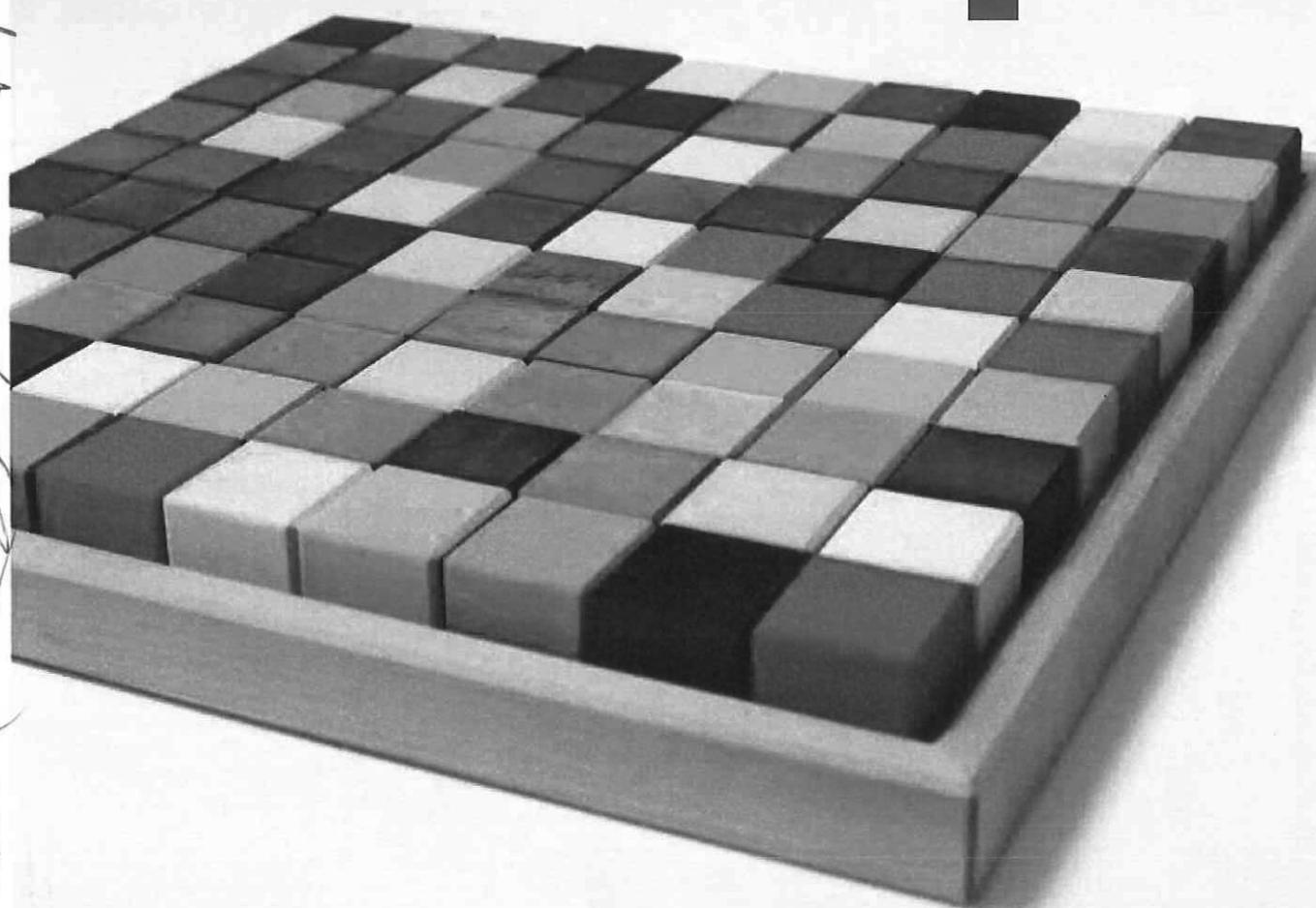
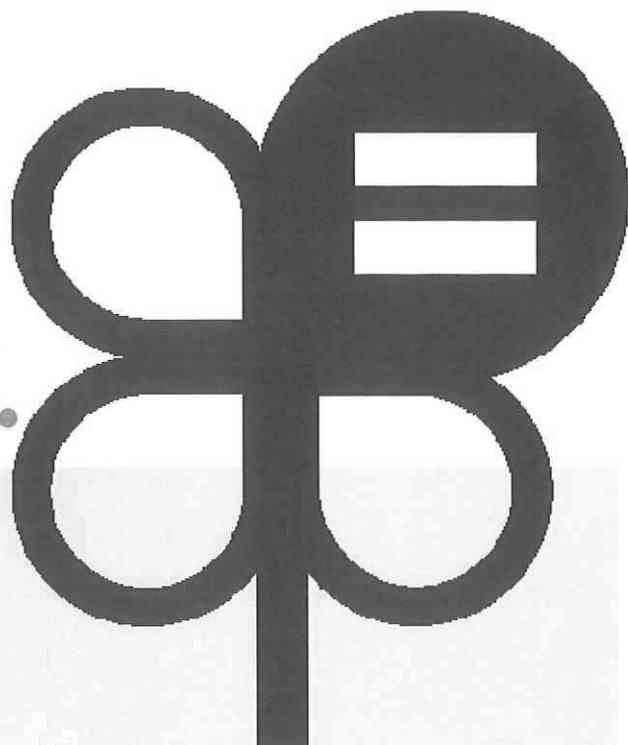


**ASPRONA  
LEÓN**

grupo emplea s.l.



**III PLAN DE IGUALDAD  
2025 / 2029**



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES
4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
7. MEDIDAS DE IGUALDAD
8. MEDIOS Y RECURSOS
9. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
10. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN  
DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN



## 1. INTRODUCCIÓN

Como máximo exponente de la política de igualdad en ASPRONA-LEÓN se han venido acordando con la representación legal de los y las trabajadores/as sucesivos planes de igualdad sirviendo como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como con cualquier identificación de género. Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad se articula el presente plan de igualdad de conformidad con la normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En nuestra Entidad las relaciones interpersonales son fundamentales para el buen funcionamiento de la Asociación. Trabajamos por y para las personas con discapacidad y la variable "social" está latente en todos los ámbitos de la Entidad. El desarrollo de unas buenas relaciones interpersonales, son fundamentales para propiciar unas condiciones de trabajo óptimas, generando en los profesionales sentimientos de identidad y pertenencia, en un entorno afable, favoreciendo la eficiencia de la organización.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española. En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo. Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

El contenido del presente Plan de Igualdad se ha centrado en la consecución de la eliminación de desigualdades o discriminaciones en todos los ámbitos y niveles de la organización. En su consecuencia, Asprona-León, así como la representación legal de su plantilla, asumen y suscriben

su compromiso con la igualdad real y efectiva y la no discriminación y con el respeto a los derechos fundamentales de las personas, incluyendo el derecho a que toda persona sea tratada con respeto a su dignidad e intimidad. Como consecuencia de lo anterior, esta Entidad y sus trabajadores/as mediante el presente protocolo pretende evitar cualquier discriminación en sus distintas vertientes (de género, por identidad de género o por orientación sexual) promoviendo unas relaciones respetuosas con todas y cada una de las personas que forman parte de la Entidad en los distintos centros y servicios de ésta.

