



**I PLAN DE IGUALDAD DE TRATO
Y OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES
2025-2029**

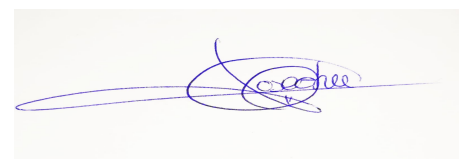
A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'aspaber', is located in the bottom right corner of the page. The signature is written over a light-colored rectangular background.

INDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 Características de la Empresa.....	4
1.2 Compromiso de la dirección.....	6
1.3 Marco jurídico.....	6
2.PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
3.VIGENCIA Y AMBITO DE APLICACIÓN.....	9
4. RESUMEN INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	10
4.1. Características generales de la plantilla.....	10
4.2. Procesos de selección y contratación.....	11
4.3. Clasificación profesional.....	12
4.4. Formación.....	13
4.5. Promoción profesional.....	14
4.6. Condiciones de trabajo.....	14
4.7. Retribuciones y auditoría retributiva.....	15
4.8. Ejercicio corresponsable de la vida laboral, personal y familiar.....	17
4.9. Infrarrepresentación femenina.....	17
4.10. Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.....	19
4.11. Lenguaje y comunicación no sexista.....	19
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	19
6. MEDIDAS.....	20
7. SEGUIMIENTO, EVALUACION Y REVISION.....	31
7.1 Reglamento de funcionamiento de la Comisión.....	33
8.REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	36

ANEXO I Diagnóstico

ANEXO II Auditoría Retributiva



1. INTRODUCCION

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos. Se trata de un principio consagrado en distintos instrumentos internacionales. En el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas (1945) se reafirma “la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y en el valor de la persona humana, en la dignidad de derechos de los hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”; y en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

La ONU define la igualdad de género como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad de género supone que se tenga en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres.

Nuestra Carta Magna la incorpora en su art.1.1 y art.14 como un derecho fundamental y universal; prohibiendo la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, obligando a todos los individuos a respetar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La ley Orgánica 3 aprobada por las Cortes el 22 de marzo de 2007, Incorpora la prevención de conductas discriminatorias e introduce políticas activas entorno al principio de igualdad en todas sus áreas. Todas las medidas declaran la prohibición y eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en cualquier aspecto de la vida, en concreto en los ámbitos social, cultural, político, civil y laboral.

Asimismo, el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto-ley 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres tienen como objetivo garantizar la igualdad a través de los planes de igualdad, estableciendo mecanismos para identificar y corregir la discriminación en el ámbito de la empresa.

El CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO ASPABER es una entidad comprometida con estos principios y quiere contribuir a conseguir una sociedad más justa e igualitaria. Su Plan de Igualdad tiene la misión de promover acciones para luchar por la igualdad real y contra toda discriminación en el ámbito laboral. La dirección y toda su plantilla asume el reto de construir una entidad donde el trato y las oportunidades sean iguales para todas las personas trabajadoras, valorando únicamente su esfuerzo y su dedicación en función de sus habilidades y capacidades, sin sesgos sexistas.



El C.E.E. ASPABER, quiere contribuir a eliminar las barreras existentes en el ámbito laboral y se muestra especialmente sensible por integrar en todos sus procesos técnicos, organizativos y de gestión, la igualdad entre las personas de su plantilla, elaborando políticas de recursos humanos sin sesgos de género y suprimiendo la segregación sexual del trabajo.

Por tanto, en aras de mejorar la eficacia empresarial, la sostenibilidad social y el clima laboral, la entidad ha elaborado un documento estratégico de políticas de igualdad que desglosa los objetivos generales y específicos junto con el diagnóstico de situación y en el que se enmarca el I PLAN DE IGUALDAD del CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO ASPABER.

1.1. Características de la Empresa

DATOS DE LA ENTIDAD	
Razón social	CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO A.S.P.A.B.E.R. S.L.
NIF	B15736077
Domicilio social	Lugar A Brea s/n 15100 Carballo (A Coruña)
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Año de constitución	2000
Responsable de la Entidad	
Nombre	M. Dolores Fernández García
Cargo	Gerencia
Telf.	981702606
Responsable de Igualdad	
Nombre	M. Dolores Fernández García
Cargo	Gerencia
Telf.	981702606
e-mail	oficina@aspaber.com
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Servicios de limpieza
CNAE	81- Servicios a edificios y actividades de jardinería.
Descripción de la actividad	Servicios de limpieza de colegios y vías públicas



Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito Provincial					
Personas Trabajadoras	Mujeres	23	Hombres	49	Total	72
Centros de trabajo	1 centro de trabajo					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

El Centro Especial de Empleo de ASPABER, es una empresa inclusiva constituida como centro especial de empleo en el año 2000 y cuya actividad principal es la de ofrecer servicios de limpieza de edificios, viaria y de mobiliario urbano, además de servicios de jardinería, soldadura plástica, manipulados, gestión de puntos limpios, carpintería y escayola.

El Centro Especial de Empleo es un proyecto creado y desarrollado por la Asociación de padres de discapacitados psíquicos de Bergantiños (ASPABER), una organización sin ánimo de lucro cuya misión es contribuir a que las personas con discapacidad intelectual y sus familias dispongan de los apoyos necesarios para poder desenvolver su proyecto de vida y lograr su inclusión como ciudadanos.

Es por ello que el principal objetivo del Centro es crear puestos de trabajo para sus usuarios pues la ocupación laboral es el medio más importante para su integración y normalización dentro de la comunidad.

Desde este compromiso social aprovechan las fortalezas que les hacen diferentes, pero también únicos, sacando partido de sus medios y dilatada experiencia para asentarse en el marco de la economía social y dar un servicio a la sociedad.

Entre sus logros más importantes están las molduras personalizadas para las tiendas de Carolina Herrera en Sudamérica y las concesiones administrativas firmadas con los ayuntamientos de Laracha, Malpica y Carballo para su limpieza viaria, o con los centros públicos y la gestión de puntos limpios. Logros alcanzados gracias a su compromiso con el trabajo y con los requisitos de calidad del cliente.



1.2. Compromiso de la dirección

C.E.E. ASPABER materializa su compromiso con la igualdad en un documento donde manifiesta su clara y firme voluntad por trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, trasladando su intención y haciéndolo llegar a toda la plantilla de trabajadoras y trabajadores con el fin de exponer su firme propósito de proporcionar un lugar donde exista una participación activa y equilibrada de todas las personas que integran la organización, independientemente de su sexo y haciendo de la igualdad un objetivo prioritario de todos sus procesos.

A través de este documento, la dirección de ASPABER declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, especialmente aquellas derivadas por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; para así poder conseguir la igualdad real en el seno de su organización.


ASPABER asume además el compromiso de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo, así como pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

1.3. Marco jurídico

Los objetivos generales, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el II Plan de Igualdad de C.E.E. ASPABER se sustenta en la siguiente legislación:

En el ámbito internacional:

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000; Convenio sobre la violencia y el acoso del año 2019.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.
- La IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres celebrada en Beijing (China) en el año 1995.
- Agenda 2030 de Naciones Unidas que establece entre sus Objetivos de Desarrollo Sostenible la Igualdad de género (objetivo 5) y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (objetivo 8.5).




