

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Subvencionado por:



Con la colaboración de:



ÍNDICE

1	Introducción	4
2	Fases del Plan de Igualdad	5
3	Principios Generales del Plan de Igualdad.....	6
4	Agentes implicados	7
5	Conceptos Básicos.....	8
6	Información sobre la Organización	16
7	Compromiso de la Presidencia	18
8	Ámbito de Aplicación.....	19
9	Temporalidad	19
10	Actuaciones	20
11	Calendario de Trabajo	2
12	Seguimiento y Evaluación.....	2
13	Responsable del Plan de Igualdad	10
14	Anexos	11



1 INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Aspaym Castilla y León (2018- 2022) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Las entidades sin ánimo de lucro, como cualquier otro tipo de organizaciones sociales y empleadoras, reflejan las desigualdades de género en su estructura y funcionamiento interno, por ello es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de eliminar los obstáculos para el acceso a puestos de responsabilidad técnica y de gestión, promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno, promover una mayor incorporación de hombres como profesionales dentro de este ámbito tan feminizado, promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación, etc.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado y representa un compromiso por parte de la organización.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

La Presidencia, junto con el comité de igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundará en el incremento de la productividad en la organización.

Pretendemos que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la asociación no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y por lo tanto, injustas.



En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la entidad con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

2 FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de Aspaym son los siguientes:

- I. **Compromiso de la asociación.** Este compromiso fue sido adquirido y plasmado por escrito por el Presidente de la organización. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la Comisión de Igualdad.** De forma paralela al compromiso de la asociación se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre representantes de la organización y de los/as trabajadores/as. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo técnico de una consultora, agente de igualdad, durante todo el proceso.
- III. **Diagnóstico de la asociación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. **Programa de Actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la asociación se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).



- VI. Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportaran soluciones a ellos.
- VII. Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.



4 AGENTES IMPLICADOS



5 CONCEPTOS BÁSICOS

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACCIONES POSITIVAS:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la empresa, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.



BARRERAS DE GÉNERO:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO:

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

BRECHA SALARIAL:

Es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje masculino.

CONCILIACIÓN:

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD:

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN:

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.



CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN:

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.



DOBLE JORNADA LABORAL:

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Toda distinción , exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.



FEMINISMO:

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

GÉNERO:

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.



ESTEREOTIPO:

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

MACHISMO:

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

INDICADORES DE GÉNERO:

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.



IGUALDAD DE TRATO:

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

MICROMACHISMO:

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.



ROLES DE GÉNERO:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

SEGREGACIÓN VERTICAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).



6 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

ASPAYM Castilla y León es una entidad que tiene como seña de identidad trabajar para mejorar las condiciones de vida del colectivo de personas con discapacidad en general, y lesión medular en particular. En la actualidad cuenta con más de 2.000 socios en toda la comunidad y más de 190 trabajadores extendidos en sus cinco delegaciones (Valladolid, León, Ávila, Burgos y Palencia). Nace en 1992 en Valladolid con vocación autonómica para dar respuesta a las inquietudes de pacientes del Hospital Nacional de Paraplégicos, que siendo originarios de Castilla y León no tenían un servicio que pudiera atender y trabajar por sus necesidades. La creación de la entidad está ligada estrechamente a la Federación Nacional ASPAYM, que nace en 1979 al auspicio del Hospital Nacional de Paraplégicos de Toledo, se ubica en 12 comunidades autónomas y está integrado por más de 7.000 socios y más de 30.000 representados.

A lo largo de todos estos años, ASPAYM Castilla y León ha ido creciendo, tanto en lugares en los que se ha hecho presente de forma más continua a través de sus delegaciones como de forma puntual con el desplazamiento de su capital humano.

MISIÓN

ASPAYM Castilla y León nace en Valladolid el 03 de Octubre de 1992 y con carácter autonómico, constituyéndose como una asociación de carácter voluntario y sin ningún ánimo de lucro al amparo de la Ley 191/64 de 24 Diciembre y la O.M. de 20.05.65.

El objeto y fin social que impulsa la actividad de la Asociación se recoge en el Art. 6 de sus estatutos, y basado en ello se ha definido la Misión como: **"ASPAYM Castilla y León es una asociación cuya misión es promover la autonomía, la igualdad de oportunidades y derechos y el aumento de la calidad de vida de las personas con discapacidad física, que les permita una plena integración social y laboral".**

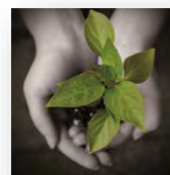
VISIÓN Y VALORES

ASPAYM Castilla y León se plantea ser una asociación líder, que a través de la calidad de sus programas y actividades, de la investigación y la utilización de las Nuevas Tecnologías, proporcione a las personas con discapacidad física las herramientas necesarias para alcanzar la Misión de la Asociación.

Entre otros podemos aludir a los siguientes valores que se plasman en **ASPAYM Castilla y León**:



Solidaridad. El hecho de pertenecer a una Federación significa actuar en común para aportar soluciones a la globalidad del colectivo.



Justicia

Las demandas de las entidades federadas no ha de ser exigencias caprichosas, sino planteamientos basados en derechos y necesidades ejercidas desde la reflexión y no por el mero hecho de hacerlo.

Transparencia

Aspaym tiene una ética de actuación que implica transparencia en su gestión y honradez en sus comportamientos.

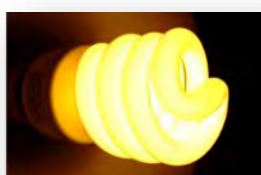


Participación

No hay proyecto asociativo sin la participación de todos.

Representatividad y democracia

Basado en funcionamiento democrático real, representa a las personas con lesión medular y grandes discapacidades físicas de España.



Eficiencia

Tanto en los cometidos como en la Utilidad Social. Austeros en los medios y ambiciosos en los fines.

Sentido de pertenencia

Como forma de lograr un movimiento social cohesionado, que las asociaciones se sientan miembros y partícipes del proyecto federativo.



7 COMPROMISO DE LA PRESIDENCIA

En ASPAYM Castilla y León, somos conscientes que nuestra gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por considerarnos una agente social de referencia en cuyo ámbito se establecen continuas relaciones laborales y personales.

Por este motivo, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde 2018 y hasta 2022 está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, Diagnóstico previo, diseño e implantación de nuestro I Plan de Igualdad, para ello, desde la Dirección, junto con el Comité de Igualdad, compartiremos la ilusión e intereses en favor a esta materia, comprometiéndonos a animar al resto de plantilla a que formen parte activa en todo el proceso de elaboración. Los medios y mecanismos para participar se irán comunicando conforme se vayan estableciendo, además se irán notificando las medidas que se vayan estipulando para lograr el avance o resultados conseguidos en el transcurso del tiempo.

El grado de integración corporativa del valor de la igualdad, marcará la dirección de políticas de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la entidad durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

Presidente de ASPAYM Castilla y León



8 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que ASPAYM Castilla y León pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la asociación.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

9 TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de ASPAYM Castilla y León para **cuatro años** (2018-2022), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con 8 áreas de intervención, 25 objetivos y 71 acciones.