De este modo, este plan se articula de conformidad con los siguientes PRINCIPIOS GENERALES, que deben inspirar la acción preventiva frente a la discriminación. Son los siguientes:

- ✓ Principio de tolerancia cero con acciones discriminatorias.
- ✓ Principio de igualdad.
- ✓ Principio de respeto a la dignidad y la integridad de las personas afectadas.
- ✓ Principio de imparcialidad y objetividad.
- ✓ Principios de coordinación y de participación.

Las características generales de este Plan de Igualdad son:

- Parte de un compromiso de trato igual, digno, imparcial y objetivo por parte de ASPRONA-LEÓN y del GRUPO EMPLEA y la representación legal de sus trabajadores y trabajadoras, en línea con la obligación legal, facilitando los recursos humanos y materiales necesarios para ello.
- Adopta la transversalidad de sexo como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre sexos, identidades de género y orientaciones sexuales. Esto implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a ningún grupo específico.
- 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, su objetivo es eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo, por identidad de género o por orientación sexual.
- Es flexible, se confecciona en función de las necesidades y posibilidades de la Entidad y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Por lo tanto, el 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.

## 2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

### ÁMBITO PERSONAL

ASPRONA-LEÓN está encuadrada en el tercer sector y persigue, como fines sociales, la igualdad de oportunidades de todas las personas. Gestiona, en colaboración con las Administraciones Públicas,

diferentes Centros y servicios sociosanitarios, educativos y de empleo en León y su provincia, donde da apoyo a más de ochocientas personas con discapacidad y/o en situación de dependencia.

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.

Los datos de identificación de la Entidad son:

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 el ámbito del empleo, ASPRONA-LEÓN cree en las posibilidades de empleo de la persona con discapacidad, ofreciendo para ello las mejores oportunidades para que las personas con discapacidad opten a un empleo de calidad y la satisfacción del cliente mediante nuestros **CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO** de Interés Social, tanto el propio de ASPRONA-LEÓN como el de la sociedad filial a la Entidad, **GRUPO EMPLEA SERVICIOS INTEGRALES LEONESES, S.L.U.**, con forma jurídica de sociedad mercantil participada íntegramente por ASPRONA LEÓN:

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

El ámbito de actuación de este protocolo afectará a:

- Toda la plantilla de Asprona-León y Grupo Emplea S.L., de manera independiente en cada Entidad y sin perjuicio del tipo de contrato laboral que se disponga.
- Trabajadores/as que desarrollan su puesto de trabajo en alguno de nuestros centros de trabajo (personal de ETT, empresas consultoras, personal de empresas subcontratadas, etc.).
- Personal becario, en prácticas, en formación y voluntariado.
- Cualquier persona que preste en esta organización sus servicios, sea cual sea su naturaleza jurídica de su relación con la misma.
- Y cualquier persona que, aun no formando parte de esta Entidad, se relacionan con ésta de manera profesional (clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo).

### ÁMBITO TERRITORIAL

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

- o 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
  - RESIDENCIA ASPRONA-LACIANA - Carretera Degaña, 52. 24110. Caboalles de Abajo, León.
  - RESIDENCIA NTRA SRA DEL CAMINO - C/ La Vega, 28. 24190. Armunia, León.
  - RESIDENCIA SAN NICOLAS DE BARI - C/ Real, s/n 24391. Quintana de Raneros, León.
  - C. DE DIA ASPRONA-LACIANA - Carretera Degaña, 52. 24110. Caboalles de Abajo, León.
  - C. DE DIA CASTRILLO DE LA RIBERA - C/ Real, 13, 24199. Castrillo de la Ribera, León.
  - C. DE DIA FORMAS – Cl. Cabrera, 4 bajo, 24010. León.
  - C. DE DIA JULIO DEL CAMPO - C/ Julio del Campo, 9, 24002. León
  - C. DE DIA NUESTRA SRA DEL CAMINO - C/ La Vega, 28. CP: 24190. Armunia, León.
  - C. DE DIA REDIMORA - C/ Fray Gerundio de Campazas, 4 24800 Cistierna, León.
  - C. DE DIA SAN BENITO MENNI – Cl. Pablo Iglesias, 6 bajo, 24008. León.
  - C. DE DIA SAN FROILAN - C/ Campos Góticos, s/n 24005. León.
  - C. DE DIA SAN JUAN EVANGELISTA - C/ Pío de Cela, s/n 24350. Veguellina de Órbigo, León.
  - C. DE DIA SAN NICOLAS DE BARI - C/ Real, s/n 24391. Quintana de Raneros, León.
  - C. DE DIA VALENCIA DE DON JUAN - C/ San Cosme, 1 1ª, 24200 Valencia de Don Juan.
  - C. DE DIA VIRGEN DEL CAMINO - Avda. Astorga 87, 24198. Virgen del Camino, León.
  - C. EDUCATIVO, Programa T.V.A - C/ Julio del Campo, 9, 24002. León.
  - VIVIENDA - C/ Cipriano de la Huerga, 8 1ºD 24004. León.
  - VIVIENDA - Avda. Padre Isla, 112 2ªA 24002. León.
  - VIVIENDA - Avda. Padre Isla, 112 7ºC 24002. León.
  - VIVIENDA - C/ Campos Góticos, s/n. 24005. León.
  - VIVIENDA - C/ Antonio Vázquez, 17 1ªA, 24005. León.
  - VIVIENDA - C/ Moisés de León, 46 5ºD, 24006 León.
  - VIVIENDA - C/ Moisés de León, 29 8ºD, 24006 León.
  - VIVIENDA - C/ Periodista Lamparilla 2 2ºB, 24009 León.
  - VIVIENDAS - C/ Defensores de la Paz, 11 3ªA y B, 24005. León.
  - VIVIENDAS - C/ La Iglesia, 62 bajo izq y dcha. Trobajo del Camino. León.
  - VIVIENDAS - C/ Avda. José Aguado, 25 1º A y B, 24005. León.
- o 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.
  - Enclaves Laborales en Empresas de León y provincia.
- o La ubicación de los centros de trabajo del **GRUPO EMPLEA** son los siguientes:
  - OFICINAS CENTRALES - C/ Ana Mogas 2 bis, 24009. León
  - CEE - C/ Real s/n. 24391. Quintana de Raneros, León.

### ÁMBITO TEMPORAL

El periodo de vigencia de este Plan es de una duración de 4 años desde la fecha de aprobación del mismo.

### **3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN**

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

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

- Pedro Barrio Santos, en calidad de Director-Gerente de ASPRONA-LEÓN y representante legal de GRUPO EMPLEA, SIL, S.L.U.
- Enrique Martínez Santiago, Responsable de Recursos Humanos.
- Sonia Martínez Castaño, Técnico de Recursos Humanos.
- M<sup>a</sup> del Carmen Robles Morilla, Técnico de Comunicación.

