II PLAN DE IGUALDAD
2021-2024
ASPRONA
LEÓN
Plena
inclusión
Castilla y León
emplea
servicios integrales leoneses s.l.u.
ASPRONA-LEÓN // GRUPO EMPLEA

ASPRONA LEÓN
Plena inclusión Castilla y León

ÍNDICE

Pág.

1. Presentación.....
2. Determinación de las partes que lo conciertan.....
3. Ámbito personal, territorial y temporal .....
4. Informe del diagnóstico .....
5. Resultados de la auditoría retributiva.....
6. Objetivos del Plan de igualdad .....
7. Medidas de igualdad, prioridades y recursos .....
8. Seguimiento y revisión del plan de igualdad .....
9. Evaluación del plan de igualdad.....
10. Procedimiento de modificación .....

ASPRONA LEÓN
Plena inclusión Castilla y León

1. PRESENTACIÓN

Este II Plan de Igualdad está vinculado a:

DENOMINACIÓN SOCIAL:	**ASOCIACIÓN PROTECTORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO (ASPRONA-LEÓN)**
FORMA JURÍDICA:	Asociación sin Ánimo de Lucro
CIF:	G-24010886
DIRECCIÓN:	C/ Ana Mogas nº2-Bis; 24009 León
TELÉFONO:	987.24.66.44
FAX:	987.24.66.07
E-MAIL:	correo@asprona-leon.es
PÁGINA WEB:	www.asprona-leon.es

En tanto sociedad mercantil participada íntegramente por ASPRONA LEÓN, se desarrollará igualmente en:

DENOMINACIÓN SOCIAL:	**GRUPO EMPLEA DE SERVICIOS INTEGRALES LEONESES S.L.U.**
FORMA JURÍDICA:	Sociedad Limitada – Centro Especial de Empleo de interés social
CIF:	B-24541286
DIRECCIÓN:	C/ Ana Mogas nº2-Bis; 24009 León
TELÉFONO:	987.28.00.24
FAX:	987.24.66.07
E-MAIL:	gerencia@grupoemplea.es
PÁGINA WEB:	www.asprona-leon.es

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

La Comisión Negociadora que suscribe el II Plan de Igualdad está constituida:

Por parte de la Entidad Asociación protectora de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, ASPRONA-LEÓN (en adelante ASPRONA-LEÓN), así como como por GRUPO EMPLEA, SERVICIOS INTEGRALES LEONESES S.L.U. (en adelante GRUPO EMPLEA):

- Pedro Barrio Santos, en calidad de Director-Gerente de ASPRONA-LEÓN y representante legal de Grupo Emplea.
- Enrique Martínez Santiago, Responsable de Recursos Humanos.
- Tania Arroyo González, técnica.

De otra parte, en representación legal de los trabajadores:

- Margarita Díez Díez, miembro del Comité de Empresa de los Centros de Atención Especializada de ASPRONA-LEÓN.

- Cristina Llamazares Villafañe, miembro del Comité de Empresa del Centro Especial de Empleo de Asprona-León.
- Manuel Gutiérrez Martínez, delegado de personal de GRUPO EMPLEA.

De manera independiente a ambas partes y en calidad de asesora técnico, que ha informado y asesorado sobre cualquier punto a petición de cualquiera de aquellas:

- Alejandrina María de Prado Marcos, psicóloga.

El contenido del II Plan de Igualdad se ha centrado 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 de este II Plan de Igualdad son:**

- Parte de un compromiso de ASPRONA-LEÓN, en línea con la obligación legal, y del GRUPO EMPLEA, 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 distintas partes que conforman las Entidades mediante la creación de una comisión negociadora.
- 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 temporal, termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, el II 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 de ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA, la igualdad.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL

Este II Plan de Igualdad incluye a la totalidad de personas trabajadoras en los distintos centros ubicados en la provincia de León de ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA. A fecha 31/12/2020, el área de atención especializada dispone de una plantilla de 203 personas, 148 mujeres y 55

hombres, el centro especial de empleo consta de 111 personas, 42 mujeres y 69 hombres. GRUPO EMPLEA se constituye con 11 mujeres y 22 hombres, formando un total de 33 empleados.

La Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo, ASPRONA-LEÓN, es una organización de acción social de ámbito provincial, sin ánimo de lucro, constituida el 22 de diciembre de 1964, y declarada de utilidad pública, teniendo como finalidad la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias. GRUPO EMPLEA es una sociedad mercantil participada íntegramente por ASPRONA-LEÓN cuya actividad se desarrolla a través de la forma de un Centro Especial de Empleo de Interés Social.

TERRITORIAL

El ámbito territorial de la actividad de la Asociación es la provincia de León, distribuyéndose en las siguientes áreas:

- La ubicación de los centros de trabajo del **área de atención especializada en ASPRONA-LEÓN** son los siguientes:
  - OFICINAS CENTRALES C/ Ana Mogas 2 bis, 24009. León
  - C. NUESTRA SRA DEL CAMINO C/ La Vega Nº 28. CP: 24190. Armunia, León.
  - C. DE DIA SAN FROILAN C/ Campos Góticos S/N. 24005. León.
  - C.O. SAN NICOLAS DE BARI C/ Real s/n. 24391. Quintana de Raneros, León.
  - C. DE DIA VIRGEN DEL CAMINO Avda. Astorga 87, 24198. Virgen del Camino, León.
  - C. DE DIA SAN BENITO MENNI P. del parque s/n (Colegio Sagrado Corazón). 24005. León.
  - C.T.O. JULIO DEL CAMPO C/ Julio del Campo nº 9, 24002. León
  - C.DE DIA VALENCIA DE DON JUAN C/ San Cosme nº 1. 1ª, 24200 Valencia de Don Juan, León.
  - C.O. SAN JUAN EVANGELISTA C/ Pío de Cela s/n. 24350. Veguellina de Órbigo, León.
  - C.T.O. ASPRONA-LACIANA Carretera Degaña 52. 24110. Caboalles de abajo, León.
  - C. REDIMORA C/ Fray Gerundio de Campazas nº4 24800 Cistierna, León.
  - C. Educativo, Programa T.V.A C/ Julio del Campo nº 9, 24002. León.
  - RESIDENCIA S NICOLAS DE BARI C/ Real s/n. 24391. Quintana de Raneros, León.
  - RESIDENCIA NTRA SRA DEL CAMINO C/ La Vega Nº 28. 24190. Armunia, León.
  - RESIDENCIA ASPRONA-LACIANA Carretera Degaña 52. 24110. Caboalles de abajo, León.
  - CD Mayores Ntra. Sra. Del ARRABAL C/ Honda s/n. 24234. Laguna de Negrillos, León.
  - CD Municipal CASTRILLO DE LA RIBERA C/ Real, 13, 24199. Castrillo de la Ribera, León.
  - PISO ASPRONA LEÓN 1. C/ Cipriano de la Huerga nº 8, 1ºd 24004. León.
  - PISO ASPRONA LEÓN 2 C/ Avda. Padre Isla 112 – 2º a 24002. León.
  - PISOS PUERTA LASTRA 1 Y 2. C/ Avda. José Aguado, 25 1º A y B, 24005.León.

- PISO CHICOS. C/ Campos góticos s/n. 24005. León.
- PISOS TORRE LA LASTRA 1 Y 2. C/ Defensores de la Paz, 11 3º A y B, 24005. León.
- PISO CHICOS ASPRONA Y PISO DE CHICAS ASPRONA. C/ La Iglesia, 62 bajo izq y dcha. Trobajo del Camino. León.
- PISO FERNANDEZ PEÑA. C/ Antonio Vázquez, 17 1º A, 24005. León.
- PISO RODOLFO VILLAZALA C/ Moisés de León, 46 5º D, 24006 León
- SERVICIO DE OCIO, TIEMPO LIBRE Y DEPORTE C/ Joaquina Vedruna 12, Bajo, 24002. León.

