 2019 se realizaron un total de 40 incorporaciones, 34 correspondientes a empleadas y 6 relativas a empleados. Durante el periodo indicado se produjeron un total de 43 bajas, 36 de mujeres y 7 de hombres.

En el transcurso de 2020 se realizaron un total de 58 incorporaciones, siendo estas notablemente superiores respecto a las trabajadoras: 53 mujeres frente a 5 hombres. Si bien la tendencia ha sido al alza, la contratación de trabajadores ha resultado inferior en todos los periodos descritos hasta el momento. En cuanto a las bajas, estas se han producido con mayor intensidad en el caso de las trabajadoras alcanzando a un total de 48 en contraposición a 7 de los trabajadores.

<b>INCORPORACIONES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
<b>2018</b>	52	3
<b>2019</b>	34	6
<b>2020</b>	53	5
<b>FINALIZACIONES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
<b>2018</b>	48	1
<b>2019</b>	36	7
<b>2020</b>	48	7

Con todo, se observa a grandes rasgos que la tendencia a la contratación siempre ha sido la misma: mayor número de incorporaciones femeninas a pesar del aumento paulatino de contrataciones masculinas, que continúa siendo inferior y comparativamente escaso.

La dinámica se extrapola en el caso de las bajas en la entidad, afectando ello también a un mayor número de trabajadoras que de trabajadores de manera consecuente, ya que su número de incorporaciones a plantilla también es superior.

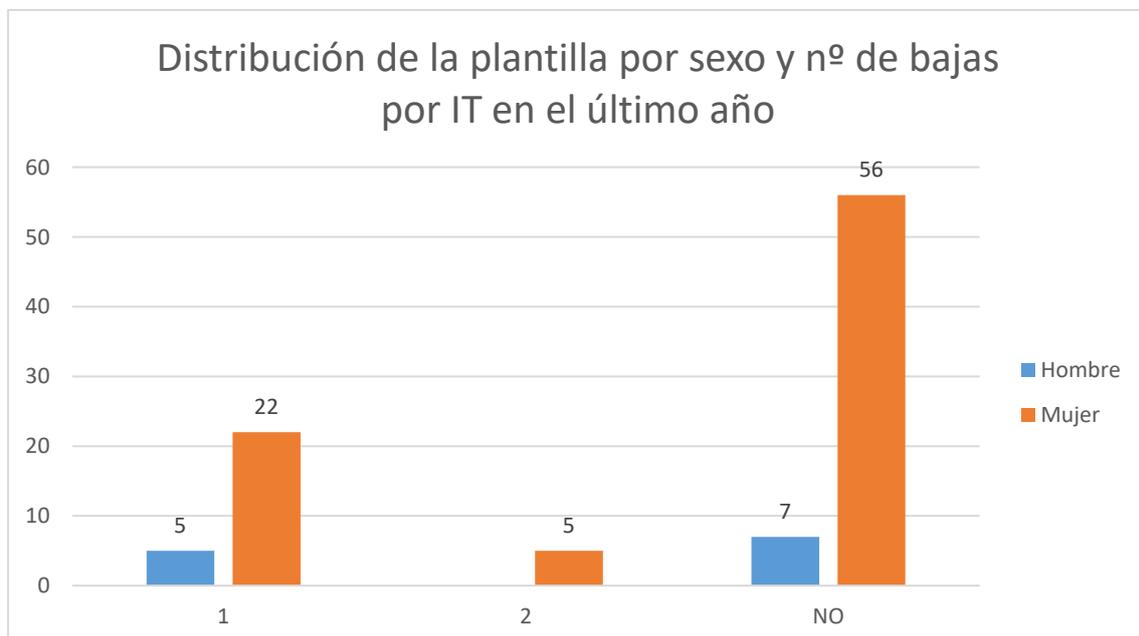
Se concluye que la movilidad laboral es alta y afecta a ambos sexos contribuyendo a su inestabilidad laboral, aunque particularmente tiene una incidencia más marcada en el caso de las mujeres que a los hombres.

En cuanto a los motivos de finalización durante el año 2020, a continuación, se exponen las principales causas, desagregadas por sexo, en relación al puesto de trabajo al cual se refiere:

	Hombre	Mujer	Total general
<b>Baja voluntaria</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Aux. Comedor		1	1
Educador/a	1		1
Responsable comunicación		1	1
<b>Fin de contrato</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Cuidador/a		1	1
Enfermero/a		1	1
Fisioterapeuta		1	1
Maestro/a	1		1
Psicólogo/a		1	1
<b>Fin de incapacidad</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Maestro/a	1		1
Cuidador/a		1	1
<b>Jubilación</b>		<b>3</b>	<b>3</b>
Coordinador/a Técnico/a		1	1
Cuidador/a		1	1
Limpieza		1	1
<b>Total general</b>	<b>43</b>	<b>133</b>	<b>176</b>

La mayor parte de las finalizaciones se concentran en el motivo “fin contrato” (5, 1H y 4M). En el caso de los trabajadores, mantienen una presencia mínima en cada una de las causas expuestas (1 respectivamente) a excepción de “jubilación”, que no resulta aplicable. En el caso de las trabajadoras, destacan las bajas por “fin contrato” (4) en primer lugar, seguidas de “jubilación” (3).

Por otro lado, también se han producido 37 bajas por IT a lo largo de 2020, cabe destacar que muchas de ellas han sido derivadas por contagios de la Covid-19.



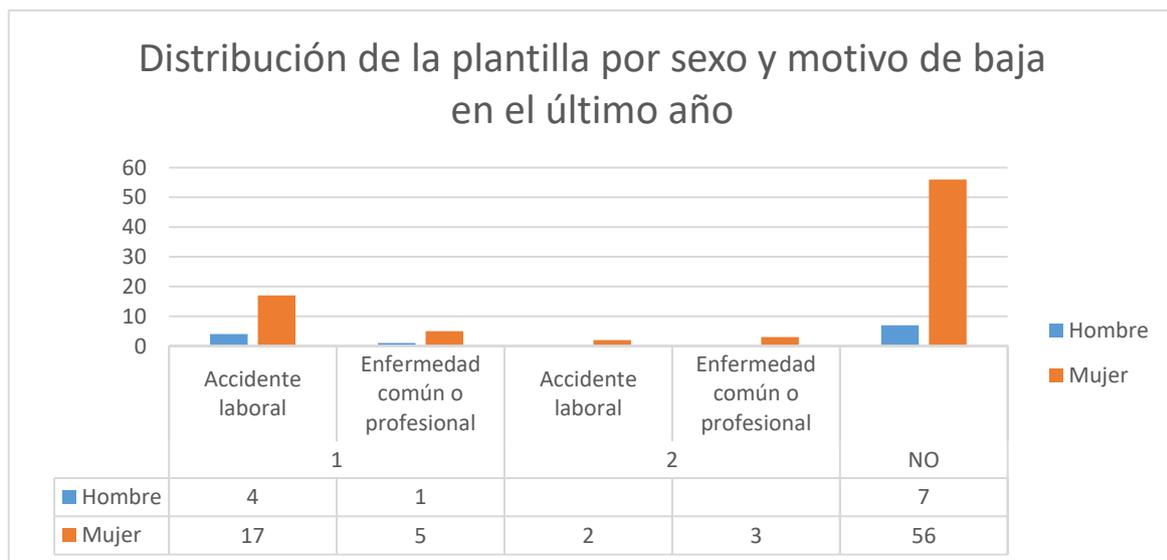
Se puede extraer de este análisis, que han causado baja por IT un total de 5 hombres frente a un total de 27 mujeres.

	Hombre	Mujer	Total general
1	5	22	27
2		5	5
NO	7	56	63
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>83</b>	<b>95</b>

Desagregando los datos por número de bajas, la mayor parte de incapacidades temporales en el periodo de referencia se sitúan en una única baja tanto en el caso de los trabajadores (5) como en el de las trabajadoras (22). Con dos IT durante 2020 se observan 5 mujeres y ningún hombre.

En cuanto a la distribución de la plantilla por sexo y motivo de baja en el periodo analizado, la causa es la misma en todos los casos independientemente del nº de bajas anual: en primer lugar accidente laboral (4H, 17M) y, en segundo lugar, enfermedad común o profesional (1H, 4M).

Estos datos facilitados por la entidad no son completos, y por tanto no se puede realizar un análisis más exhaustivo con respecto a ellos.



A continuación, se detallan todas ellas por número y puesto de trabajo, destacando ampliamente las bajas por IT en “cuidador/a” (12M) en el caso de las trabajadoras y de “maestro/a” (2H) en el caso de los trabajadores:

	Hombre	Mujer	Total general
<b>1</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>27</b>
AUXILIAR COMEDOR		2	2
FISIOTERAPEUTA		1	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1		1
ESTIMULADOR/A		1	1
MONITOR/A OCIO	1		1
EDUCADOR/A		3	3
CUIDADOR/A	1	12	13
PSICOLOGO/A		1	1
MAESTRO/A	2	1	3
MAESTRO/A-DIRECTOR/A		1	1
<b>2</b>		<b>5</b>	<b>5</b>
DUE		1	1
FISIOTERAPEUTA		1	1
CUIDADOR/A		3	3
<b>NO</b>	<b>7</b>	<b>56</b>	<b>63</b>
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>83</b>	<b>95</b>

Se trata de los puesto de trabajo que mayor número de personal concentran, por tanto, los resultados obtenidos se corresponden con el grado de representatividad absoluta del puesto con respecto del total de la plantilla de la organización.

#### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN PROMOCIONES ÚLTIMO AÑO POR SEXO

Del total de trabajadores y trabajadoras, 95 personas, ninguna ha promocionado en el último año.

#### 4.6.2 Auditoría retributiva

### **Informe de auditoría retributiva 2020**

#### 1. Introducción

- Entidad y datos del proyecto

<b>Razón social y NIF</b>	Fundación Aspropace de la Comunitat Valenciana, G-12815163
<b>Sector/Actividad</b>	Atención a personas con parálisis cerebral y síndromes afines, en los diferentes centros que gestiona la Fundación.
<b>Plantilla (nº hombres y mujeres)</b>	66 personas: 57 mujeres y 9 hombres
<b>Convenio Colectivo de aplicación</b>	VII Convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana
<b>Vigencia</b>	La misma que el Plan de igualdad.
<b>Fecha informe</b>	2021-2022
<b>Datos del informe</b>	Año 2020

- Marco legal

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido como tal por la Asamblea General de las Naciones Unidas y contemplado como principio fundamental de la Unión Europea. A nivel español, ha sido consagrado como un derecho fundamental, proclamándose el derecho a la igualdad de las españolas y españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de sexo en el artículo 14 de la Constitución Española, y como principio informador de nuestro ordenamiento jurídico; con pleno reconocimiento como tal desde la aprobación

de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

La LO 3/2007 sentó las bases jurídicas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y evitar todo tipo de discriminación, entrando a regular y promulgar medidas para su aplicación en múltiples ámbitos, tanto públicos como privados, e incidiendo muy especialmente, entre otras cosas, en la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y en la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

No obstante, ante la falta de obtención de resultados y la perpetuación de situaciones de desigualdad, los poderes públicos se han visto obligados a adoptar nuevas medidas. Por ello, adoptó el REAL DECRETO-LEY 6/2019, de 1 de marzo, *de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, en el que se pone el foco en determinadas materias y se insta a que, para su consecución efectiva, las medidas mencionadas en el mismo sean objeto de desarrollo reglamentario.

Todo ello ha dado lugar a la publicación en octubre de 2020 de dos reales decretos en los que se desarrollan la elaboración, aplicación e inscripción de los planes de igualdad y el registro de retribuciones; estableciéndose, adicionalmente, la obligación de realizar una auditoría sobre retribuciones con perspectiva de género. Dichas normas son el REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, *por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* (en adelante, RD 901/2020) y el REAL DECRETO 902/2020, de 13 de octubre, *de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* (en adelante, RD 902/2020).

#### - Objetivos

El presente análisis se realiza con el objeto de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en

aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del RD 902/2020.

Los resultados del presente informe serán incluidos al plan de igualdad elaborado por la empresa. Que en este caso se trata del III Plan de Igualdad para el período comprendido entre mayo de 2022 y mayo de 2026.

#### - Fases y metodología

La valoración realizada se basa en una evaluación objetiva mediante la cual se determina si se está aplicando o no de forma efectiva el principio de igualdad retributiva en la empresa y, en caso de no aplicarlo, se apuntan las deficiencias detectadas y se desgranar los factores y motivos por los cuales existen esas dificultades, diferencias o deficiencias.

Así pues, para la realización de la presente auditoría se han seguido las siguientes fases:

- Análisis de la situación retributiva de la empresa desde una perspectiva de género.
- Revisión de las causas de desigualdad y elaboración de un plan de actuación.
- Redacción del informe de auditoría.

Todas las fases se han desarrollado internamente en las oficinas de ASPROPACE sitas en Avda. de Alcora, 421, 12006, Castellón, con la asistencia de INDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L.

En definitiva, en el marco de lo dispuesto en el RD 902/2020 la entidad procede a auditar su registro retributivo a los efectos de incluirlo en el diagnóstico para la adaptación de su plan de igualdad al RD 901/2020.

A estos efectos, la presente auditoría refleja los aspectos más relevantes que

permiten determinar la situación de la entidad respecto al cumplimiento del principio de igualdad en materia de retribuciones desde una perspectiva de género y, por tanto, la atención a las obligaciones y deberes impuestos en la LO 3/2007 y normativa reglamentaria de desarrollo.

El desarrollo del presente dictamen y, muy especialmente, las conclusiones del mismo quedan supeditadas a la información y documentación proporcionadas por la entidad.

## 2. Auditoría retributiva

### - Diagnóstico de situación

En el presente apartado se contemplan los datos e información general relevante para el análisis de la situación actual de la empresa y sobre el sistema retributivo de la misma.

Entre dicha información consta:

- Número total de hombres y mujeres
- Resumen del sistema de clasificación profesional de la empresa
- Análisis del sector de actividad

Asimismo, se incluye:

- La evaluación de los puestos de trabajo
- El análisis de las diferencias y/o desigualdades retributivas detectadas.

### ➤ *Datos sobre la empresa*

- Sector y actividad de la empresa: Atención a personas con parálisis cerebral

- El personal de la plantilla se encuentra distribuido en los siguientes centros:
  - Centro de Atención Temprana (Castellón)
  - Centro Escolar (Castellón)
  - Centro de Día y Residencia (Castellón)

En cuanto al registro retributivo la entidad ha utilizado una herramienta propia basada en el Registro Retributivo de Igualdad en la Empresa, siguiendo la normativa aplicable RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A lo largo del año 2020, según datos del registro retributivo facilitado por la entidad, el total de la plantilla ha sido de 66 personas, estando distribuida en 57 mujeres (86,4%) y 9 hombres (13,6%), encontrando una diferencia por encima del equilibrio óptimo de 60%-40% de representatividad, constituyendo una diferencia amplia lejos del porcentaje de equilibrio en la plantilla. Los motivos que apoyan esta diferenciación son, la recepción de currículums y candidaturas, las cuales han sido mayores en cuanto a hombres que a mujeres.

En cuanto al cómputo global de retribuciones entre mujeres y hombres de la entidad encontramos un promedio de -3,75% y una mediana de -4,46%, no existiendo por ello brecha salarial en la entidad.

El sistema retributivo está basado en el convenio de aplicación de la entidad, siendo por este motivo, los salarios objetivos sin distinciones, ambos perciben el mismo salario en los diferentes puestos de trabajo, donde se contemplan únicamente los complementos establecidos en el convenio (salario base y complementos salariales). No encontrándose por ello diferenciación respecto a las cuantías de los salarios percibidos, siendo idénticos para ambos sexos.

Las retribuciones de las personas trabajadoras están constituidas por los conceptos establecidos por convenio laboral:

### *CAPITULO III. RETRIBUCIONES*

### *Artículo 22º.- Salarios.*

*Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidos por:*

- a) Salario base*
- b) Complementos específicos.*
- c) Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales.*
- d) Antigüedad.*

*El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en, cheque o talón bancario, transferencia u otras modalidades, previo acuerdo con los trabajadores siempre que dicha modalidad sea aceptada por la Administración Pública a efectos de justificación.*

Los puestos que se han podido comparar para analizar si existe efectivamente brecha salarial entre ellos han sido tres:

- Cuidador/a
- Fisioterapeuta
- Profesor/a titular

El resto de puestos de trabajo se encuentran ocupados o bien, sólo por mujeres, o bien, sólo por hombres, no pudiéndose realizar por tanto, el análisis en cuanto a brechas salariales desagregado por sexos.

#### *➤ Evaluación de los puestos de trabajo*

Para realizar la valoración de los puestos de trabajo de que consta la plantilla de la entidad, se ha tenido en cuenta dentro de cada categoría profesional, las funciones desempeñadas, el grado de cualificación necesario para ello, las condiciones laborales del puesto y el grado de responsabilidad que conlleva el

puesto. Esto viene reflejado y descrito en las fichas de valoración / descripción de los puestos de trabajo.