En el ámbito europeo:

- Tratados de Ámsterdam de 1997 y de Lisboa de 2007.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del Estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y en las condiciones de trabajo.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres, como la Estrategia Europea para la Igualdad de género 2020 -2025.

En el ámbito Nacional:

- La constitución española de 1978 que proclama la igualdad ante la ley sin discriminación de ningún tipo entre los derechos fundamentales (art.14). Promueve la igualdad efectiva aludiendo a los poderes públicos como responsables de erradicar todo obstáculo que lo impida (art 9.2). La no discriminación de remuneración entre sexos por igual trabajo (art 35.1).
- Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Incorpora la prevención de conductas discriminatorias e introducción de políticas activas entorno al principio de igualdad en todas sus áreas, haciendo efectiva la transversalidad del mismo y la necesidad de garantizar amparo específico en la materia. Todas las medidas declaran la prohibición y eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en cualquier aspecto de la vida, en concreto en los ámbitos social, cultural, político, civil y laboral.
- Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas Trabajadoras, recoge la no discriminación en las relaciones laborales, así como las condiciones de remuneración especialmente tratándose de trabajos con las mismas funciones.
- Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó la diversidad de cambios y adaptaciones de diferentes normativas. Entre ellos, la obligación de las empresas de contar con un plan de igualdad a partir de 50 personas trabajadoras.
- Real Decreto 901/2020 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. Inscripción obligatoria del registro sean



voluntarios o no, además establece el contenido mínimo para su adecuación e impacto.

- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, introduce la auditoría retributiva en el diagnóstico del plan, así como el registro salarial para garantizar la transparencia salarial y erradicar las diferencias salariales sexistas.
- Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Enmarca el derecho antidiscriminatorio específico que da cobertura a las discriminaciones que existen y a las que puedan venir.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del I Plan de Igualdad del CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO ASPABER se reunió para su constitución en fecha 18 de marzo de 2024.

La Empresa no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras por lo que se aplicó lo señalado en el Real Decreto 901/2020 y se convocó a los sindicatos más representativos y los sindicatos más representativos del sector: UGT, CCOO y CIG.

Han acudido a la convocatoria el sindicato UGT y CCOO. Por su parte el sindicato CIG contestó rechazando su participación.

El sindicato CCOO designó a Ruth Durán Pitart de la Federación de Enseñanza de CCOO como negociadora y UGT designó a José Antonio Míguez Vila de Enseñanza UGT Servicios Públicos.

Las personas que integran la Comisión negociadora son las siguientes:

Parte Empresarial:

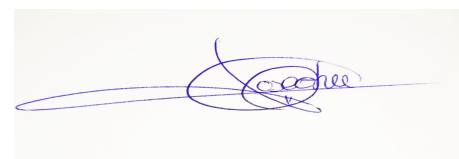
María Dolores Fernández García
José Manuel Castro Tato.

Parte Social:

Ruth Durán Pitart Federación de Enseñanza CCOO
José Antonio Míguez Vila Enseñanza UGT Servicios Públicos Galicia

El objetivo general de esta comisión es el de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, encuadrarlo en las políticas de la Empresa y en especial en las políticas de recursos humanos e impulsar las acciones necesarias para conseguir que dicha igualdad sea real y efectiva.

En cuanto a las funciones y competencias de la comisión negociadora son las siguientes:



- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- 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.

Finalmente, después de numerosas reuniones de la Comisión Negociadora, se pone fin a las negociaciones con fecha 30 de enero de 2025 en la que se levanta acta CON ACUERDO.

3. VIGENCIA Y AMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito Personal

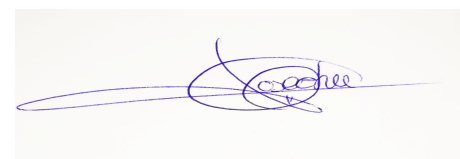
El plan de Igualdad será de aplicación para todas las personas trabajadoras de la plantilla del **CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO ASPABER** que presten sus servicios en el centro de trabajo que tiene en la actualidad y en todos aquellos otros que pueda tener en el futuro, incluidos el personal eventual o de puesta a disposición.

Ámbito Territorial

El ámbito es provincial ya que EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO tiene un solo centro de trabajo en la provincia de La Coruña, aunque aplicará igualmente a todos aquellos centros de trabajo que pueda tener en el futuro.

Ámbito Temporal

Período de Vigencia: desde el 31 de enero de 2025 hasta el 30 de enero de 2029, la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad.



Durante su vigencia se realizará un seguimiento, vigilancia y actualización anual, en caso de ser necesario, a través de la comisión formada a tal efecto y a la finalización del período de vigencia, se evaluará el desarrollo y evolución.

La fecha de inicio de aplicación será la del 31 de enero de 2025

4. RESUMEN INFORME DIAGNOSTICO


4.1. Características generales de la plantilla

- Se trata de una Empresa masculinizada, con un 68% de hombres y un 32% de mujeres, tendencia contraria a la del sector que tiene mayoría de mujeres (63%) y todavía lejos de lo que se considera equilibrio en términos de género (60/40).
- En cuanto a los niveles jerárquicos, destaca positivamente que pese a ser una Empresa masculinizada, quien ocupa la gerencia es una mujer. Dado que se trata de una estructura de escasas dimensiones y prácticamente plana, el resto de los niveles jerárquicos no tienen relevancia estadística.
- La edad media de la plantilla se sitúa en los 43 años, tanto en los hombres como en las mujeres. La mayoría de ellas se sitúan en el rango de edad de 30 a 40 años y de 40 a 50 años (65%). Rangos ligados a la edad reproductiva y de cuidado, si bien al tratarse de personas mayoritariamente con diversidad intelectual, este dato no resulta especialmente significativo.
- La antigüedad media de las mujeres (5) es inferior a la de los hombres (7). Mas de la mitad del personal femenino (56%) pero también del masculino (57%) está comprendido en el tramo de menos antigüedad, de 0 a 5 años. Si bien la mayor cuota de representatividad la alcanza la mujer en el tramo de 5 a 15 años (45%). En los tramos de mayor antigüedad no hay ninguna mujer.
- Atendiendo al área, la mayor parte de la plantilla se ubica en el área de limpieza viaria y donde ellas están muy poco representadas (12%), así como en la formación dual (10%). Por el contrario, en el área de Limpieza de colegios y en la de preparadores/as ellas son mayoría, con el 64% y el 75% respectivamente.
- Con respeto al puesto de trabajo, observamos que aquellos que presentan más volumen de personas, están masculinizados, aunque el puesto de Limpiador/a está muy próximo al equilibrio de género; tendencia distinta a la del sector donde la mayoría son mujeres, pues por sus características y debido a los estereotipos sociales se identifican con ocupaciones “típicamente femeninas”.

El puesto de barrendero/a y sobre todo el de Conductor-Barrendero/a, están masculinizados muy común también en el sector y que se identifica con los roles tradicionalmente establecidos, aunque hemos de destacar que el Centro de Empleo rompe con estos estereotipos al incluir mujeres en estos puestos, especialmente en el puesto de Conductor/Barrendero/a.

En el puesto de Encargado/a se constata que existe igualdad, aunque en línea de lo comentado anteriormente, la mujer se encarga de la limpieza de colegios y el hombre de la limpieza de vías. No obstante, no tiene relevancia estadística dado el escaso número de ocupantes.

