



**ASPRONA
LEÓN**



**Plena
inclusión**
Castilla y León

**PLAN DE IGUALDAD
ASPRONA-LEÓN**

2017 - 2020

ÍNDICE

	PÁG.
1. Introducción.....	4
2. Marco Legal.....	5
3. Características del Plan de Igualdad.....	6
4. Estructura	7
5. Diagnóstico	8
5.1. Información que se analiza	
5.2. Resultado del diagnóstico	
6. Objetivos del Plan de Igualdad.....	10
6.1. Objetivos generales	
6.2. Objetivos específicos	
6.3. Áreas de actuación	
6.4. Acciones a implantar	
7. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.....	17
8. Vigencia del Plan de Igualdad.....	18

1. INTRODUCCIÓN

Asprona-León, Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo, es una organización de acción social de ámbito provincial, sin ánimo de lucro, y declarada de interés público, abierta a todas las personas que quieran participar en un proyecto que tiene como fin la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias.

Con más de 50 años de experiencia, gestiona en colaboración con las Administraciones Públicas diferentes servicios en León y su provincia, donde se da apoyo a más de 600 personas con discapacidad y sus familias a través un amplio abanico de servicios. Centros de día, rurales, de mayores, talleres ocupacionales, pisos tutelados, residencias, servicios de ayuda a domicilio, asistencia personal, respiros, ocio, tiempo libre y deporte, etc., ... forman una amplia infraestructura a disposición de las personas dependientes, dando cobertura a sus necesidades. Por otro lado, las diversas líneas que se desarrollan en el Centro Especial de Empleo de la entidad, facilitan el empleo a cerca de 130 trabajadores de diferentes perfiles profesionales.

Nuestra misión es contribuir, desde un compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia, puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.

Actualmente en Asprona-León trabajan más de 350 personas distribuidas por distintos puntos de la provincia de León. El equipo humano es nuestro mayor activo y es imprescindible tenerlo en cuenta para poder llevar a cabo la misión y visión de la entidad, siempre desde unos valores básicos entre los que se encuentra el de respetar la igualdad de trato y de oportunidades, también en el ámbito laboral. Aspecto que obliga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 45, a partir de la elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Es por ello que Asprona-León incorpora en su Plan Estratégico 2017-2020, un conjunto ordenado de medidas, a partir del I Plan de Igualdad, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la asociación.

El Plan de Igualdad es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de la entidad, al ser un elemento estratégico que introduce formas innovadoras de gestión y mejora su eficacia organizativa, aportando una imagen positiva de la entidad.

De este modo se pretende que la política de igualdad se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, la cual, incorporada de forma permanente en la gestión del capital humano de la entidad, garantizará de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.

2. MARCO LEGAL

La legislación que regula la igualdad en las empresas y organizaciones es la siguiente:

- ✓ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social relativa a la implantación de un plan de igualdad como medida de sustitución de las sanciones accesorias derivadas de las infracciones.
- ✓ Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para permitir la inscripción de todos los planes de igualdad de las empresas en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ✓ Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".
- ✓ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ✓ XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El contenido del Plan de Igualdad se centra en la consecución de la eliminación de los desequilibrios y desigualdades de presencia y participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles de la organización e integrar la igualdad entre mujeres y hombres en su funcionamiento.

Las características generales del Plan de Igualdad son:

- ✚ Parte de un compromiso de la empresa, en línea con la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- ✚ Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ✚ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esto implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ✚ Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación entre las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- ✚ Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✚ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ✚ Es flexible, se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades de la entidad.
- ✚ Es sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ✚ Es temporal, termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, el I Plan de Igualdad de Asprona-León es en definitiva, un conjunto ordenado de medidas, después de analizar los datos del diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad.

4. ESTRUCTURA

Las fases que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de Asprona-León son las siguientes:

- ✚ **Compromiso de la entidad**, haciendo referencia a la concienciación, sensibilización y compromiso de la dirección de la asociación con la igualdad de oportunidades, incluyendo este principio en los objetivos de la política de la entidad y particularmente en la política de gestión de recursos humanos.
- ✚ **Creación del Comité Permanente de Igualdad**, representando la voluntad de sus integrantes, conformado de forma paritaria entre empresa y representación legal de los trabajadores, de llegar a un acuerdo para la elaboración y posterior implantación del Plan de Igualdad en la entidad, así como apoyar y realizar su seguimiento y evaluación.
- ✚ **Diagnóstico de la situación** de la asociación: recogida de información, análisis y propuestas desde una perspectiva de género. Este documento es un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación, orientado a la toma de decisiones de la entidad.
- ✚ **Elaboración del Plan de Igualdad**, en función de la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas. Es donde se recogen los objetivos a alcanzar para cada una de las materias, las medidas acordadas para conseguir el objetivo señalado, los indicadores que muestran el grado de consecución de cada medida, las personas o grupos responsables de su realización y el plazo establecido para su ejecución.
- ✚ **Implantación**, ejecución de las acciones previstas, comunicación y seguimiento del Plan de Igualdad.
- ✚ **Evaluación del cumplimiento del Plan** sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la entidad. Sirve para reflexionar sobre la continuidad de las acciones, así como para identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la entidad con el compromiso adquirido.