A continuación establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1.	Compromiso del Presidente	Enero 2016
2.	Constitución Comité de Igualdad	Enero 2016
3.	Diagnóstico de situación	Enero – Marzo 2018
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Marzo 2018
7.	Desarrollo y ejecución	Abril 2018 – 2022
8.	Seguimiento	Semestral - Anual
9.	Evaluación final	2022



Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogados hasta la aprobación el siguiente Plan, en su caso.

10 ACTUACIONES

1. OBJETIVOS GENERALES

- ✎ Detectar **barreras y discriminaciones** que puedan existir en la asociación en materia de igualdad.
- ✎ Establecer **acciones de mejora** para subsanar las deficiencias detectadas.
- ✎ Fomentar la **igualdad real y efectiva** de oportunidades.

2. ÁREAS DE TRABAJO

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

CONSIDERACIONES

En líneas generales, podemos decir que las organizaciones que trabajan por la discapacidad componen un sector de actividad profesional feminizado, de manera que se reproduce la división estereotipada de tareas en función de atribuciones de género, dado que las mujeres trabajan mayoritariamente en los ámbitos de intervención y los hombres en los puestos de responsabilidad, donde luego están sobrerrepresentados.

La plantilla de Aspaym Castilla y León, está conformada por un 86% de mujeres frente a un 14% de hombres.

Además, a raíz de los resultados obtenidos en el diagnóstico se ha podido detectar una alta concentración de mujeres en los distintos departamentos (segregación horizontal).

Es necesario trabajar, por un lado, en las ofertas de trabajo y, por otro, en los procesos de selección.

El seguimiento y análisis de las ofertas de empleo es prioritario para poder garantizar la igualdad real y efectiva, dándoles un tratamiento adecuado para que no resulten sexistas.



Controlar los procesos de selección es una herramienta útil para corregir “malas prácticas” y combatir los obstáculos que puedan encontrar mujeres y hombres para acceder a determinados departamentos y garantizar un acceso al empleo en igualdad de condiciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar procesos de selección no discriminatorios.
2. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos puestos donde estén sub-representados/as.
3. Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que las personas con discapacidad y, sobre todo, mujeres (teniendo en cuenta que sufren discriminación múltiple) no puedan ejercer determinados oficios.

MEDIDAS

1. Garantizar procesos de selección no discriminatorios.
 - 1.1 Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino.
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: A partir de la publicación de la próxima oferta.
 - ✿ Indicadores:
 - Revisión de ofertas de trabajo (si/no)
 - Denominación del puesto sin sesgos de género (si/no)
 - 1.2 Incluir en las ofertas de empleo información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo.
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: A partir de la publicación de la próxima oferta.
 - ✿ Indicadores:
 - Revisión de las ofertas de empleo (si/no)
 - Inclusión de características objetivas (si/no)



1.3 Publicitar el compromiso de la asociación con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la publicación de la próxima oferta.
- ✿ Indicadores:
 - Revisión de las ofertas de empleo (si/no)
 - Inclusión compromiso (si/no)

1.4 Protocolo de selección con perspectiva de género.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: Implantada
- ✿ Indicadores:
 - Diseño protocolo de selección con perspectiva de género (si/no).
 - Uso de técnicas de selección apropiadas.
 - Aumento porcentaje de mujeres/hombres en puestos donde existe subrepresentación (si/no)

1.5 Formar/informar al equipo de selección (personal responsable de reclutamiento, pre-selección y de selección, así como a las personas que tomen la última decisión sobre la incorporación) en materia de igualdad de oportunidades garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.

- ✿ Responsable: Agente de Igualdad
- ✿ Fecha: 2018
- ✿ Indicadores:
 - Impartida formación (si/no).
 - Nº personas formadas según cargo y responsabilidad.
 - Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)

1.6 Disponer y difundir entre el personal de pre-selección y de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos en los documentos escritos.

- ✿ Responsable: Comité de Igualdad
- ✿ Fecha: Primer semestre 2018
- ✿ Indicadores:
 - Difusión de la guía (si/no)
 - Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección.
 - Revisión ofertas (si/no)



Denominación neutra de cada puesto de trabajo. Revisión de documentos. (si/no)

1.7 Desarrollar una denominación neutra de cada puesto de trabajo (que no contenga ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente).

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: Último semestre 2018
- ✿ Indicadores:
Revisión de documentos/bases de datos/organigrama.
Nº correcciones.
Denominación neutra (si/no)

1.8 Para evitar posibles sesgos en la selección, se solicitarán currículos ciegos, en los que no conste sexo ni edad.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la publicación de la próxima oferta.
- ✿ Indicadores:
Número de CV Ciegos recibidos (si/no)
Aumento porcentaje de mujeres/hombres en puestos donde existe subrepresentación (si/no)

2. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén sub-representados/as.

2.1 Procurar la paridad de sexos en todas las fases de los procesos de selección creando una base de datos de candidaturas desagregada por sexo.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: 2018
- ✿ Indicadores:
Creación base de datos (si/no).
Nº mujeres y hombres preseleccionados. Nº mujeres y hombres seleccionados. Nº mujeres y hombres contratados.

2.2 Establecer una acción positiva que en igualdad de condiciones priorice la contratación de del sexo subrepresentado para ocupar aquellos puestos de trabajo en los que hay un desequilibrio en el número de mujeres y hombres (por ejemplo: cuidador/a).



- ✿ Responsable: Dirección
- ✿ Fecha: Primer semestre 2018
- ✿ Indicadores:
 - Criterio recogido documentalmente (si/no).
 - Nº veces que se aplica la medida de acción positiva.
 - Aumento % mujeres (si/no) en departamentos masculinizados.
 - Aumento % de hombres (si/no) en departamentos feminizados.

2.3 Firmar convenios de colaboración con universidades y/o centros de formación del entorno para la captación del sexo subrepresentado dependiendo del área/departamento al que se incorporen los/las alumnos/as en prácticas.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: 2019
- ✿ Indicadores:
 - Número de programas. Enumerar.
 - Hombres contratados a través del programa (Nº). Áreas
 - Mujeres contratadas a través del programa (Nº). Áreas

3. Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que las personas con discapacidad y, sobre todo, mujeres (teniendo en cuenta que sufren discriminación múltiple) no puedan ejercer determinados oficios.

3.1 Campañas de sensibilización.

- ✿ Responsable: Comité de Igualdad.
- ✿ Fecha: 2019. Por ejemplo: Día de la Mujer Trabajadora.
- ✿ Indicadores:
 - Campañas realizadas (si/no). Número.
 - Nº mujeres y hombres beneficiarios.



ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO - RETRIBUCIONES

CONSIDERACIONES

Tanto las trabajadoras (100%) como los trabajadores (67%) cuentan con contrato indefinido.

Con respecto a la jornada, cabe destacar que son ellas las únicas que disponen jornadas de menos horas de trabajo (ya sea porque tienen un contrato a tiempo o una reducción de jornada).

Con respecto a los salarios, se encuentran bastante equilibrados entre mujeres y hombres, las diferencias son mínimas.

El 50% de las mujeres y el 33% de los hombres de la plantilla no saben si mujeres y hombres cobran igual por trabajos de igual valor puesto que “no hay transparencia salarial”. El 50% restante de mujeres y el 67% de hombres creen que sí.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
2. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
3. Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para hombres y mujeres.