Y de parte de la **representación legal de los/las trabajadores/as y de los sindicatos con mayor representación en el sector**:

- Iván PASTRIÁN PALACIOS, por parte del sindicato COMISIONES OBRERAS, y Margarita Díez Díez, por parte del sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), ambos además en representación legal de los trabajadores/as de los CENTROS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA (CAE) de la Entidad.
- Cristina Llamazares Villafañe, por parte del sindicato COMISIONES OBRERAS (CCOO) y Esteban García Pérez, por parte del sindicato FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE ENSEÑANZA DEL ESTADO ESPAÑOL (FSIE), y además de la plantilla de CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO de la Entidad.
- Manuel Gutierrez Martínez, por parte del sindicato COMISIONES OBRERAS (CCOO) y además en representación legal de los trabajadores/as del GRUPO EMPLEA.

### **4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO**

El informe de diagnóstico con perspectiva de sexo, que se ha realizado de las Entidades ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA, arroja los siguientes resultados, obtenidos a fecha de 31 de diciembre de 2024:

El área de atención especializada de ASPRONA-LEÓN se caracteriza por su feminización, con una presencia del 65%, manteniéndose en cifras similares a la situación inicial a la vigencia del anterior Plan de Igualdad (62%) y produciéndose una reducción de tal desequilibrio desde el año 2021 (73%), ejercicio en el que comenzó la vigencia de los Planes de Igualdad de esta Entidad. Sin embargo, en el área de los dos centros especiales de empleo (ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA) la situación es completamente la opuesta, la presencia del hombre aumenta a un 65%. Este aspecto se mantiene en el tiempo por la baja rotación que tiene la plantilla, ya que más del 63% 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: 42 mujeres y 79 hombres, de un total de 121 personas con algún tipo de discapacidad. En todas las áreas, tanto de

una Entidad como de otra, la franja de edad predominante es la situada entre los 55 y 60 años, consecuencia de la estabilidad de la plantilla. Este 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, algo que ya se está evidenciando en la plantilla de los centros especiales de empleo con casi un 10% y de un 7% en los centros de atención especializada de periodos de incapacidad temporal de media y larga duración (superior a las 3 semanas) durante el ejercicio 2024, lo que ha motivado el encargo al Servicio de Prevención Ajeno de la Entidad un estudio sobre riesgos psico-sociales, estando a la espera de los resultados, que serán analizados en el desarrollo del presente Plan de Igualdad.

Como se ha comentado anteriormente, al caracterizarse por ser una plantilla estable, la tipología de contrato más abundante es el indefinido (85%) y a tiempo completo (66%). Cabe reseñar que, en estos últimos años, la ejecución de los programas de asistencia personal a personas en situación de dependencia de la Gerencia de Servicios Sociales “A gusto en casa” e “Intecum”, así como los servicios encomendados a los CEE de ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA, suponen por su propia naturaleza y coste contratos a jornada parcial, toda vez que los servicios requeridos dependen de la contratación obtenida de la atención solicitada por las personas en situación de dependencia, o de los servicios principalmente de limpieza, cocina y lavandería de los propios centros de atención especializada, los cuáles en muy pocos casos requieren una prestación que ocupe la jornada completa. Así las cosas, la temporalidad afecta al 18% de las mujeres y al 10% de los hombres, toda vez que los citados programas son ejecutados principalmente por mujeres como línea general a la feminización de este tipo de actividades, y la parcialidad afecta al 30% de las mujeres frente al 41% de los hombres.

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 (cuando representan un 35% del sector masculino) y dos mujeres. Como responsables de servicios a nivel numérico hay 9 mujeres y 7 hombres, cuando en el 2021 nos encontrábamos en una paridad de 7 personas para cada sexo. El personal titulado, por su lado, está formado por 29 mujeres y 10 hombres, esto se traduce a un 10,5% de mujeres y un 6,7% 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 sexos se igualan en los puestos intermedios, existiendo una clara masculinización en los puestos de técnicos superiores de servicios y producción, y de feminización en los puestos de atención especializada. Tal tendencia se aprecia igualmente en el puesto de técnicos, en los que mayoritariamente son personas contratadas para la atención especializada y por ello con clara presencia femenina (78%), y en los puestos de operarios/as, en los que principalmente sus funciones son de servicios auxiliares y por tanto con clara presencia masculina (64%).

Según se aprecia, se puede observar una tendencia a la segregación vertical, existiendo una mayor presencia de mujeres en puestos con titulación, así como 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.

Por su lado, y analizando las líneas de fomento en el empleo de personas con discapacidad en los centros especiales, se aprecia una segregación horizontal en las distintas líneas de empleo de la Asociación: mientras que lavandería queda cubierta con una proporción de 8 a 1 por personal femenino, en recogida de aceite y ropa usada, carpintería de madera y jardines o parking toda la plantilla es masculina. Carpintería metálica es una línea que está masculinizada, con una proporción de 5 mujeres frente a 15 hombres. Sin embargo, cabe destacar que en estos últimos años las secciones de limpieza y de catering se han equilibrado, llegando en la línea de manipulado de productos farmacéuticos con 6 mujeres y 6 hombres, o en el de catering con una proporción de 8 mujeres y 6 hombres, o en el departamento de limpieza con 16 mujeres y 12 hombres

En la evolución de las contrataciones y finalización de contratos durante la vigencia del plan de igualdad anterior, se observa una mayor concentración de contratos femeninos en el área de atención especializada causada de una forma clara por la ejecución de los programas "A gusto en casa" e "Intecum" anteriormente mencionados, así como una disminución de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo, con una afectación mayor en el sexo femenino. De tal modo, mientras que ha habido un incremento desde el 2021 de 86 personas en la escala 05 de técnicos (grupo propio de las funciones de atención especializada principalmente), correspondiendo a 70 mujeres, se ha reducido en 14 el número de operarios (grupo propio de las funciones de los centros especiales de empleo), con 12 mujeres.

En las entidades que integran ASPRONA-LEÓN en 2024 sigue la tendencia habitual de más procesos de incapacidad temporal y bajas por maternidad/paternidad de mujeres, un 68% de las totales y un 70% de los días en aquella situación. De aquellos periodos de incapacidad temporal y otras bajas, casi en la misma proporción de los accidentes de trabajo ha sido en el sexo femenino. Ahora bien, si analizamos la ratio de bajas por el número de personas de uno y otro sexo, la proporción es muy similar, situándose en el 38% de las situaciones de baja en relación con el número de mujeres y el 33% de las situaciones de baja en relación con el número de hombres.

Sobre la formación de la plantilla de ASPRONA-LEÓN y sus Centros Especiales de Empleo, los datos se encuentran repartidos entre personas sin estudios, con estudios obligatorios, de bachillerato, de formación profesional o equivalentes y universitarios. Las mujeres presentan 8 puntos más en la formación universitaria que los hombres (16% frente al 24%), mientras que este sexo masculino supera en la misma proporción a las mujeres en la formación profesional (52% frente al 44%), y en ello en línea con la feminización de los puestos de técnicos universitarios/as. El resto de parámetros las proporciones son similares.

Los datos analizados en relación a las responsabilidades familiares en la plantilla de ASPRONA-LEÓN indican que el 59% de las mujeres y el 72% de los hombres no tienen ningún hijo menor de 25 años. 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 4 personas en toda la Entidad, todas ellas mujeres, que lo han solicitado para el cuidado de hijos, ningún hombre.

