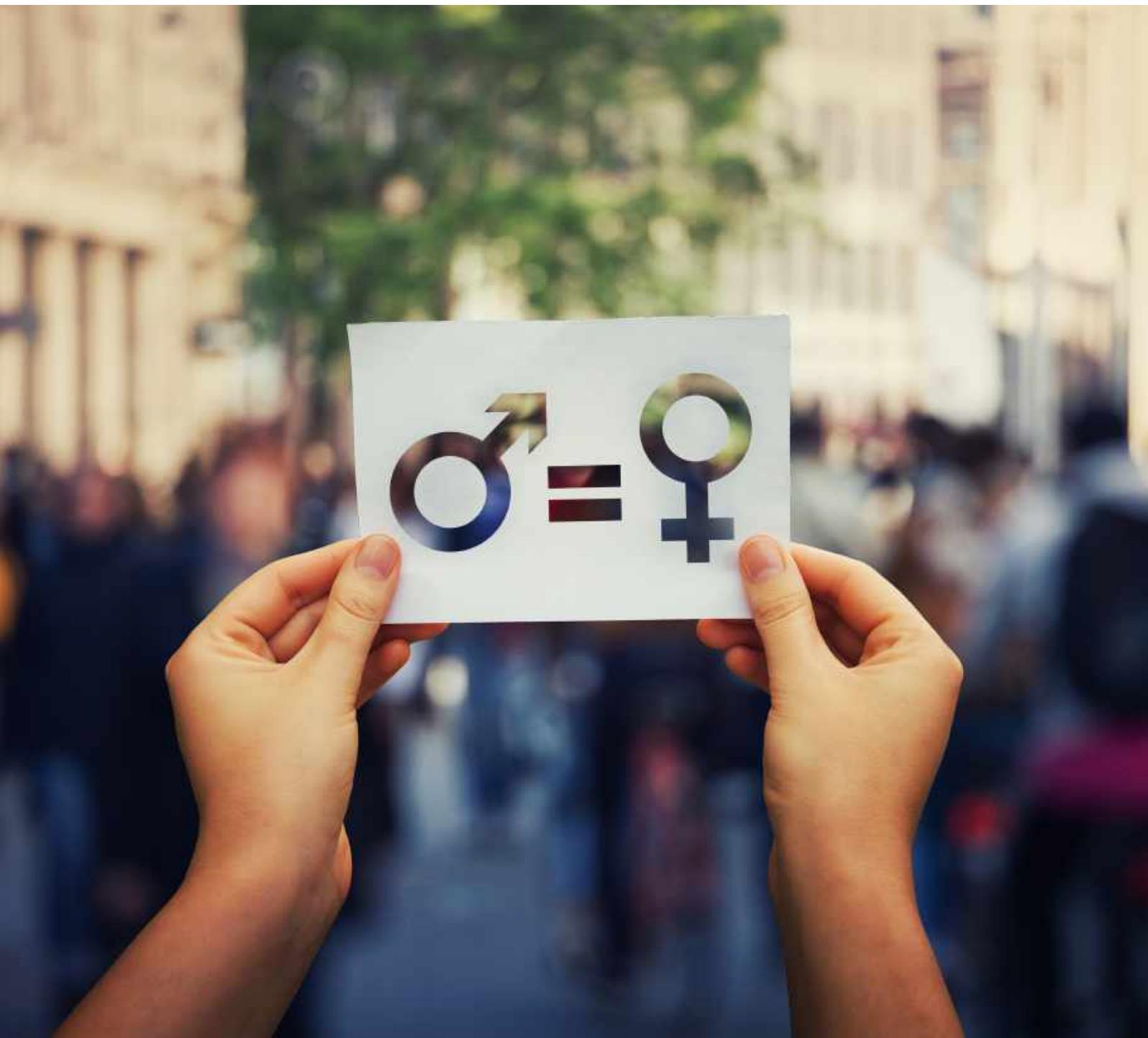


2021

# PLAN DE IGUALDAD



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

- 03** Introducción y objetivos
- 05** Diagnóstico de la situación de la empresa
- 12** Medidas
- 16** Comisión de Igualdad
- 17** Anexo: acoso sexual y por razón de sexo

# Introducción y objetivos

Con fecha 24 de marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que dispone que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la empresa: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

El Plan de Igualdad de la empresa ASPRONA BIERZO tendrá los objetivos siguientes:

- Lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Favorecer la conciliación laboral, personal y familiar en el ámbito de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.