❖ La ubicación de los centros de trabajo del **centro especial de empleo en ASPRONA-LEÓN** son los siguientes:

- CEE ASPRONA-LEÓN "San Nicolás de Bari". C/ Real s/n. 24391. Quintana de Raneros, León.
- CEE Aparcamiento Eras de Renueva. Avda. de los Peregrinos 4, 24008. León.
- Nave Centro Especial de Empleo. C/ las Vargas, 6. Polígono Industrial de Trobajo del Camino 24010. León.
- Enclaves Laborales en Empresas de León y provincia.

❖ La ubicación de los centros de trabajo del **GRUPO EMPLEA** son los siguientes:

- OFICINAS CENTRALES C/ Ana Mogas 2 bis, 24009. León
- CEE ASPRONA-LEÓN "San Nicolás de Bari". C/ Real s/n. 24391. Quintana de Raneros, León.
- Enclave Laboral TOVIC. Ctra. León-Benavente, Km.8, 24231 Onzonilla, León.

TEMPORAL

El periodo de vigencia de este Plan será el comprendido entre el 2021 y el 2024, ambos inclusive.

4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

El informe de diagnóstico con perspectiva de género, que se ha realizado de las Entidades ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA, arroja los siguientes resultados, obtenidos a fecha de 31 de diciembre de 2020. El área de atención especializada de ASPRONA-LEÓN se caracteriza por su feminización, con una presencia del 73%. Sin embargo, en los dos centros especiales de empleo (ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA) la presencia del hombre aumenta a un 64,5%. Este aspecto se mantiene en el tiempo por la baja rotación que tiene la plantilla, ya que más del 50% de los trabajadores posee una antigüedad de más de diez años. El personal con algún tipo de discapacidad está focalizado en las áreas de los centros especiales de empleo: 34 mujeres y 62 hombres en el CEE de ASPRONA-LEÓN y 6 mujeres y 19 hombres en GRUPO EMPLEA. En todas las áreas, tanto de una Entidad como de otra, la franja de edad predominante es la de mayor de 45 años. Aspecto que tendrá que tenerse en cuenta en posteriores años en el posible aumento de

bajas por IT en aquellos puestos de trabajo más exigentes físicamente o en aquellas personas cuya capacidad laboral ya se encuentra limitada.

Como se ha comentado anteriormente, al caracterizarse por ser una plantilla estable, especialmente ASPRONA-LEÓN, la tipología de contrato más abundante es el indefinido a tiempo completo. Cabe reseñar que en los CEE de ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA, está situación sufre variaciones, de tal manera que el CEE de ASPRONA-LEÓN su mayoría de contratos son indefinidos a tiempo parcial, y en GRUPO EMPLEA los datos quedan distribuidos entre la modalidad de indefinido a tiempo parcial o completo, o temporal a tiempo parcial o completo. Pese a que en la Entidad de ASPRONA-LEÓN, estos datos desagregados por sexo, no presentan puntuaciones distintas, sí ocurre en el caso de GRUPO EMPLEA, donde se observa una mayor temporalidad en el género femenino (un 82%), frente al 36% masculino.

En la distribución de plantilla por departamentos y niveles jerárquicos de ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA, refleja una predominancia masculina en el equipo de dirección, compuesto por cinco hombres (representan un 3% del sector masculino) y dos mujeres (representan un 1% de las mujeres contratadas). Como responsables de servicios y mandos intermedios a nivel numérico hay 15 mujeres y 12 hombres, pero esto transformado en porcentaje indica el 7% del sector femenino y el 8% del masculino). El personal titulado, por su lado, está formado por 26 mujeres y 9 hombres, esto se traduce a un 12,9% de mujeres y un 6,2% de hombres contratados que desempeñan puestos que requieren algún tipo de titulación universitaria. El resto de categorías, según se va descendiendo el nivel, los resultados por géneros se igualan. De tal manera se puede observar una tendencia a la segregación vertical, existiendo una mayor presencia de mujeres en puestos con titulación, si bien, una paridad en puestos de responsabilidad, excepto en el equipo de dirección, en el cual la selección de los cargos de mayor responsabilidad dentro de la Entidad ha recaído mayoritariamente en hombres, a pesar de haberse realizado en base a criterios de mérito y capacidad en relación con las necesidades de ASPRONA-LEÓN.