## 5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

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 el diagnóstico realizado se adjuntan las tablas con la distribución de la plantilla por bandas salariales, desagregadas por sexo de ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA, cuyos datos se han obtenido a 31 de diciembre de los ejercicios de vigencia del anterior Plan de Igualdad conforme la herramienta facilitada 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.

Así las cosas y según se recoge en las actas que aprueban los distintos análisis de los años 2021 a 2024, periodo de vigencia del anterior Plan de Igualdad:

“Tras la entrega por la Entidad del **REGISTRO SALARIAL DEL 2021**, se realiza una explicación de este registro retributivo, comentando y aclarando conceptos salariales, así como las diferencias salariales existentes en cada categoría y en cada escala de puestos de trabajo equiparados de acuerdo a su valoración dentro de la Entidad.

Así las cosas, buscando el análisis más significativo facilitado por la herramienta de registro retributivo del Ministerio de Trabajo, ambas partes aceptan tomar los importes promedios del registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa (tabla 2.1.a) y los importes promedios del registro según valoración de puestos de trabajo (tabla 2.1.b), concluyendo las siguientes consideraciones:

Sin perjuicio de que, con carácter global, el género femenino cobra un 2% más que el masculino, en términos equiparables, esto es, la comparación entre salarios en proporción a la jornada, el promedio de retribución total de ambos géneros se diferencia en un 0% de conformidad con la herramienta facilitada por el Ministerio de Trabajo.

En análisis de los distintos grupos (categorías profesionales) y escalas (agrupación de puestos de trabajo según su valoración en la Entidad) se subraya que las diferencias salariales que pudieran existir en alguna categoría, se deben a la asunción de distintas responsabilidades dentro de cada una, siendo otorgadas tales responsabilidades en los procesos de selección de conformidad con criterios de igualdad, capacidad, competencia y confianza en los cargos de mayor responsabilidad, tal como ha podido venir comprobando por la representación legal de los trabajadores.

De este modo, los miembros del equipo de dirección se distribuyen casi en su totalidad entre el Grupo 01 de Titulados de Grado Superior, y el Grupo 02 de Titulados de Grado Medio, lo que desequilibra el salario en esos grupos a favor del género mayoritario en aquel equipo de dirección.

Por el contrario, en el análisis de puestos de trabajo equiparables, con una paridad entre géneros en la Escala 02 de Responsables de Centros y/o Servicios, la retribución total es superior en un 10% en el género femenino, a pesar de existir una igual atribución en las funciones. Se debe principalmente esta diferencia a las distintas categorías profesionales que desempeñan estas funciones, y que fueron acordadas previamente a la adscripción al puesto.

Analizando las diferencias entre géneros en los distintos conceptos salariales, se explica que se deben principalmente a la diferencia de mayor presencia de un género determinado en cada puesto de trabajo (ej. personal de atención directa-femenino/conductores-masculino), todo ello sin perjuicio de que, en términos de jornadas equiparables, la retribución total arroja porcentajes de diferencia mínimos, a excepción del 8% resultante en favor del género femenino en la Escala 04 de Técnicos Superiores, debido a la asunción por parte de varias mujeres de funciones de una mayor responsabilidad y/o técnica dentro de su categoría. En el mismo sentido, el 4% en el que el género masculino supera al femenino en la Escala 03 de Técnicos Titulados se debe a que el menor número de hombres en esa escala también desarrollan funciones de responsabilidad además de las técnicas.

En análisis de los distintos conceptos salariales, hay que señalar que el concepto de ajuste recoge los complementos salariales consolidados históricamente que representaba un desequilibrio en favor el género masculino, si bien, se ha venido corrigiendo con el concepto de actividad durante los últimos años hasta alcanzar actualmente el equilibrio. Se concluye, por tanto, que en términos globales la política retributiva de la Entidad alcanza un equilibrio entre géneros”.

“Tras la entrega por la Entidad del **REGISTRO SALARIAL DEL 2022**, se realiza una explicación de este registro retributivo, comentando y aclarando conceptos salariales, así como las diferencias salariales existentes en cada categoría y en cada escala de puestos de trabajo equiparados de acuerdo a su valoración dentro de la Entidad.

Ha de señalarse, como primera valoración, que nos encontramos ante una Entidad con mayor presencia femenina (60%), siendo la causa principal de ello que el sector de la atención socio-sanitaria se encuentra igualmente predominado por mujeres, salvo en las secciones relacionadas con el empleo de personas con discapacidad, en cuyo caso la predominancia es del género masculino. Ello se puede deber a la relación que ha existido entre la mujer y las profesiones sanitarias, socio-sanitarias y educativas cuya ratio en el ámbito estatal se sitúa también por encima del 60%, mientras que los sectores habituales a los que se decida el centro especial de empleo (jardinería, carpintería de madera y metálica, reciclados, transporte y mantenimientos) se encuentran masculinizados precisamente por ser trabajos de baja cualificación técnica y de mayor requerimiento físico.

Buscando el análisis más significativo facilitado por la herramienta de registro retributivo del Ministerio de Trabajo, ambas partes aceptan tomar los importes equiparados (esto es, con normalización de jornadas) y promedios del registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa (tabla 2.1.a) y los importes promedios del registro según valoración de puestos de trabajo (tabla 2.1.b), concluyendo las siguientes consideraciones:

Sin perjuicio de que, con carácter global, existe un 0% de desviación salarial de promedio entre géneros de conformidad con la herramienta facilitada por el Ministerio de Trabajo, situándose la media salarial en ambos casos en algo más de 18.000 euros, mientras que conforme los datos arrojados por la citada herramienta en el año 2021, el salario medio se encontraba en torno a los 16.500 euros, lo que ha supuesto un incremento del 9% y que ha afectado a todos los grupos laborales.

Atendiendo los datos de las medianas de los salarios equiparados de las tablas 2.2.a y 2.2.b, el resultado global es de una retribución del 6% mayor del género femenino, entendiéndose con ello que los salarios del género masculino se sitúan más en los extremos (equipo de dirección y operarios), mientras que los salarios del femenino en su mayoría son más altos que el de los hombres ya que resultan con clara mayoría en puestos técnicos.

En análisis de los distintos grupos (categorías profesionales) y escalas (agrupación de puestos de trabajo según su valoración en la Entidad) se subraya que las diferencias salariales que pudieran existir en alguna categoría, se deben a la asunción de distintas responsabilidades dentro de cada una, siendo otorgadas tales responsabilidades en los procesos de selección de conformidad con criterios de igualdad, capacidad, competencia y confianza en los cargos de mayor responsabilidad, tal como ha podido venir comprobando por la representación legal de los trabajadores.

De este modo, los miembros del equipo de dirección se distribuyen casi en su totalidad entre el Grupo 01 de Titulados de Grado Superior, y el Grupo 02 de Titulados de Grado Medio, lo que desequilibra el salario en esos grupos a favor del género masculino mayoritario en aquel equipo de dirección (70%), así como a la asunción por un responsable de centro de las funciones de transporte, que conlleva el complemento correspondiente de conformidad con el Convenio Colectivo de aplicación. Ha de señalarse además que las diferencias se han reducido respecto del año anterior, pasando al 11% en el grupo 01 y al 6% en el grupo 02.