F



- Los estudios mayoritarios de la plantilla son los primarios tanto para hombres como para mujeres, aunque ellas obtienen más representación en los secundarios (60%). Ahora bien, en términos de representación sobre el mismo sexo, ellas tienen más estudios que ellos: el 17% de las mujeres poseen estudios secundarios y universitarios mientras que ellos suponen tan solo el 8%.

4.2. Procesos de selección y contratación

- En el número total de incorporaciones al Centro de Empleo, se observa infrarrepresentación femenina en la medida en que las cifras absolutas registradas para las altas de las mujeres son significativamente inferiores en comparación que las alcanzadas para los hombres; tan solo 7 personas de las 22 incorporadas son mujeres (32%). No obstante, conviene recordar que se trata de una Institución cuyo fin es dar empleo a personas con discapacidad sensorial por lo que este criterio es prioritario y por tanto dependerá del número de mujeres y hombres que tengan esta discapacidad.

Las incorporaciones se han llevado a cabo fundamentalmente en el puesto de Limpiador/a, el 59% donde las mujeres alcanzan una representación muy próxima al equilibrio (38%); aunque en el puesto de Barrendero/a no hay representación femenina. Por el contrario, destaca que en el puesto de Conductor-Barrendero/a se incorporen mujeres rompiendo con estereotipos sociales. Si bien desde el punto de vista estadístico no es muy representativo ya que tan solo se incorporan dos personas y en igualdad (50%).

Mayoritariamente la tipología de contratos que utiliza la Entidad para proceder con las incorporaciones es el temporal (64%) y a jornada completa (73%), donde ellas obtienen más contratos indefinidos que los hombres, el 57% frente al 27%.

La representación por tipo de jornada es prácticamente la misma para hombres que para mujeres. (73%/71%).

Con respecto a la edad de las nuevas incorporaciones, se ubica de los 30 a los 50 años y su nivel jerárquico es mayoritariamente del nivel 4: personal operario.

Considerando el número de altas y bajas, causan baja el 80% de los hombres y el 57% de las mujeres. Por tanto, se retiene más empleo femenino que masculino.

- En cuanto a las bajas contractuales ocurridas en el año 2023, la representatividad por sexo ha sido del 75% para los hombres y del 25%.

Predominan las bajas por finalización de contratos eventuales el 44% y en jornadas a tiempo completo, aunque sólo afecta a una mujer y a la mitad de los hombres.

La tipología contractual con más bajas es la temporal, el 75% de las mismas y aunque porcentualmente tienen menos representatividad las mujeres, en términos del mismo

F 

sexo, el 50% de las mujeres causan baja en los contratos indefinidos mientras que ellos sólo lo hacen en un 17%.

Por edad, ellas se ven afectadas en todos los tramos mientras que ellos son mayoría en el tramo de 30 a 40 años y de 50 a 60 años. Al igual que las altas, el nivel jerárquico más afectado es el nivel 4: personal operario y el puesto de operario/a donde ellas suponen el 50% del total de mujeres y ellos un poco más, el 58%.

- Del análisis cualitativo se concluye que los procesos de selección se realizan teniendo en cuenta elementos que nada tienen que ver con el sexo de la persona, tales como la discapacidad, la distancia a la que se encuentra el centro de trabajo, la autonomía personal y muy especialmente las preferencias de las familias, pues como hemos mencionado anteriormente se trata de personas con discapacidad intelectual y por tanto con autonomía reducida. En definitiva, cualquier medida que se implante quedará limitada por estas tres circunstancias.

Las personas que realizan la selección no tienen formación en igualdad, pero destaca positivamente que la decisión final la tomen dos personas (un hombre y una mujer), lo que permite reducir los sesgos de género.

Es necesario que se utilice lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo.

4.3. Clasificación Profesional


- Atendiendo a los grupos profesionales, la mayoría de las personas se ubican en el Grupo IV Personal Operario/a, el 81% seguido del Grupo III Personal Técnico/a, el 17%. En el primer caso la representatividad femenina es del 29%, por tanto, grupo profesional masculinizado. Sin embargo, en el segundo es del 42% en equilibrio de sexo.

- Destaca positivamente el hecho de que la única persona encuadrada en el Personal Directivo, es una mujer. Por lo que la Entidad, rompe con el denominado techo de cristal que impide a las mujeres el acceso a puestos superiores. No obstante, en el Grupo II Personal Titulado, el segundo en importancia hay un hombre.

En consecuencia, a pesar de que la mujer está infrarrepresentada en términos generales, su reparto es equilibrado en los grupos de mayor importancia y por tanto de mayor nivel retributivo lo que sin duda originará una menor brecha salarial en el caso de que la hubiera.

- En cuanto a las categorías, además de lo comentado sobre su falta de homogeneidad, debemos añadir que el personal femenino de la Entidad está en equilibrio o en mayoría en las categorías superiores, como Titulados o Técnicos/as Superiores, mientras que en las categorías inferiores como Operarios/as está infrarrepresentada.

- Por el contrario, cuando nos referimos a la correspondencia entre Puesto/categoría, ellas obtienen categorías inferiores a sus compañeros, aunque es

F 

necesario puntualizar que estadísticamente no es muy relevante dado el escaso número de ocupantes que encontramos en esos puestos.

- Los criterios que se siguen en la clasificación profesional son los establecidos en el convenio colectivo.
- Se recomienda una revisión de las categorías asignadas a los respectivos puestos.

4.4. Formación

- En valores absolutos, la asistencia a acciones formativas mayoritariamente corresponde a los hombres en comparación con las mujeres, con un grado de representatividad del 61% frente a un 39%. La misma conclusión se obtiene en el estudio de horas destinadas a formación. Sin embargo, si tomamos como referencia la plantilla total, las mujeres se forman más que los hombres, con un índice de asistencia de un 0,30 por cada mujer y de 0,22 en el caso de los hombres. Y cuando atendemos a las horas de formación, también es la mujer la que más acumula con una ratio de 0,60 por cada mujer, mientras que en el hombre es de 0,45.
- ASPABER se decanta por la formación presencial y en horario laboral, el 100%. No se detecta, por tanto, ningún tipo de limitación para las mujeres, ya que son ellas a las que tradicionalmente se les ha asignado las responsabilidades familiares, si bien en este caso, más de la mitad de su plantilla tiene discapacidad intelectual y por tanto sin responsabilidades.
- Toda la formación impartida está relacionada con la prevención de riesgos en el puesto de trabajo, por lo que no se realiza ningún tipo de formación más allá de la realizada por el propio Centro pues cuentan con formación en alternancia. Se trata de un proceso mixto de empleo y formación que permite a las personas adquirir las competencias del aprendizaje formal y de la práctica profesional.

Además, el Centro cuenta con personal de apoyo cuya principal función es la de impartir formación continua al personal con necesidades especiales.

- Ninguna persona se ha formado en igualdad, siendo necesario incluir este tipo de formaciones a la totalidad de la plantilla, incluida la relacionada con la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- La participación femenina por áreas es inferior a su representatividad total en el área, salvo en el área de Limpieza de Colegios.
- Concluyendo, no se detecta ningún tipo de discriminación ni directa, ni indirecta en la formación que imparte la Empresa.

F 

4.5. Promoción profesional

- La Entidad no lleva ningún tipo de registro sobre promoción profesional por lo que no puede realizarse análisis sobre la misma.