MEDIDAS

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
 - 1.1 Proporcionar al Comité de Igualdad los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos así como la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo.



- ✿ Responsable: Junta Directiva
- ✿ Fecha: Anualmente, a partir de 2018.
- ✿ Indicadores:
 - Existencia base de datos con información de contratos desagregada por sexo (si/no)
 - Enviada al comité de igualdad (si/no)

- 1.2 Llevar un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y reducciones de jornada para valorar las repercusiones que para las mujeres pueden tener estos contratos (promoción, formación, retribución, etc.)

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: Primer semestre 2019.
- ✿ Indicadores:
 - Análisis realizado (si/no). Informe.

- 1.3 Animar a las mujeres con discapacidad a buscar empleos con salarios y condiciones laborales dignas, prestándoles para ello apoyo efectivo para encontrarlos, obtenerlos y retenerlos, o para que regresen al mercado laboral a través de herramientas efectivas.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: Primer semestre 2019.
- ✿ Indicadores:
 - Acciones realizadas (si/no).
 - Definir.

- 1.4 Impulsar el desarrollo de medidas para promover el autoempleo, la creación de empresas propias, el desarrollo de cooperativas y la promoción de mujeres con discapacidad emprendedoras.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: 2019
- ✿ Indicadores:
 - Acciones realizadas (si/no).
 - Definir.

2. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.



- 2.1 Realización de revisiones periódicas anuales por sexo, con el fin de prevenir posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios.

- ✿ Responsable: Junta Directiva
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
- ✿ Indicadores:
 - Revisión realizada (si/no).
 - Desigualdades detectadas (si/no).
 - Correcciones aplicadas.

3. Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para hombres y mujeres. .

- 3.1 Analizar los salarios medios percibidos por mujeres y hombres por categorías y puestos de responsabilidad y plasmarlo en un documento público, de manera que se lleve a cabo una política transparente en materia de retribución.

- ✿ Responsable: Junta Directiva
- ✿ Fecha: 2019
- ✿ Indicadores:
 - Criterios analizados.
 - Análisis media salarial por categorías (si/no).
 - Análisis media salarial por puestos de responsabilidad (si/no).
 - Documento público (si/no).

ÁREA DE FORMACIÓN

CONSIDERACIONES

No se aprecia una menor asistencia de mujeres a los cursos de formación.

Un 20% de mujeres y un 67% de hombres afirman que no tienen las mismas posibilidades de acceso a los cursos de formación porque se realizan fuera del horario laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



1. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
1. Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.
2. Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres y hombres en aquellas acciones formativas permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representados/as.

MEDIDAS

1. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
 - 1.1 Incluir una oferta formativa sobre igualdad para la plantilla de la entidad y especialmente para puestos de coordinación y responsabilidad en la programación anual de la formación.
 - ✿ Responsable: Agente de Igualdad
 - ✿ Fecha: 2018
 - ✿ Indicadores:
 - Formación realizada (si/no)
 - Nº personas formadas en igualdad.
 - Satisfacción percibida. Cuestionario.
2. Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.
 - 2.1 Asegurar que el Plan de Formación anual no contiene criterios no discriminatorios.
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: 2018.
 - ✿ Indicadores:
 - Revisión Plan de Formación (si/no).
 - Nº Mujeres que asisten/asistirán a los cursos.
 - Nº Hombres que asisten/asistirán a los cursos.



2.2 Difundir todos los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres mediante la creación de puntos de información sobre formación, elaborar boletines y/o circulares con la acción formativa y colocarla en la intranet.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la próxima acción formativa.
- ✿ Indicadores:
Acciones difundidas (si/no). Nº Personas inscritas, hombres y mujeres.

2.3 Publicitar los cursos de formación con imágenes y lenguaje que inviten directamente a participar a mujeres y a hombres, especialmente en aquellos tipos de formación que las permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representados/as.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la próxima acción formativa.
- ✿ Indicadores:
Cursos publicitados con imágenes y lenguaje que inviten a la participación de mujeres/hombres (si/no). Nº mujeres y hombres inscritos/as. Comparativa con situación anterior.

2.4 Establecer un sistema para que los trabajadores/as en situación de excedencia por guarda legal manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la próxima excedencia.
- ✿ Indicadores:
Información de cursos a personas en situación de excedencia. Mujeres y hombres (si/no).
Nº mujeres y hombres en situación de excedencia que participan en la formación.

2.5 Impartir las acciones de formación (siempre que lo permita la empresa formadora) en horarios y con metodologías que permitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar: dentro de la jornada laboral, turnos de mañana, formación on-line o a distancia,....

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la próxima acción formativa.
- ✿ Indicadores:
Nº acciones formativas en jornada laboral.
Nº acciones formativas fuera de jornada laboral. Motivos.



3. Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.

3.1 Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos que se desarrollen en la organización desde la perspectiva de género y/o solicitar que lo hagan a las entidades formadoras (manuales, módulos, etc.).

✚ Responsable: Responsable cada dpto.

✚ Fecha: A partir del próximo curso de formación

✚ Indicadores:

Nº materiales revisados/editados.

3.2 Expedición y redacción de títulos académicos de acuerdo al sexo de la persona que obtenga la titulación y respetando la legislación vigente.

✚ Responsable: Responsable cada dpto.

✚ Fecha: A partir del próximo curso de formación

✚ Indicadores: Nº títulos revisados/editados.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

CONSIDERACIONES

Cabe destacar que del análisis de categorías no se ha desprendido que haya un menor número de mujeres en puestos técnicos y de responsabilidad.

Es bastante improbable que las mujeres en la empresa se estén encontrando un “techo de cristal” que les impida promocionar a nivel interno. El organigrama es muy lineal y tanto mujeres como hombres ocupan puestos de responsabilidad.

Ocurre que a nivel de Junta Directiva, si hay una infrarrepresentación de mujeres.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
2. Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades a fin de garantizar procesos de promoción transparentes y objetivos.
3. Prevenir que se interpongan barreras a las trabajadoras para acceder a promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales
4. Fomentar la representación de mujeres en la Junta Directiva.

MEDIDAS

1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
 - 1.1 Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a la promoción o ascenso, así como comunicar abierta y públicamente (dentro de la asociación) la disponibilidad del puesto y los criterios para acceder a esa promoción.
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: A partir de 2019
 - ✿ Indicadores:
 - Criterios establecidos.
 - Vacantes publicadas y comunicadas (si/no).
 - Número de mujeres y hombre que solicitan puesto.
 - 1.2 Sensibilizar sobre igualdad de oportunidades a las personas que dentro de la organización proponen e intervienen en las promociones a través de acciones formativas, charlas, etc.
 - ✿ Responsable: Agente de Igualdad
 - ✿ Fecha: 2019 - 2020
 - ✿ Indicadores:
 - Charlas/jornadas/formación realizada (si/no).



Número de participantes.
Mejoras detectadas.

2. Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades a fin de garantizar procesos de promoción transparentes y objetivos.

- 2.1 Disponer de un Protocolo de Promoción de Personal con perspectiva de género, indicando a las personas que participan en los procesos de promoción que criterios hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directa o indirectas.