Dada la obligación legal recogida en el artículo 2.1 del RD 901/2020 de contar con un plan de igualdad en vigor y la reciente publicación de la herramienta del Ministerio para la realización de la valoración de puestos de trabajo, que muestra incidencias en las pestañas “categorías y factores por sexo” y “agrupaciones por sexo”, ya que revierte los resultados obtenidos por sexo, el desarrollo de una VPT exhaustiva con perspectiva de género se establece como medida de acción prioritaria una vez se encuentre disponible la herramienta reajustada para poder realizar un análisis lo más correcto y adecuado a la realidad posible.

➤ *Análisis de las diferencias retributivas*

▪ Visión general

La brecha salarial general de la empresa es de una media de -3,75% encontrando que los hombres perciben una retribución salarial mayor que las mujeres teniendo en cuenta el total general de salarios, aunque con escasa diferencia total; y una mediana de -4,46% encontrando que los hombres perciben una mayor retribución salarial al igual que en el supuesto anterior, con una diferencia escasa respecto del total percibido por las mujeres de la plantilla.

A continuación, se muestra un resumen de las retribuciones globales de la empresa:

	Mujeres	Hombres	Total
Retribución anual media	23.585,25€	24.450,85€	24.018,05€
Retribución anual mediana	23.099,46€	24.333,82€	23.716,64€

▪ Análisis de las brechas

No existe, por tanto, brecha salarial entre mujeres y hombre de más de un 25 % en la entidad ASPROPACE.

### 3. Conclusiones y plan de actuación

La plantilla de ASPROPACE es en mayoría femenina puesto que, del total de 66 personas de la plantilla, 57 de ellas son mujeres y 9 son hombres, no teniendo más justificación, que las candidaturas recibidas por la entidad han sido en su mayoría mujeres por lo que el porcentaje de contratación respecto a ellas ha sido mayor.

Más allá de las acciones que pueda contemplar el plan de igualdad para intentar compensar las diferencias existentes en la plantilla, no se considera necesario ningún plan de acción en materia de diferencias salariales. Más allá de la revisión periódica de los registros retributivos para detectar las posibles brechas que puedan darse, y en ese caso, tomar medidas al respecto. Se trata de realizar una vigilancia constante.

El plan de acción irá dirigido, en cambio, a:

- Revisar con periodicidad las fichas descriptivas de los puestos de trabajo
- Elaborar una VPT con perspectiva de género exhaustiva una vez se disponga de la herramienta sin incidencias publicada por el Ministerio

#### 4.6.2. Análisis de igualdad por materias

Para la elaboración de este apartado hemos tenido en cuenta diversas fuentes de información. Por una parte, se han realizado entrevistas semiestructuradas a informantes clave. Por otra parte, un cuestionario dirigido a la dirección de la entidad, así como un formulario dirigido a la plantilla, que se ha cumplimentado por 41 mujeres y 4 hombres a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad. Al tratarse de

una empresa feminizada, el modelo de encuestas utilizado es para este tipo de empresas, con preguntas específicas sobre los motivos de la feminización de la plantilla, de este modo, detectar posibles sesgos de género.

## PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA

	Nº total de respuestas	% respecto a hombres y mujeres
<b>MUJERES</b>	<b>41</b>	<b>49,4%</b>
<b>HOMBRES</b>	<b>4</b>	<b>33,3%</b>

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de agosto de 2021 y abril de 2022. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso han participado el 33,3% de los hombres de la plantilla y el 49,4% de las mujeres. En la fecha de realización del diagnóstico la plantilla es de 95 personas, en total la participación ha sido del 47,4% de la plantilla.

**Total respuestas: 45**

Preguntas Respuestas **45** Configuración



Índice  
Formación  
Consultoría  
Hablamos de Soluciones

Sección 1 de 5

### Cuestionario Igualdad (Plantilla)

En ASPROPACE estamos en proceso de elaboración de nuestro PLAN DE IGUALDAD. Actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

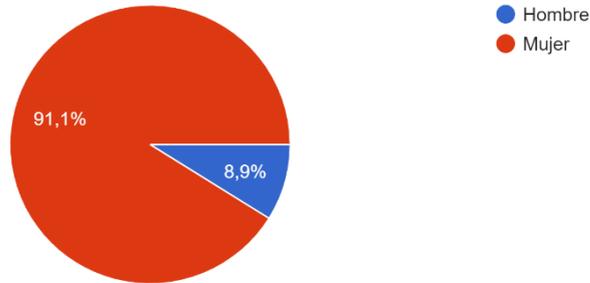
A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

GRACIAS DE ANTEMANO POR TU COLABORACIÓN

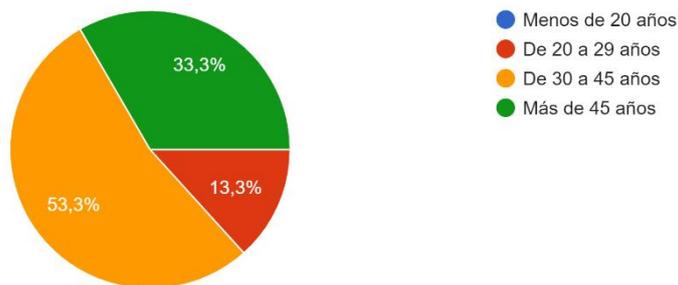
### Sexo

45 respuestas

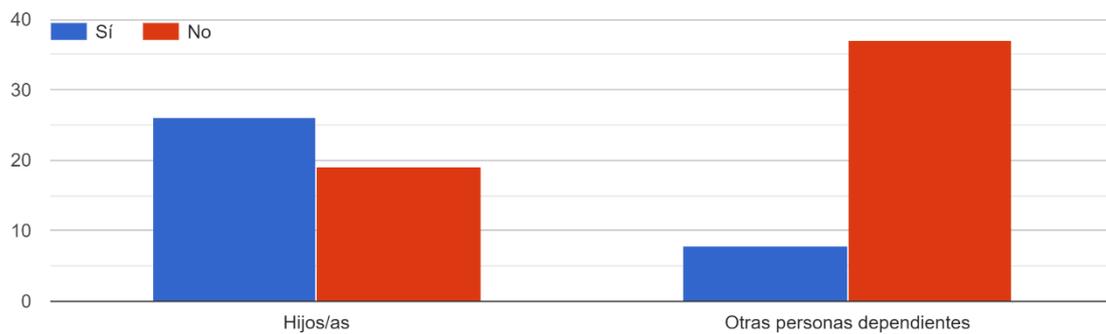


### Edad

45 respuestas

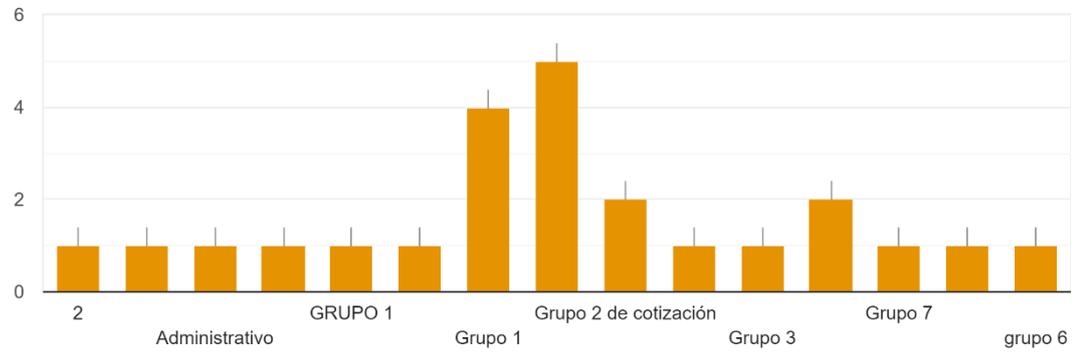


### ¿Tienes responsabilidades de cuidados?



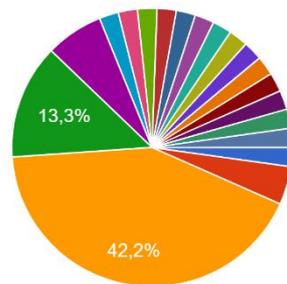
### Categoría profesional

24 respuestas



### Puesto de trabajo

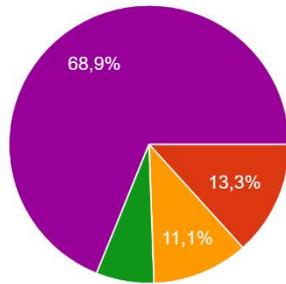
45 respuestas



- Directivo
- Mando intermedio
- Técnico
- Administrativo u/y otros
- Cuidadora
- Cuidador/a
- Cuidador
- PSICÓLOGA
- Maestro
- Monitora comedor
- cuidadora
- PSICÓLOGA INTEGRALES
- Cuidador
- Educadora
- Psicólogo
- educador
- Técnico socio sanitario
- Cuidadora
- CUIDADOR

Antigüedad en la empresa

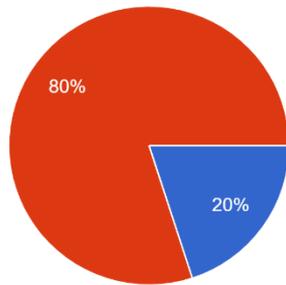
45 respuestas



- Menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses
- De 1 a 4 años
- De 4 a 10 años
- Más de 10 años

¿Tienes personal a cargo?

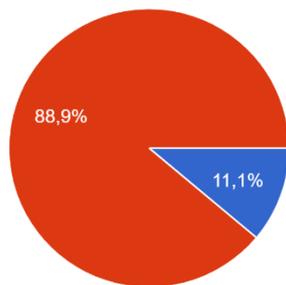
45 respuestas



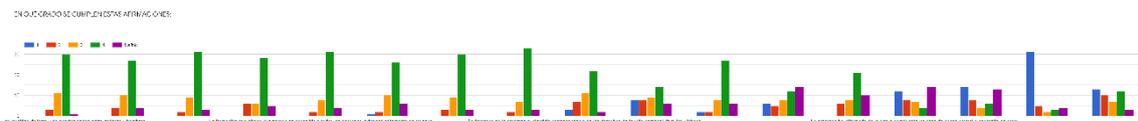
- Sí
- No

¿Formas parte de la RLT?\*

45 respuestas

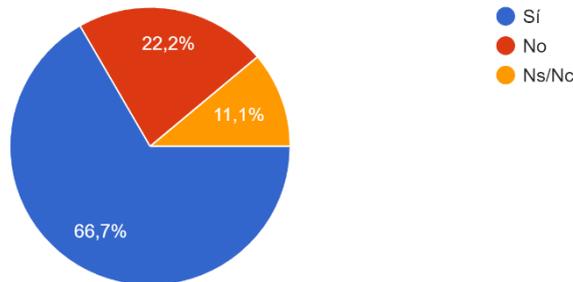


- Sí
- No



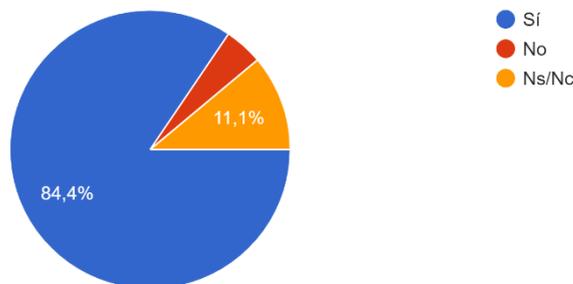
La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

45 respuestas



¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

45 respuestas



### ¿Por qué? 35 respuestas:

- *Porque como personas tenemos derecho a vivir, ser tratadas por igual y gozar de las mismas condiciones laborales y los mismos privilegios.*
- *El plan de dar oportunidades por igual seas del sexo que seas no debería ser ni tema a cuestionar. Es algo que tendría que hacerse sin planes de igualdad. Tristemente estos temas se tienen que abordar para que exista una igualdad laboral. Añadiría que hay trabajos como el que yo realizo actualmente que por aprendizaje del patriarcado es mucho más femenino que masculino. También pasa al contrario. Es triste, pero estamos años luz de la igualdad.*
- *Falta de información.*
- *Creo que en mi empresa no hay discriminación de género.*

- *No estaba.*
- *Porque considero muy importante este plan en nuestro trabajo.*
- *Es de obligado cumplimiento.*
- *Para respetar el derecho de los trabajadores.*
- *Es necesario.*
- *Porque todos somos iguales y tenemos los mismos derechos.*
- *Porque es necesario que se desarrollen este tipo de planes.*
- *Creo que en la actualidad siempre se puede mejorar en cuanto el tema de igualdad y aplicarlo también a las personas usuarias.*
- *Porque es importante dar las mismas oportunidades laborales a hombres y a mujeres. La contratación debería estar directamente relacionada con la formación y no con el sexo de la persona a contratar.*
- *El plan de igualdad tiene por objeto integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de esta manera contribuimos en la eliminación de la discriminación por razón de sexo. Con la finalidad de obtener un clima de trabajo óptimo.*
- *Todo lo que sea trabajar por la igualdad de derechos me parece genial.*
- *Igualdad laboral.*
- *Es un elemento que debería existir en cualquier empresa.*
- *Es obvio que en cualquier empresa debería haber un plan de igualdad para que todos tengas las mismas oportunidades independientemente del sexo.*
- *No sé.*
- *Es necesario.*

- *Necesario plan de igualdad, a pesar de que por tratarse de sector de atención a personas dependientes somos mayoritariamente mujeres.*
- *Creo que debe haber control de todo.*
- *Dependiendo del puesto de trabajo el número y condiciones laborales es igual o mayoritariamente femenino.*
- *Para favorecer que se lleve a cabo dicho plan.*
- *Es necesario.*
- *No conozco el plan.*
- *Porque creo que en la sociedad actual es necesario garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, aunque en mi empresa no se da la discriminación por razón de sexo.*
- *Apoyo la igualdad.*
- *Para tener los mismos derechos y oportunidades en la empresa sin discriminación por razones de sexo y demás.*
- *Aunque no hay necesidad de cambios actualmente en la empresa, ya que no existen desigualdades, está bien implantarlo como medida preventiva.*
- *Porque todas las personas sean del sexo que sean e independientemente de la categoría profesional que tengan, realizan la misma labor, atender a las personas que viven en este centro.*
- *A pesar de ser una empresa en la que la igualdad se ha tenido en cuenta en todo momento, el disponer de un plan conocido por todas las trabajadoras y todos los trabajadores es esencial para establecer los mínimos en la relación entre géneros. Por otro lado, se ha de tener en cuenta que trabajamos con personas para las que somos referencia de comportamiento.*

- *Deben ser justas las. Mismas condiciones para ambos sexos.*
- *Porque todos los trabajadores tienen los mismos derechos.*
- *No observo desigualdades entre mujeres y hombres.*

**Menciona, por favor, los 3 ASPECTOS FUNDAMENTALES en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems:**

**Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad. 45 respuestas:**

- *Esencial conciliar la vida personal y laboral para el cuidado de los enfermos y ancianos.*
- *No encuentro deficiencias.*
- *Conciliación familiar.*
- *NS/NC.*
- *Mayor conciliación familiar y laboral, categoría profesional adecuada, profesionales mejor valorados.*
- *Igual trato en los residentes tanto si son mujer o hombre. Pocos trabajadores varones en comparación con las mujeres. Promover los grupos mixtos con el mismo número de chicos y chicas.*
- *Creo que está todo correcto.*
- *Más hombres activos.*
- *Conciliación familiar.*
- *Conciliación familiar-laboral, salario.*
- *NS/NC*
- *Necesidad de contratar a más hombres.*

- *Aumentar número trabajadores masculinos.*
- *Igualdad salarial, igualdad en la estabilidad laboral e igualdad en los criterios para la toma de decisiones.*
- *Es necesario para favorecer la igualdad: que haya la misma retribución entre hombres y mujeres ante el mismo puesto de trabajo, formación en igualdad de oportunidades a la plantilla, conciliación de la vida laboral y familiar.*
- *Trabajarlo a nivel educativo. Utilizar lenguaje no sexista es decir igualitario. Formar a los profes en ello.*
- *Que más hombres se interesaran por los puestos ofrecidos. Que se oferten esos puestos de trabajo.*
- *La comunicación no sexista. 2- Que en los planes de promoción profesional se garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. 3- Los protocolos de prevención y denuncia de acoso sexual por razón de género.*
- *Favorecer la igualdad en la empresa es muy difícil ya que los puestos de trabajo que requiere la empresa son estudiados mayoritariamente por mujeres. Los currículos que recibe la empresa son mayoritariamente de mujeres.*
- *Contratación, formación.*
- *Igualdad de oportunidades.*
- *No identifico ninguno, únicamente trabajo con mujeres cuando estoy así que no identifico problemas.*
- *No percibo deficiencias en materia de igualdad en mi empresa.*
- *.*
- *No sé.*