No obstante, cabe mencionar que se trata de una Entidad desde el punto de vista jerárquico prácticamente plana y con escasos puestos por lo que no se dan oportunidades de promoción profesional. Aunque en el caso de que surja una vacante, la promoción dependerá en primer término de las limitaciones que le permita su discapacidad.

4.6. Condiciones de trabajo

- Contemplando la naturaleza del tipo de contrato, esto es, indefinido y temporal, se identifica una situación a favor del sexo femenino en los contratos indefinidos. Ellas obtienen el 78% de los contratos indefinidos, mientras que ellos apenas llegan al 60%. Por tanto, más estabilidad para el personal femenino.

En términos globales ASPABER presenta una baja estabilidad en el sentido de que tan solo el 65% de su personal cuenta con contratos indefinidos.

En el contrato de formación en alternancia no hay representación femenina lo cual y dada la masculinización de la Entidad sería muy aconsejable.

- En lo concerniente al tipo de jornada, la parcialidad alcanza una cuota del 17% pero ellas tienen la mayor afectación, el 58%. El 30% de las mujeres tienen contrato a tiempo parcial, mientras que ellos llegan al 10%. Dato que se asocia a la menor disponibilidad laboral de la mujer dado que son ellas las que tradicionalmente asumen las responsabilidades familiares; tendencia que se extiende hasta nuestros días fruto de los roles y estereotipos sociales.

Las jornadas parciales influyen directamente en el aumento de la brecha salarial dado que implican una menor retribución.

- Atendiendo al cruce de variables entre tipo de contrato y edad no se detecta ninguna tendencia que permite deducir algún tipo de discriminación, dado que la mayoría de las mujeres (61%) con contratos indefinidos cuentan con edades comprendidas entre los 30 a 40 años y de 40 a 50 años, tramos relacionados con la edad reproductiva y de cuidado y un 28% se sitúan en el rango de más de 50 años; tramos donde ellas cuentan con mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

- En términos generales, los horarios laborales permiten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar puesto que una abrumadora mayoría (96%) presta sus servicios en horarios continuos y tan solo el 4% en partido.
- Los horarios partidos se vinculan a la gerencia y al Responsable de CEE. Todo el personal del área de limpieza que aglutina al 92% de la plantilla cuenta con horario continuo ya sea de mañana o de tarde. No obstante, una persona del área de Preparadores/as tiene horario partido.
- No existen en la Entidad ni horas extraordinarias, ni complementarias.
- En términos globales son las mujeres las más afectadas por las bajas médicas de incapacidad temporal, aunque si bajamos al detalle se observa que mientras que ellos están más afectados por las bajas de accidente, con un índice de 0,12 por cada hombre y un 0,09 por cada mujer; cuando se trata de enfermedad común el índice de las mujeres se duplica, de 0,48 por cada mujer frente a un índice de 0,24 por cada hombre. Convendría un análisis más detallado de esta situación.
- Se recomienda la revisión de la evaluación de riesgos laborales que debe realizarse teniendo en cuenta la perspectiva de género, en cuanto al puesto, a los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones, especialmente en los casos de embarazo y lactancia.
- Se recomienda que en los informes de siniestrabilidad y enfermedad los datos aparezcan desagregados por sexo y que puedan ser objeto de un mejor análisis teniendo en cuenta la perspectiva de género.

4.7. Retribuciones y Auditoría Retributiva

- La brecha total de la Empresa atendiendo a las retribuciones totales promediadas y equiparadas es de apenas el 1%, tanto si incluimos como si no las percepciones extrasalariales (indemnizaciones). Brecha que desaparece por completo en la mediana.

Aunque si atendemos a la brecha de los importes realmente percibidos por la plantilla esta es del 9%.

Este incremento de seis puntos se debe fundamentalmente a los contratos inferiores al año natural, los contratos a tiempo parcial, reducciones de jornada por guarda legal, permisos de nacimiento, faltas injustificadas y bajas por incapacidad, que en su conjunto afectan más a las mujeres que a los hombres.

Caso distinto es la mediana de los importes efectivos que supera con creces el 25% establecido en la norma para su justificación obligatoria. Se trata de una brecha del 41% o del 37% si tenemos en cuenta las indemnizaciones.

F 

Entre las principales causas de esta brecha están los contratos inferiores al año y/o contratos a tiempo parcial que afectan más a las mujeres que a los hombres. En concreto, en el primer caso, al 70% de ellas frente al 47% de los hombres y en el segundo al 30% de las mujeres frente al 10% de los hombres.

- No se han encontrado en los registros retributivos equiparados promediados brechas superiores al 25%, en ninguno de los grupos que contienen las distintas categorías profesionales. De hecho, tanto en el grupo 01 (-5%) como el 03 (-1%), las brechas son negativas, es decir, que son las mujeres las que cuentan con retribuciones superiores a sus compañeros y que se originan en los Complementos de desarrollo y capacitación profesional establecidos en el convenio colectivo de aplicación. Tampoco en la mediana que o bien se mantiene o bien desaparece la brecha.

Lo que si se ha detectado son incorrectas clasificaciones profesionales ya apuntadas en el diagnóstico y que implica que para un mismo puesto de trabajo existan diferentes categorías, pero, aun así, las diferencias que se originan son prácticamente irrelevantes.

- Cuando se trata de agrupaciones en las que se tiene en cuenta la valoración de puesto de trabajo, las brechas encontradas tampoco son significativas, como en la escala 01 (-1%), escala 02 (3%) y escala 03 (-2%); excepto en la escala 05 que alcanza una brecha del 30%, del 20% si no tenemos en cuenta los complementos de convenio.

Se trata de una contratación inicial que, ante la urgencia y la necesidad de encontrar una persona en el mercado con experiencia para el desarrollo de negocio, se hizo necesario elevar las condiciones económicas por encima de las marcadas por su convenio colectivo. Las mujeres de esta agrupación que fueron incorporadas años después carecían de experiencia y fueron formadas por esta persona.

No obstante, se han puesto de manifiesto incorrectas clasificaciones profesionales como en la escala 02 y 03.

En la mediana o bien desaparecen las brechas o se mantienen o apenas sufren variación, como en la escala 03 y 05. En cualquier caso, se mantienen las mismas conclusiones mencionadas.

- El incremento de ocho puntos entre la brecha promediada equiparada y la efectiva se debe como apuntábamos anteriormente, a las distintas situaciones contractuales de la plantilla como los contratos a jornada parcial y los contratos inferiores al año natural que afectan más a las mujeres. Y en menor medida las bajas de I.T, permiso de nacimiento y reducción de jornada por guarda legal.

Estas causas son las que dan origen a las brechas encontradas en el Grupo 01 (-110%), grupo 03 (12%), escala 01 (-8%), escala 02 (1%), escala 03 (5%) y escala 05 (58%).

En cuanto a las medianas de los importes efectivos se mantienen las mismas conclusiones que para los importes efectivos promedio, con la salvedad de que al estar más afectadas ellas que ellos por los contratos inferiores al año y por los contratos a tiempo parcial, las

F 

brechas aumentan con respecto a las promediadas. En el grupo 03 (44%), en la escala 02 (11%) y en la escala 05 (66%).

- No existen en la Empresa otras variables que puedan desencadenar las diferencias retributivas más allá de las apuntadas. Sin embargo, se recomienda la revisión de las categorías profesionales para ajustarlas al puesto de trabajo desempeñado y ya señaladas en el diagnóstico de situación, así como su homogenización.
- Se recomienda renombrar, reorganizar y aclarar todos los conceptos retributivos que aparecen en la nómina de ASPABER.