El 81% de las mujeres que están contratadas en el centro especial de empleo de ASPRONA-LEÓN, desarrollan tareas no cualificadas (operario/a con necesidades de apoyo), frente a un 70% de la plantilla masculina. Tal diferencia cabe explicarse porque la mayoría de estos puestos se cubre por personas que son atendidas mediante plazas de atención especializada de los talleres ocupacionales la Entidad, que cuentan en la actualidad con 456 usuarios con plaza en centros de día, compuesto por 201 mujeres y 255 hombres. A pesar de ello, se puede observar un ligero crecimiento sobre las contrataciones femeninas de este sector de la población en relación a hace cuatro años.

Se evidencia una segregación horizontal en las distintas líneas de empleo de la Asociación: mientras que lavandería queda cubierta al 100% por personal femenino, en recogida de aceite y ropa usada o parking toda la plantilla es masculina. Carpintería metálica es una línea que está masculinizada, con únicamente dos mujeres, o carpintería de madera con una sola mujer. Pero lo mismo sucede, al contrario, por ejemplo, en la línea de manipulado de productos farmacéuticos, con sólo dos hombres, se encuentra feminizada. Sin embargo, cabe destacar que en estos últimos cuatro años las secciones de limpieza y de catering se han equilibrado, siendo los porcentajes de la plantilla desagregada por género prácticamente el 50% en ambos casos.

En el centro de GRUPO EMPLEA la presencia del hombre se duplica a la de la mujer. Las categorías de personal técnico están igualadas por género, pero en la categoría de personal no

cualificado se encuentran 13 hombres frente a 2 mujeres. La principal línea de empleo es jardinería, pero también se desarrollan tareas de carpintería, recogida de aceite y ropa usada, catering y limpieza. La presencia de las dos mujeres se vincula a estas dos últimas líneas tradicionalmente desarrolladas por mujeres, en el resto de las líneas es donde realizan sus tareas el sector masculino.

Sobre la formación de la plantilla de ASPRONA-LEÓN, los datos se encuentran repartidos entre estudios primarios, secundarios y universitarios. Las mujeres presentan 9 puntos más en la formación de secundaria y universitaria que los hombres, con un 34% y 30%, frente al 25% y el 21% del sector masculino, respectivamente, y en ello en línea con lo que se viene exponiendo de que existe una mayor ocupación femenina en puestos en los que se requiera titulación. En GRUPO EMPLEA se observa esta misma realidad pero de forma más acentuada, el 55% de las mujeres que forman parte de la plantilla disponen de estudios secundarios, mientras que el grosso de la plantilla masculina, únicamente tiene estudios primarios. Esto es entendible, ya que la mayoría de contratos son de puestos de operario con necesidades de apoyo, y son cubiertos principalmente, como se ha comentado anteriormente, por hombres con discapacidad intelectual.

En referencia a la distribución de la plantilla por bandas salariales, va en consonancia con las categorías cubiertas por el personal. En ASPRONA-LEÓN a mayor nivel de categoría profesional, mayor compensación económica. Sí se observan las cuatro primeras bandas más altas (de más de 36.000€ hasta los 18.000€) nos encontramos con el 25% de la plantilla femenina y el 28% de la masculina. Al revisar la distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales, se mantiene la diferencia de los tres puntos: el 27% de las mujeres de la Entidad cobran entre 36.000€ y 18.000€ y en caso de los hombres el 30%.

En GRUPO EMPLEA la plantilla femenina se mueve principalmente entre las franjas de 14.000€ a 18.000€. Sin embargo, el 45% del sector masculino cobra entre 7.201€ y 12.000€, dada la mayor ocupación masculina en puestos ocupados por personas con discapacidad intelectual o del desarrollo sin cualificación. Al añadir las compensaciones extrasalariales no se observan modificaciones significativas en ningún grupo.

Las retribuciones de la plantilla, tanto de ASPRONA-LEÓN, como de GRUPO EMPLEA, se acogen a la Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, publicado en el BOE el cuatro de julio de 2019.

En la evolución de las contrataciones y finalización de contratos, se observa una mayor concentración de contratos femeninos en el área de atención especializada, así como un mayor número de contratos masculinos en el centro especial de empleo de la Asociación.