- *Igualdad de oportunidades. Igualdad salarial. Igualdad en la estabilidad laboral.*
- *Contratar más hombres.*
- *Ocupación puestos con ampliación trabajadores hombres.*
- *No veo ninguna.*
- *No hace fatal cubrir ninguna necesidad en la empresa respecto a la igualdad.*
- *Selección de personal en igualdad de condiciones. Promociones en igualdad de condiciones. Formación igualitaria.*
- *Contratar a más trabajadores masculinos para equilibrar la plantilla Ofrecer más cursos sobre diversidad Favorecer un ambiente propicio para denunciar conductas de acoso.*
- *Aumentar número de hombres en plantilla, pero es mucho mayor el número de curriculum que llegan de mujeres. Los derechos laborales deben estar compartidos entre hombres y mujeres, no solo cogerlos las mujeres.*
- *Igual número de hombres y mujeres, mejora de la conciliación familiar.*
- *No he detectado deficiencias por razones derivadas del sexo.*
- *En mi empresa no hay paridad de género porque trabajan muchas más mujeres que hombres. Muchos trabajadores no conocemos las medidas de conciliación a las que nos podemos acoger.*
- *Creo que se debe valorar la profesionalidad independientemente del género.*
- *Necesario para:*
- *No veo necesidades.*

- *No sé si hay deficiencias entre ambos sexos en la empresa. Pero creo que no ya que cobra lo mismo independientemente de la función a realizar.*
- *Compartir el cuidado.*
- *Protocolo de actuación ante abuso conocido y disponible para todos y todas. Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo. Desterrar estereotipos de género.*
- *Informar aspectos legales y derechos.*
- *Igualdad salarial, mismos derechos a ascender en tu puesto de trabajo, igualdad en las labores a realizar en el trabajo.*
- *Hay igualdad.*

**Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias. 45 respuestas:**

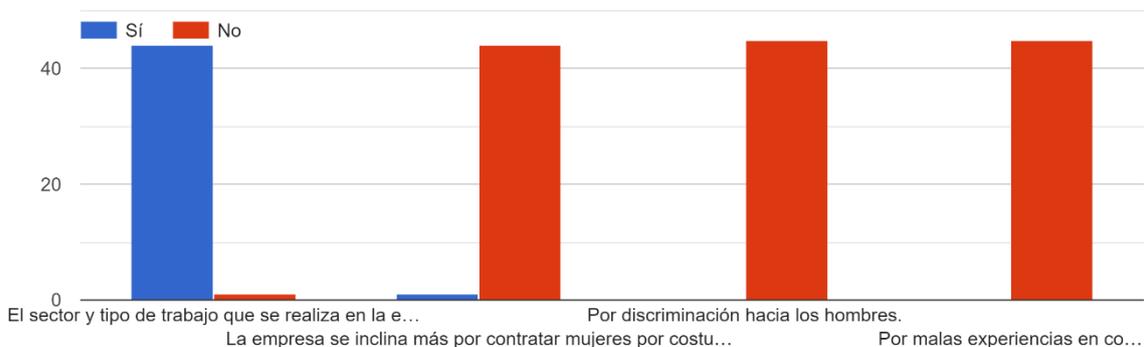
- *Flexibilizar el horario de trabajo.*
- *Las medidas ya las toma, insisto en que es un trabajo que mayoritariamente lo realizamos las mujeres.*
- *Facilitar la conciliación familiar.*
- *NS/NC.*
- *Las mismas que las anteriores.*
- *Repartir los talleres con los dos sexos más mezclados. Favorecer el trabajo (higiene, ropa, talleres) entre los dos sexos (residente-trabajador). Favorecer los contratos de trabajo al sexo masculino con igualdad que al femenino.*
- *Está todo correcto.*
- *Más contratos masculinos.*

- *Mejorar los horarios laborales para la conciliación familiar.*
- *Adaptar horarios trabajo, categorías profesionales.*
- *NS/NC.*
- *No sé.*
- *Priorizar contratación teniendo en cuenta el número reducido de hombres en la plantilla.*
- *Promover, apoyar, favorecer a estas necesidades de una manera positiva y activa.*
- *Creo que actualmente la empresa ya adopta las medidas necesarias para responder a estas necesidades.*
- *Creando un plan de igualdad que incluya cursillos y materia para las personas usuarias.*
- *Imagino que las medidas ya se adoptan. Si hay puestos que cubrir la contratación hombre/ mujer dependerá de los currículums o personas interesadas.*
- *Establecer una política de comunicación no sexista, tanto en la comunicación interna como en la externa. 2- Realizar los planes de promoción profesional, pero para ello se debe identificar primero las posibles barreras que impidan esta igualdad de oportunidades y a partir de allí realizar un proceso de actividades para potenciar la igualdad de condiciones. 3- Que estos protocolos sean concretos y claros. Que todo los trabajadores/as sean conscientes de la existencia y la información que contienen.*
- *No puede hacer nada que ya son trabajos aún muy femeninos y la sociedad carece de profesionales masculinos que se dediquen al cuidado de personas.*
- *Contratación igual, adaptación de horarios en cursos.*

- *Existe igualdad en mi empresa.*
- *Entiendo que la conciliación familiar.*
- *Continuar haciendo las cosas igual. En mi empresa el sexo no es ningún problema.*
- *.*
- *No sé.*
- *Promover, apoyar, favorecer a estas necesidades de una manera positiva y activa.*
- *Contratar más hombres.*
- *Contratación personal masculino.*
- *Está todo bien.*
- *No hace falta cubrir ni adoptar ninguna medida para favorecer la igualdad. Ya que en la empresa existe la igualdad entre géneros.*
- *Las medidas que ya adopta la empresa están marcadas por ser un sector con un mayor número de empleadas femeninas.*
- *Contratar a más trabajadores masculinos para equilibrar la plantilla. Ofrecer más cursos sobre diversidad. Favorecer un ambiente propicio para denunciar conductas de acoso.*
- *Contratar más personas del sexo masculino.*
- *Contratación igualitaria, decisión en la medida de lo posible del trabajador/a.*
- *No harían falta medidas adicionales.*

- *Priorizar la contratación de hombres sobre la de mujeres. 2. Informar de las medidas establecidas por la ley para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.*
- *Valorar currículum que se ajuste a las necesidades del puesto y no valorar el género.*
- *Imparcialidad a la hora de contratar personal laboral. Flexibilización para conciliación familiar.*
- *No veo necesidades.*
- *Pues no sé qué medidas se pueden tomar.*
- *Igualdad de ratio entre mujeres y hombres.*
- *Publicar el protocolo de actuación. Corregir elementos no inclusivos en el uso del lenguaje de manera cotidiana Establecer elementos de comportamiento en sociedad desde las diversas vertientes de género.*
- *Charlas.*
- *Nuestra empresa cumple con todas las medidas en el tema de igualdad.*
- *Hay igualdad.*

¿Qué razones crees que justifican la mayor presencia de mujeres de tu empresa?



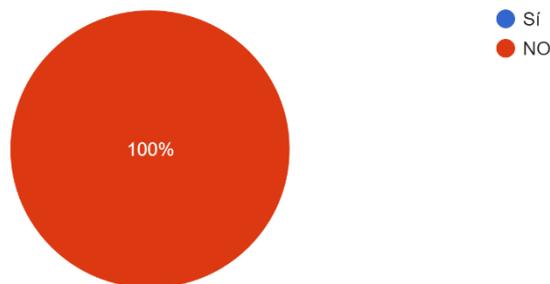
**Otras razones que justifiquen la feminización de tu empresa. 20 respuestas:**

- *Porque la oferta y disponibilidad de mujeres suele ser mayor.*
- *Ya lo he explicado, el patriarcado ha hecho que las labores de cuidador se normalicen en el sexo femenino y no masculino. el porcentaje que estudian estos ciclos es mucho más demandado por mujeres que por hombres. Por eso somos más mujeres, la empresa recibe muchísimos más currículums femeninos que masculinos.*
- *No suelen trabajar como cuidadores.*
- *Empresa sociosanitaria.*
- *Mayor número de profesionales en el sector sanitario.*
- *No veo ninguna razón más.*
- *La sociedad patriarcal en la que aún vivimos nos ha predispuesto a que las mujeres y no los hombres sean las encargadas del cuidado a las personas.*
- *El trabajo con niños/menores está feminizado.*
- *Por cultura; poco a poco el hombre se va implicando más en los cuidados a las personas cuando antes era solo un trabajo de mujeres.*
- *Lo dicho anteriormente es un trabajo más demandado por mujeres, no debería ser así ya que los hombres trabajan igual de bien que las mujeres en este sector (y en el que sea) pero antiguamente ser enfermera o auxiliar de enfermería era un trabajo de mujeres.*
- *Son más mujeres las que se inclinan a estudiar auxiliar de enfermería.*
- *No hay ninguna razón.*
- *El sector de trabajo.*

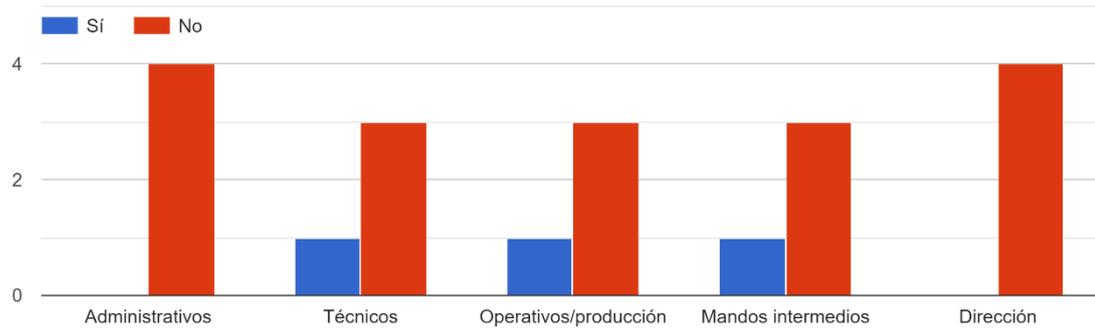
- *Las mujeres se decantan más por el módulo sanitario.*
- *Normalmente cuando hay una oferta de empleo se presentan muy pocos hombres (a veces ninguno). Y creo que la empresa siempre intenta contratar a la persona más idónea para el puesto en base a sus capacidades, formación, experiencia, etc., independientemente de su sexo.*
- *Pocos candidatos hombres a los puestos de trabajo.*
- *Es un rol que existe desde hace años que la mujer siempre tiene que estar al cuidado de...padres, ancianos, enfermos... Y a pesar de que los tiempos han cambiado...no hay muchos hombres que se dediquen al cuidado.*
- *Empleo no demandado por hombres.*
- *No existe discriminación sexual en nuestra empresa.*
- *La gran mayoría de curriculums que llegan son de mujeres.*

¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

45 respuestas

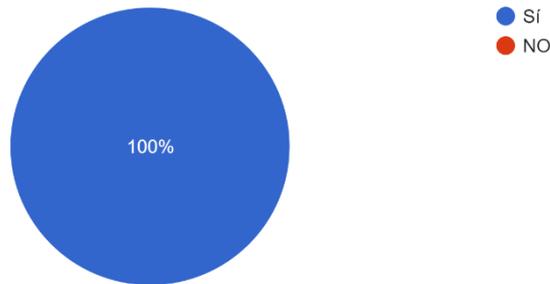


Si la respuesta anterior es Sí, ¿en qué puestos especialmente?



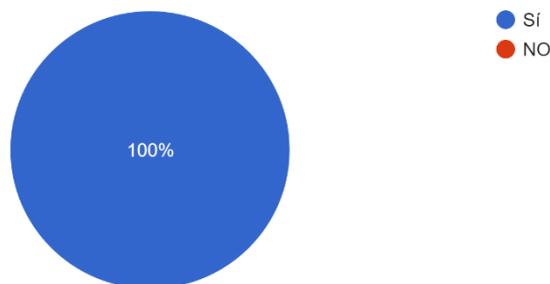
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

45 respuestas



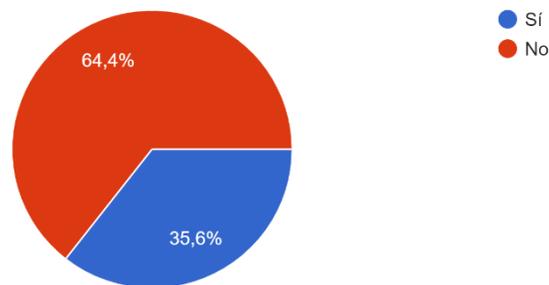
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

45 respuestas

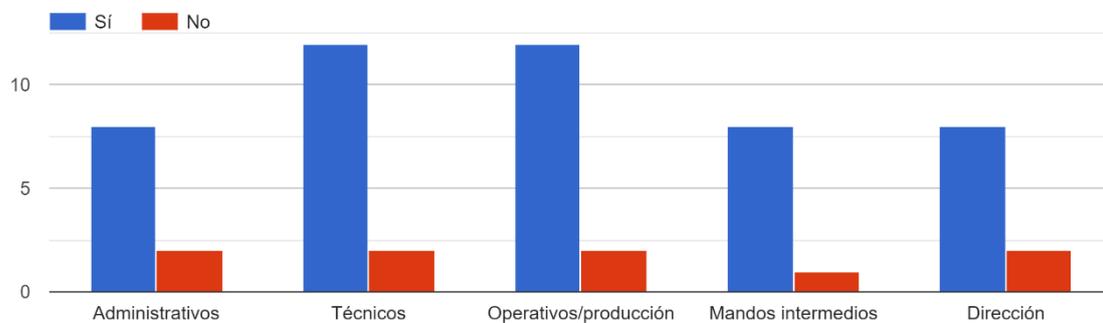


¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?

45 respuestas



Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente?



## OBSERVACIONES

**Escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas. 12 respuestas:**

- *¿Cómo se trabajaría el plan de igualdad si no hay hombres que quieran dedicarse a este sector?*
- *Creo que la contratación se debería hacer exclusivamente en base al perfil profesional y personal para buscar a la persona más adecuada para cada puesto de trabajo, independientemente de su sexo.*
- *Únicamente voy 4h a la semana, mis compañeras son todas mujeres, no conozco problemas al respecto ni de los procesos de selección.*

- *Este cuestionario es importante porque nos hace ver la importancia de este tema y mejorar el clima de trabajo y con los compañeros.*
- *Trabajar con las personas usuarias creo que sería muy buena idea para hacerles partícipes y se desarrollen en un sistema igualitario. Además de formar a los profes en materia de ello porque por ejemplo el lenguaje es muy importante saber cuál utilizar y he visto casos en los que se ha utilizado (inconscientemente) lenguaje sexista.*
- *Aunque creo que debe existir un plan de igualdad, la presencia de hombres y mujeres en la misma no es debido a la discriminación por parte de la empresa, sino al tipo de persona que se ha interesado por el puesto vacante cuando lo ha habido.*
- *Los trabajadores de la empresa son mayoritariamente femeninos ya que el cuidado lo siguen ejerciendo las mujeres. Si me llama la atención que durante todos los años que la empresa está en funcionamiento el alto de mayor cargo siempre haya sido hombre.*
- *Conciliación familiar debería de adaptarse más a las personas.*
- *En la empresa. ¿Se muestran imágenes sexistas, machistas...? NO.*
- *Puede que los hombres solicitaran el puesto de trabajo si el sueldo fuera mayor, sobre todo en el puesto de educador.*
- *El tipo de trabajo requiere especialización y/o experiencia en el sector, algo que no es fácil de encontrar en la zona, en algunos casos lo difícil es encontrar personal cualificado, lo que es totalmente independiente del sexo.*
- *Creo que la contratación del personal debe ser xp reina las cara y actitudes para el puesto independientemente de ser hombre o mujer.*

Por lo tanto, observamos que la muestra refiere que la plantilla que ha realizado el cuestionario indica que ha recibido información sobre la realización de un Plan de Igualdad en ASPROPACE, y al mismo tiempo, están a favor mayoritariamente de la puesta en marcha de un Plan de Igualdad.

### Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Para que se inicie un proceso de selección y contratación es necesario que sea necesaria la sustitución de otra persona de la plantilla o la sustitución de la plantilla estable por excedencias y permisos varios del convenio.

Como estrategias de reclutamiento se hace uso de la bolsa de curriculums almacenados, la publicidad en redes sociales y la publicidad en colegios profesionales. En ocasiones también se cuenta con los servicios prestados por LABORA.

A pesar de que se declara que no existen barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de los hombres a la organización, se indica que algunos puestos todavía están bastante feminizados.

Se deberá, por tanto, trabajar sobre este aspecto.

En los procesos de selección participan las direcciones de los diferentes centros y personal técnico. También gerencia y el departamento de administración. Actualmente las personas que ostentan estos cargos son todas mujeres. Ninguna de ellas cuenta con formación en igualdad.

### Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional de las personas trabajadoras se realiza según titulación y trabajo desarrollado, y conforme a los grupos, subgrupos y puestos de trabajo del convenio laboral de referencia.

El sistema de clasificación profesional es acorde al puesto desempeñado para cada categoría profesional, según convenio aplicado. Dicho convenio corresponde *al VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades*

y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana 2021-2025.

## Área de FORMACIÓN

Existe un plan de formación anual.