Para ello nuestra entidad Asprona Bierzo deberá contraer un compromiso formal que se realizará a través de un documento público así como a través de un comunicado a los trabajadores de la entidad. Uno de los pasos más importantes es ese compromiso por parte de la entidad.

En ASPRONA BIERZO somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad. Por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con

sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde el mes de septiembre del 2021 y hasta septiembre del 2022 está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad para el diagnóstico y la revisión continua de nuestro Plan de Igualdad.

El resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá, sin lugar a dudas, una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Ponferrada, a 01 de enero del 2021

Fdo.: Concepción Jiménez Rodríguez  
DIRECTORA RR.HH.

# Diagnóstico de la situación de la empresa



La empresa ASPRONA BIERZO es una organización sin ánimo de lucro que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

En enero de 2021 la empresa tenía una plantilla de 84 personas trabajadoras (17 hombres y 67 mujeres) distribuida en centros de trabajo en Ponferrada.

A los efectos del Plan de Igualdad el primer dato a tener en cuenta es la distribución de la plantilla por sexos (78% mujeres y 22% hombres).

Las actividades de la empresa están relacionadas con la formación, el cuidado y la atención de personas dependientes, profesiones tradicionalmente desarrolladas por mujeres por lo que la composición de la plantilla es mayoritariamente femenina, la plantilla tiene un 78 % de mujeres, frente al 22% de hombres, lo que se considera, por ambas partes, una composición óptima.

El segundo aspecto a tener en cuenta es la distribución de la plantilla de la empresa por grupos profesionales:

 CATEGORÍAS	 MUJERES	 HOMBRES	 TOTAL
Titulado/a de grado superior	1	2	3
Titulado/a de grado medio	2	1	3
Diplomado/a Enfermería (DUE)	1	0	1
Trabajador/a social	2	0	2
Psicólogo/a	2	0	2
Psicomotricista	1	0	1
Fisioterapeuta	2	0	2
Logopeda	2	0	2
Jefe/a de Administración	1	0	1
Oficial 1ª Administración	2	0	2
Encargado de Taller	1	1	2
Cuidador/a	41	2	43
Oficial 1ª Oficios	1	3	4
Oficial 2ª Oficios	4	3	7
Conductor/a	0	1	1
Operario/a necesidad de apoyo	3	5	8
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>84</b>

En esta tabla los datos más significativos son los de la categoría de cuidadoras y operarios donde se ve claramente la segregación horizontal que hay dentro de la empresa.

Se puede observar que las mujeres ocupan puestos tradicionalmente feminizados como son trabajos administrativos y de cuidados. También el dato más llamativo es que hay más mujeres que hombres en las categorías superiores.

El tercer aspecto a tener en cuenta es la distribución de la plantilla de la empresa por tipo de contrato:



### TIPO DE CONTRATO

### MUJERES

### HOMBRES

Indefinido a tiempo completo (sin bonificación)	23	13
Transformación indefinido a tiempo completo (bonificado)	32	3
Indefinido a tiempo completo inicial (bonificado)	0	0
Indefinido a tiempo parcial	1	1
Obra o servicio a tiempo completo	8	0
Tiempo completo por interinidad	1	0
Obra o servicio a tiempo parcial	0	0
Eventual circunstancias de la producción a tiempo completo	0	1
Eventual circunstancias de la producción a tiempo parcial	1	0
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>18</b>

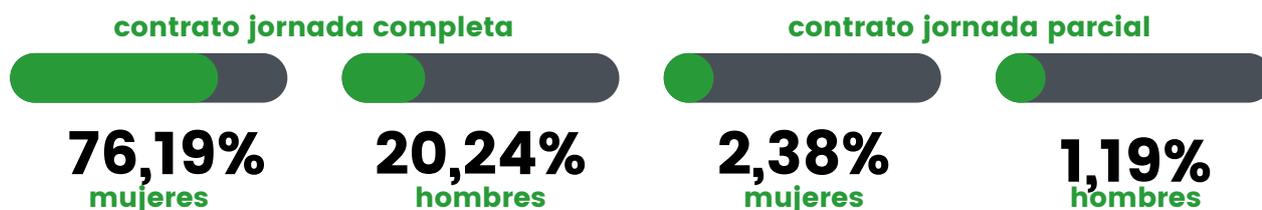
La distribución de contratos respecto al sexo aclara que hay 71 personas con contratos indefinidos a tiempo completo, de estos 16 corresponden a hombres, es decir un 22,5 %, y 55 corresponden a mujeres, un 77,5%.