✿ Responsable: RR.HH
✿ Fecha: Implantada
✿ Indicadores:
Protocolo diseñado (si/no).
Número de mujeres y hombres que promocionan.

- 2.2 Diseñar un Catálogo de competencias que contenga una descripción actualizada de los puestos de trabajo y que permita conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.

✿ Responsable: RR.HH
✿ Fecha: Implantada.
✿ Indicadores:
Descripción de puestos realizada (si/no).
Revisión de competencias.

- 2.3 Revisión y actualización de estatutos, reglamentos y normativa interna en todas las esferas de la organización para asegurar la no discriminación e igualdad de oportunidades de sus miembros.

✿ Responsable: Junta Directiva
✿ Fecha: 2018
✿ Indicadores:
Revisión (si/no).
Nº documentos.



3. Prevenir que se interpongan barreras a las trabajadoras para acceder a promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales

3.1 Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: Último semestre 2018
- ✿ Indicadores:
Descripción de puestos realizada (si/no).
Revisión de competencias.

4. Fomentar la representación de mujeres en la Junta Directiva

4.1 Acciones positivas para incrementar la representación de mujeres en la Junta Directiva. Por ejemplo, elaborar un documento que contenga información sobre los beneficios que conlleva ser socio/a de la asociación para así poder incrementar su representación tanto como socias de la entidad como dentro de la Junta Directiva.

- ✿ Responsable: Junta directiva
- ✿ Fecha: 2018 - 2019
- ✿ Indicadores:
Acciones desarrolladas.
Nº mujeres en la Junta directiva.

ÁREA DE ORDENACIÓN DE TIEMPOS DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

CONSIDERACIONES

Según los resultados obtenidos en el diagnóstico se pueden apreciar cómo a nivel general se fomenta en la empresa la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Solo un 20% de mujeres y un 33% de hombres afirman tener dificultades para conciliar la vida personal, laboral y familiar.



Faltaría sistematizar más los procesos y recoger documentalmente aquellos permisos y medidas disponibles en la entidad para ponerlas en valor.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
2. Implantar medidas para la conciliación y fomentar la corresponsabilidad.
3. Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.
4. Incorporar medidas innovadoras más allá de las necesidades y responsabilidades.

MEDIDAS

1. Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - 1.1 Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la Ley 3/2007 y las mejoras establecidas en Aspaym.
 - ✿ Responsable: Comité de Igualdad
 - ✿ Fecha: Primer semestre 2018
 - ✿ Indicadores:
Folleto y comunicaciones realizadas (si/no).
 - 1.2 Difundir la *Guía informativa de recursos para la Conciliación* que incluya información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona a través de los canales habituales y estará disponible en el departamento de RR.HH.
 - ✿ Responsable: Comité de Igualdad
 - ✿ Fecha: 2018
 - ✿ Indicadores:
Guía y difusión realizadas (si/no).



2. Implantar medidas para la conciliación y fomentar la corresponsabilidad.

2.1 Realizar un estudio sobre las necesidades de conciliación de la plantilla.

- ✿ Responsable: Comité de Igualdad
- ✿ Fecha: 2018 - 2019
- ✿ Indicadores:
Estudio realizado (si/no).
Resultados obtenidos.

2.2 Buzón de sugerencias para hacer posible la detección directa de necesidades de la plantilla.

- ✿ Responsable: Comité de Igualdad
- ✿ Fecha: 2018
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº sugerencias recibidas.
Medidas implantadas con respecto a las sugerencias. Enumerar.

2.3 Teletrabajo.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº mujeres y hombres que se acogen a esta medida.

2.4 Flexibilidad de horario de entrada y salida al trabajo.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.5 Adaptación de la jornada al horario escolar.



- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.6 Asistencia de hijos/as al centro de trabajo con el progenitor.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.7 Posibilidad de disfrutar las vacaciones a continuación de los permisos de maternidad, paternidad o lactancia (acumulada), incluso si se produce cambio de año.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.8 Permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº ausencias, desagregado por sexo.

2.9 Posibilidad de disfrutar de la lactancia acumulada.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:



Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).

Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

- 2.10 Reducción del número de reuniones fuera de la entidad potenciando el uso de teleconferencias y videoconferencias con la finalidad de evitar desplazamientos que ocupen parte del horario no laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

✿ Responsable: RR.HH

✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad

✿ Indicadores:

Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).

Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

- 2.11 Zona habilitada para comer o para su uso en los descansos dentro de jornada laboral.

✿ Responsable: Dirección

✿ Fecha: Implantada.

✿ Indicadores:

Zona habilitada (si/no).

Satisfacción percibida.

- 2.12 Política de reuniones presenciales. No se programarán reuniones después de las 13 horas en horario de mañana.

✿ Responsable: RR.HH

✿ Fecha: A partir de la aprobación del plan.

✿ Indicadores:

Medida adoptada (si/no)

Reuniones programadas. Horario. Revisar actas.

- 2.13 Licencia retribuida a los trabajadores para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con justificación de su efectiva presencia y siempre que no pueda programarse fuera del horario laboral. Será necesario el preaviso por parte del trabajador con 7 días de antelación.

✿ Responsable: RR.HH

✿ Fecha: A partir de la aprobación del plan.

✿ Indicadores:

Medida adoptada (si/no).



Nº padres trabajadores que se acogen a esta medida.

- 2.14 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la entidad coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

✿ Responsable: RR.HH
✿ Fecha: A partir de la aprobación del plan.
✿ Indicadores:
Medida adoptada (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

- 2.15 Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la Corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.

✿ Responsable: Comité de Igualdad
✿ Fecha: 2018-2019
✿ Indicadores:
Guías diseñadas y editadas. (si/no)
Difusión guías (si/no)
Nº destinatarios/as.

3. Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.

- 3.1 Disponer de un Registro de Información desagregado por sexo sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas y concedidas por motivos familiares y por sexo y trasladarlo al comité de igualdad.

✿ Responsable: RR.HH
✿ Fecha: A partir de marzo de 2018
✿ Indicadores:
Nº permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.
Actas de reuniones.



4. Incorporar medidas innovadoras más allá de las necesidades y responsabilidades.
- 4.1 Envío a domicilio o entrega de un “Kit de bienvenida” al nuevo personal antes de la incorporación a la organización.
- ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: A partir de la próxima incorporación.
 - ✿ Indicadores:
Kit de bienvenida enviado.
Satisfacción percibida.
- 4.2 Programa “Mi primer día”. Permiso para acompañar a los hijos e hijas en su primer día de colegio/guardería.
- ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
 - ✿ Indicadores:
“Mi primer día” aprobado.
Número de permisos solicitados. Hombres y mujeres.
Motivación percibida.
- 4.3 Programa “Días sin cole”. Acuerdos con empresas que organicen jornadas lúdico-educativas con actividades en las instalaciones de la asociación o alrededores en los días festivos (concretamente aquellos días laborables pero sin colegio para los niños y niñas).
- ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
 - ✿ Indicadores:
“Días sin cole” contratados.
Número de solicitudes de padres y madres.
Motivación percibida.
- 4.4 Programa “Hoy es mi cumple”. Tarde libre en el día de cumpleaños del trabajador/a o de sus hijos/as.
- ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
 - ✿ Indicadores:
“Hoy es mi cumple” aprobado.