Durante el año de referencia 2021 se han realizado las siguientes acciones formativas, por número de personas trabajadoras desagregadas por sexo:

- Curso Universitario de Especialización en Dirección de Centros de Servicios Sociales, 300 horas, 1 Psicóloga.
- Curso Formación y acompañamiento en impresoras 3D, 15 horas, 1 Terapeuta ocupacional.
- Curso Manipulador de Alimentos y Medidas específicas ante la COVID-19. 10 horas. 21 Cuidadoras, 2 Cuidadores, 2 Fisioterapeutas mujeres, 1 Terapeuta ocupacional hombre, 1 Psicóloga, 1 Educadora y 2 Dues.
- Curso Medidas de emergencia, 1 h. 11 Cuidadoras, 1 cuidador, 1 oficial mantenimiento, 2 fisioterapeutas, 3 psicólogas, 1 logopeda, 1 gobernanta, 1 celadora y 1 administrativa.
- Curso Medidas de Prevención y EPIS para la COVID-19 en Residencias y Centros Sanitarios, 15 h. 3 cuidadoras, 2 fisioterapeutas y 1 psicóloga.
- Curso Profundización en TEA, 100 h. 2 psicólogas.
- Curso Universitario Técnico Superior en Animación Sociocultural. 6 meses 1 cuidadora.
- Perfeccionamiento en Prevención de la Covid-19 en centros residenciales para personas mayores y con discapacidad. 30 h, 1 psicóloga y 1 cuidadora.

De todas ellas se dispone de registro tanto del curso como de las personas trabajadoras que han asistido a los mismos.

El 60,24% de las mujeres y el 12% de hombres han recibido formación. Se observan diferentes duraciones en cuanto a las mismas: 2, 10, 14, 22, 26, 50 horas.

En el caso de las trabajadoras, la mayor parte de las formaciones se concentra en la duración correspondiente a 2 horas (20M), mientras que en el caso de los trabajadores corresponde a las 14 horas (3H); suponiendo el 24,1% de las trabajadoras y el 25% de los trabajadores.

Las formaciones se han llevado a cabo tanto dentro como fuera del horario laboral. Durante el año de referencia una persona trabajadora ha disfrutado de un permiso para la realización de exámenes.

No se ha impartido formación en igualdad de oportunidades, por lo que será uno de los campos sobre el que deberá prestar especial atención a la hora de elaborar las acciones del Plan de Igualdad de ASPROPACE.

### Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

En la entidad no existe un protocolo de promoción interna.

Cabe destacar las tres últimas promociones efectuadas en el año de referencia, mediante los cuales la entidad comunica que ha habido mejora de la conciliación:

- La fisioterapeuta de la residencia pasó al Centro de Atención Temprana (cambio de horario y menos horas anuales).
- Una auxiliar de comedor del Centro de Educación Especial pasó a ser Educadora.
- Una cuidadora de la residencia pasó a ser educadora.

Al preguntar a las personas trabajadoras sobre las promociones de mujeres y hombres en su entidad, en respuesta a estas preguntas:

*¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?*

El 100% ha respondido que NO.

### Área de CONDICIONES DE TRABAJO

Los trabajadores y trabajadoras de ASPROPACE tienen una jornada equiparada en cuanto a sexos, conforme lo descrito en el apartado de datos cuantitativos más arriba analizados por franjas horarias, realizando una jornada completa según convenio, de acuerdo con las siguientes especificidades:

- Residencia 1.612 horas/37,5 h semanales
- Centro de Día 1548 h anuales/ 37,5 h semanales
- CAT 1372 h anuales/30h semanales
- Centro Escolar según calendario escolar

El personal de plantilla trabajadora se encuentra distribuido entre los siguientes centros de trabajo, todos ellos sitios en Avenida Alcora, nº 421. Castellón de la Plana, realizando los horarios de trabajo que a continuación se detallan:

- Centro de Atención Temprana: de lunes a viernes de 9 a 18 horas.
- Centro de Educación Especial: de lunes a viernes de 9:30 a 16:30 horas.
- Centro de Día: de lunes a viernes de 9:30 a 17:30 horas.
- Residencia: abierto permanentemente, turnos mañana de 7:30 a 15:00, tardes de 15:00 a 22:00, noches de 22:00 a 7:30 horas.

Nadie de la plantilla realiza teletrabajo, es decir, durante toda la situación de crisis sanitaria, el trabajo ha sido igualmente presencial por parte de todas las personas que conforman ASPROPACE. El principal motivo ha sido que la entidad no está preparada para acogerse a tal modalidad, principalmente, por el tipo de trabajo que desempeña mediante la atención directa a las personas usuarias.

En cuanto a las solicitudes de permisos y/o excedencias, durante el año de referencia, hay constancia de que 9 personas trabajadoras las han solicitado, todas ellas mujeres.

Los principales motivos han sido los siguientes:

- Lactancia
- Permiso sin sueldo
- Excedencia voluntaria
- Riesgo durante el embarazo
- Maternidad
- Excedencia por cuidado de familiar
- Excedencia por cuidado de hijo/a
- Reducción de jornada por cuidado de hijo/a

En lo relativo a las ausencias no justificadas, la entidad afirma que no tienen lugar. Por el contrario, cualquier ausencia debe ser justificada: visitas médicas, acompañamiento de familiares, cambios de domicilio, etc.

Los períodos de descanso vacacional del personal de la entidad quedan regulados por el convenio colectivo de referencia.

En cuanto a los descansos semanales, son los siguientes:

- CAT, Centro Escolar y Centro de Día: sábados y domingos.
- Residencia turnos mañana, tarde, y noche: los descansos están distribuidos durante la semana dependiendo del turno de cada persona, pudiendo ser de uno o dos o tres días según la jornada trabajada.

Las comunicaciones con la plantilla, dependiendo del cargo o del centro de trabajo, se llevan a cabo por medio de Whatsapp, correo electrónico y/o el tablón de anuncios.

Los días de abono de los salarios son a mes vencido, entre el último día del mes hasta el 5 del mes siguiente.

En línea con lo anterior y de acuerdo con los datos facilitados, no existe política de desconexión digital, no se precisa de movilidad geográfica en el puesto de

trabajo y no se dispone de sistemas de organización y control del trabajo con estudios del tiempo.

### Área de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Respecto a los recursos para la conciliación, lo establecido por la organización es brindar a la plantilla la posibilidad de reducir su jornada, atendiendo cada caso e intentando ajustar las necesidades personales con las laborales lo mejor posible.

Se carece de estrategias de divulgación para informar acerca de los mecanismos de conciliación tanto legales como los establecidos por ASPROPACE. Además, se declara que no se ha desarrollado un método de promoción para el uso de las medidas de conciliación. Por lo que estos aspectos se desarrollarán como medidas en el Plan de Igualdad de la entidad necesariamente.

Para hacer uso de los derechos de conciliación la persona interesada debe comunicar formalmente por escrito con el departamento de RRHH. La respuesta por parte de la empresa se produce a los siete días de haber presentado la solicitud.

A grandes rasgos, la entidad no contempla medidas de conciliación concretas establecidas además de las que establece el propio convenio de referencia.

Hasta el momento únicamente se han realizado reducciones de jornada, concentrando las horas de trabajo a jornada completa en determinados días de la semana y reduciendo el número de días de trabajo en cómputo global.

Se puede apreciar, como se han solicitado medidas de conciliación en mayor medida por las mujeres que por los hombres de la plantilla.

Sería conveniente informar de las novedades legislativas en cuanto a conciliación, en este caso, mejorando el convenio colectivo de aplicación. Destacamos:

En relación con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

en el empleo y la ocupación, a partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Esto significa que cada progenitor contará con un permiso de 16 semanas por motivos de nacimiento o adopción.

Percibimos que se hace necesario promover medidas de conciliación y corresponsabilidad entre la plantilla de ASPROPACE.

### Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

Tal como apuntamos en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla, se observa que existe una proporción desequilibrada de la plantilla con relación al sexo, siendo ésta una plantilla feminizada. Este indicador puede evidenciar la presencia de segregación horizontal en la entidad, dado que el Tercer Sector ha sido tradicionalmente ocupado por mujeres.

En un análisis por sexos, encontramos que se produce cierta segregación vertical tal y como se ha explicado en apartados anteriores, al estar ocupados los puestos de mayor responsabilidad en la entidad tan sólo por figuras femeninas y de carácter unipersonal. Se debe reflejar también, que se trata de una entidad dedicada a un sector de actividad muy feminizado, encontrando segregación horizontal por una cuestión de sector laboral, donde se concentran más mujeres.

En cuanto a la presencia de mujeres y hombres en la representación sindical, cabe señalar que ASPROPACE cuenta con RLT en la entidad (3M y 2H).

### Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ASPROPACE cuenta con un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo desde marzo de 2016. En el documento consta de las siguientes partes:

- Declaración de principios
- Normativa de referencia

- Definiciones
- Medidas de prevención
- Medidas de actuación
- Tipificación de faltas y sanciones
- Información a las víctimas de violencia de género

La entidad afirma que nunca se ha dado un caso en la organización ni en el año de referencia ni en años anteriores.

No consta que se hayan realizado acciones formativas sobre esta materia, por tanto, deberán desarrollarse en el Plan de Igualdad.

### Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

ASPROPACE cuenta con:

- Página web: <http://www.fundacionaspropace.org/>
- Facebook: <https://www.facebook.com/fundacionaspropace>
- Instagram: <https://instagram.com/aspropace>

La entidad ha realizado un gran esfuerzo y un muy buen trabajo en lo referido a la comunicación incluyente y el lenguaje no sexista. La totalidad de las publicaciones revisadas en los diferentes portales indicados con anterioridad muestran su compromiso y buen hacer con respecto a este tema en cuestión. La perspectiva de género de tiene en cuenta en cada una de ellas.

En relación con las imágenes utilizadas en la página web y redes sociales, en ellas aparecen sobre todo las personas usuarias en distintos contextos de su día a día. Tanto el sexo masculino como femenino se ven representados en ellas. Lo mismo sucede y se extrapola al personal de la entidad que aparece en las diversas publicaciones.

## Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

ASPROPACE no cuenta con medidas específicas de actuación ante casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

No consta ningún caso identificado o comunicado.

La entidad no cuenta con medidas para la prevención de dicha violencia ni tampoco ha promovido ni realizado acciones formativas sobre esta materia, por tanto, deberán desarrollarse en el Plan de Igualdad.

## Área de SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y EQUIPAMIENTOS

Actualmente no se contemplan aspectos en la materia de salud laboral, seguridad y equipamientos.

En cuanto a las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades, en el lugar del centro de trabajo, mujeres y hombres utilizan los mismos vestuarios.

No se utiliza uniforme.

En el caso de que una trabajadora comunique que está embarazada se informa al servicio de prevención y, posteriormente, se solicita la prestación de riesgo durante el embarazo. Como la mayoría de los puestos de trabajo son de atención directa, se intenta entre los demás compañeros y compañeras, incluida dirección, ayudar en alguna tarea que requiera más esfuerzos.

En cuanto a la existencia de un catálogo de puestos exentos de riesgo en el embarazo y lactancia natural: no existe un protocolo de actuación, tampoco una lista de puestos tal cual, ni de los diferentes riesgos posibles y como se debe actuar en el caso de que una empleada pueda desempeñar dicha función y esté en estado de gestación.

No se tiene en cuenta la perspectiva de género a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales. Estas se llevan a cabo de manera general. Tampoco existen medidas específicas dirigidas a las mujeres referidas a la salud como exámenes ginecológicos.

No se dispone de un Plan de Prevención de riesgos con perspectiva de género.

No existen medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género ni se contemplan los riesgos en función del sexo. Únicamente se tiene en cuenta la situación de riesgo en mujeres embarazadas.

Con todo, se desprende que en la actualidad prácticamente no se contemplan aspectos en la materia de salud laboral, seguridad y equipamientos.

## OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN

Es trascendente la opinión por parte de dirección en cuanto a la puesta en marcha del III Plan de Igualdad de ASPROPACE, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar la opinión de la persona que ocupan el puesto de dirección en la empresa. Es de suma importancia conocer cuál es la actitud del director hacia la idea de la puesta en marcha de Plan de Igualdad, sus necesidades, sus propuestas, nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos. Al tratarse de una empresa feminizada, el cuestionario emitido ha sido el que se dirige a entidades feminizadas.

Preguntas Respuestas 1 Configuración



Índice  
Formación  
Consultoría  
Hablamos de Soluciones

Sección 1 de 4

### Cuestionario Igualdad (Dirección)

En ASPROPACE estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

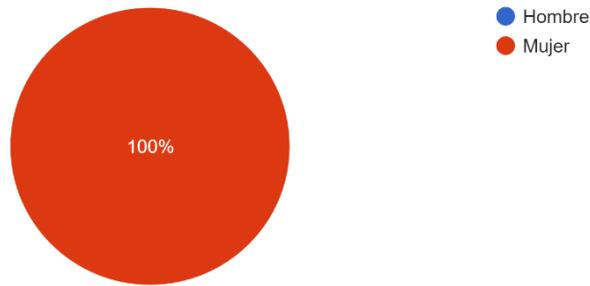
A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

GRACIAS DE ANTEMANO POR TU COLABORACIÓN

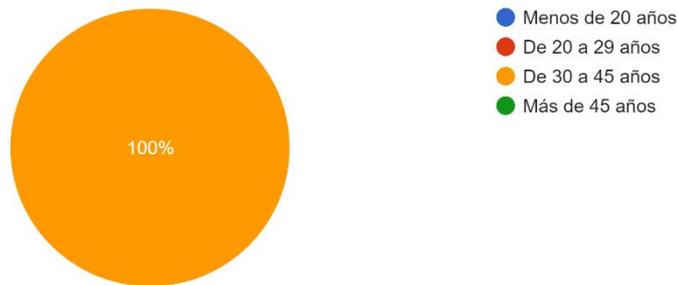
Sexo

1 respuesta



Edad

1 respuesta

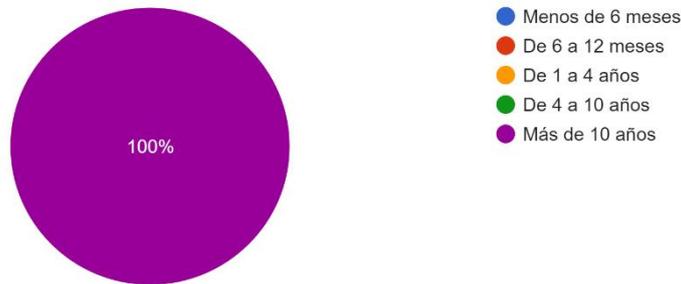


Responsabilidades de cuidados



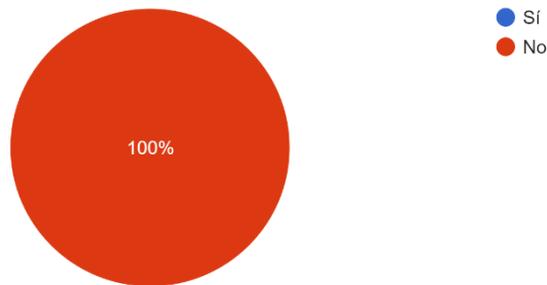
### Antigüedad en la empresa

1 respuesta



### ¿Formas parte de la RLT?\*

1 respuesta



**Menciona, por favor, los 3 ASPECTOS FUNDAMENTALES en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems:**

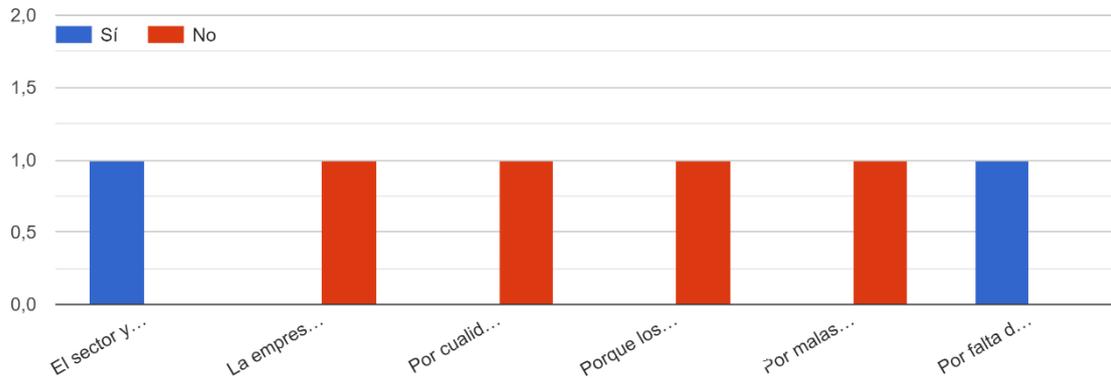
**Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad. 1 respuesta:**

- *Que aumenten el número de trabajadores hombres*

**Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias. 1 respuesta:**

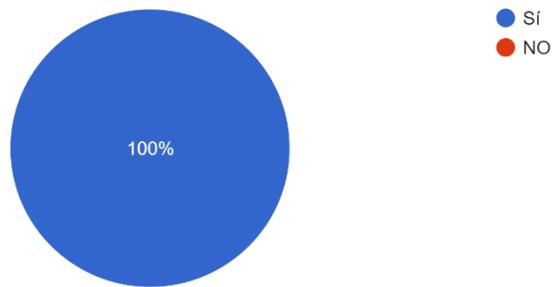
- *Igualdad de candidatos en la selección de personal*

¿Qué razones crees que justifican la mayor presencia de mujeres de tu empresa?