La aplicación de esta modalidad corresponde a trabajadores del centro especial de empleo, que reciben una subvención para su conversión a indefinidos.

En cuanto a contratos Indefinidos a tiempo parcial, hay un total de 2 contratos, estos son disfrutados por mujeres y hombres en el mismo porcentaje, un 50%.

La contratación temporal también es mayor en las mujeres, siendo del total de los contratos de obra y servicio el 100% realizados a mujeres.

El cuarto aspecto a tener en cuenta es el tipo de jornada y su relación con el sexo:



De la plantilla un 76% son mujeres con contrato de jornada completa. Respecto a las jornadas a tiempo parcial, representan sólo en torno al 3,57% de los contratos (el 2,38% son disfrutados por mujeres en las categorías de administrativas y cuidadoras y 1,19% por hombres).

El quinto aspecto a tener en cuenta es la antigüedad generada en la empresa:

ANTIGÜEDAD EN LA ASOCIACIÓN	MUJERES	HOMBRES
Menos de 2 años	27	5
De 2 a 3 años	10	0
De 4 a 5 años	2	1
De 6 a 10 años	3	2
De 11 a 20 años	17	6
Más de 20 años	7	4
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>18</b>

El último aspecto a tener en cuenta es el tipo de jornada que se realiza en los centros. Todos los servicios residenciales y servicios de limpieza y lavandería tienen jornada a turnos. Los centros de día y algunas personas del centro especial de empleo tienen jornada continua.

De estos datos podemos extraer que las mujeres representan el 78,5 % de los trabajadores de la empresa, claramente en relación con el sector en el que nos encontramos. Por otro lado, si bien es cierto que hay más mujeres que hombres en las categorías superiores, existe una clara segregación horizontal, donde además en las actividades más feminizadas se sufre más la temporalidad y la contratación temporal.

Por último, a efectos de completar el diagnóstico de la situación actual de la empresa, a continuación se exponen los datos de los cursos de formación, las promociones internas, la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo y lo relativo al acoso sexual y por razón de sexo, la comunicación y la clasificación profesional.



## 01 — Cursos de formación

- La formación se establece en función de las necesidades detectadas por los técnicos de la entidad.
- Se informa al Comité de Empresa de los cursos acordados a través de un documento explicativo.
- A la hora de acceder a la formación, deciden las personas responsables de Recursos Humanos.
- Hay formación obligatoria y otra de carácter voluntario.
- Pueden coincidir horas de formación fuera del horario laboral dependiendo el tipo de actividad y la jornada que se tenga.
- Toda acción formativa es computada como jornada laboral a efectos de calendario anual.



## 02 — Promociones internas

Las vacantes libres se publicitan a través de la web de la empresa y de manera interna en cada centro.



## 03 — Selección de personal

- En los datos facilitados aparece la dificultad de encontrar mujeres para desarrollar puestos como el de operario de jardinería y hombres para categoría de cuidador. La convocatoria se saca a nivel interno y en la página web.
- La convocatoria se suele escribir en lenguaje masculino o femenino aunque en ocasiones se utiliza el genérico.
- Las entrevistas y selección la realizan la responsable de Recursos Humanos. La representación legal no forma parte del proceso de selección.



## 04 — Comunicación

No hay ningún procedimiento en la empresa respecto al lenguaje y la comunicación no sexista.



## 05 — Clasificación profesional

La clasificación profesional cumple lo que marca el convenio colectivo. La plataforma de trabajo de la Entidad (Elena) establece el inventario donde aparecen recogidas las tareas y funciones de cada categoría.



## 06 — Conciliación de la vida familiar y laboral con el trabajo

**Permisos de Maternidad:** Durante el año 2020 han disfrutado permisos de maternidad 2 mujeres.

**Permisos de Paternidad:** Durante el año 2020 han disfrutado permiso de paternidad 0 hombres.

**Excedencias:** Durante el año 2020 ha solicitado excedencia por guarda legal de hijos/as, 1 trabajadora.

**Excedencias voluntarias:** Durante el año 2020, ningún trabajador/a se han acogido a una excedencia voluntaria.

**Reducción de la jornada:** 3 mujeres disfrutaron en 2020 de una reducción de jornada al 100% por cuidado de hijas o hijos, debido al comienzo de la pandemia y las fechas oscilaron entre el 16/03/2020 y 30/04/2020. Además, hay un hombre con reducción de jornada al 80% por cuidado de hijas o hijos, y 5 mujeres con reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas en porcentajes elegidos por las trabajadoras entre el 75% y el 87,5%.