Por el contrario, en el análisis de puestos de trabajo equiparables, con una paridad entre géneros en las personas encuadradas en la Escala 02 de Responsables de Centros y/o Servicios (6/6), la retribución total sigue siendo, al igual que el año anterior, superior en un 11% en el género femenino, a pesar de existir una igual atribución en las funciones. Se debe principalmente esta diferencia a las distintas categorías profesionales que desempeñan estas funciones, y que fueron atribuidas previamente a la adscripción al puesto.

Analizando las diferencias entre géneros en los distintos conceptos salariales, se explica que se deben principalmente a la diferencia de mayor presencia de un género determinado en cada puesto de trabajo (ej. personal de atención directa-femenino/conductores-masculino), todo ello sin perjuicio de que, en términos de jornadas equiparables, la retribución total arroja porcentajes de diferencia mínimos, a excepción del 4% resultante en favor del género femenino en la Escala 04 de Técnicos Superiores, debido a la asunción por parte de varias mujeres de funciones de una mayor responsabilidad y/o técnica dentro de su categoría. En el mismo sentido, el 4% en el que el género masculino supera al femenino en la Escala 03 de Técnicos Titulados se debe a que el menor

número de hombres en esa escala también desarrollan funciones de responsabilidad además de las técnicas.

Cabe señalar que el concepto de ajuste y complemento personal, que recogen los complementos salariales consolidados históricamente que podía suponer en algún caso un desequilibrio en favor el género masculino, se ha venido corrigiendo con el concepto de actividad durante los últimos años.

Por último, debe ser explicado que el Complemento SMI cuenta con una gran diferencia (63%) causada precisamente a la ocupación mayoritaria por hombres en puestos de menor complejidad técnica y, por ende, con menor retribución.

Siendo el análisis de las diferencias anteriormente referidas de menor importe y sin gran significado respecto del global, se concluye, por tanto, que en términos globales la política retributiva de la Entidad alcanza un equilibrio entre géneros”.

“Tras la entrega por la Entidad del **REGISTRO SALARIAL DEL 2023**, se realiza una explicación de este registro retributivo, comentando y aclarando conceptos salariales, así como las diferencias salariales existentes en cada categoría y en cada escala de puestos de trabajo equiparados.

Ha de señalarse, como primera valoración, que nos encontramos ante una Entidad con mayor presencia femenina (62%), siendo la causa principal de ello que el sector de la atención socio-sanitaria se encuentra igualmente predominado por mujeres, salvo en las secciones relacionadas con el empleo de personas con discapacidad, en cuyo caso la predominancia es del género masculino. Ello se puede deber a la relación que ha existido entre la mujer y las profesiones sanitarias, socio-sanitarias y educativas cuya ratio en el ámbito estatal se sitúa también por encima del 79%, mientras que los sectores habituales a los que se decida el centro especial de empleo (jardinería, carpintería de madera y metálica, reciclados, transporte y mantenimientos) se encuentran masculinizados precisamente por ser trabajos de baja cualificación técnica y de mayor requerimiento físico.

Buscando el análisis más significativo facilitado por la herramienta de registro retributivo del Ministerio de Trabajo, ambas partes aceptan tomar los importes equiparados (esto es, con normalización de jornadas) y promedios del registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa (tabla 2.1.a) y los importes promedios del registro según valoración de puestos de trabajo (tabla 2.1.b), concluyendo las siguientes consideraciones:

Sin perjuicio de que, con carácter global, existe un 2% de desviación salarial de promedio entre géneros de conformidad con la herramienta facilitada por el Ministerio de Trabajo, situándose la media salarial en torno a los 18.500 euros, mientras que conforme los datos arrojados por la citada herramienta en el año 2023, el salario medio se encontraba en torno a los 18.000 euros.

En análisis de los distintos grupos (categorías profesionales) y escalas (agrupación de puestos de trabajo según su valoración) se subraya que las diferencias salariales que pudieran existir en alguna categoría y escala se deben a la asunción de distintas responsabilidades dentro de cada una, siendo

otorgadas tales responsabilidades en los procesos de selección de conformidad con criterios de igualdad, capacidad, competencia y confianza en los cargos de mayor responsabilidad, tal como ha podido venir comprobando por la representación legal de los trabajadores.

De este modo, los miembros del equipo de dirección se distribuyen casi en su totalidad entre el Grupo 01 de Titulados de Grado Superior, y el Grupo 02 de Titulados de Grado Medio, lo que desequilibra el salario en esos grupos a favor del género masculino mayoritario en aquel equipo de dirección (70%). De igual modo se produce tal diferencia debido a la asunción por un responsable de centro de las funciones de transporte, que conlleva el complemento correspondiente de conformidad con el Convenio Colectivo de aplicación. Ha de señalarse además que las diferencias se han reducido respecto del año anterior, pasando al 9% en el grupo 01 y al 7% en el grupo 02.

En el análisis de puestos de trabajo equiparables, con un mayor número del género femenino en las personas encuadradas en la Escala 02 de Responsables de Centros y/o Servicios (8 mujeres frente a 7 hombres), la retribución total sigue siendo, al igual que el año anterior, superior en un 5% en el género femenino, a pesar de existir una igual atribución en las funciones. Se debe principalmente esta diferencia a las distintas categorías profesionales que desempeñan estas funciones, y que fueron atribuidas previamente a la adscripción al puesto.

Analizando las diferencias entre géneros en cada puesto de trabajo (ej. personal de atención directa-femenino/conductores-masculino), en términos de jornadas equiparables, la retribución total arroja porcentajes equiparados en términos globales.

El género masculino supera al femenino en un 5% en la Escala 03 de Técnicos Titulados, lo que se debe a que el menor número de hombres en esa escala también desarrollan funciones de responsabilidad además de las técnicas. Del mismo modo, en el grupo 03 de técnicos superiores existe alguna diferencia entre la asunción de puestos de responsabilidad por parte de hombres, a pesar de que no cuentan con titulación al ser servicios que no lo requieren (ej. transporte). En relación con el grupo 05 – Auxiliar, existe un diferencial escaso del 3% causado por los complementos de transporte, nocturnidad y festivos devengados en las funciones del servicio de transporte y parking, que no son requeridos en el resto de puesto de auxiliares. Por último y respecto del grupo 06 – Operario/a, presenta también un reducido 3% de diferencia causado principalmente por la valoración de rendimiento ordinario que resulta más frecuente en el género masculino por el equipo multiprofesional del Centro Especial de Empleo, en especial por el mayor número de personas destinadas al servicio de jardinería.

Cabe señalar que el concepto de ajuste y complemento personal, que recogen los complementos salariales consolidados históricamente que podía suponer en algún caso un desequilibrio en favor el género masculino, se ha venido corrigiendo con el concepto de actividad durante los últimos años.

Por último, debe ser explicado que el Complemento SMI cuenta con una gran diferencia (31%) causada precisamente a la ocupación mayoritaria por hombres en puestos de menor complejidad técnica y, por ende, con menor retribución.