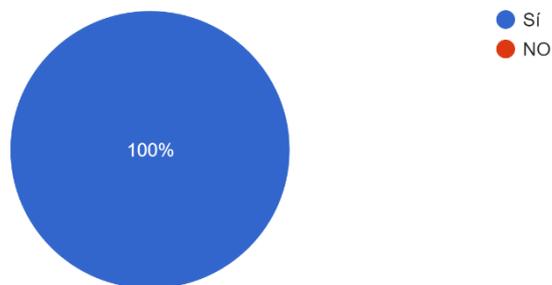
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

1 respuesta



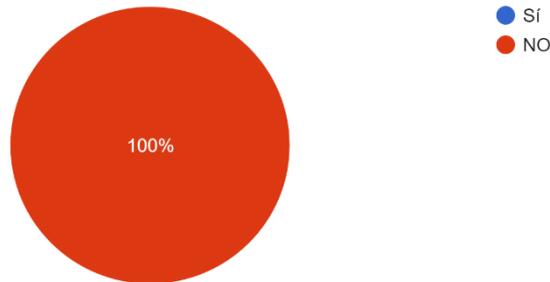
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

1 respuesta

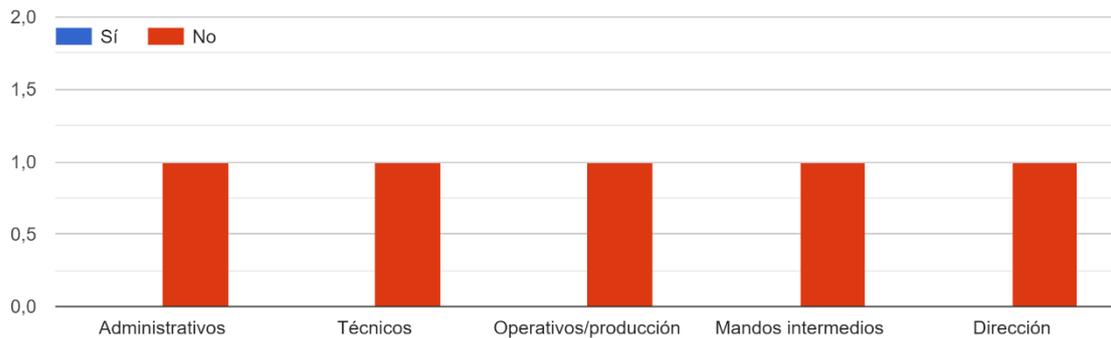


¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

1 respuesta

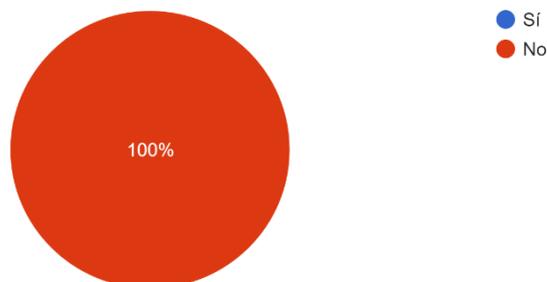


¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?



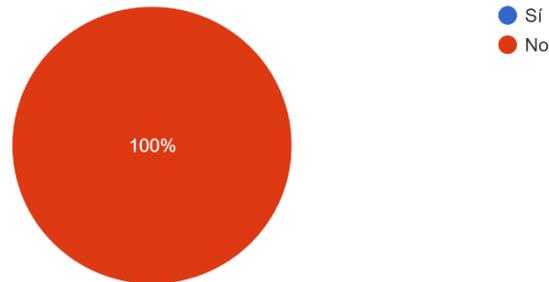
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

1 respuesta



¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?

1 respuesta



## CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Del diagnóstico realizado en el que se ha analizado la situación real del centro de trabajo de la empresa en relación con la igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, se pueden extraer las siguientes conclusiones a modo de resumen final. Lo que aquí se presentan son las principales problemáticas y dificultades detectadas, ámbitos prioritarios de actuación y propuestas de acción.

### Principales problemas y dificultades detectadas por áreas y ámbitos prioritarios y propuestas de actuación:

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
<p><b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b></p>	<p>a) No todas las personas intervinientes que realizan esta función cuentan con formación en materia de igualdad. Es conveniente que continúen formándose en la materia para actualizarse. Como mínimo la formación deberá de ser de 40 horas.</p> <p>b) No existe protocolo estandarizado para los procesos de selección y</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Formación al personal que realiza la selección en la entidad con una duración mínima de 40 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género.</b></li> <li>- <b>Elaborar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.</b></li> </ul>

	<p>contratación, de esta forma se contaría con objetividad a la hora de realizar los procesos y evitaría utilizar posibles sesgos de género.</p> <p>Dado que estamos ante una entidad feminizada, sería una herramienta para promover la representación equilibrada de ambos sexos.</p> <p>c) Es conveniente reflejar en las publicaciones el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades durante el proceso de reclutamiento y selección.</p> <p>d) Es conveniente garantizar la difusión de las ofertas de empleo a todas aquellas personas que se encuentren de permiso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Publicitar en las ofertas de empleo internas y externas el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, reflejando expresamente el rechazo a cualquier comportamiento discriminatorio por razón de sexo o cualquier otra circunstancia personal.</b></li> <li>- <b>Comunicar las ofertas de empleo a todo el personal de la empresa, incluyendo a quienes estén disfrutando de permisos por vía email o telefónica (a solicitud de las trabajadoras y los trabajadores).</b></li> </ul>
<p><b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b></p>	<p>a) La entidad cuenta con fichas descriptivas de los puestos de trabajo que la conforman. Será necesario revisarlas aplicando la perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Revisar con perspectiva de género las fichas descriptivas de puestos de trabajo en que se incluyen funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos de trabajo, detallando la misión y el objetivo que persiguen de acuerdo con la estrategia organizacional y los conocimientos, cualidades personales, características, habilidades y actitudes que deberán aportar las personas que ocupen el cargo.</b></li> </ul>
<p><b>FORMACIÓN</b></p>	<p>a) No se ha dado formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al total de la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Realización de acción formativa mínima de 10 horas en perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias.</b></li> </ul>

	<p>b) Las personas que van a realizar el seguimiento del PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del PIO.</li> <li>- Compromiso por parte de la empresa con la formación para el desarrollo profesional y personal de la plantilla.</li> </ul>
<p><b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b></p>	<p>a) La empresa no tiene protocolo estandarizado referido a los procesos de promoción profesional.</p> <p>b) Es necesario garantizar que ambos sexos tienen las mismas oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna o con perspectiva de género.</li> <li>- Valorar la realización de formación en igualdad para el acceso, promoción y/o desarrollo de la carrera profesional.</li> </ul>
<p><b>RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA</b></p>	<p>a) Es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. Para ello es conveniente utilizar la nueva herramienta publicada por el Ministerio de Trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tomar medidas para realizar seguimiento y la resolución de las posibles brechas detectadas en las retribuciones.</li> <li>- Llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que permita detectar y eliminar las discriminaciones retributivas, que puedan resultar por razón de sexo, derivadas de la valoración sesgada de sus puestos de trabajo, de acuerdo con lo previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</li> </ul>

<p><b>INFRARREPRESENTACIÓN</b></p>	<p>a) Existencia de segregación ocupacional tanto a nivel vertical como horizontal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Llevar a cabo acciones positivas, prioritariamente, poner en marcha la incorporación del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades en los procesos de selección.</li> <li>- Realizar un estudio anual que determine la evolución de la plantilla por sexo en las diferentes líneas jerárquicas y establecer un plan de actuación acorde con los resultados obtenidos.</li> </ul>
<p><b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b></p>	<p>a) Aunque la entidad cumple con la legalidad en materia de permisos y licencias en materia de conciliación contempladas en el convenio colectivo, no se ha realizado ningún estudio que analice las necesidades reales de la propia plantilla para contemplarlas en un protocolo de conciliación con el que pueda contar la entidad.</p> <p>b) Trasladar y comunicar la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.</p> <p>c) La plantilla no cuenta con suficiente información acerca de los derechos que en materia de igualdad y género le asisten.</p> <p>d) Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.</li> <li>- Elaborar un protocolo de conciliación familiar.</li> <li>- Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.</li> <li>- Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.</li> </ul>
<p><b>COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</b></p>	<p>a) La entidad cuenta con protocolo de actuación para la redacción de documentos con lenguaje inclusivo y el uso de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la</li> </ul>

	<p>imágenes y comunicaciones. Sería conveniente difundir periódicamente la guía propia para promover el uso no sexista en el lenguaje y así hacer partícipe a toda la plantilla.</p> <p>b) Es necesario que la entidad revise si la documentación que utiliza a nivel interno y externo cumple con un lenguaje no sexista.</p>	<p><b>documentación y la información de la entidad.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Revisar y corregir imágenes y comunicación sexista que solo representa a un sexo, de toda la documentación interna y de toda la información externa de la entidad. Así como también, revisar la guía de referencia con carácter bienal.</b></li> <li>- <b>Comunicación a todos los grupos de interés (Mutua, Calidad, Formación, et.) de las políticas referentes a igualdad y lenguaje inclusivo al objeto de que los materiales que realicen para nuestra compañía se adecuen a la misma.</b></li> <li>- <b>Tener en cuenta fechas clave con perspectiva de género a lo largo del año.</b></li> </ul>
<p><b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b></p>	<p>a) Es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad.</p> <p>b) Es necesario darle visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso para todo el personal de plantilla, así como revisarlo con carácter bienal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Establecer canales de comunicación constantes con la plantilla para informar sobre el contenido del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y realizar reuniones de seguimiento. Informar a todas las personas de nueva incorporación en la empresa del protocolo, que será revisado con carácter bienal.</b></li> <li>- <b>Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.</b></li> <li>- <b>Declaración de principios garantizando el compromiso de la dirección de la empresa de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo/género, estableciendo la obligación de las personas</b></li> </ul>

		<p><b>trabajadoras de abstenerse de todo acto de acoso.</b></p>
<p><b>APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>a) No existen medidas específicas para la prevención de la violencia de género en el caso de que trabajadoras sufran una situación de esta índole. Es necesario plantear medidas específicas de actuación para que las mujeres estén informadas en todo momento de sus derechos, así como si tienen necesidades sobre estas problemáticas, que sean conocedoras de que en su lugar de trabajo pueden recibir apoyo y asesoramiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.</b></li> <li>- <b>Realización de campañas preventivas de la violencia de género internas y externas.</b></li> </ul>
<p><b>SALUD LABORAL</b></p>	<p>a) En la política de riesgos y salud laborales no está contemplada la perspectiva de género, es imprescindible contar con esta visión para tener en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de seguridad laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Analizar las necesidades de las mujeres en materia de salud laboral realizando las adaptaciones necesarias para aplicar la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad (disponer de uniformes para mujeres embarazadas y en situación de lactancia; contemplar en el botiquín las necesidades derivadas de la menstruación; entre otras).</b></li> <li>- <b>Revisión de los procedimientos para incluir la variable de género (incluyendo riesgos psicosociales) en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.</b></li> </ul>

## 5. PLAN DE IGUALDAD

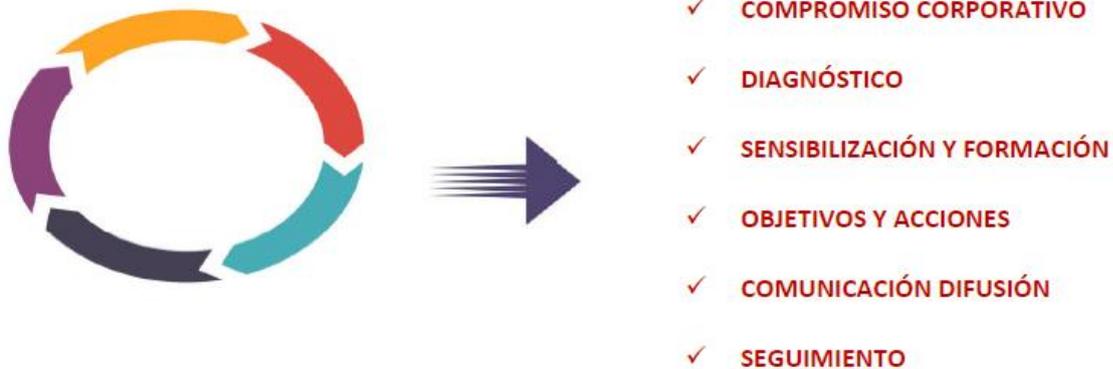
---

Un Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Atendiendo al art. 46 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A su vez, la ley 9/2009, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Comunitat Valenciana, en el art. 20 apartado 2, se especifica que se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

El proceso a seguir para realizar un plan de igualdad es circular y consta de las siguientes fases:



### 5.1. Justificación jurídica

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en un gran número de textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica

el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ASPROPACE, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) o en su defecto con el personal de la plantilla.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

El compromiso de la representación legal de la entidad con este objetivo y la implicación de la plantilla son necesarias si se quiere lograr cumplir con los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este III Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

## 5.2. Objetivos generales y específicos del plan de igualdad

En cuanto a los objetivos perseguidos con el III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de ASPROPACE, diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:

- Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

En relación con los **objetivos específicos**, se estipulan los siguientes, atendiendo a las diferentes áreas analizadas y de obligada intervención:

Objetivos específicos por áreas
<p><u>1-Área de actuación:</u> PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p> <p><u>Objetivo Específico 1:</u> Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género</p>
<p><u>2-Área de actuación:</u> CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p> <p><u>Objetivo Específico 2:</u> Incorporar la perspectiva de género en la definición de puestos de trabajo</p>
<p><u>3-Área de actuación:</u> FORMACIÓN</p> <p><u>Objetivo Específico 3:</u> Formar a la totalidad de la plantilla y a los departamentos que conforman la entidad en igualdad de oportunidades</p>
<p><u>4-Área de actuación:</u> PROMOCIÓN PROFESIONAL</p> <p><u>Objetivo Específico 4:</u> Garantizar que ambos sexos tienen las mismas oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad</p>
<p><u>5-Área de actuación:</u> RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA</p> <p><u>Objetivo Específico 5:</u> Realizar análisis retributivos periódicos para identificar posibles desigualdades retributivas y modificarlas en ese caso</p>
<p><u>6-Área de actuación:</u> INFRARREPRESENTACIÓN</p>

<p><u>Objetivo Específico 6:</u> Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa y en la representación legal de personas trabajadoras</p>
<p>7-<u>Área de actuación:</u> EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p> <p><u>Objetivo Específico 7:</u> Establecer un compromiso real para facilitar la conciliación del personal</p> <p><u>Objetivo Específico 8:</u> Analizar las necesidades en materia de conciliación de la plantilla</p>
<p>8- <u>Área de mejora:</u> COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</p> <p><u>Objetivo Específico 9:</u> Promover un uso en la comunicación e imagen de la empresa de forma no sexista e inclusiva</p> <p><u>Objetivo Específico 10:</u> Asumir la responsabilidad de la empresa en cuanto a su posición de agente de cambio en cuanto a la igualdad real</p>
<p>9- <u>Área de actuación:</u> PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p> <p><u>Objetivo Específico 11:</u> Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en la entidad</p>
<p>10- <u>Área de mejora:</u> APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p><u>Objetivo Específico 12:</u> Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género.</p> <p><u>Objetivo Específico 13:</u> Desarrollar el compromiso con la prevención de la violencia de género avanzando en la mejora de estos derechos.</p>
<p>11- <u>Área de mejora:</u> SALUD LABORAL</p> <p><u>Objetivo Específico 14:</u> Incluir la perspectiva de género en la salud laboral</p>