En GRUPO EMPLEA ocurre lo mismo que en el CEE de ASPRONA-LEÓN, una mayor presencia masculina (70%) en las contrataciones. Cabe destacar que el pasado año, como el inicio de este 2021, el funcionamiento de la Entidad está afectado por la situación que estamos viviendo por la pandemia de la COVID-19, por lo que la situación es anómala, en comparación con otros años, tanto en el desarrollo de los servicios, como de los propios centros, afectando también al área de contrataciones.

En ASPRONA-LEÓN en 2020 ha habido más bajas de mujeres que de hombres, por incapacidad temporal, un 21,05% en comparación con el 16,13% que ha sufrido el sector masculino. Con los

accidentes de trabajo la diferencia se dispara, quedando unos resultados del 30,58% en mujeres y el 12,10% en los hombres. En GRUPO EMPLEA este fenómeno se repite. Mientras que el sector femenino tiene una incidencia de incapacidad temporal y accidentes de trabajo del 27,27% y el 36,36% respectivamente, en la población masculina estas cifras caen al 13,63% en ambos casos. Esto puede ser debido al alto porcentaje de mujeres que desarrollan su trabajo en atención directa con personas con discapacidad y han estado más expuestas al coronavirus.

Los datos analizados en relación a las responsabilidades familiares en la plantilla de ASPRONA-LEÓN indican que el 65% de las mujeres y el 74% de los hombres, no tienen ningún hijo menor de 25 años. Estas cifras escalan al 73% en mujeres y el 95% en hombres en la Entidad de GRUPO EMPLEA. Estas puntuaciones alcanzan estos niveles debido a la realidad de la baja tasa de maternidad que tienen las personas con discapacidad intelectual. Sobre la reducción de jornada por cuidados, únicamente hay cinco personas en toda la Entidad, todas ellas mujeres, que lo han solicitado para el cuidado de hijos, ningún hombre. En GRUPO EMPLEA no se ha dado ningún caso. Cabría analizar si los trabajadores tienen otro tipo de responsabilidades familiares que no sean los descendientes, como los padres, hermanos dependientes, etc. Aspecto que no se recoge en este estudio.

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En el diagnóstico realizado se adjuntan las tablas con la distribución de la plantilla por bandas salariales, desagregadas por género de ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA, cuyos datos se han obtenido a 31 de diciembre de 2020:

- Sin compensaciones extrasalariales.
- Con compensaciones extrasalariales.
- Por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales.
- Por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales.

Del mismo modo se adjunta al presente Plan los informes correspondientes al ejercicio 2020 extraídos de la herramienta elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, en aplicación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, desarrollado a su vez por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De los datos arrojados por la citada herramienta resaltar el informe 2.1.b que analiza, para las escalas de los trabajos de igual valor o equivalentes (la naturaleza de las funciones encomendadas resulta equivalente), los promedios de los importes equiparados, esto es, ajustando las cantidades a una normalización a la misma jornada entre las distintas situaciones contractuales, así como a una anualización de los distintos conceptos salariales.

De conformidad con el citado informe, existe una diferencia de retribuciones total a favor del género femenino del 4%. Tal diferencia, la cual evidencia que no existe discriminación alguna en la política de retribución de la Entidad a nivel global, tiene su causa principal en la mayor feminización ya mencionada en los puestos de técnicos titulados universitarios, los cuales cuentan

con mayor salario base y complementos salariales calculados sobre éste (complemento capacitación), así como la mayor masculinización de los puestos inferiores (operarios con necesidades de apoyo), todos ellos devengados de acuerdo con el convenio colectivo de aplicación.

Así las cosas y entrando en la comparación de puestos de trabajo equiparados, existe en las distintas escalas una equiparación salarial, excepto en la escala 01 del equipo de dirección y la escala 04 con los técnicos superiores:

- La escala 01, propia del equipo de dirección, muestra una diferencia entre géneros del 28% debido a la mayoritaria presencia masculina en los puestos de mayor responsabilidad de la Entidad, lo que conlleva necesariamente una mayor retribución. Ha de recordarse al respecto lo ya dicho en cuanto a la selección de las personas que ocupan tales puestos que se ha venido realizando conforme criterios de mérito y capacidad.