De manera transversal se debe tener en cuenta en todo el proceso, además del seguimiento continuo, tarea del Comité Permanente de Igualdad, los siguientes aspectos:

- ❖ **Comunicación:** Información y sensibilización a todas las personas de la asociación sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las

acciones proyectadas y realizadas. Así como la comunicación externa proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- ❖ **Formación:** Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que ha proporcionado información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que trabajan en la misma. Su participación en todos los procesos y sus necesidades, ha detectado las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y, sobre todo, ha sustentado la realización del Plan de Igualdad.

Este documento ha servido de base para la realización del I Plan de Igualdad de la organización, que se ha realizado de acuerdo a la información y los resultados que se han obtenido del diagnóstico.

5.1. INFORMACIÓN QUE SE ANALIZA EN EL DIAGNÓSTICO

- o Los datos de la plantilla, diferenciados por sexo, relativos a las características de la empresa y estructura organizativa, características del personal, acceso a la empresa, desarrollo de la carrera profesional, formación, condiciones de trabajo en la empresa, remuneraciones que permitan comparar la situación de mujeres y hombres en la entidad.
- o Los contenidos del convenio o acuerdos colectivos, normas internas (si las hubiese), el contexto y funcionamiento de la asociación.
- o Las opiniones de la plantilla, y de la representación legal de la plantilla.

5.2. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

A partir de los resultados obtenidos en el informe de diagnóstico de situación de la plantilla de Asprona-León, se puede observar que existe una segregación ocupacional por género, en la que hay puestos de trabajo masculinizados y otros donde la presencia dominante es la femenina. El 60% de las mujeres contratadas y el 36% de los hombres,

en Atención Especializada, desarrollan tareas de atención sociosanitaria. En el Centro Especial de Empleo las mujeres desarrollan actividades laborales feminizadas: limpieza, principalmente y en el ámbito de la hostelería en segundo lugar. Los hombres, por ejemplo, predominan en los sectores de la carpintería metálica en primera posición y posteriormente en jardinería o limpieza.

Por otro lado, además de observar una segregación horizontal de sectores laborales específicos, también se hace evidente una segregación vertical provocando un techo de cristal, donde el porcentaje de mujeres que ocupa puestos de responsabilidad es muy inferior con respecto al hombre. Sin embargo, las tareas técnicas especializadas, en las que es necesaria una formación universitaria como puede ser la de terapia ocupacional, fisioterapia, psicomotricidad, logopedia, etc., las desarrollan mujeres, ocupando un 17% del total de la plantilla del área de AE y un 75% de ese grupo profesional (Grupo III).

Reseñar que en la entidad existe un colectivo de personal que se encuentra realizando tareas muy por debajo de su cualificación. Cabe destacar el grupo de atención directa, en el que el 20% de los técnicos de atención sociosanitaria dispone de una titulación universitaria, en muchos casos vinculados a la enseñanza o a los servicios sociales. Este hecho, manteniéndose a lo largo de los años, debido a la alta antigüedad de la plantilla y las escasas posibilidades de promocionarse podría provocar un descenso de motivación por parte de los trabajadores/as, afectando a la calidad del trabajo desarrollado.

Sobre el tipo de contrato temporal o indefinido, no se encuentran diferencias significativas desagregando los valores por género. Sin embargo, sí hay un porcentaje más alto en el área de Centro Especial de Empleo en comparación con Atención Especializada, pero para toda la plantilla. En general la estabilidad de la plantilla es alta. La antigüedad de los trabajadores en la asociación es algo a recalcar por la baja rotación que hay, y es que la tendencia de los contratos temporales es la reconversión a indefinidos, pasado un tiempo. Se puede hacer hincapié, no obstante, en que el porcentaje de los trabajadores masculinos que superan los 10 años de relación contractual con la entidad es de un 50% y sin embargo trabajadoras con esta antigüedad baja al 34%.

Si pasamos a la tipología de jornada laboral, los datos arrojan que existen más jornadas parciales en el servicio de atención especializada y que éstas las realizan mujeres, vinculadas al grupo IV, según XIV Convenio Colectivo.