## 6. MEDIDAS DE IGUALDAD

### Resumen de las medidas por área de actuación y mejora:

AREA	MEDIDA	NÚM. ACCIÓN
1-. Proceso de selección y contratación	Realizar formación por parte del personal que realiza la selección en la entidad con una duración mínima de 40 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género.	A1
	Realizar un protocolo de actuación, para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.	A2
	Publicitar en las ofertas de empleo internas y externas con el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, reflejando expresamente el rechazo a cualquier comportamiento discriminatorio por razón de sexo o cualquier otra circunstancia personal.	A3
	Comunicar las ofertas de empleo a todo el personal de la empresa, incluyendo a quienes estén disfrutando de permisos de conciliación y/o ejerciendo la corresponsabilidad por vía email o telefónica (a solicitud de las trabajadoras y trabajadores)	A4
2-. Clasificación profesional	Revisar con perspectiva de género las fichas descriptivas de puestos de trabajos que se incluyan funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos de trabajo, detallando la misión y el objetivo que persiguen de acuerdo con la estrategia organizacional y los conocimientos, cualidades personales, características,	A5

	habilidades y actitudes que deberán aportar las personas que ocupen el cargo.	
3-. Formación	Realización de acción formativa mínima de 10 horas en perspectiva de género por parte de la plantilla anualmente donde cada año se trabajarán diferentes materias (corresponsabilidad y conciliación acorde al convenio de la empresa y el plan de igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, prevención de la violencia de género, etc.) incluyendo a encargados/as, mandos intermedios, jefes/as, gerencias, en las acciones formativas. Estas acciones formativas serán obligatorias para toda la plantilla.	A6
	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del PIO.	A7
	Compromiso por parte de la empresa con la formación para el desarrollo profesional y personal de la plantilla.	A8
4-. Promoción profesional	Realizar un protocolo estandarizado con perspectiva de género para los procesos de promoción interna.	A9
	Valorar la realización de formación en igualdad para el acceso, promoción y/o desarrollo de la carrera profesional.	A10
5-. Retribuciones y auditoria retributiva	Tomar medidas para realizar seguimiento y la resolución de las posibles brechas detectadas en las retribuciones.	A11
	Llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que permita detectar y eliminar las discriminaciones retributivas, que puedan resultar por razón de sexo, derivadas de la valoración sesgada de sus puestos de trabajo, de acuerdo con lo previsto en la	A12

	disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	
6-. Infrarrepresentación	Llevar a cabo acciones positivas, prioritariamente, poner en marcha la incorporación del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades en los procesos de selección.	A13
	Realizar un estudio bienal que determine la evolución de la plantilla por sexo en las diferentes líneas jerárquicas y establecer un plan de actuación acorde con los resultados obtenidos.	A14
7-. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Realización de estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.	A15
	Elaborar un protocolo de conciliación familiar.	A16
	Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	A17
	Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	A18
8-. Comunicación inclusiva y no sexista	Realizar formación sobre un uso no sexista en el lenguaje y en todo tipo de comunicaciones por parte de la plantilla y por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A19
	Revisar y corregir imágenes y comunicación sexista que solo representa a un sexo, de toda la documentación interna y de toda la información externa de la entidad. Así	A20

	como también, revisar la guía de referencia con carácter bienal.	
	Comunicación a todos los grupos de interés (Mutua, Calidad, Formación, et.) de las políticas referentes a igualdad y lenguaje inclusivo al objeto de que los materiales que realicen para nuestra compañía se adecuen a la misma.	A21
	Tener en cuenta fechas clave con perspectiva de género a lo largo del año.	A22
9-. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Establecer canales de comunicación constantes con la plantilla para informar sobre el contenido del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y realizar reuniones de seguimiento. Informar a todas las personas de nueva incorporación en la empresa del protocolo, que será revisado con carácter bienal.	A23
	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso.	A24
	Declaración de principios garantizando el compromiso de la dirección de la empresa de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo/género. Estableciendo la obligación de las personas trabajadoras de abstenerse de todo acto de acoso.	A25
10-. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.	A26
	Realización de campañas preventivas de la violencia de género internas y externas.	A27
11-. Salud laboral	Analizar las necesidades de las mujeres en materia de salud laboral realizando las adaptaciones necesarias para aplicar la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad (disponer de uniformes para mujeres	A28

	embarazadas y en situación de lactancia; contemplar en el botiquín las necesidades derivadas de la menstruación; entre otras).	
	Revisión de los procedimientos para incluir la variable de género (incluyendo riesgos psicosociales) en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.	A29

## Áreas y medidas de actuación

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A1)	
Objetivo Específico 1	Medida A1
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género	Realizar formación por parte del personal que ejecuta la selección en la entidad con una duración mínima de 40 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género.
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Certificados de realización de la formación por parte de las personas responsables de los procesos de selección.</li> <li>✓ Temario impartido y horas de formación.</li> <li>✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> <li>✓ Registro asistencias</li> </ul>	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades serán acordes a la modalidad formativa (Internet, equipo de ordenador, altavoces, etc.).</p> <p>Presupuesto estimado de formación estimado para un curso de 40 horas: 500€.</p>	
Plazos de ejecución	
3ºT, 2022	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A2)	
Objetivo Específico 1	Medida A2
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género	Elaborar un protocolo de actuación para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El documento elaborado: protocolo.</li> <li>✓ Inclusión del formulario en el Procedimiento de reclutamiento y selección.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Equipo técnico que lo elabore, modelos de protocolos existentes y disponibles oficiales.</p> <p>Horas destinadas de trabajo 10 horas aproximadamente: 200€</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
4ºT, 2022	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A3)	
Objetivo Específico 1	Medida A3
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género	Publicitar en las ofertas de empleo internas y externas con el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, reflejando expresamente el rechazo a cualquier comportamiento discriminatorio por razón de sexo o cualquier otra circunstancia personal.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ofertas laborales de la empresa con el compromiso descrito en la misma</li> <li>✓ Canales donde se ha publicitado</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Equipo técnico y modelos de formulación de dicho rechazo.</p> <p>Horas de trabajo interno destinado 1 hora: 30€</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
3ºT, 2022	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A4)	
Objetivo Específico 1	Medida A4
Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género	Comunicar las ofertas de empleo a todo el personal de la empresa, y además a quienes estén disfrutando de permisos de conciliación y/o ejerciendo la corresponsabilidad por vía email o telefónica (a solicitud de las trabajadoras y trabajadores).
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
✓ Evidencia del comunicado realizado preferiblemente por escrito por parte de la empresa	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Equipo técnico  Horas previstas de dedicación: variará en función del número de ofertas que se comuniquen. 200€	
<b>Plazos de ejecución</b>	
Durante toda la vigencia del PIO	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Clasificación profesional (A5)	
Objetivo Específico 2	Medida A5
Incorporar la perspectiva de género en la definición de puestos de trabajo	Revisar con perspectiva de género las fichas descriptivas de puestos de trabajo en que se incluyen las funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos de trabajo, detallando la misión y el objetivo que persiguen de acuerdo con la estrategia organizacional y los conocimientos, cualidades personales, características, habilidades y actitudes que deberán aportar las personas que ocupan el cargo.
<b>Descripción de la medida</b>	
Definir y revisar las DPT's con perspectiva de género	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
✓ Verificar si se han realizado y/o revisado las DPT's	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo por las personas integrantes en RR.HH. Serán recursos propios.  Presupuesto estimado: 20h * 20€/ h =500€	
<b>Plazos de ejecución</b>	
3º y 4ºT, 2022; 1º y 2ºT, 2023	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Formación (A6)	
Objetivo Específico 3	Medida A6
Formar a la totalidad de la plantilla en igualdad de oportunidades	Realización de acción formativa mínima de 10 horas en perspectiva de género por parte de la plantilla anualmente donde cada año se trabajarán diferentes materias (corresponsabilidad y conciliación acorde al convenio de la empresa y el plan de igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, prevención de la violencia de género, etc.) incluyendo a encargados/as, mandos intermedios, jefes/as, gerencias, en las acciones formativas. Estas acciones formativas serán recomendables para toda la plantilla.
<b>Descripción de la medida</b>	
Acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para sensibilizar cada periodo anual sobre una temática.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Certificados de realización de la formación por parte de las personas de la plantilla.</li> <li>✓ Temario impartido y horas de formación.</li> <li>✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> <li>✓ Existencia del Plan formativo anual en igualdad.</li> <li>✓ Nombres cursos objetivos y contenido y temporalización.</li> <li>✓ Difusión a plantilla.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online. Presupuesto de la formación dependerá de la modalidad de la misma, si es online o si es presencial.	

Estimado 800€
<b>Plazos de ejecución</b>
Durante el cuarto trimestre de 2022, 2023, 2024 y 2025
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Responsable de RR.HH.

Área de actuación: Formación (A7)	
<b>Objetivo Específico 3</b>	<b>Medida A7</b>
Formar a la totalidad de la plantilla en igualdad de oportunidades	Realización de formación en implementación de Planes de Igualdad por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del PIO.
<b>Descripción de la medida</b>	
Acción formativa sobre la implementación de planes de igualdad realizada por las personas que van a formar parte de la Comisión de Igualdad.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Certificados de realización de la formación por las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.</li> <li>✓ Temario impartido y horas de formación.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	

<p>El curso realizado, que podrá ser gratuito o con coste, mínimo de 30 horas.</p> <p>Presupuesto de la formación. Estimado 800€.</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
3ºT, 2022
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Responsable de RR.HH.

Área de actuación: Formación (A8)	
<b>Objetivo Específico 3</b>	<b>Medida A8</b>
Formar a la totalidad de la plantilla en igualdad de oportunidades	Compromiso por parte de la empresa con la formación para el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
<b>Descripción de la medida</b>	
Elaborar un compromiso por parte de la empresa con la formación para el desarrollo profesional y personal de la plantilla.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Documento elaborado con el compromiso oficial</li> <li>✓ Canales de comunicación y traslado del compromiso a toda la plantilla</li> <li>✓ Total formaciones realizadas en este sentido en comparación con las formaciones que se realizaban antes de la vigencia del I PIO</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	

En esta acción los recursos son internos. Precio estimado 50€.
<b>Plazos de ejecución</b>
Durante toda la vigencia del PIO
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Responsable de RR.HH.

Área de actuación: Promoción profesional (A9)	
Objetivo Específico 4	Medida A9
Garantizar que ambos sexos tienen las mismas oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad.	Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.
<b>Descripción de la medida</b>	
Realizar un protocolo para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Documento elaborado.</li> <li>✓ Inclusión del documento dentro del manual de bienvenida de la entidad.</li> <li>✓ Traslado del contenido del protocolo a la plantilla.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo con recursos propios. Precio estimado 300€	
<b>Plazos de ejecución</b>	
1º y 2º T, 2023	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Promoción profesional (A10)	
Objetivo Específico 4	Medida A10
Garantizar que ambos sexos tienen las mismas oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad.	Valorar la formación en igualdad para el acceso, promoción y/o carrera profesional.
<b>Descripción de la medida</b>	
Valorar la formación en igualdad para el acceso, promoción y/o carrera profesional.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
✓ Detalles del procedimiento donde se especifica el tipo de valoración y registro de valoraciones de los procedimientos de acceso y promoción interna.	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo con recursos propios. Precio estimado 400€.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
Durante toda la vigencia del PIO	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva (A11)	
Objetivo Específico 5	Medida A11
Realizar análisis retributivos periódicos para identificar posibles desigualdades retributivas	Tomar medidas para realizar el seguimiento y la resolución de las posibles brechas detectadas en las retribuciones.
<b>Descripción de la medida</b>	
Analizar las diferencias retributivas que afectan a mujeres en comparación con los hombres de la entidad, para saber las causas y poner medidas para que esto no se produzca.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informe elaborado con los resultados del análisis y conclusiones de las causas que generan dicha diferenciación.</li> <li>✓ Descripción de las medidas propuestas para eliminar paulatinamente estas discrepancias salariales.</li> <li>✓ Evidencias de la ejecución de las medidas propuestas para eliminar la brecha salarial.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo con recursos propios. Precio estimado 300€.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
1º y 2ºT de los años 2023, 2024, 2025 y 2026	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva (A12)	
Objetivo Específico 5	Medida A12
Realizar análisis retributivos periódicos para identificar posibles desigualdades retributivas	Llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que permita detectar y eliminar las discriminaciones retributivas, que puedan resultar por razón de sexo, derivadas de la valoración sesgada de sus puestos de trabajo, de acuerdo con lo previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
<b>Descripción de la medida</b>	
Llevar a cabo la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) conforme a la herramienta publicada a estos efectos en la web de Igualdad en la Empresa.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evidencias de la realización de la VPT</li> <li>✓ Informe de resultados</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se realizará con recursos propios. Precio estimado 375€.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
Año 2023	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Infrarrepresentación (A13)	
Objetivo Específico 6	Medida A13
Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	Llevar a cabo acciones positivas, prioritariamente, poner en marcha la incorporación del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en los procesos de selección.
<b>Descripción de la medida</b>	
Establecer convenios con entidades que realicen formación relacionada con la actividad de la entidad y que puedan tener personas interesadas en formar parte de la misma mediante prácticas y/o becas de formación, entre otras modalidades, para promover la presencia de hombres en los puestos donde están infrarrepresentados.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Número de medidas propuestas y puestas en marcha</li> <li>✓ Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada</li> <li>✓ Cambios realizados en la distribución de la plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y puesto de trabajo</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Se llevará a cabo por las personas integrantes en RR.HH. y dirección de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.</p> <p style="text-align: center;">Presupuesto estimado: 30h * 20€/h = 600€.</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Infrarrepresentación (A14)	
Objetivo Específico 6	Medida A14
Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	Realizar un estudio bienal que determine la evolución de la plantilla por sexo en las diferentes líneas jerárquicas y establecer un plan de actuación acorde con los resultados obtenidos.
<b>Descripción de la medida</b>	
Estudiar los cambios sucedidos en la plantilla cada dos años. Elaborar un informe en el que se recojan diferentes factores analizados (sexo, puesto de trabajo, jornada, tipo de contrato...).	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evidencias de los estudios realizados</li> <li>✓ Número de medidas propuestas y puestas en marcha</li> <li>✓ Cambios sucedidos con la aplicación de las medidas propuestas</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Se llevará a cabo por las personas integrantes en RR.HH. y dirección de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado: 30h * 20€/h = 600€.</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
1º y 2ºT de 2023 y 2025	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A15)	
Objetivo Específico 7 y 8	Medida A15
<p>Establecer un compromiso real para facilitar la conciliación del personal.</p> <p>Analizar las necesidades en materia de conciliación de la plantilla.</p>	<p>Realización de estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.</p>
<b>Descripción de la medida</b>	
<p>Realizar encuesta para estudiar las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla para proponer mejoras en las medidas existentes. Una vez realizado, se dará traslado de los resultados a la plantilla.</p>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Encuesta elaborada y enviada a la plantilla de forma fehaciente.</li> <li>✓ Informe elaborado a posteriori una vez analizadas las encuestas.</li> <li>✓ Mecanismo de información a la plantilla de los resultados obtenidos en la encuesta.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Se llevará a cabo por las personas responsables designadas por la entidad y RR.HH. con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
3º y 4ºT, 2022; 1º y 2ºT, 2023	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

<b>Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A16)</b>	
<b>Objetivo Específico 7 y 8</b>	<b>Medida A16</b>
<p>Establecer un compromiso real para facilitar la conciliación del personal.</p> <p>Analizar las necesidades en materia de conciliación de la plantilla.</p>	<p>Elaborar un protocolo de conciliación familiar.</p>
<b>Descripción de la medida</b>	
<p>Elaborar un protocolo en materia de conciliación y corresponsabilidad para poder adaptarlo a las necesidades que existan en la plantilla.</p>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Guías y documentación de apoyo.</li> <li>✓ Análisis del cuestionario previo realizado a la plantilla.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Guías y documentación de apoyo.</p> <p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
<p>3º y 4ºT, 2022; año 2023 y 1º y 2ºT, 2024</p>	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p>	

<p>Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A17)</p>	
<b>Objetivo Específico 7 y 8</b>	<b>Medida A17</b>
<p>Establecer un compromiso real para facilitar la conciliación del personal.</p> <p>Analizar las necesidades en materia de conciliación de la plantilla.</p>	<p>Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.</p>
<b>Descripción de la medida</b>	
<p>Acción informativa sobre las medidas de conciliación a las que puede acceder el personal empleado según sus necesidades e intereses.</p>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Difusión de las medidas de conciliación a disposición de la plantilla trabajadora.</li> <li>✓ Medidas a las que el personal empleado se acoge.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Guías y documentación de apoyo. Impresoras y ordenadores. Tablones de información, correo electrónico.</p> <p>200 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
<p>Durante la vigencia del PIO</p>	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p>	