Atendiendo los datos de las medianas de los salarios equiparados de las tablas 2.2.a y 2.2.b, el resultado global es de una retribución del 6% mayor del género femenino, entendiéndose con ello que los salarios del género masculino se sitúan más en los extremos (equipo de dirección y operarios), mientras que los salarios del femenino en su mayoría son más altos que el de los hombres ya que resultan con clara mayoría en puestos técnicos.

Siendo el análisis de las diferencias anteriormente referidas de menor importe y sin gran significado respecto del global, se concluye, por tanto, que en términos globales la política retributiva de la Entidad alcanza un equilibrio entre géneros”.

En el momento actual y coincidiendo la negociación del presente Plan de Igualdad con el análisis y entrega por la Entidad del **REGISTRO SALARIAL DEL 2024**, se realiza una explicación de este registro retributivo, comentando y aclarando conceptos salariales, así como las diferencias salariales existentes en cada categoría y en cada escala de puestos de trabajo equiparados.

Ha de señalarse, como primera valoración, que nos encontramos ante una Entidad con mayor presencia femenina, con 277 mujeres frente a 149 hombres (65%), siendo la causa principal de ello que el sector de la atención socio-sanitaria se encuentra igualmente predominado por mujeres, salvo en las secciones relacionadas con el empleo de personas con discapacidad, en cuyo caso la predominancia es del género masculino. Ello debe a la división sexual del trabajo donde los trabajos de cuidados son más feminizados, mientras que los productivos están más masculinizados. En Asprona-León vemos que se materializa en que las mujeres ocupan y las profesiones sanitarias, socio-sanitarias y educativas cuya ratio en el ámbito estatal se sitúa también por encima del 79%, mientras que los sectores habituales a los que se decida el centro especial de empleo (jardinería, carpintería de madera y metálica, reciclados, transporte y mantenimientos) se encuentran masculinizados precisamente por ser trabajos de baja cualificación técnica y de mayor requerimiento físico.

Buscando el análisis más significativo facilitado por la herramienta de registro retributivo del Ministerio de Trabajo, ambas partes aceptan tomar los importes equiparados (esto es, con normalización de jornadas) y promedios del registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa (tabla 2.1.a) y los importes promedios del registro según valoración de puestos de trabajo (tabla 2.1.b), mencionando aquí que las tablas con medianas ofrecen datos que pueden conducir a error, concluyendo las siguientes consideraciones:

Ha de partirse del hecho de que nuestra Entidad aplica las tablas salariales del Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención Especializada de Personas con Discapacidad, recientemente revisado y nuevamente negociado mediante el XVI Convenio suscrito en fecha 29 de noviembre de 2024, produciéndose de tal modo un incremento salarial desde el 2025. En el citado Convenio distingue las tablas salariales, por un lado, del área de atención especializada y centros especiales de empleo, y, por otro, del área de educación concertada, causando con ello una diferencia de importes dentro de las mismas categorías en función de la asignación a las distintas áreas, así por ejemplo en las funciones de profesores asimiladas a las del personal titulado de nivel 2, o de otro personal asimilado al titulado de nivel 3.

Por otro lado y como consecuencia de los sucesivos cambios de Convenios Colectivos en el tiempo, hemos de recordar que el antiguo complemento de antigüedad dejó de existir, pasando desde el Convenio Colectivo que entró en vigor en 2012 a permanecer congelado en el complemento personal, englobando de este modo tanto el importe percibido en concepto de antigüedad, como otros conceptos que ya venían devengándose.

Sin perjuicio de que, con carácter global y de manera equiparada, existe un 3% de desviación salarial de promedio entre géneros de conformidad con la herramienta facilitada por el Ministerio de Trabajo, situándose la media salarial en torno a los 19.000 euros, mientras que conforme los datos arrojados por la citada herramienta en el año 2024, el salario medio se encontraba en torno a los 18.400 euros.

En análisis de los distintos grupos (categorías profesionales) y escalas (agrupación de puestos de trabajo según su valoración) se subraya que las diferencias salariales que pudieran existir en alguna categoría y escala se deben a la asunción de distintas responsabilidades dentro de cada una, siendo otorgadas tales responsabilidades en los procesos de selección de conformidad con criterios de igualdad, capacidad, competencia y confianza en los cargos de mayor responsabilidad, principalmente dentro de los procesos de promoción interna, tal como se ha podido venir comprobando por la representación legal de los trabajadores cuando así lo ha considerado.

De este modo y en análisis de la clasificación profesional establecida por el Convenio Colectivo de aplicación (XV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención Especializada de Persona con Discapacidad), los miembros del equipo de dirección, que cuentan con un salario correspondiente con su responsabilidad, se distribuyen casi en su totalidad entre el Grupo 01 de Titulados de Grado Superior, y el Grupo 02 de Titulados de Grado Medio, lo que desequilibra el salario en esos grupos a favor del género masculino mayoritario en aquel equipo de dirección (2 mujeres frente a 5 hombres). De igual modo se produce tal diferencia en el Grupo 02 debido a la asunción por un responsable de centro de las funciones de transporte, que conlleva el complemento correspondiente de conformidad con el Convenio Colectivo de aplicación, así como en la incorporación en tal Grupo de 2 nuevos profesores en la unidad educativa TVA, cuyos salarios conforme al Convenio Colectivo son mayores que en el área de atención especializada. Ha de que recordarse que esas dos nuevas incorporaciones proceden de la promoción interna de dos hombres cuya puntuación de valoración fue muy superior al del resto de personas candidatas conforme criterios objetivos y sometidos al parámetro de igualdad en su selección de acuerdo con el protocolo previsto para ello. Con todo ello las diferencias en términos equiparados han pasado al 24% en el grupo 01 y al 8% en el grupo 02.

En el análisis de puestos de trabajo equiparables, con una paridad de género en las personas encuadradas en la Escala 02 de Responsables de Centros y/o Servicios (9 mujeres frente a 7 hombres), siendo la retribución total equilibrada registrando un 1%, debido principalmente al complemento percibido por uno de los responsables de centro al realizar además funciones de transporte y, por ende, con derecho al cobro del complemento previsto en el artículo 38 del Convenio Colectivo. Por su lado en la Escala 01 – Equipo de Dirección, existe una clara diferencia del 31% en favor de los hombres dentro de la citada escala, provocado principalmente por los dos puestos de mayor responsabilidad en la Entidad, que son el del director gerente y el director

financiero, ambos promocionados al citado puesto conforme los criterios previstos en el protocolo de selección, especialmente cuando ni siquiera hubo ninguna candidata del sexo femenino. Al objeto de reducir esta diferencia se han previsto en las medidas contenidas en el Plan de Igualdad tanto la preferencia de selección del género subrepresentado por niveles, como el desarrollo de formaciones específicas para el género subrepresentado.

Analizando las diferencias entre sexos en cada puesto de trabajo (ej. personal de atención directa-femenino/conductores-masculino), en términos de jornadas equiparables, la retribución total arroja porcentajes equiparados en términos globales, viéndose el sexo femenino (con un 4%) por encima del masculino en las escalas de personal titulado - escala 03, debido a la preeminencia de mujeres en categorías de personal titulado con grados superiores, y de técnicos superiores - escala 04, debido a que las mujeres ocupan además de las funciones propias de esa categoría otras de mayor responsabilidad y coordinación que como encargadas.