El mundo sindical sigue estando liderado por el hombre. En esta entidad se puede describir el perfil del representante legal en más de un 50%, como un hombre de más de 45 años de edad que desarrolla su trabajo vinculado al grupo IV y V del Convenio Colectivo.

A colación de la edad, indicar que cerca del 60% de toda la plantilla supera los 45 años. Algunas dolencias asociadas a la edad pueden conllevar una peor capacidad física, aumentando el número de enfermedades y con ellas bajas laborales de IT. En el estudio se registraron en un periodo de siete meses, de enero a julio de 2016, 45 incapacidades temporales por parte de la población femenina (un 22,84%) y 30 IT de hombres (un 21,90%), no hay datos significativos que difieran por género.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad pretende aportar múltiples beneficios a la entidad relacionado con un mejor conocimiento de la entidad, una optimización de los recursos humanos y una mejora de la productividad y la competitividad en su sector.

6.1. OBJETIVOS GENERALES

- ✚ Cumplir con la legislación vigente, consolidar la responsabilidad social corporativa, asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad y optimizar los recursos humanos de la organización.
- ✚ Desarrollar la creatividad y la innovación, favoreciendo la flexibilidad de la entidad consolidando la perspectiva de género en la gestión de ésta.
- ✚ Generar mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento, mejorar la adaptación al mercado laboral y a la oferta de servicios que ofrece la entidad.
- ✚ Garantizar un mejor aprovechamiento del talento de toda la plantilla del que realmente se está obteniendo con la organización del trabajo actual, en beneficio de la misión de la entidad, ofreciendo mejores servicios y productos.
- ✚ Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del equipo humano de la asociación, mejorando el clima laboral de la empresa, reduciendo el absentismo y potenciando la productividad.
- ✚ Mejorar la imagen de la asociación frente a los usuarios y la sociedad en general.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.
- ✚ Promover el acceso de las mujeres a la promoción profesional.
- ✚ Garantizar la objetividad y no discriminación en los procesos de formación.
- ✚ Mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres y hombres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo a lo largo de su carrera profesional.
- ✚ Facilitar a los trabajadores/as de la entidad la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ✚ Introducir la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales y salud laboral.
- ✚ Disminuir el absentismo laboral por un mejor ambiente de trabajo y una mayor identificación con la actividad de la asociación por parte de la plantilla.
- ✚ Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- ✚ Garantizar que la comunicación en la entidad promueve una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

6.3. ÁREAS DE ACTUACIÓN

El Programa de actuación se ha elaborado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la entidad en materia de:

- ❖ Selección.
- ❖ Promoción.
- ❖ Formación.
- ❖ Condiciones de trabajo.
- ❖ Área de riesgos laborales y salud laboral.
- ❖ Área de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- ❖ Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista.
- ❖ Otras áreas de intervención.

6.4. ACCIONES A IMPLANTAR:

ÁREAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES		INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
	Nº	DENOMINACIÓN			
Área de selección	Objetivo: Ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo				
Acciones	1	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de manual de selección que sirva de guía para la aplicación de criterios homogéneos en los procesos de selección de personal. 	Protocolo selección de personal.	Dic. 2019	Comité Permanente de Igualdad.
	2	<ul style="list-style-type: none"> Ampliar la presencia masculina en el perfil de cuidador/a, asistente personal o auxiliar de enfermería en próximas vacantes en el área de atención directa, subrepresentada por el género masculino, en igualdad de condiciones de idoneidad. 	Nº de hombres contratados con perfiles profesionales de atención sociosanitaria.	Dentro del periodo del Plan	Responsable RRHH
	3	<ul style="list-style-type: none"> Priorizar la contratación de mujeres en áreas subrepresentadas de la entidad, especialmente en líneas de CEE, en igualdad de condiciones de idoneidad. 	1 mujer contratada (Operaria con Nec. De apoyo en CEE viveros y jardines)	Del 18/01/19 al 14/04/19	Responsable RRHH Coordinador área CEE
Área de promoción	Objetivo: Promover el acceso de las mujeres a la promoción profesional.				
Acciones	1	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración DPT (Descripción de los diferentes puestos de trabajo que existen en la entidad). 	Informe de DPT de la plantilla.	Dic. 2018	Téc. de proyectos.
	2	<ul style="list-style-type: none"> Estudio de retribución y política salarial de la plantilla. (Determinar si existe brecha salarial). 	Estudio política salarial.	Dic. 2019	Responsable RRHH
	3	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración sistema de promoción. Promociones horizontales y verticales. Relación entre formación y promoción. Favorecer la promoción interna antes de cubrir las vacantes con personal externo. 	Protocolo selección de personal.	Dic. 2019	Comité Permanente de Igualdad.