Número de permisos solicitados. Hombres y mujeres.
Motivación percibida.

ÁREA DE SALUD LABORAL

CONSIDERACIONES

Las mujeres se exponen a la doble carga de trabajo remunerado y doméstico, por lo que lo su estado de salud es peor que el de los hombres en la misma situación. De la misma manera que los hombres presentan una mayor incidencia de lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo.

Por ello, es necesario introducir la perspectiva de género de manera transversal, mejorando la detección y la identificación de los distintos riesgos laborales y enfermedades a los que se exponen hombres y mujeres

La entidad, a través del Plan de Prevención de riesgos laborales, ha realizado un estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral pero no se han diferenciado los distintos riesgos de hombres y mujeres ni se han implantado medidas dirigidas específicamente a mujeres, a excepción de los riesgos específicos embarazo y lactancia.

OBJETIVO

1. Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.
2. Ofrecer formación y asesoramiento adecuado a las mujeres y niñas con discapacidad sobre sus derechos sexuales y reproductivos

MEDIDAS



1. Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.

- 1.1 Garantizar un embarazo y lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo. Si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres de la entidad que deciden ser madres

- ✿ Responsable: RR.HH

- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan.

- ✿ Indicadores:

Nº embarazadas y lactancia. Nº veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo. Nº veces que se ha cambiado de puesto.

Nº suspensiones por riesgo embarazo o lactancia.

- 1.2 Diseñar un protocolo de riesgo de embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la entidad. Se publicará en el tablón de anuncios y/u otros medios de comunicación utilizados. Se adjuntará al manual de bienvenida.

- ✿ Responsable: Técnico/a Prevención.

- ✿ Fecha: Primer semestre 2019

- ✿ Indicadores:

Documento diseñado (si/no).

Difusión (si/no). Enumerar canales de difusión.

- 1.3 Desarrollar programas que tengan como objetivo garantizar que las mujeres con discapacidad embarazadas (usuarias) reciban apoyo para prepararse para la maternidad, y asegurar que las madres con discapacidad que necesitan apoyo para poder cuidar a sus hijos e hijas o las madres de hijos o hijas con discapacidad tengan acceso a la asistencia y los servicios adecuados.

- ✿ Responsable: Comité de Igualdad

- ✿ Fecha: Primer semestre 2019

- ✿ Indicadores:

Programas. Definición



- 1.4 Revisión de las evaluaciones de riesgos para que se consideren de forma diferenciada los riesgos a los que se exponen hombres y mujeres.

✎ Responsable: Técnico/a Prevención.
✎ Fecha: Segundo semestre 2019
✎ Indicadores:
Revisión documentos (si/no). Enumerar correcciones y mejoras.

3. Ofrecer formación y asesoramiento adecuado a las mujeres y niñas con discapacidad sobre sus derechos sexuales y reproductivos e integridad física.

- 1.5 Poner al alcance de mujeres y niñas información comprensible y desarrollar seminarios y grupos de discusión sobre derechos sexuales y reproductivos, respeto a la integridad física, etc. animando a las mujeres a participar como ponentes y mentoras.

✎ Responsable: Comité de Igualdad
✎ Fecha: Segundo semestre 2019
✎ Indicadores:
Jornadas (si/no).
Asistentes. Nº

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

CONSIDERACIONES

El acoso por razón de sexo, así como el acoso sexual, son conductas que vulneran gravemente los derechos humanos, que constituyen un obstáculo real para la consecución de la igualdad efectiva en las organizaciones.

ASPAYM Castilla y León dispone de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo pero es necesario darle difusión ya que el 90% de mujeres y el 100% de hombres no sabrían a quién dirigirse en caso de sufrir acoso moral, sexual o por razón de sexo.

OBJETIVO



1. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso.
2. Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo

MEDIDAS

1. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

1.1 Introducir píldoras de formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo en los cursos de prevención realizados en la entidad.

- ✿ Responsable: Técnico/a Prevención.
- ✿ Fecha: A partir del próximo curso.
- ✿ Indicadores:
Introducción nuevo contenido en la formación (si/no).
Revisión contenido.

1.2 Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.

- ✿ Responsable: Comisión de Igualdad.
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
- ✿ Indicadores:
Difusión (si/no).
Nº personas (hombres y mujeres) receptoras del documento.

1.3 Informar a la Comisión de Igualdad del número de casos producidos con situación de acoso sexual o por razón de sexo tratados y de las medidas aplicadas en cada uno.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de primer caso de acoso.
- ✿ Indicadores:
Información proporcionada (si/no). Enumerar actuaciones.

2. Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo.



2.1 Diseño y difusión de folletos/carteles, que contengan información sobre el acoso.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: 2018-2019.
- ✿ Indicadores:
 - Campaña de sensibilización (si/no).
 - Número personas beneficiarias. Hombres y mujeres.

ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE Y PUBLICIDAD NO SEXISTA

CONSIDERACIONES

El lenguaje empleado por la entidad en sus publicaciones, tanto internas como externas, está alejado de estereotipos y contenido sexista. Lo mismo ocurre con las imágenes. La empresa dispone de un manual para el uso inclusivo del lenguaje de manera que se prevenga y se corrija cualquier término sexista en la publicidad.

Aun así se puede apreciar en las ofertas de trabajo que se sigue utilizando el masculino genérico.

Cuando se preguntó al personal que conforma la plantilla de Aspaym Castilla y León si creían que la compañía se utiliza en ocasiones el lenguaje de forma sexista (web, anuncios comunicados.) la mayoría de las trabajadoras respondieron que no, concretamente un 60%. El 40% restante no lo sabe.

OBJETIVOS

1. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
2. Sensibilizar en igualdad a las personas usuarias y familias.
3. Difundir el compromiso de la organización con la igualdad.
4. Garantizar la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla.



MEDIDAS

1. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
 - 1.1 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.
 - ✿ Responsable: Responsable comunicación
 - ✿ Fecha: 2018 - 2019
 - ✿ Indicadores:
 - Nº canales revisados.
 - Comunicación en términos no sexistas (si/no)
 - 1.2 Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la asociación (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: Primer semestre 2018.
 - ✿ Indicadores:
 - Número personas mujeres y hombres formadas
2. Sensibilizar en igualdad a las personas usuarias y familias.
 - 2.1 Jornada o charla sobre los roles y estereotipos de género que se transmiten a chicos y chicas.
 - ✿ Responsable: Agente de Igualdad.
 - ✿ Fecha: 2018-2019
 - ✿ Indicadores:
 - Charla/Jornada realizada (si/no)
 - Asistentes mujeres y hombres. Nº
3. Difundir el compromiso de la organización con la igualdad.
 - 3.1 Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna Mailing dirigido a toda la plantilla, publicación en la revista, tablón de anuncios, etc.) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).



✿ Responsable: Responsable comunicación.

✿ Fecha: 2018

✿ Indicadores:

Presentación realizada. (si/no)

Publicación en la intranet. (si/no)

Difusión en redes sociales. (si/no)

Publicación en la web. (si/no)

Notas de prensa publicadas. (si/no). Nº

- 3.2 Valorar en la elección de proveedores externos que tengan desarrollado un plan de igualdad y ponderarlo en la decisión en caso de similitud de condiciones.