<b>Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A18)</b>	
<b>Objetivo Específico 7 y 8</b>	<b>Medida A18</b>
<p>Establecer un compromiso real para facilitar la conciliación del personal.</p> <p>Analizar las necesidades en materia de conciliación de la plantilla.</p>	<p>Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.</p>
<b>Descripción de la medida</b>	
<p>Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.</p>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº de formaciones realizadas.</li> <li>✓ Horas de formación.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Se llevará a cabo por las personas responsables designadas por la entidad y RR.HH. con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
Durante la vigencia del PIO	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A19)	
Objetivo Específico 9 y 10	Medida A19
<p>Promover un uso en la comunicación e imagen de la empresa de forma no sexista e inclusiva.</p> <p>Asumir la responsabilidad de la empresa en cuanto a su posición de agente de cambio en cuanto a la igualdad real.</p>	<p>Realizar formación sobre un uso no sexista en el lenguaje y en todo tipo de comunicaciones por parte de la plantilla y por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.</p>
<b>Descripción de la medida</b>	
<p>Realizar formación sobre la temática de uso no sexista del lenguaje e imágenes, para que toda la información que se traslade por parte de la empresa se haga en base a la formación recibida, estableciendo pautas de actuación</p>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Certificados de realización de la formación por parte de las personas de la plantilla.</li> <li>✓ Temario impartido y horas de formación.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Los cursos impartidos pueden ser gratuitos o con coste, vendrá determinado por el número de personas que la reciben, la modalidad y la duración del curso. Precio estimado 600€.</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
3ºT, 2023	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A20)	
Objetivo Específico 9 y 10	Medida A20
<p>Promover un uso en la comunicación e imagen de la empresa de forma no sexista e inclusiva.</p> <p>Asumir la responsabilidad de la empresa en cuanto a su posición de agente de cambio en cuanto a la igualdad real.</p>	<p>Revisar y corregir imágenes y comunicación sexista que solo representa a un sexo, de toda la documentación interna y de toda la información externa de la entidad. Así como también, revisar la guía de referencia con carácter bienal.</p>
<b>Descripción de la medida</b>	
Revisar toda la información interna y adaptarla a un uso no sexista del lenguaje.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Porcentaje de documentos revisados y adaptados, aportando evidencias de algunos de ellos.</li> <li>✓ Evidencia de adaptación de la página web y redes sociales (si se cuenta con ellas)</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo con recursos internos, sin coste. Precio estimado 300€.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
1º y 2ºT, 2024	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A21)	
Objetivo Específico 9 y 10	Medida A21
<p>Promover un uso en la comunicación e imagen de la empresa de forma no sexista e inclusiva.</p> <p>Asumir la responsabilidad de la empresa en cuanto a su posición de agente de cambio en cuanto a la igualdad real.</p>	<p>Comunicación a todos los grupos de interés (Mutua, Calidad, Formación, et.) de nuestras políticas referentes a igualdad y lenguaje inclusivo al objeto de que los materiales que realicen para nuestra compañía se adecuen a la misma.</p>
Descripción de la medida	
<p>Ponerse en contacto con todas las empresas y servicios que tienen relación directa con la empresa para comunicarles las políticas de lenguaje no sexista que se ha determinado en el plan de igualdad.</p>	
Indicadores de seguimiento	
<p>✓ Evidencia de las comunicaciones realizadas al año</p>	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
<p>Acción sin coste, se lleva a cabo con recursos propios. Precio estimado 150€.</p>	
Plazos de ejecución	
<p>Desde 1ºT de 2023 hasta la finalización de la vigencia del PIO</p>	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
<p>Responsable de RR.HH.</p>	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A22)	
Objetivo Específico 9 y 10	Medida A22
<p>Promover un uso en la comunicación e imagen de la empresa de forma no sexista e inclusiva.</p> <p>Asumir la responsabilidad de la empresa en cuanto a su posición de agente de cambio en cuanto a la igualdad real.</p>	<p>Tener en cuenta fechas clave con perspectiva de género a lo largo del año.</p>
<b>Descripción de la medida</b>	
<p>Elaborar un calendario de uso interno donde se reflejen las fechas de celebración de días internacionales relacionados con mujeres.</p>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Calendario elaborado</li> <li>✓ Traslado del documento a la plantilla</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Acción sin coste. Precio estimado 250€.</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
<p>2ºT de los años 2023, 2024, 2025 y 2026</p>	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
<p>Responsable de RR.HH.</p>	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A23)	
Objetivo Específico 11	Medida A23
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en la entidad	Establecer canales de comunicación constantes con la plantilla para informar sobre el contenido del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y realizar reuniones de seguimiento. Informar a todas las personas de nueva incorporación en la empresa del protocolo, que será revisado con carácter bienal.
<b>Descripción de la medida</b>	
Informar a la plantilla de la existencia del protocolo	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Número de casos anuales desagregados por sexo</li> <li>✓ Número de informaciones realizadas al año sobre el protocolo</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Acción sin coste. Precio estimado 200€.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
Durante toda la vigencia del PIO	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A24)	
Objetivo Específico 11	Medida A24
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso en la entidad.
<b>Descripción de la medida</b>	
Acción de formación de plantilla en materia de igualdad de las personas que intervengan en los posibles casos que se produzcan por acoso en la entidad.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>✓ Temario impartido y horas de formación.</li> <li>✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
Durante toda la vigencia del PIO	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (A25)	
Objetivo Específico 11	Medida A25
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.	Declaración de principios garantizando el compromiso de la dirección de la empresa de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo/género. Estableciendo la obligación de las personas trabajadoras de abstenerse de todo acto de acoso.
<b>Descripción de la medida</b>	
Declaración de principios por parte de la empresa donde se establezca el compromiso de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo/género.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Documento elaborado de la declaración de principios</li> <li>✓ Su inclusión en el manual de acogida</li> <li>✓ Publicación en la página web de la empresa</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Acción sin coste. Precio estimado 50€.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
Durante el primer trimestre de 2022	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A26)	
Objetivo Específico 12 y 13	Medida A26
<p>Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género.</p> <p>Desarrollar el compromiso con la prevención de la violencia de género avanzando en la mejora de estos derechos.</p>	<p>Elaboración de documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.</p>
<b>Descripción de la medida</b>	
<p>Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género y darlo a conocer a la plantilla por los canales oficiales de información.</p>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Verificar la elaboración o no del documento previsto.</li> <li>✓ Verificar el traslado de la información a la plantilla sobre el documento</li> <li>✓ Casos de trabajadoras víctimas de violencia de género</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Acción sin coste. Precio estimado 300€.</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
<p>3ºT 2024; 2025; 1º y 2ºT 2026</p>	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
<p>Responsable de RR.HH.</p>	

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A27)	
Objetivo Específico 12 y 13	Medida A27
<p>Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género.</p> <p>Desarrollar el compromiso con la prevención de la violencia de género avanzando en la mejora de estos derechos.</p>	<p>Realización de campañas preventivas de la violencia de género internas y externas.</p>
<b>Descripción de la medida</b>	
<p>Planificación y elaboración de campañas (2 mínimas) anuales, para la prevención de la violencia de género.</p>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Información sobre la campaña realizada</li> <li>✓ Medios de difusión de la campaña</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Acción sin coste. Precio estimado 250€.</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
<p>Durante toda la vigencia del PIO</p>	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
<p>Responsable de RR.HH.</p>	

Área de actuación: Salud laboral (A28)	
<b>Objetivo Específico 14</b>	<b>Medida A28</b>
Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.	Analizar las necesidades de las mujeres en materia de salud laboral realizando las adaptaciones necesarias para aplicar la perspectiva de género (disponer de uniformes para mujeres embarazadas y en situación de lactancia; contemplar en el botiquín las necesidades derivadas de la menstruación; entre otras).
<b>Descripción de la medida</b>	
Analizar las necesidades de las trabajadoras de Acuarios en materia de salud laboral, para aplicar la perspectiva de género en todas áreas que sea posible. Entre otras cuestiones, se dispondrá de uniformes para mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural, se habilitará el botiquín con productos para períodos menstruales, realización de formaciones en la materia sobre menopausia, suelo pélvico, etc.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informes realizados con los resultados del análisis en materia de salud laboral, como disponer de presupuesto con ropa adaptada para mujeres en gestación o lactancia natural que lo pudieran precisar</li> <li>✓ Acciones llevadas a cabo tras el estudio realizado</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Acción sin coste. Precio estimado 600€.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
Año 2025	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

Área de actuación: Salud laboral (A29)	
Objetivo Específico 14	Medida A29
Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.	Revisión de los procedimientos para incluir la variable de género (incluyendo riesgos psicosociales) en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.
<b>Descripción de la medida</b>	
Revisión de los procedimientos para incluir la variable de género (incluyendo riesgos psicosociales) en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evidencia de los procedimientos revisados y actualizados</li> <li>✓ Descripción de mejoras propuestas</li> <li>✓ Traslado de la información a la plantilla</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Esta acción tendrá coste dado que se requiere de la intervención de profesionales de riesgos laborales, el precio vendrá determinado por la factura de los servicios. Precio estimado 550€.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
1ºT, 2025	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Responsable de RR.HH.	

**Presupuesto por área:**

ÁREA	PRESUPUESTO
Proceso de selección y contratación	930€
Clasificación profesional	500€
Formación	1650€
Promoción profesional	700€
Retribución y auditoría retributiva	675€
Infrarrepresentación femenina	1200€
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal	1100€
Comunicación inclusiva y no sexista	1300€
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	850€
Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	550€
Salud laboral	1150€
<b>SUBTOTAL</b>	<b>10.605€</b>

## 7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

---

El Plan de Igualdad de ASPROPACE, se aplicará a la totalidad de la plantilla de la entidad, cualquiera que sea el centro de trabajo, y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En cuanto al seguimiento, instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, deberá realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. El sistema de seguimiento contemplado se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan de igualdad, cuya finalidad será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos, según el calendario propuesto en cada acción a desarrollar. La Comisión de Igualdad, será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de las medidas para la consecución de los objetivos. Más adelante del presente documento, se detallan las funciones y cuando se constituirá la Comisión de Igualdad. No obstante, hay que destacar que el seguimiento del Plan será de cada una de las medidas descritas a implementar y se llevará a cabo al mismo tiempo que la ejecución del plan. En cada medida, se ha determinado el órgano de vigilancia y control para su ejecución.

Las reuniones de la Comisión de Igualdad se realizarán como mínimo semestralmente, en éstas se evaluarán las acciones realizadas, según los indicadores establecidos en cada medida y los instrumentos de recogida de información.

El procedimiento de recopilación y sistematización de la información, así como de la documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad, se realizará por las partes responsables de cada acción en concreto, elaborando los informes correspondientes y anexando las muestras de todo lo relativo a la implementación del III PIO, para después, trasladarlo a la Comisión de Igualdad, para realizar la evaluación intermedia y la final. Se tendrán en cuenta, en la

elaboración de los informes de seguimiento, los análisis y la valoración de la ejecución, propuestas de mejora o modificación de las medidas llevadas a cabo. Se Anexa la plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad (ANEXO V).

## 8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

---

La evaluación, ya sea intermedia, final, de seguimiento, etc., consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no los objetivos propuestos e identificar los factores que han influido en los resultados con el fin de introducir las modificaciones oportunas. Por tanto, la evaluación será un instrumento de retroalimentación. Ésta se realizará para comprobar en qué medida se han alcanzado los objetivos propuestos dentro del III PIO, que es un plan de actuación, y así facilitar el proceso en la toma de decisiones para mejorar y/o modificar un nuevo plan de actuación y así sucesivamente.

Este apartado, que nos permitirá contemplar y analizar el desarrollo del plan en su conjunto, contará con los elementos siguientes:

Para realizar la evaluación, se designará al órgano responsable para ello, que en este caso será la Comisión de Igualdad.

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- Evaluación intermedia en mayo de 2024.
- Evaluación final en mayo de 2026, dado que la vigencia del plan es hasta mayo de 2026, aproximadamente en esa fecha la evaluación final deberá realizarse.

La información se recopilará mediante las reuniones semestrales de la Comisión de Igualdad, a las cuales deberán acudir las personas responsables de la implementación de las diferentes acciones para verificar el seguimiento y ejecución, así como trasladar los datos recopilados en los informes realizados.

En las evaluaciones intermedia y final se elaborará un informe pertinente, que incluirá el análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Se podrá elaborar una propuesta de mejora de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la entidad.

La evaluación de cierre o final será la fase que cerrará el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de la entidad y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un III Plan de igualdad de oportunidades.

En los informes de evaluación intermedia y evaluación final, se articularán tres ejes de análisis y valoración, que nos permitirán comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan. Pararemos atención a los siguientes elementos:

- **Evaluación de resultados:** se contemplará el nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las personas beneficiarias.
- **Evaluación de proceso:** se analizará la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las acciones, así como las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- **Evaluación de impacto:** se valorarán los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del presente plan de igualdad.

Todo ello, se recopilará mediante información cuantitativa y cualitativa referida a todos los apartados del plan durante el período de vigencia de este, para ofrecer una comparativa de la situación de la entidad en términos de igualdad

Debemos añadir que la implantación de un plan de igualdad no es un proyecto lineal en el tiempo, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una

evolución constante que se va redefiniendo según las nuevas necesidades que van surgiendo. En definitiva, se trata de un proceso circular y continuo que enlazará de la vigencia de cada plan, su evaluación y el arranque del nuevo plan. La puesta en marcha de un Plan de Igualdad en una realidad social no es una ciencia exacta, por lo tanto, es posible que surjan modificaciones durante todo el proceso de implementación y adaptaciones necesarias para continuar en las líneas marcadas en los objetivos y acciones.

## 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

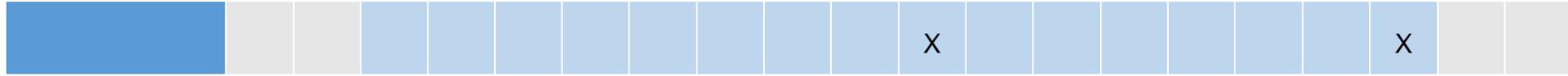
A continuación, se detalla el calendario de actuación para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del III Plan de Igualdad de ASPROPACE:

ACCIONES	AÑO 2022				AÑO 2023				AÑO 2024				AÑO 2025				AÑO 2026			
	1T	2T	3T	4T																
<b>1.Reclutamiento y selección</b>																				
A1			X																	
A2																				
A3			X																	
A4			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
<b>2. Clasificación profesional</b>																				
A5																				

3. Formación																			
A6				X				X				X				X			
A7			X																
A8			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4. Promoción profesional																			
A9					X	X													
A10			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5. Retribuciones y auditoría retributiva																			
A11																			
A12					X	X	X	X											
6. Infrarrepresentación																			
A13			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

A14					X	X								X	X						
<b>7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>																					
A15			X	X	X	X															
A16			X	X	X	X	X	X	X	X											
A17			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
A18			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
<b>8. Comunicación y lenguaje no sexista</b>																					
A19							X	X	X	X											
A20							X														
A21									X	X											
A22					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
A23						X				X				X					X		

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo																					
A24			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
A25			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
A26			X																		
10. Apoyo a las víctimas de violencia de género																					
A27			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
11. Salud laboral																					
A28														X	X	X	X				
A29														X							
SEGUIMIENTO Y REVISIÓN																					
			X		X		X		X		X		X		X		X		X		
EVALUACIÓN INTERMEDIA Y FINAL																					



## 10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

---

Según lo establecido en el art. 9 punto 5 del RD 901/2020, en el Plan de Igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición equilibrada y atribuciones que se decidan en este, donde deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, con composición equilibrada entre mujeres y hombres.

En este sentido, durante el primer trimestre de la vigencia del III Plan de Igualdad, se constituirá la comisión de igualdad, para las funciones descritas en el párrafo anterior. Como Anexo VI, se adjunta reglamento de funcionamiento interno de dicho órgano, el cual, será aprobado en la primera reunión de constitución de la comisión de igualdad.

## 11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

---

Cuando se detecten posibles discrepancias fruto de la aplicación del presente Plan de Igualdad en el seno de la entidad, se mediará con las partes suscriptoras de este plan detallando la problemática en cuestión y proponiendo alternativas para la solución del problema concreto. Dejando abierta la opción de realizar aportaciones por parte de todas las personas participantes, en este caso, se realizaría mediante encuestas para toda la plantilla siendo anónimas las respuestas donde solo se recogerán los datos del sexo y las propuestas.

Esto se llevará a cabo para las discrepancias surgidas tanto en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

## 12. ANEXOS

---

- 12.1. ANEXO I: Compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades



FUNDACIÓN ASPROPACE  
COMUNITAT VALENCIANA

## COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**Fundación Aspropace de la Comunidad Valenciana, Castellón**, 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 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. Incorporándola en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la corresponsabilidad en la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de planes y medidas de igualdad de oportunidades que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con todo el personal, en todas las fases del proceso de desarrollo y evaluación tanto del plan de igualdad como de las mencionadas medidas de igualdad.

Este compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se extiende también a otros ámbitos de la igualdad, como son: la gestión de la diversidad y el uso del lenguaje inclusivo, la difusión de la igualdad y la responsabilidad social organizacional a todos sus grupos de interés y tolerancia 0 contra la publicidad no sexista, contra la violencia de género y el acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

En Castellón, a 1 de Diciembre de 2021

FUNDACIÓN ASPROPACE  
COMUNITAT VALENCIANA

Avda. Alcora, 421 · Aptdo. correos 8087  
12080 Castellón · telf.-fax. 964 252 573  
administracion@fundacionaspropace.com

  
Gregorio Sánchez Galiano

Presidente Patronato

## 12.2. ANEXO II: Invitación a la negociación



### ***Promoción de la negociación del plan de igualdad***

---

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa FUNDACIÓN ASPROPACE DE LA COMUNITAT VALENCIANA N.I.F. G-12815163 y domicilio social Avenida de Alcora, nº 421 de Castellón de la Plana, CNAE 8899, Convenio Colectivo aplicable Autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de FUNDACIÓN ASPROPACE DE LA COMUNITAT VALENCIANA para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con Cuatro centros de trabajo, sitios en Avenida de Alcora, nº 421 de Castellón de la Plana, con una media de 59 personas y con un Comité de empresa.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación no quedese especificar para incluir en la negociación]

### 12.3. ANEXO III: Composición y funcionamiento de la comisión negociadora



FUNDACIÓN ASPROPACE

#### **Acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**

---

Castellón, 3 de Diciembre de 2021, reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

**Ana Mínguez Escrig, gerente**

**Cristina Barrachina Viudez, administrativa**

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

**Fernando Ortiz García, presidente Comité empresa**

**Beatriz Andreu Ferrer, vocal Comité empresa**

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de **Fundación Aspropace de la Comunidad Valenciana**, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.