			Nº de promociones efectuadas.	Dentro del periodo del Plan	Coordinador área de formación.
	4	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo del Plan de Personas de la entidad. 	Plan de Personas.	Dic. 2020	Comité Permanente de Igualdad. Coordinador área de formación.
Área de formación		<p>Objetivo: Garantizar la objetividad y no discriminación en los procesos de formación.</p> <p>Objetivo: Mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres y hombres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo a lo largo de su carrera profesional.</p>			
Acciones	1	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la presencia de alumnado masculino subrepresentado en el Programa Mixto (contrato de formación – empleo) especialidad: "Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales". 	Nº de alumnos masculinos en las ediciones que se impartan del Programa Mixto.	Periodos de selección de las acciones formativas.	Comisión mixta conformado por miembros del servicio público de empleo y personal de la entidad promotora de la acción formativa.
	2	<ul style="list-style-type: none"> Formación específica para posterior incorporación laboral de mujeres con discapacidad intelectual en líneas de empleo desarrolladas principalmente por hombres. (Capacitación de mujeres con discapacidad intelectual para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres). 	8 alumnas en IPIs (Actividades auxiliares en agricultura)	Enero y febrero 2019	Coordinador área de CEE. Director Económico-Financiero.
	3	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar la participación de los trabajadores/as en las acciones formativas programadas adecuándose a sus intereses profesionales: <ul style="list-style-type: none"> Computar las horas formativas promovidas por la entidad como horas trabajadas cuando se desarrollen fuera del horario laboral. Programar la formación en función de las necesidades formativas detectadas. 	Estudio historial de acciones formativas realizadas por la entidad.	Adoptado. Dic. 2020	Responsable RRHH Coordinador área de formación.
	4	<ul style="list-style-type: none"> Impartir taller de sensibilización en igualdad de género al conjunto de la entidad. 	103 participantes (usuarios centros rurales de la entidad)	Año 2018	Director Económico-Financiero.

			Hoja de firmas de los participantes. Documentación gráfica.		Téc. Proyectos.
Área de condiciones de trabajo		Objetivo: Facilitar a los trabajadores/as de la entidad la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
Acciones	1	<ul style="list-style-type: none"> Reducir el porcentaje de los contratos a tiempo parcial en la plantilla. 	Nº de conversiones de contratos de tiempo parcial a jornadas completas. Nº de contratos de jornada completa	Revisar	Responsable RRHH
	2	<ul style="list-style-type: none"> Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes que surjan a tiempo completo a las que puedan optar, utilizando los medios de comunicación habituales de la entidad. 	Nº de comunicaciones realizadas.	Revisar	Responsable RRHH Responsable de Comunicación. Comité Permanente de Igualdad.
	3	<ul style="list-style-type: none"> Revisión del horario de turnos en residencias. 	Nº de trabajadores/as que modifiquen sus turnos en la jornada laboral facilitando la conciliación.	Revisar	Responsable RRHH
	4	<ul style="list-style-type: none"> Flexibilidad para la entrada y salida del trabajo en aquellos puestos que por funcionamiento del servicio o centro sea viable. 	16 (Oficinas Centrales)	Actualidad Revisar	Responsable RRHH
Área de riesgos laborales y salud laboral		Objetivo: Introducir la perspectiva de género en la política de riesgos laborales y salud laboral.			
Acciones	1	<ul style="list-style-type: none"> Disminuir el absentismo laboral por un mejor ambiente de trabajo y una mayor identificación con la actividad de la asociación por parte de la plantilla. 	Estudio de motivación y satisfacción laboral.	Dic 2020	Coordinadora de Prev. De Riesgos Laborales y Salud Laboral.

			Informe de absentismo laboral.		Responsable de RRHH
	2	<ul style="list-style-type: none"> Promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores. 	Estudio de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género.	Dic. 2020	Coordinadora de Prev. De Riesgos Laborales y Salud Laboral.
Área de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.		Objetivo: Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.			
Acciones	1	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración protocolo de actuación frente el acoso por razón de sexo y el acoso sexual para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de éste. 	Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.	Dic. 2019	Comité Permanente de Igualdad.
	2	<ul style="list-style-type: none"> Jornadas de formación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. 	Hoja de asistencia de los participantes. Documento gráfico	2020	Comité Permanente de Igualdad. Coordinador del área de formación.
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista		Objetivo: Garantizar que la comunicación en la entidad promueve una imagen igualitaria de hombres y mujeres.			
Acciones	1	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de manual de comunicación no sexista para que los trabajadores puedan utilizarlo para elaborar su documentación desde una perspectiva de género. 	Guía práctica de comunicación con perspectiva de género.	Dic. 2019	Comité Permanente de Igualdad. Responsable de comunicación.