4.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- No es posible obtener conclusiones sobre corresponsabilidad, dado que no se dispone de datos. Sin embargo, la única excedencia y la única reducción de jornada, ambas por cuidado de hijos/as la solicitan las mujeres.
- Es necesario señalar que prácticamente el 60% de las personas del Centro Especial de Empleo cuentan con algún tipo de discapacidad intelectual o psíquica por lo que no tienen responsabilidades de ningún tipo dado que requieren de apoyo generalizado a lo largo de su vida y por lo tanto con autonomía personal limitada y dependientes de sus familias.
- La mayor parte de la plantilla, el 78% no tiene descendientes. Tan sólo el 12% de los hombres y el 43% de las mujeres tienen hijos/as. Será necesario atender a la conciliación de la vida personal, no sólo la familiar.
- Se recomienda la elaboración de un registro de permisos con el fin de realizar un análisis en profundidad.
- Los horarios continuos y las adaptaciones de jornada en función de las circunstancias del personal son medidas que permiten conciliar la vida laboral con la personal y familiar.

4.9. Infrarrepresentación femenina

- En términos generales se observa infrarrepresentación femenina en la Empresa, donde el 32% de la plantilla está conformada por mujeres y el 68% por hombres.
- En los últimos cuatro años, la plantilla ha aumentado significativamente el porcentaje de mujeres que pasa del 26% en el año 2020 al 32% en el año 2023, aunque ligeramente superior en los años 2022 y 2021.

F 

- Por niveles jerárquicos, el Nivel 3 (Preparadores/as y Encargados/as) y el Nivel 1 (Gerencia), están feminizados, aunque este último solo cuenta con una persona. El nivel 4 (personal operario) y el Nivel 2 (Responsable CEE), están masculinizados, si bien este último también cuenta con una sola persona.
- En cuanto a las áreas, existe infrarrepresentación femenina en la de Limpieza Viaria (12%) y Formación dual (10%), mientras que en el área de Preparadores/as y Limpieza de colegios hay sobrerrepresentación femenina (75% y 64%).

Destaca positivamente que en la Gerencia esté una mujer pues a pesar de ser una Entidad masculinizada, el máximo nivel de responsabilidad está ocupado por personal femenino.

- Por puesto, la mujer está infrarrepresentada en el puesto de Barrendero/a y Conductor-Barrendero, puestos que debido a los roles y estereotipos sociales se identifican como masculinos.

Por el contrario, el puesto de Limpiador/a, asignado tradicionalmente a las mujeres, son los hombres los que obtienen mayor visibilidad con el 61% aunque están próximos al equilibrio.

En consecuencia, ASPABER rompe con la segregación ocupacional al integrar mujeres en los puestos tradicionalmente considerados como masculinos y hombres a puestos tradicionalmente considerados como femeninos.

Destaca también que en el puesto de Encargado/a, exista igualdad, un hombre y una mujer, aunque el hombre está asignado al área de Barrenderos/as y la mujer al área de limpieza de colegios.

- En relación con el nivel de estudios y su correspondencia en el grupo, hombres y mujeres prácticamente tienen la misma correspondencia, sin que pueda deducirse que a las mujeres se les exija más estudios que a los hombres. También porque para el desempeño de estos puestos no se requiere una formación determinada.

Presenta infrarrepresentación femenina el grupo IV Personal Operario y se encuentra en equilibrio el Grupo III Personal Técnico.

El resto de los grupos profesionales están ocupados por una sola persona.

- Por categorías, están sobrerrepresentadas la de Técnico/a Aux y el Preparador/a aunque sin significación estadística dado que sólo ocupan a dos y tres personas. Y están infrarrepresentadas, las categorías de Operario/a en sus diferentes variantes. El resto de las categorías son unipersonales.

No obstante, se recomienda la unificación de los nombres de las categorías.

4.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Se recomienda elaborar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo adaptado a las diversas capacidades del personal que conforman la plantilla. aunque desde la Asociación se imparte formación para prever este tipo de conductas.

En cualquier caso, no se ha dado ninguna situación, ni se ha presentado ninguna denuncia en esta materia.

4.11. Lenguaje y Comunicación no sexista

- Se recomienda la revisión del lenguaje utilizado en la Web, mediante la inclusión de expresiones neutras y la eliminación de aquellos términos masculinos cuando se refieran a hombres y a mujeres para una mayor y mejor visibilidad de la mujer.
- Se recomienda la inclusión de más imágenes femeninas con el objetivo de atraer perfiles femeninos que puedan reducir la masculinización de la Entidad.
- Se recomienda la revisión de toda la documentación interna para adaptarla al lenguaje inclusivo.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En relación con las conclusiones y situación de igualdad de la empresa obtenidas en el Informe de Diagnóstico, se define el objetivo general y los objetivos específicos por cada área de análisis.

Objetivos Generales:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres de la plantilla del CENTRO DE EMPLEO ASPABER implementando las políticas de igualdad en toda la organización.
2. Integrar la perspectiva de género de manera transversal en la entidad.
3. Fomentar políticas igualitarias poniendo a las personas y sus necesidades en el centro, mediante el desarrollo de medidas corresponsables. Todo ello en aras de facilitar la adecuada conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
4. Reforzar la adecuada utilización del lenguaje inclusivo y no sexista, mediante la comunicación interna, externa y publicidad con los grupos de interés y la sociedad en general.
5. Promover el empleo igualitario, desde su acceso hasta la promoción y ascenso tanto de las mujeres como de los hombres por igual, estableciendo criterios objetivos que impidan las limitaciones por consecuencias indirectas del sexo.

6. Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación en el desempeño de trabajo de igual valor.

6. MEDIDAS

Fruto del proceso de diagnóstico, se han extraído una serie de conclusiones que marcan los aspectos donde se debe incidir y avanzar en materia de igualdad dentro de ASPABER. En cada área se han establecido una serie de objetivos y se detallan las medidas de acción para alcanzarlos, las personas destinatarias, la persona o departamento responsable de su puesta en marcha, el plazo para realizarlo y el indicador o método de evaluación que nos va a permitir analizar su eficacia.

En su estructura se ha tenido en cuenta lo siguiente:

Recursos asignados: pueden ser humanos, materiales y económicos, considerándose de coste bajo menos de 4.999 euros, medio entre 5.000 y 9.999 euros y alto más de 10.000 euros.

Cronograma: se considera a corto plazo con carácter inmediato o hasta seis meses. Medio plazo de 6 meses a dos años y largo plazo de dos a tres años.

Prioridad: Se considera de prioridad alta aquellas medidas establecidas a corto plazo (inmediatas o hasta seis meses) de prioridad media las establecidas a medio plazo (6 meses a 2 años) y de prioridad baja las de largo plazo (2 a 3 años).