- Por su lado, la escala 04, de técnicos superiores, presenta una diferencia entre géneros del 11% debido al encaje dentro de esta escala a categorías profesionales superiores de las mujeres respecto de los hombres, así como la mayor antigüedad de las trabajadoras en esta clasificación profesional, con la consiguiente mayor retribución derivada tanto en el concepto de capacitación devengada en función de los años de trabajo, como del antiguo concepto de antigüedad devengado de conformidad a los Convenios colectivos de aplicación hasta el 2012.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad, surge a partir del diagnóstico de situación elaborado en enero de 2020, con el propósito de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ASPRONA-LEÓN y en GRUPO EMPLEA.

Éste es una continuación del I Plan ejecutado entre 2017 y 2020, con el que 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.

- 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.

7. MEDIDAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES Y RECURSOS

Se establecen las siguientes medidas de aplicación del presente Plan, que serán de aplicación en ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA, las cuáles dispondrán los recursos oportunos para la ejecución de cada una de conformidad con lo desarrollado a continuación:

ÁREA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS				
Objetivo: Ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo				
Nº	**MEDIDAS**	**INDICADORES**	**PLAZO DE EJECUCIÓN**	**RESPONSABLE**
1	Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de las Entidades.	Número total de procesos de selección realizados. Número y porcentaje desagregado por sexo de candidaturas presentadas. Número y porcentaje desagregado por sexo de trabajadores/as incorporados.	De manera inmediata y continua desde la aprobación del Plan.	Responsable de RRHH.
2	Elaborar un pilotaje sobre selección de personal mediante el uso currículo ciego.	Elaboración de un modelo de currículo ciego. Número total de procesos de selección realizados. Número y porcentaje desagregado por sexo de candidaturas presentadas. Número y porcentaje desagregado por sexo de trabajadores/as incorporados.	Septiembre/2022	Responsable de RRHH. Agencia de Colocación.
3	Elaborar las ofertas de empleo anunciadas con uso de lenguaje inclusivo	Número de ofertas de empleo tramitadas.	De manera inmediata y continua desde la aprobación del Plan.	Responsable de RRHH
4	Elaboración de informes de auditoría retributiva.	Elaboración de informes de auditoría retributiva.	De manera inmediata y anual desde la aprobación del Plan.	Responsable de RRHH.

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN DE PERSONAL				
Objetivo: Promover el acceso de las mujeres a la promoción profesional				
Nº	**MEDIDAS**	**INDICADORES**	**PLAZO DE EJECUCIÓN**	**RESPONSABLE**
5	Elaborar un nuevo documento con la descripción de puestos de trabajo vigentes vinculados al XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Documento con la descripción de puestos de trabajo vigentes en las Entidades	Diciembre/2022	Técnica de Proyectos.
6			Diciembre/2021	

	Elaborar sistemas de promoción horizontal para eliminar la subrepresentación de género en distintas áreas de las Entidades.	Número de incorporaciones a las distintas áreas o secciones de la Entidad, con subrepresentación de género, desagregadas por sexo.		Responsable del área de formación. Responsable de RRHH.
7	Desarrollo del Plan de Persona de las Entidades.	Plan de Personas	Julio/2022	Responsable de RRHH

ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN

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.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
8	Desarrollar formaciones específicas para género subrepresentado en las distintas líneas de centro especial de empleo.	Número de acciones formativas realizadas. Número de horas de formación impartidas. Número de participantes.	Enero/2022	Responsable del Área de Empleo. Responsable de Formación.
9	Facilitar la formación on-line para favorecer la formación de la plantilla.	Número de acciones formativas realizadas. Número de horas de formación impartidas. Número de participantes.	Septiembre/2021	Responsable de RRHH. Responsable del Área de Centros y Servicios. Responsable del Área de Empleo.
10	Formación en Nuevas masculinidades	Documento gráfico elaborado. Número de acciones formativas realizadas. Número de horas impartidas. Número de participantes.	Octubre/2021	Responsable de Formación.

ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN

Objetivo: Facilitar a los trabajadores/as de la Entidad la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
11	Revisar y aplicar el estudio de conciliación	Número de acciones formativas realizadas. Número de horas de formación impartidas. Número de participantes.	Junio/2022	Responsable del Área de Empleo. Responsable de Formación.
12	Realizar difusión sobre las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desarrolladas por la Entidad.	Número de acciones formativas realizadas sobre conciliación. Número de horas de formación impartidas.	Mayo/2022	Responsable de RRHH Responsable de Formación

		Número de participantes.		
13	Desarrollar el pilotaje sobre teletrabajo.	Número de personas vinculadas al pilotaje. Informe con estudio del pilotaje.	Julio/2023	Responsable de RRHH.
14	Realizar una encuesta para conocer las necesidades de conciliación del personal.	Número de encuestas cumplimentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo de personas que hacen uso de los derechos y medidas sobre conciliación.	Abril/2022	Responsable de RRHH.

ÁREA DE ACTUACIÓN: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Objetivo: Introducir la perspectiva de género en la política de riesgos laborales y salud laboral.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
15	Disminuir el absentismo laboral por un mejor ambiente de trabajo y una mayor identificación por parte de la plantilla.	Estudio de motivación y satisfacción laboral. Informe de absentismo laboral.	Marzo/2023	Responsable del Dpto. de PRL.
16	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.	Febrero/2023	Responsable del Dpto. de PRL.

ÁREA DE ACTUACIÓN: 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.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
17	Desarrollar acciones para difundir el Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, elaborado en 2020.	Documento gráfico elaborado. Número de acciones formativas realizadas. Número de horas impartidas. Número de participantes.	Noviembre/2021	Responsable de RRHH.

ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Objetivo: Garantizar que la imagen y la comunicación de las Entidades son inclusivas y no sexistas.				
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
18	Actualizar la comunicación y publicación de las Entidades ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA, para incorporar el uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Corregir imágenes y/o comunicación visual que contenga estereotipos de género (página web corporativa, tarjetas, comunicación corporativa...).	Número de publicaciones revisadas y actualizadas. Número y tipo de cambios realizados. Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.	Marzo/2022	Responsable de Comunicación
19	Desarrollar acciones para difundir el Manual de Comunicación Incluyente, elaborado en 2020.	Número de acciones formativas realizadas. Número de horas impartidas. Número de participantes. Cartelería elaborada	Octubre/2022	Técnica de Proyectos.

OTRAS ÁREA DE ACTUACIÓN: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA				
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.				
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
20	Desarrollo del Plan de Responsabilidad Social Corporativa en el marco global de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.	Documento con el Plan de RSC.	Octubre/2023	Técnica de Proyectos.

8. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Los responsables de cada medida indicada en el apartado anterior, deberá informar anualmente de los datos estadísticos a la Comisión Negociadora. Las personas expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo, apoyarán y proporcionarán asesoramiento especializado en el desarrollo de las medidas, si así se acuerda, mediante la Comisión Negociadora, que intervendrán con voz, pero sin voto.

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de éstas, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con puesta a disposición.

La Comisión Negociadora acuerda reunirse trimestralmente para realizar el control y seguimiento de las medidas acordadas.

9. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El órgano competente de realizar la evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Negociadora, que establecerá un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.

Anualmente se redactará un informe con la evaluación del plan definiendo los indicadores de medición e instrumentos de recogida de información, relativos a la implantación y seguimiento del plan. En estos informes se indicarán propuestas de modificación o mejora y servirán de base para la evaluación del plan. Dicha información a su vez, formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación del III Plan.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la Entidad.

En caso de desacuerdo, o cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del Convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/20210, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

ANEXOS

I. INFORME DE DIAGNÓSTICO 2020.
II. INFORMES DEL REGISTRO RETRIBUTIVO 2020.
III. ESTUDIO DE CONCILIACIÓN 2020.
IV. MANUAL DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE.
V. PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.
VI. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
VII. PROTOCOLO SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.
VIII. PROTOCOLO SOBRE TELETRABAJO.
IX. HOJA ESTADÍSTICA DEL PLAN DE IGUALDAD 2021-2024.