	2	<ul style="list-style-type: none"> Revisar y corregir en su caso el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones para que el lenguaje sea neutro. 	Nº de modificaciones en página web, memoria social, hoja de encuentros.	Dentro del periodo del Plan	Comité Permanente de Igualdad. Responsable de comunicación.
	3	<ul style="list-style-type: none"> Potenciar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias, expresar opiniones y hacer propuestas de mejora en temas de igualdad de oportunidades en la asociación. 	Nº de sugerencias y propuestas de la plantilla. Creación buzón de sugerencias y consultas.	Dentro del periodo del Plan	Comité Permanente de Igualdad. Responsable de comunicación.
	4	<ul style="list-style-type: none"> Publicitar las medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad entre los trabajadores/as de la entidad. 	Folleto informativo	Dic. 2019	Comité Permanente de Igualdad. Responsable de comunicación.
Otras áreas de intervención	Objetivo: promover desde la entidad una política de Responsabilidad Social Corporativa caracterizada por la transparencia en sus sistemas de gestión, actuando en beneficio de los derechos humanos, la integración e igualdad con sus trabajadores/as, respondiendo a las crecientes demandas sociales, comprometida con el desarrollo económico, social y medioambiental en el que desarrolla su actividad.				
Acciones	1	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de un Plan de Responsabilidad Social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales y asistenciales, teniendo en cuenta la perspectiva de género. 	Plan de RSC	Dic. 2020	Responsable de RRHH.
	2	<ul style="list-style-type: none"> Manual de Acogida para nuevas incorporaciones en la plantilla de los distintos centros de la entidad. 	Manual de Acogida.	Dic. 2020	Responsable de RRHH.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El sistema de seguimiento y evaluación, que llevará a cabo el Comité Permanente de Igualdad, permitirá conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados.

Se elaborarán informes de seguimiento por parte del Comité, si bien la periodicidad dependerá en función de las características específicas de cada acción. En el caso de la evaluación, y en función de la vigencia del plan, de la complejidad de las acciones o de la necesidad de un mayor o menor control de la evolución de la aplicación de las medidas, se podrán establecer periodos de evaluación semestrales o anuales, y se emitirá un informe de evaluación final al cumplimiento de la vigencia del I Plan de Igualdad (2020). Los resultados se recogerán en dicho informe.

Las funciones del comité serán:

- ✓ Dinamizar y controlar la puesta en marcha de las acciones.
- ✓ Supervisar la ejecución del plan.
- ✓ Recopilar e interpretar la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- ✓ Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- ✓ Proponer acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades, propiciando la mejora continua.

El Comité se reunirá como mínimo cada seis meses, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención.

La realización de la evaluación conllevará la participación de diferentes agentes. En primer lugar, están las personas responsables del seguimiento de las acciones vinculadas a su área o departamento, a quienes deben unirse los miembros del Comité Permanente de Igualdad. Esta evaluación ha de llevarse a cabo periódicamente, y conviene realizarla semestral o anualmente, para que sus resultados puedan revertir en la mejora y adaptación más eficaz del plan de igualdad.

La evaluación es una fase decisiva. Con ella nos permitirá contestar a tres preguntas básicas, que se corresponden con los ejes en torno a los cuales se estructura el proceso de evaluación:

- Evaluación de resultados: ¿Qué se ha hecho?
- Evaluación de procesos: ¿Cómo se ha hecho?
- Evaluación de impacto: ¿Qué se ha conseguido?

El informe de diagnóstico será un documento clave de análisis, al permitir comparar la situación de partida con la situación actual de la asociación. Esta comparación es la que dará la medida del cumplimiento del Plan y de los objetivos propuestos por la empresa cuando se aprobó.

La información deberá completarse con datos cualitativos para lo cual se realizarán cuestionarios, entrevistas, grupos de discusión y debate en los que se recoja la percepción de la plantilla, de la dirección y de los representantes legales de los trabajadores, respecto a las acciones implementadas y su impacto en la gestión y funcionamiento de la entidad, así como en la mejora de la situación de la Igualdad de Oportunidades.

8. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, dará lugar una renovación tácita por año natural, hasta denuncia expresa por alguna de las partes (empresa – representantes de los trabajadores) que será comunicado con preaviso de un mes para que surta efecto.

ASPRONA LEÓN



**Plena
inclusión**

Castilla y León