

2021

# PLAN DE IGUALDAD EN LECTURA FÁCIL



ASPRONA  
BIERZO  
 Plena  
inclusión  
Castilla y León



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

- 03** ¿Qué es este documento?
- 05** Diagnóstico de la situación de la empresa
- 07** Medidas
- 13** Comisión de Igualdad
- 14** Anexo: acoso sexual y por razón de sexo

Este documento ha sido validado por personas con discapacidad intelectual de Asprona Bierzo: Josefina Álvarez, Rosa Álvarez, María del Carmen Rodríguez, Álvaro Pérez, Mercedes Fernández y Teresa Lorenzo.

# ¿Qué es este documento?

Este documento es el Plan de Igualdad de Asprona Bierzo.

Este Plan de Igualdad recoge las medidas que pondrá en marcha Asprona Bierzo para alcanzar la igualdad de trato entre hombres y mujeres

La ley dice que las empresas están obligadas a respetar la igualdad y tomar medidas para evitar la discriminación entre hombres y mujeres en el trabajo.

El Plan de Igualdad de Asprona Bierzo tiene cuatro objetivos:

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

## **Conciliación:**

Es cuando dos o más cosas son compatibles entre sí y se pueden hacer al mismo tiempo.

Por ejemplo, conciliación de la vida laboral y familiar es cuando se puede trabajar y cuidar a los hijos a la vez.



Para conseguirlo Asprona Bierzo se compromete con este documento a cumplir con el Plan de Igualdad siguiendo las indicaciones de la ley.

Desde el mes de septiembre de 2021 hasta el mes de septiembre de 2022 se creará el Comité de Igualdad.

El Comité de Igualdad está formado por personas que representan a la empresa y a los trabajadores. Estas personas vigilan que se cumpla el plan.

# Diagnóstico de la situación de la empresa

Hay que hacer un diagnóstico de la situación de la empresa antes de hacer el Plan de Igualdad.

Hacer un diagnóstico es analizar cómo está Asprona Bierzo en la actualidad.

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 84 trabajadoras y trabajadores, de los que 17 eran hombres y 67 eran mujeres.

Hay más del triple de mujeres que de hombres.

Las actividades de la empresa están relacionadas con el cuidado de personas con discapacidad y dependientes.

Estas son profesiones normalmente desarrolladas por mujeres.

Por eso hay más trabajadoras que trabajadores en Asprona Bierzo.

## **Organización sin ánimo de lucro:**

También se conoce por las letras de sus siglas ONG

Es una organización que presta un servicio de interés social

Es una empresa que no tiene el objetivo de tener muchos beneficios económicos.



Si analizamos los puestos de trabajo que ocupa cada persona, destaca que hay 41 cuidadoras y solo 2 cuidadores. Si analizamos el tipo de contrato de cada persona, 7 de cada 10 trabajadores son mujeres con contrato de jornada completa.

En el diagnóstico de la situación de la empresa, el Plan de Igualdad también analiza:

- Cursos de formación
- **Promociones internas**
- Selección del personal
- Comunicación
- Categoría profesional
- Conciliación de la vida personal y familiar
- Acoso sexual y por razón de sexo

**Promoción interna:**

Cuando un trabajador es seleccionado para ocupar un puesto diferente dentro de la misma empresa. Generalmente es un puesto de categoría superior

# Medidas

Tras analizar la situación de la empresa, el Comité de Igualdad acuerda varias medidas para conseguir la igualdad de hombres y mujeres.

## Selección de personal

- Cuando se contraten nuevas personas para un puesto de trabajo, intentará que haya el mismo número de hombres y mujeres en esa categoría profesional.
- Cuando se haga una nueva oferta de empleo, informará que en el proceso de selección se respetará el principio de igualdad de oportunidades.
- Cuando se haga una nueva oferta de empleo, utilizará un **lenguaje no sexista y genérico**.
- Las ofertas de empleo se centrarán en características objetivas.

### **Lenguaje no sexista y genérico:**

Es hablar y escribir

con palabras que incluyan a hombres y mujeres.

Evitar utilizar el genérico, que es cuando hablas en masculino para referirte tanto a hombres como a mujeres.

- 
- Eliminarán las preguntas relacionados con el **estado civil**, con el número de hijos o hijas u otras preguntas personales
  - Informarán del proceso de selección a la **representación sindical**.

Para garantizar que se cumplan estas medidas, informarán de cualquier reclamación al Comité de Igualdad.

### Promoción

- Cuando se seleccionen personas para un puesto de promoción interna, la empresa no discriminará a ninguna persona por ser hombre o mujer o por las exigencias físicas del puesto.
- Cuando haya grupos profesionales con muchos más hombres que mujeres o con muchas más mujeres que hombres la empresa intentará equilibrar el número de hombres y mujeres en el proceso de selección para puestos de promoción interna.

#### **Estado civil:**

Es la situación personal en la que se encuentra una persona. Puede estar soltera, casada, divorciada o viuda.

#### **Representación sindical:**

Son las personas que pertenecen a un sindicato y representan a los trabajadores en una empresa



## Salarios

- La Comisión de Igualdad podrá recibir reclamaciones que presenten los trabajadores y trabajadoras por diferencias de salario por razón de sexo.

El salario es el dinero que recibe un trabajador por su trabajo.

## Formación

- La empresa no aplicará ningún tipo de discriminación por sexo en los procesos de selección de personal.
- Informará a los trabajadores sobre **corresponsabilidad** en las responsabilidades familiares y reparto de tareas.
- Informará a las mujeres de los cursos de formación que hayan estado dirigidos normalmente a los trabajadores masculinos.
- Formará en igualdad de oportunidades para todas las personas.