### 1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

Esta Comisión será paritaria y estará compuesto a partes iguales por miembros de la parte empresarial y por parte de representantes legales de las personas trabajadoras. Integrarán la Comisión de Igualdad:

En representación de la empresa por:

**Ana Minguez Escrig, gerente**

**Cristina Barrachina Viudez, administrativa**

En representación de la plantilla por:

**Fernando Ortiz García, presidente Comité empresa**

**Beatriz Andreu Ferrer, vocal Comité empresa**

### 2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación (artículo 7 y 8 RD 901/2020 de 13 octubre), así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Realizar seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre.
- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.



### 3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Reglamento

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente, de entre sus integrantes, a FERNANDO ORTIZ GARCIA y Secretaria ANA MINGUEZ ESCRIG.

Serán funciones de la Presidencia:

- a) Ostentar la representación de la Comisión Negociadora.
- b) Convocar las reuniones de la Comisión Negociadora y fijar el Orden del Día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones del resto de los miembros de esta.
- c) Presidir las reuniones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
- d) Ejercer cualquier otra función que sea inherente a la Presidencia de la Comisión Negociadora.

Serán funciones de la Secretaría:

- a) Preparar las reuniones de la Comisión Negociadora.
- b) Efectuar las convocatorias de las reuniones por orden de la Presidencia, así como las citaciones a sus miembros.
- c) Recibir los actos de comunicación de los miembros de la Comisión Negociadora, notificaciones, propuestas para el Orden del Día, peticiones de datos y, en general, cualquier tipo de documentación o comunicación relacionada con el funcionamiento de la Comisión Negociadora.
- d) Preparar el despacho de asuntos y redactar las actas de las reuniones.
- e) Expedir certificaciones de los acuerdos adoptados.
- f) Cuantas otras funciones sean inherentes a la función de Secretaría, o las que le asigne la Presidencia o la propia Comisión Negociadora.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

#### 3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La Comisión se reunirá de forma ordinaria por videoconferencia debido a las limitaciones y recomendaciones existentes como consecuencia de la COVID-19, posteriormente se podrán celebrar de manera presencial, fijándose como día de reunión los que las partes vayan acordando en cada una de las reuniones que se vayan manteniendo.

Las reuniones mientras dure la elaboración del Plan de Igualdad se podrán acordar al término de cada reunión, ajustándose a plazos que permitan su estudio. Una vez se implemente el Plan de Igualdad la comisión se reunirá según se establezca en cada materia o medida.

Las horas de reunión y preparación de la Comisión Negociadora serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, no computando a efectos de horas sindicales.

En caso de necesidad de viajar, para la firma del plan o su presentación u control el coste irá a cargo de la empresa.



Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de siete días naturales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor, cualquier miembro de la Comisión Negociadora podrá solicitar una reunión extraordinaria.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir asesores o asesoras externas por ambas partes, con voz, pero sin voto.

La comisión acuerda reunirse las veces que sean necesarias para el diseño del Plan de Igualdad. En todo caso establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad:

- Reunión para determinar la metodología de trabajo y las áreas del diagnóstico a analizar.
- Reunión para aprobar el diagnóstico elaborado.
- Reunión para negociar las medidas de acción del PIO.
- Reunión para aprobar el PIO e implementar las primeras medidas de este.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

### **3.2. Adopción de Acuerdos.**

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de personal técnico de la consultora INDICE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA, S.L. y C.C.O.O Confederación Sindical de Comisiones Obreras que intervendrá con voz, pero sin voto.



En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### **3.3 Confidencialidad.**

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### **3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.**

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada de fuerza mayor.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

### **3.5. Otras disposiciones.**

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del



diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las once horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.



**Fecha y lugar próxima reunión:**

REGISTRO DE FIRMA DE ASISTENTES A REUNIÓN		
ACTA nº 1	Fecha: 03/12/2021	
Nombre y Apellidos	DNI	Firma
ANA MINGUEZ ESCRIB	20429829	
CRISTINA BARRACOMBA VIÑEZ	18976139 N	
TERCERANO ORTIZ GARCÍA	18929398-F	
BETRIZ ANDREU FERRER	20480912-X	

12.4. ANEXO IV: Actas



## ACTA DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

<b>ACTA nº 2</b>	<b>Fecha: 15/06/2022</b>
<b>Asistentes:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ana Mínguez Escrig (representante de entidad)</li> <li>- Cristina Barrachina Viudez (representante de entidad)</li> <li>- Fernando Ortiz García (RLPT)</li> <li>- Beatriz Andreu Ferrer (RLPT)</li> </ul>
<b>Orden del día:</b>	
1. Revisión y aprobación de acta anterior, si procede	
2. Revisión informe diagnóstico, áreas y conclusiones	
3. Aprobación del informe diagnóstico	
4. Conformidad con los objetivos generales, específicos y acciones por área que se desarrollarán en la próxima reunión	
5. Informaciones, ruegos y preguntas	
<b>Cuestiones tratadas</b>	
<p><u>Punto 1: revisión y aprobación del acta anterior, si procede.</u> N/A</p> <p><u>Punto 2: revisión informe diagnóstico, áreas y conclusiones</u> La recogida de la información para elaborar el informe de diagnóstico se ha llevado a cabo a partir de datos de tipo cuantitativo, y mediante la recogida de datos de tipo cualitativo con cuestionarios anónimos para la plantilla y para dirección. Todas las personas de la Comisión Negociadora son conocedoras de ambos sistemas. También se han recabado datos de tipo cualitativo y cuantitativo mediante la realización de entrevistas semiestructuradas con informantes clave.</p> <p>Las áreas analizadas han sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso de selección y contratación.</li> <li>- Clasificación profesional.</li> <li>- Formación.</li> <li>- Promoción profesional.</li> <li>- Condiciones de trabajo (auditoría salarial).</li> <li>- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>- Infrarrepresentación femenina.</li> <li>- Retribuciones y Auditoría.</li> </ul>	



- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Las siguientes no son obligatorias, pero también se han analizado:

- Salud laboral con perspectiva de género.
- Lenguaje y comunicación no sexista.
- Violencia de género.

Todo ello desagregado por sexo.

Se ha contratado los servicios de Índice Consultoría y Formación, S.L. como consultora externa con perspectiva de género para la realización del III PIO de ASPROPACE.

Punto 3: aprobación del informe diagnóstico

Por unanimidad, con 4 votos a favor y 0 en contra.

Punto 4: Conformidad con los objetivos generales, específicos y acciones por área que se desarrollarán en la próxima reunión

- Conformidad de las 4 personas miembros de la comisión negociadora.

Punto 5: Informaciones, ruegos y preguntas.

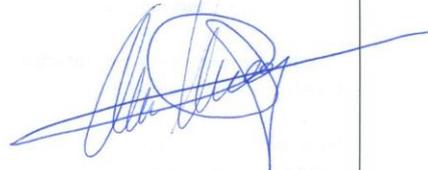
- Se conviene realizar dos reuniones: la presente dirigida a aprobar el informe diagnóstico y negociar las medidas y otra adicional orientada a aprobar el plan de acción, el procedimiento de seguimiento y evaluación y la estructura general del PIO; modificando lo dispuesto en el apartado 3.1. del reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora.

Y no habiendo más asuntos a tratar, siendo las 14:39 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

Vº B. Presidencia



Firma Secretaría





REGISTRO DE FIRMA DE ASISTENTES A REUNIÓN

ACTA nº 2		Fecha: 15/06/2022	
Nombre y Apellidos	DNI	Firma	
Ana Mínguez Escrig	20472982-S		
Cristina Barrachina Viudez	18976139-N		
Fernando Ortiz García	18929398-F		
Beatriz Andreu Ferrer	20480912-X		



## ACTA DE REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

<b>ACTA nº 3</b>	<b>Fecha: 17/06/2022</b>
<b>Asistentes:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ana Mínguez Escrig (representante de entidad)</li> <li>- Cristina Barrachina Viudez (representante de entidad)</li> <li>- Fernando Ortiz García (RLPT)</li> <li>- Beatriz Andreu Ferrer (RLPT)</li> </ul>
<b>Orden del día:</b>	
1. Revisión y aprobación de acta anterior, si procede	
2. Presentación fichas plan de acción	
3. Presentación procedimientos de seguimiento, evaluación y modificación	
4. Presentación de cronograma	
5. Aprobación del Plan de Igualdad	
6. Ruegos y preguntas	
<b>Cuestiones tratadas</b>	
<p><u>Punto 1: revisión y aprobación del acta anterior, si procede.</u> N/A</p> <p><u>Punto 2: presentación fichas plan de acción</u> Compuestas por: eje de referencia, objetivo específico asociado, nº de acción, medida, descripción de la medida, indicadores de seguimiento, recursos humanos/materiales/económicos, plazos de ejecución y responsable/s de implementación.</p> <p>Áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso de selección y contratación.</li> <li>- Clasificación profesional.</li> <li>- Formación.</li> <li>- Promoción profesional.</li> <li>- Condiciones de trabajo (auditoría salarial).</li> <li>- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>- Infrarrepresentación femenina.</li> <li>- Retribuciones y Auditoría.</li> <li>- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>	



- Salud laboral con perspectiva de género.
- Lenguaje y comunicación no sexista.
- Violencia de género.

Punto 3: presentación de los procedimientos de seguimiento, evaluación y modificación  
Seguimiento mínimo semestral por la comisión de igualdad, evaluación intermedia (a los dos años) y final (a los cuatro años) y procedimiento de resolución de discrepancias que puedan surgir durante la vigencia del PIO.

Punto 4: presentación de cronograma

Tabla-resumen en la que se recogen las acciones ordenadas por número y materia de referencia, donde se hace constar el plazo de ejecución en el que está previsto que se lleven a cabo.

Punto 5: aprobación del Plan de Igualdad

Se aprueba el plan por unanimidad, con 4 votos a favor y 0 en contra.

Punto 6: ruegos y preguntas

Se acuerda introducir las siguientes modificaciones:

- **Página 5:** gestiona un Centro de Atención Temprana, un Centro Escolar, un Centro de Día y Residencia, donde los usuarios reciben tratamientos especializados de fisioterapia, comunicación y logopedia entre otros. También ofrece a todos los usuarios de sus centros un servicio de hidroterapia en la piscina adaptada. Actualmente atienden a más de 100 personas usuarias y cuentan con un equipo de más de 60 profesionales.
- **Página 29:** sustituir asociación por fundación o utilizar el término entidad. Se reúne 2 veces al año. Los patronos que concurran en el acta fundacional ejercerán su mandato por tiempo indefinido. Los patronos elegidos posteriormente ejercerán su mandato por periodos de 4 años.
- **Página 74:** turno de tardes residencia de 15:00 a 22:00 horas.
- **Página 78:** Instagram <https://instagram.com/aspropace>



Y no habiendo más asuntos a tratar, siendo las 13:47 horas del día citado, se da por terminada la reunión de la que se extiende el presente Acta que, en prueba de conformidad, es suscrita por la representación de ambas partes.

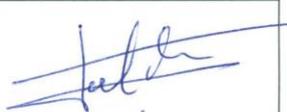
Vº B. Presidencia



Firma Secretaria



REGISTRO DE FIRMA DE ASISTENTES A REUNIÓN

ACTA nº 3		Fecha: 17/06/2022	
Nombre y Apellidos	DNI	Firma	
Ana Mínguez Escrig	20472982-S		
Cristina Barrachina Viudez	18976139-N		
Fernando Ortiz García	18929398-F		
Beatriz Andreu Ferrer	20480912-X		



## ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunida por teleconferencia en fecha 17/06/2022 la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ASPROPACE, compuesta:

En representación de la empresa por:

- Ana Mínguez Escrig (representante de entidad)
- Cristina Barrachina Viudez (representante de entidad)

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

- Fernando Ortiz García (RLPT)
- Beatriz Andreu Ferrer (RLPT)

### Acuerda

**1º** Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de ASPROPACE cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

**2ª** Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de mayo de 2022 a mayo de 2026.

**3º** De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13:47 horas del día 17/06/2022; firmándose el presente documento a los efectos oportunos:

REGISTRO DE FIRMA DE ASISTENTES A REUNIÓN		
ACTA nº 4	Fecha: 17/06/2022	
Nombre y Apellidos	DNI	Firma
Ana Mínguez Escrig	20472982-S	
Cristina Barrachina Viudez	18976139-N	
Fernando Ortiz García	18929398-F	
Beatriz Andreu Ferrer	20480912-X	



FUNDACIÓN ASPROPACE  
COMUNITAT VALENCIANA

## Delegación de la Comisión Negociadora para el registro ante Autoridad Laboral

Reunida por teleconferencia en fecha 17/06/2022 la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ASPROPACE, compuesta:

En representación de la empresa por:

- Ana Mínguez Escrig (representante de entidad)
- Cristina Barrachina Viudez (representante de entidad)

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

- Fernando Ortiz García (RLPT)
- Beatriz Andreu Ferrer (RLPT)

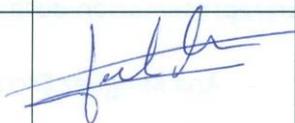
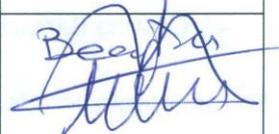
Acuerdan autorizar a **Cristina Barrachina Viudez** con DNI **18976139-N** para presentar el Plan de Igualdad en el correspondiente registro telemático para su validación.

Asimismo, se autoriza a la consultora Índice Formación y Consultoría S.L. a recibir las notificaciones pertinentes al presente Plan de Igualdad para que subsane las deficiencias que puedan ser encontradas

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13:47 horas del día 17 de junio de 2022, firmándose el presente documento a los efectos oportunos:



FUNDACIÓN ASPROPACE  
COMUNITAT VALENCIANA

Nombre y Apellidos	DNI	Firma
Ana Mínguez Escrig	20472982-S	
Cristina Barrachina Viudez	18976139-N	
Fernando Ortiz García	18929398-F	
Beatriz Andreu Ferrer	20480912-X	

12.5. ANEXO V: Plantilla seguimiento medidas PIO

ACCIÓN N.º: ____	
Área de actuación	
Medida	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Responsable	
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	

## 12.6. ANEXO VI: Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad

# CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD

En \_\_\_\_\_, a xx de xxxxxxxx de 2022

### REUNIDOS

De una parte y en representación de la entidad:

XXX, con DNI XXX en calidad de xxxxxxxx .

XXX, con DNI XXX en calidad de xxxxxxxx .

De otra parte y en representación del personal que trabaja en

XXX, con DNI XXX en calidad de puesto de trabajo.

XXX, con DNI XXX en calidad de puesto de trabajo.

### EXPONEN

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la obligación de las empresas y organizaciones de respetar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de

discriminación laboral entre mujeres y hombres, se acuerda la creación de un Comité de Igualdad de Oportunidades en la organización.

Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

#### ACUERDAN

##### Primero. - Constitución

Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional.

##### Segundo. – Funciones

La Comisión de Igualdad velará por el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la organización, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización, así como realizar propuestas de cambios que correspondan. Son propias de la Comisión de Igualdad las siguientes atribuciones:

Informar al personal de la organización sobre el Plan de Igualdad y los objetivos perseguidos con el mismo.

Impulsar la difusión del Plan de Igualdad, especialmente entre las personas destinatarias de este, y promover la implantación de las acciones proponiendo el tiempo, los medios y recursos necesarios.

Realizar el seguimiento y control del Plan en todas las fases de este.

Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad y la implantación efectiva de las acciones en él contenidas.

Tercero. – Normas de Funcionamiento

La Comisión de Igualdad para cumplir con el objetivo principal de igualdad y no discriminación en la organización, se regirá por las siguientes normas de funcionamiento:

- **Reuniones:** La Comisión de Igualdad se reunirá con una periodicidad mínima semestral, para velar por la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose convocar por ambas partes, cuantas reuniones extraordinarias estimen necesarias, previa justificación de los motivos que las originan.
- **Acuerdos:** Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.
- **Actas:** Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.
- Todos los miembros de la Comisión de Igualdad, y sus asesores/as, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos aportados por las partes.

Cuarto. - Composición

La composición de la comisión de Igualdad será paritaria en cuanto a personas en representación de la empresa y del personal **y en cuanto a la representación paritaria de hombres y mujeres**. Si durante la vigencia del plan de igualdad, algún miembro de esta comisión cesara su vinculación con la entidad, se deberá nombrar a un nuevo miembro y dejar constancia en acta.

Las personas que actualmente componen esta comisión de igualdad de oportunidades son:

Por la empresa:

XXX, con DNI XXX en calidad de xxxxxxxx.

XXX, con DNI XXX en calidad de xxxxxxxx.

Por el personal:

XXX, con DNI XXX en calidad de puesto de trabajo.

XXX, con DNI XXX en calidad de puesto de trabajo.

Y, en prueba de ello, se firma el presente documento, en XXX a XX de XXXXXXXX de 2022

### 12.7. ANEXO VII: Bibliografía

- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- Comunitat Valenciana. Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.
- España. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.