Area de actuación: Proceso de selección y Contratación

OBJETIVO ESPECIFICO
<p>Garantizar el principio de acceso al empleo libre de sesgos de género y de discriminación.</p> <p>Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos/niveles/departamentos.</p> <p>Fomentar el sexo menos representado en el acceso al empleo especialmente en aquellos puestos feminizados y masculinizados.</p>

Medida 1	Definir procedimientos objetivos de selección de personal con perspectiva de género respetando el principio de igualdad de sexos.
Personas destinatarias	Personas candidatas a ocupar un puesto en ASPABER
Metodología	Se elaborará un procedimiento de selección basado en las capacidades y competencias de los candidatos/as fijadas

	en las descripciones de puestos, indistintamente de su sexo u otros factores discriminatorios, aunque se tendrá en cuenta especialmente la discapacidad del personal ocupante del puesto a cubrir.
Recursos	Personal RRHH
Recursos económicos	Coste bajo
Persona Responsable	Responsable RRHH
Cronograma	Largo Plazo
Indicadores	Verificación de la elaboración del procedimiento N.º procesos de selección basados en las DPT'S/N.º Total de procesos

Medida 2	Se dará prioridad, a igualdad de méritos y capacidades, en primer lugar, a la persona con discapacidad y en segundo lugar al sexo menos representado.
Personas destinatarias	Personas candidatas a ocupar un puesto en ASPABER
Metodología	Se analizará la representatividad por sexo en el puesto/nivel o departamento para el cual se está reclutando, y en función de su resultado se contratará a la persona del sexo menos representado cuando se den situaciones de igualdad de idoneidad entre candidaturas de diferente sexo y siempre teniendo en cuenta como objetivo prioritario que la persona sea discapacitada.
Recursos	Personal RRHH
Recursos económicos	Coste bajo
Persona Responsable	Responsable de RRHH
Cronograma	Corto plazo
Indicadores	N.º personas contratadas anualmente, desagregado por discapacidad, sexo y puesto. N.º personas candidatas en todos los procesos de selección desagregado por discapacidad y sexo, analizado de forma anual. N.º procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.

Medida 3	Publicación de todas las ofertas de empleo con inclusión de las funciones y los requisitos de acceso.
Personas destinatarias	Personas que optan a un puesto en ASPABER
Metodología	Las ofertas de empleo deberán recoger los requisitos necesarios para el puesto a ocupar, con criterios claros y objetivos, no discriminatorios y basados en competencias y conocimientos. Aunque se debe tener en cuenta en primer lugar que la persona sea discapacitada.
Recursos	Personal de RRHH

Recursos económicos	Coste bajo
Persona Responsable	Responsable RRHH
Cronograma	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores	Relación de vacantes publicadas

Area de actuación Promoción profesional

OBJETIVO ESPECIFICO
<p>Garantizar la objetividad en los procesos de promoción profesional.</p> <p>Garantizar la igualdad de oportunidades en la proyección profesional dentro de la empresa si la hubiere.</p> <p>Fomentar el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad.</p>

Medida 1	En igualdad de méritos, fomentar la promoción de las personas en primer lugar que tengan una discapacidad compatible con el puesto y en segundo lugar el sexo que está infrarrepresentado en la posición de destino.
Personas destinatarias	Personal de plantilla que acceda a procesos de promoción
Metodología	Se tendrá en cuenta dentro de los criterios de promoción el principio general de que, en primer lugar la discapacidad de la persona y en segundo lugar, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia el sexo menos representado.
Recursos	Personal RRHH
Recursos económicos	Coste bajo
Persona Responsable	Responsable de RRHH
Cronograma	Corto plazo
Indicadores	<p>N.º de candidaturas barajadas, desagregadas por discapacidad, sexo y proceso.</p> <p>N.º procesos de promoción en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.</p> <p>N.º y porcentaje desagregado por discapacidad y sexo, de personas efectivamente promocionadas.</p>

Area de actuación: Clasificación Profesional

OBJETIVO ESPECIFICO
Promover la presencia equilibrada de ambos sexos en las categorías profesionales y garantizar la correcta clasificación profesional.

Medida 1	Elaboración de indicadores anuales de evaluación del porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría profesional/puesto de trabajo, con indicación de si es discapacitado o no.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Metodología	Dado que se ha diagnosticado la existencia de desequilibrios entre sexos en los puestos de Barrendero/a es necesario el establecimiento de indicadores que permitan analizar la composición de todos los puestos. Cada año se elaborarán datos por puesto de trabajo/Categoría y desagregado por discapacidad y sexo.
Recursos	Personal RRHH
Recursos económicos	Coste bajo
Persona Responsable	Responsable de RRHH
Cronograma	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores	N.º de personas y porcentaje desagregado por discapacidad, sexo y puesto/ categoría

Medida 2	Revisión y homogenización de todas las categorías y su adaptación al convenio colectivo de aplicación
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Metodología	Se realizará un análisis de las categorías que corresponden a cada puesto de trabajo de acuerdo al convenio colectivo de aplicación y se unificarán criterios en torno a las mismas.
Recursos	Personal RRHH
Recursos económicos	Coste bajo
Persona Responsable	Responsable de RRHH
Cronograma	Corto plazo
Indicadores	N.º de categorías actualizadas/N.º. categorías revisadas

Area de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECIFICO	
Impulsar la flexibilidad de condiciones que permita el ejercicio corresponsable de las obligaciones laborales y la vida personal y familiar. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.	

Medida 1	Difundir los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes adaptado al personal discapacitado, aunque especialmente entre el personal no discapacitado.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Metodología	Se enviará a través de correo electrónico y tabloneros de anuncios un díptico explicativo sobre los distintos permisos y medidas de conciliación existentes.
Recursos	Humanos
Recursos económicos	Coste bajo
Persona Responsable	Responsable RRHH
Cronograma	Corto plazo
Indicadores	Fecha en la que se ha realizado el envío

Medida 2	Análisis de los permisos disfrutados por la plantilla desagregado por discapacidad y sexo
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Metodología	Elaboración de un registro que permita hacer el análisis de los permisos disfrutados por todo el personal
Recursos	Humanos
Recursos económicos	Coste bajo
Persona Responsable	Responsable RRHH
Cronograma	Corto plazo
Indicadores	Verificación del mismo.

Medida 3	Flexibilidad en la hora de entrada y salida en situaciones puntuales y urgentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Metodología	Previa solicitud por escrito (whatsapp, e-mail) Se podrá estudiar la flexibilidad en el horario de entrada y salida del personal cuando existan necesidades personales urgentes y puntuales, siempre que las circunstancias organizativas lo permitan, por el tiempo indispensable y previa aprobación de la dirección.

	Si la solicitud es denegatoria, la dirección transmitirá al interesado o interesada las causas que la motivan.
Recursos	Humanos
Recursos económicos	Coste bajo
Persona Responsable	Responsable RRHH
Cronograma	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores	Nº de solicitudes denegadas/Nº total de solicitudes. Nº de personas solicitantes por sexo. Causas de la denegación.

Medida 4	Adaptación de la jornada en situaciones puntuales y urgentes.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Metodología	Previa solicitud por escrito (whatsapp,e-mail) Las personas que tengan necesidades personales urgentes podrán adaptar sus horarios mientras se mantenga la situación, respetando el cómputo de horas semanales, siempre y cuando las circunstancias organizativas lo permitan y previa aprobación de la dirección, todo ello conforme lo dispuesto en el artº 34.8 del RDL 2/2015 de 23 de octubre (E.T.). En el caso de denegación de la solicitud, la dirección deberá justificarla y proponer una alternativa si esta fuera posible.
Recursos	Humanos
Recursos económicos	Coste bajo
Persona Responsable	Responsable RRHH
Cronograma	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores	Nº de solicitudes denegadas/Nº total de solicitudes. Nº de personas solicitantes por sexo. Causas de la denegación.