En relación con la escala 05 – Técnicos, que engloba principalmente el grupo 04 – Técnico y 05 – Auxiliar, existe un diferencial del 0%. Por último y respecto del grupo 06 – Operario/a, presenta también un reducido 4% de diferencia causado principalmente por la valoración de rendimiento ordinario que resulta más frecuente en el género masculino por el equipo multiprofesional del Centro Especial de Empleo, en especial por el mayor número de personas destinadas al servicio de jardinería, así como la mayor antigüedad del género masculino en sus puestos de trabajo dentro del Centro Especial de Empleo, y que progresivamente se va equilibrando mediante las finalizaciones de los contratos de trabajo ya sea por jubilaciones y/o su pase a la situación de beneficiarios de alguna pensión, así como con la progresiva incorporación de más mujeres a la plantilla. En el mismo sentido, debe ser explicado que el Complemento SMI cuenta con una diferencia equiparada del 15% causada precisamente a la ocupación mayoritaria por hombres en puestos de menor complejidad técnica y, por ende, con menor retribución, que debe ser complementada hasta alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional.

Por último, cabe señalar que el concepto de ajuste y complemento personal, que recogen los complementos salariales consolidados históricamente que podía suponer en algún caso un desequilibrio en favor el género masculino, se ha venido corrigiendo con el concepto de actividad durante los últimos años.

Atendiendo los datos de las medianas de los salarios equiparados de las tablas 2.2.a y 2.2.b, el resultado global es de una retribución del 1% mayor del género femenino, entendiéndose la diferencia con los salarios promediados ya que los salarios del género masculino se sitúan más en los extremos (equipo de dirección y operarios), mientras que los salarios del femenino en su mayoría son más altos que el de los hombres ya que resultan con clara mayoría en puestos técnicos.

Siendo el análisis de las diferencias anteriormente referidas de menor importe y sin gran significado respecto del global, se concluye, por tanto, que en términos globales la política retributiva de la Entidad alcanza un equilibrio entre géneros, existiendo una tendencia en comparación con los años anteriores al mayor equilibrio salarial en los distintos grupos profesionales y escalas (en especial por la preferencia en la selección de mujeres en la

responsabilidad de centros y servicios), salvo en las figuras de máxima responsabilidad de la empresa y que persistirá ya sea a favor de un género o de otro en función de que tales puestos sean asumidos por el género masculino o por el femenino.

## 6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan da continuidad y desarrollo a las acciones ya comenzadas con los Planes de Igualdad anteriores, pretendiendo con ello que la política de igualdad se convierta de manera permanente en uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, garantizándose de tal modo de forma efectiva, que cualquier persona que integre ASPRONA-LEÓN cuente con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en cualquiera de las actividades y desempeños de la misma.

- Ofrecer condiciones de igualdad efectiva en el acceso al empleo.
- Ofrecer el acceso a la promoción profesional en condiciones de igualdad efectiva promoviendo la del sexo subrepresentado.
- Garantizar la objetividad en los procesos y contenidos de formación.
- Mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo de toda la plantilla, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos de los cometidos laborales que pudieran surgir a lo largo de su carrera profesional.
- Facilitar a la plantilla de personas trabajadoras de la Entidad la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Respetar 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.
- Lograr y hacer respetar las 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.

## 7. MEDIDAS DE IGUALDAD

Estas medidas serán de aplicación en ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA:

ÁREA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS				
Objetivo: Ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre géneros 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.	Responsable de RRHH.
2	Continuar con la selección de personal mediante datos sin conocimiento del sexo.	Número total de procesos de selección realizados. Número y porcentaje desagregado por sexo de candidaturas presentadas.	De manera inmediata y continua.	Responsable de RRHH. Agencia de Colocación.

		Número y porcentaje desagregado por sexo de trabajadores/as incorporados.		
3	Elaborar las ofertas de empleo anunciadas con uso de lenguaje inclusivo	Número de ofertas de empleo tramitadas.	De manera inmediata y continua.	Responsable de RRHH
4	Elaboración anual de informes de auditoría retributiva con revisión del comité de igualdad.	Elaboración y revisión mediante actas de informes de auditoría retributiva.	De manera inmediata y anual.	Responsable de RRHH.
5	Revisión y actualización del Documento de Acogida con una introducción de la persona incorporada en materia de igualdad	Documento de Acogida	junio/2025	Responsable de RRHH
	Revisión y actualización del protocolo de selección	Revisión del documento asegurando la adaptación de cada una de las fases de descripción de procesos a criterios de igualdad.	abril/2025	Responsable de RRHH

**ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN**

**Objetivo: Mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las distintos sexos, 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
6	Difusión del Plan de Igualdad entre las personas trabajadoras, incluyendo adaptación en lectura fácil para quien fuera necesario	Número de acciones formativas realizadas. Número de horas de formación impartidas. Número de participantes.	De manera inmediata, cíclica y continua para toda la plantilla	Responsable de Formación.
6	Desarrollar formaciones específicas para sexo subrepresentado.	Número de acciones formativas realizadas. Número de horas de formación impartidas. Número de participantes.	De manera inmediata, cíclica y continua para toda la plantilla	Responsable de Formación.
7	Facilitar la formación on-line y durante la jornada laboral para favorecer la formación de la plantilla.	Número de acciones formativas realizadas. Número de horas de formación impartidas. Número de participantes.	De manera inmediata, cíclica y continua para toda la plantilla	Responsable de Formación.
8	Formación en Nuevas masculinidades, corresponsabilidad en el ámbito personal y tolerancia cero de la violencia de sexo o por cualquier motivo sexual o identidad de género.	Documento gráfico elaborado. Número de acciones formativas realizadas. Número de horas impartidas. Número de participantes.	De manera inmediata, cíclica y continua para toda la plantilla	Responsable de Formación.
9	Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual, por razón de sexo o de orientación sexual y/o por identidad o expresión de género.	Número de acciones formativas realizadas. Número de horas impartidas. Número de participantes.	De manera inmediata, cíclica y continua para toda la plantilla	Responsable de Formación.
10	Difusión del Manual de Comunicación Incluyente.	Número de acciones formativas realizadas. Número de horas impartidas. Número de participantes.	De manera inmediata, cíclica y continua para toda la plantilla	Responsable de Formación.
11	Adaptación de las formaciones, protocolos y manuales referidos en estas medidas a lectura fácil para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo	Documento gráfico elaborado. Número de acciones formativas realizadas. Número de horas impartidas. Número de participantes.	Julio/2025	Responsable de Formación.
12	Formación de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo sobre los protocolos y manuales adaptados a lectura fácil.	Número de acciones formativas realizadas. Número de horas impartidas. Número de participantes.	De manera inmediata, cíclica y continua para toda la plantilla	Responsable de Formación.

