

POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LA ENTIDAD EN MATERIA DE IGUALDAD

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 plan de igualdad vigente de conformidad con la normativa aplicable.

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.

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 del 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, las retribuciones de la plantilla, tanto de ASPRONA-LEÓN, como de GRUPO EMPLEA, se acogen al sistema de retribución y las tablas salariales aprobadas en los sucesivos Convenios Colectivos acordados en el ámbito de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. En estos últimos tres años han sido de aplicación 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 4 de julio de 2019, así como la Resolución de 26 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, publicado en el BOE el 9 de abril de 2025.

En el diagnóstico del seguimiento de la política retributiva 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, se recoge en las actas que aprueban los distintos análisis, por parte de la representación legal de la plantilla de trabajadores y la representación por parte de la Entidad, de la política retributiva de los años 2021 a 2024 que a continuación se adjuntan.