Area de actuación: Formación

OBJETIVO ESPECIFICO	
Sensibilizar en materia de igualdad y no discriminación. Generalizar la formación en igualdad y en acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Fomentar la impartición de formación en horario laboral.	

Medida 1	Facilitar formación a la totalidad del personal en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para ahondar en la sensibilización y el mantenimiento de la empresa en esta cuestión.
----------	---

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Metodología	<p>Impartir formación en conceptos básicos de igualdad empleando elementos de sencilla comprensión, en formato de vídeo y píldoras formativas. Los contenidos se dirigirán a formar en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, acoso laboral, sexual, por razón de sexo, sesgos inconscientes, así como conciliación y corresponsabilidad. Muy especialmente a aquel personal que deberá tutorizar y transmitir estos conocimientos al personal con discapacidad.</p> <p>Elaborar contenidos específicos para el personal con discapacidad con adaptaciones individuales si fuera necesario.</p>
Recursos	Formación externa y/o interna
Recursos económicos	Coste bajo
Persona Responsable	Responsable RRHH
Cronograma	Medio plazo
Indicadores	<p>N.º de personas que reciben la formación desagregada por discapacidad y sexo.</p> <p>N.º de personas con poder de decisión y de tutorización formadas en igualdad/N.º total de personas con poder de decisión y tutorización.</p> <p>N.º y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral señalando el N.º de asistentes por discapacidad y sexo en ambas situaciones.</p>

Medida 2	Facilitar el acceso a la formación de personas con medidas de conciliación.
Personas destinatarias	Personal con medidas de conciliación
Metodología	<p>Será necesario informar de la existencia de formación a todas aquellas personas que cuenten con medidas de conciliación tales como permisos, reducciones o excedencias.</p> <p>La empresa deberá acordar el horario de realización con las personas afectadas</p>
Recursos	Personal de RRHH
Recursos económicos	Coste bajo
Persona Responsable	Responsable de RRHH
Cronograma	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores	<p>N.º de acciones formativas realizadas</p> <p>N.º personas en excedencia, permiso, reducción etc.,</p> <p>N.º de ofrecimientos de formación</p> <p>N.º de personas con medidas/Nº de personas</p>

Area de actuación: Retribuciones

OBJETIVO ESPECIFICO	
<p>Impulsar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria. Garantizar la transparencia respecto de la estructura retributiva del personal. Garantizar una apropiada clasificación profesional</p>	

Medida 1	Analizar anualmente la brecha y diferencias salariales entre mujeres y hombres
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Metodología	Con el objeto de vigilar y controlar las brechas salariales, se realizará un análisis retributivo anual, teniendo en cuenta la valoración de los puestos de trabajo recogida en el presente informe.
Recursos	Personal RRHH
Recursos económicos	Coste bajo
Persona Responsable	Responsable RRHH
Cronograma	Medio Plazo
Indicadores	Registro con los valores medios y mediana de los salarios anuales desagregados por sexo.

Medida 2	Adecuar la clasificación profesional
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Metodología	Revisar las categorías de los puestos de trabajo de acuerdo al convenio colectivo de aplicación
Recursos	Humanos
Recursos económicos	Coste medio
Persona Responsable	Responsable RRHH
Cronograma	Medio Plazo
Indicadores	Nº de puestos revisados y Nº de cambios realizados desagregados por sexo.

Medida 3	Renombrar, reorganizar y aclarar los conceptos retributivos de la nómina de ASPABER
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Metodología	Unificar criterios en torno a los conceptos retributivos que se recogen en el convenio colectivo de aplicación, unificarlos y renombrarlos de manera clara y fácilmente

	identificables por el personal al que van dirigidos y sus familiares.
Recursos	Humanos
Recursos económicos	Coste medio
Persona Responsable	Responsable RRHH
Cronograma	Medio Plazo
Indicadores	Verificar que se han realizado

Area de actuación: Condiciones de trabajo (Salud Laboral)

OBJETIVO ESPECIFICO	
Incluir la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	

Medida 1	Revisar la evaluación de riesgos e incluir en la misma la perspectiva de género.
Personas destinatarias	Todo el cuadro de personal
Metodología	El Servicio de Prevención llevará a cabo una evaluación de riesgos incorporando la perspectiva de género en cuanto al puesto, a los equipos de trabajo y de protección individual.
Recursos	Humanos
Recursos económicos	No se requieren
Persona Responsable	Responsable RRHH
Cronograma	Corto plazo
Indicadores	Verificar que se ha realizado la evaluación.

Medida 2	Los informes de siniestrabilidad deberán desagregarse por discapacidad y sexo.
Personas destinatarias	Todo el cuadro de personal
Metodología	El responsable de RRHH dará instrucciones a la Mutua para que este informe muestre los datos teniendo en cuenta la discapacidad y ambos sexos.
Recursos	Humanos
Recursos económicos	No se requieren
Persona Responsable	Responsable de RHH
Cronograma	Corto plazo
Indicadores	Verificación de que se ha realizado

Area de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO ESPECIFICO
Fomentar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Información y sensibilización para la prevención, detección y denuncia de situaciones de acoso.

Medida 1	Difundir el protocolo para luchar contra el acoso sexual y/o por razón de sexo entre todo el personal.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Metodología	Con la finalidad de prevenir, detectar y actuar frente a casos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo se difundirá el protocolo de acoso a la totalidad de la plantilla y se adaptará la información al personal con discapacidad.
Recursos	correo electrónico, tablón de anuncios y tutores
Recursos económicos	Coste medio
Persona Responsable	Responsable de RRHH
Cronograma	Corto Plazo
Indicadores	Verificación de la difusión Canales empleados para la difusión

Medida 2	Refuerzo de la comunicación e información sobre el contenido de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
Personas destinatarias	Tutores y personal encargado del personal con discapacidad.
Metodología	Formación específica en sensibilización, detección y actuación de situaciones de acoso para aquellas personas que tengan la capacidad de actuar.
Recursos	Personal de RRHH, formación externa
Recursos económicos	Coste medio
Persona Responsable	Responsable de RRHH
Cronograma	Corto Plazo
Indicadores	N.º de acciones impartidas y N.º de asistentes

Area de actuación: Lenguaje y comunicación no sexista

OBJETIVO ESPECIFICO
<p>Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente en la igualdad.</p> <p>Garantizar una imagen externa de la empresa libre de estereotipos de género</p> <p>Impulsar el uso del lenguaje inclusivo.</p> <p>Dar a conocer los objetivos y compromisos del I Plan de Igualdad de ASPABER</p>

Medida 1	Analizar la comunicación interna y externa con el fin de suprimir cualquier imagen o lenguaje sexista o que resulte discriminatorio por cualquier razón.
Personas destinatarias	Personal interno y público en general
Metodología	Revisar la documentación interna de la empresa, evaluación de riesgos, comunicados internos, etc. y externa página Web, con el fin de utilizar un lenguaje neutro y/o inclusivo y utilizar imágenes libres de roles y estereotipos sociales.
Recursos	Humanos
Recursos económicos	Coste medio
Persona Responsable	Responsable RRHH
Cronograma	Corto Plazo
Indicadores	N.º de publicaciones revisadas y corregidas Nº de documentos revisados y corregidos. Nº de imágenes revisadas y corregidas

Medida 2	Difusión del I Plan de igualdad a la totalidad de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Metodología	Se informará a toda la plantilla del compromiso, objetivos y medidas en materia de igualdad que se pondrán en marcha a lo largo de la vigencia del I Plan de igualdad. Así como de la existencia de la comisión de seguimiento y de sus integrantes. Se adaptará esta información para el personal discapacitado.
Recursos	Personal de RRHH
Recursos económicos	Coste bajo
Persona Responsable	Responsable RRHH
Cronograma	Medio Plazo
Indicadores	Verificación de su difusión N.º personas informadas/N.º personas totales Nº personas discapacitadas informadas/Nº personas totales discapacitadas.