Respecto a las medidas para la conciliación, la empresa ha facilitado siempre dichas medidas, existiendo serie de acuerdos individuales para la modificación de horarios de entrada y salida y ampliación y reducción de jornada en función de las situaciones puntuales familiares del trabajador, así como con los permisos para acompañar a familiares, recogidos y no recogidos en convenio, y excediendo en la mayor parte de los casos las 20 horas establecidas por convenio para dichos gestiones.



## 07 — Acoso sexual y por razón de sexo

No hay ningún procedimiento de actuación para estos casos.



# Medidas

Conocido el diagnóstico la representación legal de las personas trabajadoras junto con la dirección de la empresa acuerda proponer las siguientes medidas:



## Reclutamiento y selección de personal

- En los procesos de selección de personal referidos a grupos profesionales en los que la distribución de la plantilla no tiene una composición equilibrada, la empresa adoptará una decisión de acción positiva hacia el sexo menos representado en los casos en que haya una valoración global idéntica, sobre todo en las vacantes que se produzcan en las categorías de cuidadoras y operarios.
- Se informará en las ofertas de empleo que la organización desarrolla los procesos de selección respetando el principio de igualdad de oportunidades.
- En los procesos de selección no se podrán realizar ofertas referidas a uno de los sexos y en los mismos se utilizará un lenguaje genérico o se referirá a los dos sexos.
- En los procesos de selección no se podrá incluir ningún tipo de discriminación basada en las exigencias del puesto relacionadas con el esfuerzo físico.
- Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo.



- Se especificará en las ofertas de empleo para puestos en los que uno de los dos sexos esté subrepresentado, que pueden acceder ambos sexos al puesto.
- Para contribuir a la aplicación de las medidas expuestas, se formará al personal responsable de selección en la utilización de un lenguaje genérico y en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Además se revisará la hoja de datos y formulario de solicitud eliminando preguntas relativas al estado civil y número de hijos o hijas o preguntas de contenido personal.
- Informar a la representación sindical de todo el proceso de selección.

Con objeto de garantizar el cumplimiento de estas medidas, se establece que sobre cualquier tipo de reclamación que se pudiera presentar relacionada con los procesos de selección de personal se informará a la Comisión de Igualdad.

## Promoción

- En los procesos de selección y valoración para un puesto de promoción interna, la empresa no aplicará ningún tipo de discriminación en función del sexo, ni en función de las exigencias físicas del puesto.
- En los procesos de selección para un puesto de promoción interna referidos a grupos profesionales en los que la distribución de la plantilla no tiene una composición equilibrada, la empresa adoptará una decisión de acción positiva.

Con objeto de garantizar el cumplimiento de estas medidas, se establece que sobre cualquier tipo de reclamación que se pudiera presentar relacionada con la promoción del personal se informará a la Comisión de Igualdad.

## Retribuciones

- Atribuir a la Comisión de Igualdad competencia para recibir reclamaciones por diferencias retributivas por razón de trato desigual, en caso de que se produzcan, y ocuparse de su seguimiento.

## Formación

- En los procesos de selección del personal la empresa no aplicará ningún tipo de discriminación en función del sexo, procurando que haya una distribución equilibrada.
- Elaborar un documento para informar al personal masculino sobre corresponsabilidad y sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto de tareas.
- Informar a las mujeres de los cursos de formación que se lleven a cabo y hayan estado dirigidos tradicionalmente al personal masculino.
- Formación específica en igualdad de oportunidades para toda la plantilla.
- Formación específica para el personal de dirección y RR HH en lenguaje administrativo no sexista y en igualdad de oportunidades.
- Introducir formación orientada a incorporar mujeres a puestos tradicionalmente masculinos y viceversa.

Con objeto de garantizar el cumplimiento de estas medidas, se establece que sobre cualquier tipo de reclamación que se pudiera presentar relacionada con los procesos de selección de personal, para realizar cursos de formación o, se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

## Salud laboral

- Ofrecer información sobre posibles problemas específicos de salud que afectan a mujeres y hombres.

- Promocionar la realización de estudios sobre prevención de riesgos laborales en puestos ocupados principalmente por mujeres y por hombres.
- Incluir la variable género en la evaluación de riesgos .
- Desarrollar una evaluación de riesgos donde queden definidas las actividades, puestos y funciones que puedan suponer un riesgo para el embarazo o la lactancia.
- Una vez hecha la evaluación de riesgos deberá realizarse un listado de puestos exentos de riesgos y otro con puestos de riesgo.