13	Creación del departamento de Formación	Número de personas dedicadas a la formación.	Marzo/2023	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
14	Evaluar el mejor ambiente de la plantilla.	Estudio de motivación laboral y de situaciones de acoso.	marzo/2026	Responsable de RRHH.
15	Analizar los resultados del estudio por el Servicio de Prevención Ajeno que está en realización y proposición de medidas.	Estudio de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género.	mayo/2025	Responsable del Dpto. de PRL. Responsable de RRHH.

**ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN, ASISTENCIA Y VÍAS DE DENUNCIA**

**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
16	Revisar y aplicar el estudio de conciliación vigente.	Número de acciones formativas realizadas. Número de horas de formación impartidas. Número de participantes.	mayo/2025	Responsable del Área de Empleo. Responsable de Formación.
17	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. Número de participantes.	De manera inmediata, cíclica y continua para toda la plantilla	Responsable de Formación
18	Evaluar encuesta realizada sobre la 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/2025	Responsable de RRHH.
19	Difusión de la composición de los miembros del comité de igualdad como interlocutores en materia de igualdad ante la plantilla de trabajadores/as.	Número de personas integrantes del comité. Número de acciones realizadas.	abril/2025	Comité de igualdad.
20	Creación del delegado/a de igualdad para las personas trabajadoras con discapacidad intelectual o del desarrollo.	Número de personas dedicadas a la igualdad de las personas trabajadoras con discapacidad intelectual o del desarrollo. Número de acciones realizadas	octubre/2025	Comité de igualdad.
21	Creación de buzón de denuncia de situaciones de desigualdad destinadas al comité de igualdad	Número de denuncias	abril/2025	Comité de igualdad.
22	Asistencia a las personas trabajadoras con discapacidad intelectual o del desarrollo en situaciones de violencia de género.	Número de personas dedicadas a la igualdad en materia de igualdad.	mayo/2025	Área psico-social.
23	Convocatoria de negociación colectiva en materia de conciliación, jubilaciones parciales y mejora de condiciones laborales	Actas de negociación y, en su caso, acuerdo.	mayo/2025	Representación legal de trabajadores/as. Representación de la Entidad.

**ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN DE PERSONAL**

**Objetivo: Promover el acceso del género subrepresentado a la promoción profesional**

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE
----	---------	-------------	--------------------	-------------

24	Desarrollo y ejecución del Plan de Personas.	Plan de Personas Plan de Carrera Plan de formación	agosto/2026	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
25	Revisar y, en su caso, crear nueva página web corporativa que visibilice el compromiso de la Entidad con la igualdad, con un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre géneros.	Página web Creación de espacios y contenidos.	Noviembre/2025	Responsable de Comunicación
26	Revisar la comunicación y publicación de las Entidades ASPRONA-LEÓN y GRUPO EMPLEA, para incorporar el uso del lenguaje no sexista e inclusivo.	Número de publicaciones revisadas y actualizadas. Número y tipo de cambios realizados. Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.	De manera inmediata, cíclica y continua	Responsable de Comunicación
27	Corregir imágenes y/o comunicación visual evitando que contenga estereotipos de género tanto del ámbito laboral como de las actividades de los usuarios/as (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.	De manera inmediata, cíclica y continua	Responsable de Comunicación

## 8. MEDIOS Y RECURSOS

De conformidad con lo expuesto en la relación de medidas a desarrollar durante la vigencia del presente Plan de Igualdad, la Entidad dedicará, como ya viene haciendo, una parte importante de la jornada y de los medios del departamento de Recursos Humanos y del departamento de Comunicación. Como no puede ser de otro modo, las jornadas y recursos destinados al comité de igualdad ya sea tanto en la negociación y creación de los Planes de Igualdad, como en cuanto a su figura como interlocutor ante la plantilla de trabajadores/as, así como la puesta a disposición de estos del buzón de recepción de denuncias de situaciones de desigualdad, permitirá el cumplimiento de todas las medidas expuestas, que irán siendo desarrolladas y actualizadas conforme la realidad de cada momento.

Del mismo modo, se ha venido facilitando diversa formación en materia de igualdad durante la jornada laboral y con medios de la empresa. Ahora bien, al objeto de atender de una manera más profesionalizada y especializada en la formación de los distintos colectivos que integran la plantilla de trabajadores/as de ASPRONA-LEÓN y entidades afines, se ha creado recientemente el departamento de formación específico integrado de manera continua por dos personas, que velarán por dar contenido a las formaciones tanto en materia de igualdad como en el resto de materias que tengan relación con la misma, de manera adaptada a las distintas capacidades de las personas que reciben la formación.

## 9. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ASPRONA-LEÓN deberá recabar de cada responsable de las medidas indicadas en el apartado anterior la información en cuanto a su cumplimiento, trasladando la misma a la Comisión Negociadora en las

reuniones periódicas que se produzcan. Las personas expertas en igualdad de trato y oportunidades 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 por la Comisión Negociadora.

La Comisión de seguimiento estará integrada por los mismos integrantes de la comisión de negociación / Comité de igualdad:

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

- Pedro Barrio Santos, en calidad de Director-Gerente de ASPRONA-LEÓN y representante legal de GRUPO EMPLEA, SIL, S.L.U.
- Enrique Martínez Santiago, Responsable de Recursos Humanos.
- Sonia Martínez Castaño, Técnico de Recursos Humanos.
- M<sup>a</sup> del Carmen Robles Morilla, Técnico de Comunicación.

Y de parte de la **representación legal de los trabajadores**:

- Iván PASTRIÁN PALACIOS y Margarita Díez Díez, en representación legal de los trabajadores de los Centros de Atención Especializada (CAE) de la Entidad.
- Cristina Llamazares Villafañe, en representación legal de los trabajadores del Centro Especial de Empleo (CEE) de la Entidad.
- Manuel Gutierrez Martínez, en representación legal de los trabajadores del Grupo Emplea.

Se establece que la comisión se reunirá trimestralmente, previsiblemente en el segundo viernes de los meses de abril, julio, septiembre y diciembre, para realizar el control y seguimiento de las medidas acordadas.

## 10. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El órgano competente de realizar la evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Negociadora / Comité de igualdad, que estará habilitada ante cualquier estamento de la Entidad para la 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 de un nuevo Plan cuando el presente caduque en su vigencia.

## 11. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Según lo recogido en los apartados anteriores, se establece el siguiente calendario para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan:

- Para la implantación del Plan se estará a lo previsto en el apartado de medidas acordadas a desarrollar durante su vigencia.

- Para el seguimiento, se realizarán conforme lo previsto en el correspondiente apartado, reuniones trimestrales de la Comisión Negociadora / Comité de igualdad en los meses de abril, julio, septiembre y diciembre de cada año.
- Y para la evaluación final de la ejecución del Plan y diagnóstico de situación, se procederá a la reunión de la Comisión Negociadora / Comité de igualdad en enero de 2029.

## 12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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 la normativa.



ANEXOS

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- I. INFORME DE DIAGNÓSTICO.
  - II. INFORME DEL REGISTRO RETRIBUTIVO.
  - III. MANUAL DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE.
  - IV. PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.
  - V. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
  - VI. PLAN DE CONCILIACIÓN.
  - VII. HOJA ESTADÍSTICA DEL PLAN DE IGUALDAD 2025-2029.