### **Corresponsabilidad:**

Cuando mujeres y hombres se reparten las tareas de casa y de cuidado de sus hijos e hijas.



- Formará en lenguaje administrativo no sexista e igualdad para responsables de Dirección y Recursos Humanos
- Dará formación para que las mujeres ocupen puestos de trabajo que normalmente ocupaban hombres.

Para garantizar que se cumplan estas medidas, informará de cualquier reclamación al Comité de Igualdad.

### Salud en el trabajo

- La empresa ofrecerá información sobre posibles problemas de salud que afectan a mujeres y hombres
- La empresa promocionará la realización de estudios sobre prevención de riesgos laborales en puestos ocupados por mujeres y por hombres.
- La empresa Incluirá la variable género en la evaluación de riesgos.



- La empresa definirá los puestos y actividades que supongan un riesgo para el embarazo y la lactancia.
- La empresa hará un listado de puestos con y sin riesgo.

### **Comunicación y difusión del Plan de Igualdad**

- Habrá una reunión para explicar el Plan de Igualdad a los directores y directoras de los centros de Asprona Bierzo.
- Publicará el Plan de Igualdad en la web de la empresa.
- Elaborará una hoja informativa sobre el Plan de Igualdad en el que aparezcan los nombres de las personas que componen la Comisión de Igualdad.
- Habrá una copia del Plan de Igualdad en los centros de trabajo.
- Entregará una copia del Plan de Igualdad a todos los representantes de las personas trabajadoras .
- Promocionará el lenguaje genérico y no sexista en las comunicaciones y documentos de la empresa.

- 
- Proyectará una imagen de la empresa acorde con los principios de igualdad de trato y de oportunidades.
  - No se utilizarán imágenes con **estereotipos** ni sexistas.

**estereotipo:**

Idea, expresión o imagen  
que tiene la sociedad de algo o de alguien.

Permanece sin cambios y se repite a lo largo del tiempo.

Ejemplo de uso: La sociedad tiene el estereotipo de que las mujeres son el sexo débil y los hombres son el sexo fuerte.

# Comisión de Igualdad

El Plan de Igualdad acuerda crear una Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad está formada por un representante de la empresa y tres representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Estas personas vigilan que se cumpla el plan.

La Comisión de Igualdad se reunirá dos veces al año.

En la reunión se dará información de la empresa por sexos y se analizará el cumplimiento de las medidas que propone el plan.

Si las medidas no se cumplen,

la Comisión de Igualdad acordará nuevas medidas.

Se hará un **acta** de cada reunión.

La Comisión de Igualdad se podrá reunir más veces.

Sus miembros podrán convocar una reunión extraordinaria

15 días antes de su celebración.

Sus miembros deben decir qué temas van a tratar en la reunión.

## **acta:**

Es el documento donde se escribe todo lo que se habla en la reunión

# Acoso sexual y por razón de sexo

El **código de conducta** de Asprona Bierzo

fomenta que todas las personas sean tratadas con dignidad.

El código de conducta de Asprona Bierzo

no permite el acoso sexual y por razón de sexo

y establece diferentes formas para denunciar si se producen.

El acoso sexual es una forma de violencia de naturaleza sexual que puede ser verbal o física.

Es cualquier cosa que te digan o hagan de forma continuada

que tenga relación con el sexo.

Te molesta y te hace sentir mal.

Por ejemplo:

Tocamientos físicos sin tu permiso

o alguien te dice frases de tipo sexual como

"Tienes los pechos muy grandes"

## **Código de conducta:**

Principios y normas de comportamiento en nuestra organización



El acoso por razón de sexo es una forma de violencia  
contra una persona por ser hombre o mujer  
con el objetivo de que se sienta mal, humillada o intimidada.

Por ejemplo:

Bromas o comentarios sexistas

con frases como "Mujer tenías que ser"

o alguien no da valor al trabajo que haces

por el hecho de ser mujer

con frases como "Vuelve a la cocina que es tu sitio"

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen responsabilidad  
de crear un entorno de trabajo respetuoso con todos y todas.

La empresa debe garantizar que no se produzca el acoso sexual.



Las personas trabajadoras tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual. Las denuncias deben presentarse a la Dirección de Recursos Humanos y a la Comisión de Igualdad. Las denuncias serán resueltas con rapidez y **confidencialidad**.

**Confidencialidad:**

Que se hace o se dice a otras personas con confianza y seguridad para que guarden en secreto.



## Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual

El **protocolo** de actuación en los casos de acoso sexual establece dos tipos de procedimientos, uno informal y otro formal,

### -Procedimiento informal

Cualquier trabajador o trabajadora puede hablar con la persona que se comporta inadecuadamente para decirle que su conducta es ofensiva o incómoda.

Este procedimiento también podrá ser realizado por un miembro de la Comisión de Igualdad.

### **Protocolo:**

Documento que detalla los pasos que debe seguir un profesional en un caso determinado.



### -Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará cuando falle el procedimiento informal.

La persona acosada presentará una denuncia en la que explicará con detalle lo que ha pasado.

La denuncia debe presentarse a la Dirección de Recursos Humanos y a la Comisión de Igualdad.

Los hechos serán investigados para comprobar que son verdad y de forma confidencial.

Si se comprueba que existió acoso sexual, la persona acosadora será sancionada según el **convenio colectivo** y la ley.

Si no se puede comprobar que existió acoso sexual, la empresa vigilará la situación para asegurar que no se produzca.

#### **Convenio colectivo:**

Es un documento que recoge los acuerdos entre empresarios y trabajadores como, por ejemplo, la organización del trabajo, los salarios o los horarios.





ASPRONA  
BIERZO

 Plena  
inclusión  
Castilla y León