## Comunicación y difusión del Plan de Igualdad

- Reunión explicativa del Plan de Igualdad para los directores o directoras de centro.
- Publicación del Plan de Igualdad en la web de la empresa.
- Elaborar una hoja informativa sobre el Plan de Igualdad para toda la plantilla, donde también aparezcan los nombres de las personas que componen la Comisión de Igualdad.
- Tener a disposición de todos y todas una copia del Plan de Igualdad en los centros de trabajo.
- Entregar a todos los representantes de las personas trabajadoras una copia del Plan de Igualdad.
- Promocionar el lenguaje genérico y no sexista en las comunicaciones y documentos de la empresa.
- Proyectar una imagen de la empresa acorde con los principios de igualdad de trato y de oportunidades.
- Se utilizarán imágenes no estereotipadas ni sexistas.

# Comisión de Igualdad

Se acuerda constituir una Comisión de Igualdad que estará integrada por un representante de la empresa y tres representantes de los y las trabajadoras.

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez cada semestre y en dicha reunión se dará información, por sexos, de los nuevos ingresos en la plantilla, de las promociones, de la asistencia a los cursos de formación, de las estadísticas de hombres y mujeres entrevistadas para cubrir las vacantes y de la evolución de las medidas adoptadas en el plan.

También será función de la Comisión de Seguimiento el análisis de las medidas adoptadas y, en los casos en que no sean efectivas, le corresponderá discutir y, en cada situación acordar, la adopción de nuevas medidas.

Se tomará acta de todas las reuniones.

Con objeto de hacer más operativas las reuniones de la Comisión de Seguimiento se adjuntará, siempre que sea posible, con la convocatoria de la reunión la información citada, para que pueda ser objeto de estudio previo.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento se podrá reunir previa convocatoria escrita de cualquiera de las partes, que deberá entregar con una antelación mínima de 15 días. En dicha convocatoria se detallarán los puntos que se pretendan tratar en la reunión.

# Anexo: acoso sexual y por razón de sexo



## Código de conducta

La Dirección de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras manifiesta su preocupación, implicación y compromiso en prohibir, evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo. A tales efectos, expresa su deseo de que todas las personas trabajadoras sean tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni por razón de sexo en los centros de trabajo de la empresa y estableciendo los mecanismos para denunciar los casos que se puedan producir.

Se define como **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se define como **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todas las personas trabajadoras de la empresa tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos y todas.

Por su parte, la empresa deberá garantizar que no se produzca el acoso sexual en los centros de trabajo o actividades bajo su responsabilidad.

Las personas trabajadoras tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con celeridad, rigor y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas a la Dirección de Recursos Humanos y a la Comisión de Igualdad.

En los supuestos en que una persona trabajadora incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionada conforme a lo establecido en el régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación y en la legislación vigente.

## Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual

El protocolo de actuación establece dos tipos de procedimientos, uno informal y otro formal, en ambos casos se pretende que la conducta de acoso cese de forma rápida y efectiva y que los trámites se realicen con rigor y confidencialidad.



### 01 — Procedimiento informal

Teniendo en cuenta que lo que se pretende es que cese la conducta indeseada, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal en virtud del cual el propio trabajador o trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Este procedimiento también podrá ser llevado a efecto por un miembro de la comisión de igualdad si así lo decide.



## 02 — Procedimiento formal

En los casos en que se haya intentado sin éxito el procedimiento informal, se iniciará el procedimiento formal que incluirá los aspectos que se indican a continuación:

- Se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona que sea objeto del acoso sexual.
- El escrito se deberá dirigir a la Dirección del Departamento de Recursos Humanos y a la Comisión de Igualdad.
- La denuncia dará lugar a la apertura inmediata de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de averiguar la veracidad de los hechos denunciados.
- Todas las actuaciones del expediente informativo se llevarán de forma confidencial, ya que puede verse afectada la intimidad y honorabilidad de las personas. Por ello, todas las personas intervinientes en el procedimiento (denunciante, denunciado, testigos, etc...) están sujetos al deber de secreto y obligadas a mantener la confidencialidad.
- La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la apertura de un expediente disciplinario y a la imposición de las sanciones previstas en el régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación y en la legislación vigente.
- Cuando la constatación de los hechos no sea posible y, por tanto, no se adopten medidas disciplinarias, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.



ASPRONA  
BIERZO



Plena  
inclusión

Castilla y León