✿ Responsable: Dirección

✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad

✿ Indicadores:

Nº proveedores que cuentan con Plan de Igualdad.

4. Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla.

- 4.1 Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la asociación en materia de Igualdad.

✿ Responsable: Responsable comunicación

✿ Fecha: Primer semestre 2018

✿ Indicadores:

Plan de Comunicación diseñado (si/no)

Difusión a través de los canales de comunicación habituales.

- 4.2 Diseñar un Manual de Bienvenida e incluir una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo disponible en Aspaym Castilla y León.

✿ Responsable: RR.HH

✿ Fecha: Primer semestre 2018

✿ Indicadores:

Inclusión referencia en manual (si/no). Contenido.

Nº receptores/as del mismo.



11 CALENDARIO DE TRABAJO

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Objetivo 1
Garantizar procesos de selección no discriminatorios.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino	A partir de la publicación de la próxima oferta.	RR.HH
Incluir en las ofertas de empleo información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo	A partir de la publicación de la próxima oferta	RR.HH
Publicitar el compromiso de la asociación con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo	A partir de la publicación de la próxima oferta	RR.HH
Protocolo de selección con perspectiva de género.	Implantada	RR.HH
Formar/informar al equipo de selección (personal responsable de reclutamiento, pre-selección y de selección, así como a las personas que tomen la última decisión sobre la incorporación) en materia de igualdad de oportunidades garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.	2018	Agente de Igualdad

Objetivo 2
Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos puestos donde estén sub-representados/as.

Disponer y difundir entre el personal de pre-selección y de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos en los documentos escritos	Primer semestre 2018	Comité de Igualdad
Desarrollar una denominación neutra de cada puesto de trabajo	Último semestre 2018	RR.HH
Para evitar posibles sesgos en la selección, se solicitarán currículos ciegos, en los que no conste sexo ni edad	A partir de la publicación de la próxima oferta	RR.HH
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Procurar la paridad de sexos en todas las fases de los procesos de selección creando una base de datos de candidaturas desagregada por sexo	2018	RR.HH
Establecer una acción positiva que en igualdad de condiciones priorice la contratación de del sexo subrepresentado para ocupar aquellos puestos de trabajo en los que hay un desequilibrio en el número de mujeres y hombres (por ejemplo: cuidador/a).	Primer semestre 2018	Dirección



Objetivo 3
Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que las personas con discapacidad y, sobre todo, mujeres (teniendo en cuenta que sufren discriminación múltiple) no puedan ejercer determinados oficios.

Firmar convenios de colaboración con universidades y/o centros de formación del entorno para la captación del sexo subrepresentado dependiendo del área/departamento al que se incorporen los/las alumnos/as en prácticas.	2019	RR.HH
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Campañas de sensibilización	2019 Por ej: Día de la Mujer Trabajadora	Comité de Igualdad

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 1
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES



Objetivo 2
Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

Proporcionar al Comité de Igualdad los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos así como la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo.	Anualmente, a partir de 2018.	Junta Directiva
Llevar un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y reducciones de jornada para valorar las repercusiones que para las mujeres pueden tener estos contratos (promoción, formación, retribución, etc.)	Primer semestre 2019.	RR.HH
Animar a las mujeres con discapacidad a buscar empleos con salarios y condiciones laborales dignas, prestándoles para ello apoyo efectivo para encontrarlos, obtenerlos y retenerlos, o para que regresen al mercado laboral a través de herramientas efectivas.	Primer semestre 2019.	RR.HH
Impulsar el desarrollo de medidas para promover el autoempleo, la creación de empresas propias, el desarrollo de cooperativas y la promoción de mujeres con discapacidad emprendedoras.	2019	RR.HH
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Realización de revisiones periódicas anuales por sexo, con el fin de prevenir posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la	A partir de la aprobación del Plan.	Junta Directiva



Objetivo 3 <i>Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para hombres y mujeres.</i>	aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios.		
	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
	Analizar los salarios medios percibidos por mujeres y hombres por categorías y puestos de responsabilidad y plasmarlo en un documento público, de manera que se lleve a cabo una política transparente en materia de retribución.	2019	Junta Directiva

ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo 1 <i>Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.</i>	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
	Incluir una oferta formativa sobre igualdad para la plantilla de la entidad y especialmente para puestos de coordinación y responsabilidad en la programación anual de la formación.	2018	Agente de Igualdad



Objetivo 2
Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Asegurar que el Plan de Formación anual no contiene criterios no discriminatorios	2018	RR.HH
Difundir todas los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres mediante la creación de puntos de información sobre formación, elaborar boletines y/o circulares con la acción formativa y colocarla en la intranet.	A partir de la próxima acción formativa	RR.HH
Publicitar los cursos de formación con imágenes y lenguaje que inviten directamente a participar a mujeres y a hombres, especialmente en aquellos tipos de formación que las permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representados/as.	A partir de la próxima acción formativa	RR.HH
Establecer un sistema para que los trabajadores/as en situación de excedencia por guarda legal manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones.	A partir de la próxima acción formativa	RR.HH



Objetivo 3
Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres y hombres en aquellas acciones formativas permita acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representados/as.

Impartir las acciones de formación (siempre que lo permita la empresa formadora) en horarios y con metodologías que permitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar: dentro de la jornada laboral, turnos de mañana, formación on-line o a distancia,....	A partir de la próxima acción formativa	RR.HH
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos que se desarrollen en la organización desde la perspectiva de género y/o solicitar que lo hagan a las entidades formadoras (manuales, módulos, etc.).	A partir del próximo curso de formación	Responsable cada dpto.
Expedición y redacción de títulos académicos de acuerdo al sexo de la persona que obtenga la titulación y respetando la legislación vigente.	A partir del próximo curso de formación	Responsable cada dpto.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 1
Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES



*Objetivo 2
Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades a fin de garantizar procesos de promoción transparentes y objetivos.*

Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a la promoción o ascenso, así como comunicar abierta y públicamente (dentro de la asociación) la disponibilidad del puesto y los criterios para acceder a esa promoción.	A partir de 2019	RR.HH
Sensibilizar sobre igualdad de oportunidades a las personas que dentro de la organización proponen e intervienen en las promociones a través de acciones formativas, charlas, etc.	2019 - 2020	Agente de Igualdad
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Disponer de un Protocolo de Promoción de Personal con perspectiva de género, indicando a las personas que participan en los procesos de promoción que criterios hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directa o indirectas.	Implantada	RR.HH
Diseñar un Catálogo de competencias que contenga una descripción actualizada de los puestos de trabajo y que permita conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.	Implantada	RR.HH



Objetivo 3 <i>Prevenir que se interpongan barreras a las trabajadoras para acceder a promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.</i>	Revisión y actualización de estatutos, reglamentos y normativa interna en todas las esferas de la organización para asegurar la no discriminación e igualdad de oportunidades de sus miembros.	2018	Junta Directiva
	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Objetivo 4 <i>Fomentar la representación de mujeres en la Junta Directiva.</i>	Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas.	Último semestre 2018	RR.HH
	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
	Acciones positivas para incrementar la representación de mujeres en la Junta Directiva	2018 - 2019	Junta Directiva

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DE TIEMPOS DE TRABAJO

Objetivo 1	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
-------------------	---------------	---------------	---------------------



Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

Objetivo 2
Implantar medidas para la conciliación y fomentar la corresponsabilidad.

Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la Ley 3/2007 y las mejoras establecidas en Aspaym.	Primer semestre 2018	Comité de Igualdad
Difundir la Guía informativa de recursos para la Conciliación que incluya información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona a través de los canales habituales y estará disponible en el departamento de RR.HH	2018	Comité de Igualdad
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Realizar un estudio sobre las necesidades de conciliación de la plantilla.	2018 - 2019	Comité de Igualdad
Buzón de sugerencias para hacer posible la detección directa de necesidades de la plantilla.	2018	Comité de Igualdad
Teletrabajo.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Flexibilidad de horario de entrada y salida al trabajo.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH



Adaptación de la jornada al horario escolar.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Asistencia de hijos/as al centro de trabajo con el progenitor.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Posibilidad de disfrutar las vacaciones a continuación de los permisos de maternidad, paternidad o lactancia (acumulada), incluso si se produce cambio de año.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Posibilidad de disfrutar de la lactancia acumulada.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Reducción del número de reuniones fuera de la entidad potenciando el uso de teleconferencias y videoconferencias con la finalidad de evitar desplazamientos que ocupen parte del horario no laboral de los trabajadores y las trabajadoras.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Zona habilitada para comer o para su uso en los descansos dentro de jornada laboral.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Política de reuniones presenciales. No se programarán reuniones después de las 13 horas en horario de mañana.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Licencia retribuida a los trabajadores para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con justificación de		RR.HH



Objetivo 3 Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación	su efectiva presencia y siempre que no pueda programarse fuera del horario laboral. Será necesario el preaviso por parte del trabajador con 7 días de antelación.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	
	Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la entidad coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
	Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la Corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	2018 - 2019	Comité de Igualdad
	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
	Disponer de un Registro de Información desagregado por sexo sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas y concedidas por motivos familiares y por sexo y trasladarlo al comité de igualdad.	A partir de marzo de 2018	RR.HH
Objetivo 4 Incorporar medidas innovadoras más allá de las necesidades y responsabilidades.	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES



Envío a domicilio o entrega de un “Kit de bienvenida” al nuevo personal antes de la incorporación a la organización.	A partir de la próxima incorporación	RR.HH
Programa “Mi primer día”. Permiso para acompañar a los hijos e hijas en su primer día de colegio/guardería.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Programa “Días sin cole”. Acuerdos con empresas que organicen jornadas lúdico-educativas con actividades en las instalaciones de la asociación o alrededores en los días festivos (concretamente aquellos días laborables pero sin colegio para los niños y niñas).	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Programa “Hoy es mi cumple”. Tarde libre en el día de cumpleaños del trabajador/a o de sus hijos/as.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH

ÁREA DE SALUD LABORAL

Objetivo 1 <i>Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.</i>	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES



Objetivo 3
Ofrecer formación y asesoramiento
adecuado a las mujeres y niñas con
discapacidad sobre sus derechos
sexuales y reproductivos

Garantizar un embarazo y lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo. Si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres de la entidad que deciden ser madres	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Diseñar un protocolo de riesgo de embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la entidad. Se publicará en el tablón de anuncios y/u otros medios de comunicación utilizados. Se adjuntará al manual de bienvenida.	Primer semestre 2016	Técnico de prevención
Desarrollar programas que tengan como objetivo garantizar que las mujeres con discapacidad embarazadas (usuarias) reciban apoyo para prepararse para la maternidad, y asegurar que las madres con discapacidad que necesitan apoyo para poder cuidar a sus hijos e hijas o las madres de hijos o hijas con discapacidad tengan acceso a la asistencia y los servicios adecuados.	Primer semestre 2019	Comité de Igualdad
Revisión de las evaluaciones de riesgos para que se consideren de forma diferenciada los riesgos a los que se exponen hombres y mujeres.	Segundo semestre 2019	Técnico de prevención
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES



Poner al alcance de mujeres y niñas información comprensible y desarrollar seminarios y grupos de discusión sobre derechos sexuales y reproductivos, respeto a la integridad física, etc. animando a las mujeres a participar como ponentes y mentoras.	Segundo semestre 2019	Comité de Igualdad
---	-----------------------	--------------------

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Objetivo 1 <i>Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso</i>	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
	Introducir píldoras de formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo en los cursos de prevención realizados en la entidad.	A partir del próximo curso	Técnico/a prevención
	Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad
	Informar a la Comisión de Igualdad del número de casos producidos con situación de acoso sexual o por razón de sexo tratados y de las medidas aplicadas en cada uno.	A partir del primer caso de acoso	RR.HH
Objetivo 2 <i>Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo</i>	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
		2018 - 2019	RR.HH



Diseño y difusión de folletos/carteles, que contengan información sobre el acoso.		
---	--	--

ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE Y PUBLICIDAD NO SEXISTA

Objetivo 1
Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.	2018 - 2019	Responsable comunicación
Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la asociación (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Primer semestre 2018	RR.HH
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Jornada o charla sobre los roles y estereotipos de género que se transmiten a chicos y chicas.	2018-2019	Agente de Igualdad
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES

Objetivo 2
Sensibilizar en igualdad a las personas usuarias y familias.

Objetivo 3



Difundir el compromiso de la organización con la igualdad

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna Mailing dirigido a toda la plantilla, publicación en la revista, tablón de anuncios, etc.) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).	2018	Responsable comunicación
Valorar en la elección de proveedores externos que tengan desarrollado un plan de igualdad y ponderarlo en la decisión en caso de similitud de condiciones.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	Dirección
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la asociación en materia de Igualdad	Primer semestre 2018	Responsable comunicación
Diseñar un Manual de Bienvenida e incluir una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo disponible en Aspaym Castilla y León.	Primer semestre 2018	RR.HH

Objetivo 4

Garantizar la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla



12 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará cada 6 meses-1 año. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Al finalizar el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizará una **evaluación** que medirá el impacto de cada medida a corto, medio y largo plazo así como la durabilidad. Además, contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

El personal implicado en la evaluación final serán los componentes de la comisión de igualdad.

Con el **sistema de evaluación** se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- **Medir el impacto de las actuaciones** mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- Determinar la **idoneidad de las actuaciones** desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- Visibilizar el grado de **cumplimiento de los objetivos** previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Para completar esta fase, se redactará un informe de evaluación que presente conclusiones agregadas para cada área.

A continuación, se enumeran y describen los métodos y herramientas que van a utilizarse para la evaluación del plan.

a. Evaluación de resultados.

- ✂ Para medir el nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la asociación

Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de acceso al empleo		
Área de condiciones de trabajo - retribuciones		
Área de formación		
Área de clasificación y promoción profesional		
Área de conciliación y ordenación de tiempos de trabajo		
Área de salud laboral		
Área de prevención del acoso		
Área de comunicación, lenguaje y publicidad no sexista		
TOTAL		

Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

ÁREAS DE ACTUACIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			



Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			

 Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

	GRADO		
OBJETIVOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

 Efectos no previstos del Plan en la asociación.

 Otros



b. Evaluación de proceso

✎ Grado de sistematización de los procedimientos.