Medida 3	Difusión del protocolo de violencia de género
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Metodología	Se informará a toda la plantilla del protocolo de violencia de género y se adaptará esta información para el personal discapacitado.
Recursos	Personal de RRHH
Recursos económicos	Coste bajo
Persona Responsable	Responsable RRHH
Cronograma	Corto Plazo
Indicadores	Verificación de su difusión N.º personas informadas/N.º personas totales Nº personas discapacitadas informadas/Nº personas totales discapacitadas.

7. SEGUIMIENTO, EVALUACION Y REVISION

El sistema de seguimiento y evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes líneas de actuación tras su aplicación.

Con este sistema obtendremos un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa.

El seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad es un proceso apreciativo que permite examinar sus progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevarlas a cabo o, si no es posible, mejorar las deficiencias.


Este seguimiento se realizará por la **Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión** del I Plan de Igualdad del CENTRO DE EMPLEO ASPABER, constituida según lo dispuesto en el RD 901/2020.

Las personas que componen la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión, que tienen como cometido la de interpretar, revisar, modificar y evaluar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, de los objetivos marcados y de las acciones programadas, forman parte de la Comisión Negociadora del Plan y serán las siguientes:

Por la parte Empresarial:

María Dolores Fernández García

José Manuel Castro Tato.

F 

Por la parte Social:

Ruth Durán Pitart

Federación de Enseñanza CCOO

José Antonio Míguez Vila

Enseñanza UGT Servicios Públicos Galicia

Este órgano se reunirá semestralmente desde la entrada en vigor del presente plan de igualdad y hasta la extinción de este, transcurridos cuatro años, con el fin de analizar la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

En estas reuniones se comprobará el estado actual del plan, la consecución de los objetivos generales y específicos de cada área, así como las medidas aplicadas. Para ello se utilizarán los indicadores asociados a cada medida.

En cada reunión se levantará acta y se realizará un informe de seguimiento del plan de igualdad, donde se describirá el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y, en consecuencia, la planificación para el siguiente semestre.


Adicionalmente, se realizará un informe de Evaluación del Plan de Igualdad del C.E.E. ASPABER, al menos, uno a los dos años y otro a los cuatro años coincidiendo con la finalización de éste.

A la vista de los resultados de este último informe, se iniciará el II Plan de Igualdad del CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO ASPABER.

Mediante estas evaluaciones se realizará un análisis de la información recabada con el objetivo de detectar las fortalezas y debilidades que se han observado en la implantación del Plan y en el caso de que existan estas últimas, podrán formularse los cambios necesarios siempre que haya acuerdo o en su defecto mayoría simple por votación dentro de la Comisión.

Además, se aplicará una encuesta a la plantilla una vez finalizados los cuatro años de vigencia del plan con el fin de evaluar si su percepción con respecto a la situación de igualdad ha mejorado, teniendo en cuenta los resultados obtenidos para el informe diagnóstico.

La comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión que coinciden en su composición contará además con el siguiente reglamento de funcionamiento:

F 

7.1. Reglamento de funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Artículo 1. Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

Los/as integrantes de la misma, se reconocen con capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Artículo 2. Composición

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará integrada por 4 representantes, que, se designarán, sustituirán o revocarán en la forma que decidan.

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de personal asesor en cuantas materias sean de su competencia, que podrán asistir a las sesiones con voz, pero sin voto.

Artículo 3. Funciones

La Comisión de Seguimiento y Evaluación ostentará las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
- Comprobar el grado de ejecución de las medidas incluidas en el Plan
- Comprobar la adecuación de las medidas propuestas.
- Actualización del Informe Diagnóstico y/o de las medidas del Plan de Igualdad en caso de ser necesario tras una revisión.
- Reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso, dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos.

Los/as integrantes de la Comisión deberán actuar con buena fe, orientados a la supervisión objetiva de la ejecución de las medidas del Plan, y a la adecuación de las mismas a la situación real de la empresa.

Artículo 4. Calendario de reuniones de revisión

Para el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se reunirá cada seis meses y en todo caso, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final.

F 

No obstante, tal y como se estipula en el art. 9.2 del RD 901/2020, el Plan de Igualdad deberá revisarse en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes; esto es, conforme al calendario pactado y cuando sea necesario para reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga el Plan en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO ASPABER.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene al CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO ASPABER por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.


La convocatoria se entenderá válidamente realizada cuando se efectúe por medio de correo electrónico, fax o carta certificada.

Las cuestiones que se planteen a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad deberán presentarse de forma escrita, y se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios.

Artículo 5. Quórum y validez de los acuerdos

En caso de ser necesario someter a votación alguna cuestión, los acuerdos, serán tomados por el voto favorable de la mayoría simple y tendrán carácter vinculante.

De cada reunión, se levantará Acta en la que se reflejarán, puntualmente, los acuerdos, desacuerdos y/o conclusiones que se alcancen. Las Actas serán redactadas por la Secretaría de la Comisión y para su validez, deberán ser aprobadas y firmadas por la persona que ejerce la secretaría, una persona en representación de cada una de las partes.

F 

Artículo 6. Duración y vigencia

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de aprobación de la constitución de esta Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad y el comienzo de una nueva negociación para la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad.

Artículo 7. Confidencialidad

Quienes componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, así como las personas asesoras que participen, tienen obligación de respetar la confidencialidad y sigilo profesional, tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados.

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

Artículo 8. Procedimientos para la solución de conflictos

Para la solución de los conflictos colectivos cuando las partes así lo decidan recurrirán a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.


También podrán adherirse y someterse a los sistemas extrajudiciales de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad. En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

Artículo 9. Sustitución de las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán sustituidas en caso de vacante, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

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 anexará al acta constitutiva de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

F



Artículo 10. Modificaciones en el reglamento

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría simple de la Comisión.

8. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro del presente plan de igualdad dentro del plazo de 15 días a partir de su firma. Se deberá cumplimentar la “Hoja Estadística del Plan de Igualdad” (Anexo 2V del R.D 901/2020 de 13 de octubre).

Para su registro en REGCON, y por lo tanto para su Consulta Pública se acompañará de los siguientes documentos:

- Acta de Constitución de La Comisión Negociadora
- Acta Final de la Comisión Negociadora
- Plan firmado en todas sus páginas.

ANEXOS

ANEXO I: Diagnóstico

ANEXO II: Auditoría Retributiva

Y en prueba de conformidad, se firma el presente Plan de Igualdad en Carballo, A Coruña a 30 de enero de 2025

Fdo. M. Dolores Fernández García

Fdo. Ruth Durán Pitart

Fdo. Manuel Castro Tato

Fdo. José Antonio Míguez Vila

F