	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
PROCEDIMIENTOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

✎ Grado de información y difusión entre la plantilla.

	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
ACCIONES DE DIFUSIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

✎ Grado de adecuación de los recursos humanos.

	GRADO DE ADECUACIÓN		
RECURSOS HUMANOS EMPLEADOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			



✎ Grado de adecuación de los recursos materiales.

	GRADO DE ADECUACIÓN		
RECURSOS MATERIALES EMPLEADOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

✎ Grado de adecuación de las herramientas de recogida.

	GRADO DE ADECUACIÓN		
HERRAMIENTAS EMPLEADAS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

✎ Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO
1.
2.
3.
4.
TOTAL



 Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

INCIDENCIAS Y DIFICULTADES
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
TOTAL

 Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

SOLUCIONES APORTADAS
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
TOTAL

 Otros

c. Evaluación de impacto

 Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.

Aumento porcentaje sexo subrepresentado SI ☐ NO ☐

Indicar % ☐

 Disminución de segregación vertical

Aumento porcentaje mujeres en altos cargos SI ☐ NO ☐

Indicar % ☐



 Disminución de segregación horizontal

Aumento porcentaje hombres en puestos feminizados SI ☐ NO ☐
Aumento porcentaje mujeres en puestos masculinizados SI ☐ NO ☐

Indicar % ☐

 Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

SI ☐ NO ☐

 Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades

SI ☐ NO ☐

 Cambios en la cultura de la asociación

SI ☐ NO ☐



 Cambios en la imagen de la asociación

SI ☐ NO ☐

 Mejora de las condiciones de trabajo

SI ☐ NO ☐

 Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

SI ☐ NO ☐

 Otros



13 RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

Nombre:	Iciar Raposo Guadián
Cargo:	Coordinadora de Proyectos
Área:	Administración

El Plan de Igualdad ha sido aprobado en Valladolid a 19 de marzo de 2018

Reunidas por la asociación: Ángel de Propios

Por parte de la plantilla: Iciar Raposo y David González

Se acuerda,

- 1.- La firma del Plan de Igualdad de ASPAYM Castilla y León.
- 2.- Se aprueba en acta.



14 ANEXOS

ANEXO I. ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD Y REGLAMENTO INTERNO

ANEXO II. ACTA REUNIÓN COMITÉ IGUALDAD. CONCLUSIONES DIAGNOSTICO

ANEXO III. ACTA REUNIÓN COMITÉ IGUALDAD. APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD

ANEXO IV. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

ANEXO V. MODELO ENCUESTA



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Subvencionado por:



Con la colaboración de:



ÍNDICE

1	Introducción	4
2	Fases del Plan de Igualdad	5
3	Principios Generales del Plan de Igualdad.....	6
4	Agentes implicados	7
5	Conceptos Básicos.....	8
6	Información sobre la Organización	16
7	Compromiso de la Dirección.....	16
8	Ámbito de Aplicación.....	17
9	Temporalidad	18
10	Actuaciones	18
11	Calendario de Trabajo	2
12	Seguimiento y Evaluación.....	2
13	Responsable del Plan de Igualdad	9
14	Anexos	10



1 INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Fundación Aspaym Castilla y León (2018-2022) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Las entidades sin ánimo de lucro, como cualquier otro tipo de organizaciones sociales y empleadoras, reflejan las desigualdades de género en su estructura y funcionamiento interno, por ello es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de eliminar los obstáculos para el acceso a puestos de responsabilidad técnica y de gestión, promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno, promover una mayor incorporación de hombres como profesionales dentro de este ámbito tan feminizado, promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación, etc.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado y representa un compromiso por parte de la organización.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

La Dirección, junto con el comité de igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundará en el incremento de la productividad en la organización.

Pretendemos que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la Fundación no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y por lo tanto, injustas.



En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la entidad con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

2 FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de Aspaym son los siguientes:

- I. **Compromiso de la Fundación.** Este compromiso fue sido adquirido y plasmado por escrito por el Director de la organización. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la Comisión de Igualdad.** De forma paralela al compromiso de la Fundación se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre representantes de la organización y de los/as trabajadores/as. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo técnico de una consultora, agente de igualdad, durante todo el proceso.
- III. **Diagnóstico de la Fundación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. **Programa de Actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la fundación se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).



- VI. Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportaran soluciones a ellos.
- VII. Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.



4 AGENTES IMPLICADOS



5 CONCEPTOS BÁSICOS

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACCIONES POSITIVAS:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la empresa, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.



BARRERAS DE GÉNERO:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO:

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

BRECHA SALARIAL:

Es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje masculino.

CONCILIACIÓN:

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD:

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN:

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.



CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN:

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.



DOBLE JORNADA LABORAL:

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Toda distinción , exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.



FEMINISMO:

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

GÉNERO:

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.



ESTEREOTIPO:

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

MACHISMO:

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

INDICADORES DE GÉNERO:

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.



IGUALDAD DE TRATO:

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

MICROMACHISMO:

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.



ROLES DE GÉNERO:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

SEGREGACIÓN VERTICAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).



6 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

La Fundación ASPAYM Castilla y León se constituye en abril de 2004 otorgada por la Asociación ASPAYM Castilla y León. Una vez establecido el Patronato, éste asumió actividades y/o funciones encaminadas a la integración social de las personas con discapacidad de una forma general comprometiéndose a desarrollarlas a través del art. 6 de sus estatutos, referido a sus fines y actividades.

Dichas acciones se han dirigido principalmente a la sensibilización, difusión e integración mediante acciones como:

- Edición de la revista AVANCES
- Ediciones de Conciertos Solidarios (Mago de Oz, Los Suaves, Lujuria, Ska-p, Medina Azahara, La Fuga) como prevención de posibles accidentes tráfico.
- Promoción vino Sara Soto 2003
- Promoción CD Boleros sin Barreras
- Albergue Turístico clase Superior El Bosque de los Sueños
- Promoción de investigación aplicada en discapacidad física
- Promoción del centro especial de empleo CETEO SL

7 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

En Fundación ASPAYM Castilla y León, somos conscientes que nuestra gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por considerarnos una agente social de referencia en cuyo ámbito se establecen continuas relaciones laborales y personales.

Por este motivo, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde 2018 y hasta 2022 está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, Diagnóstico previo, diseño e implantación de nuestro I Plan de Igualdad, para ello, desde la Dirección, junto con el Comité de Igualdad, compartiremos la ilusión e intereses en favor a esta materia, comprometiéndonos a animar al resto de plantilla a que



formen parte activa en todo el proceso de elaboración. Los medios y mecanismos para participar se irán comunicando conforme se vayan estableciendo, además se irán notificando las medidas que se vayan estipulando para lograr el avance o resultados conseguidos en el transcurso del tiempo.

El grado de integración corporativa del valor de la igualdad, marcará la dirección de políticas de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la entidad durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

Director General de
Fundación ASPAYM Castilla y León

8 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que ASPAYM Castilla y León pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la Fundación.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.



9 TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de ASPAYM Castilla y León para **cuatro años** (2018-2022), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con ___ áreas de intervención, ___ objetivos y ___ acciones.

A continuación establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1.	Compromiso de la Dirección	Enero 2016
2.	Constitución Comité de Igualdad	Enero 2016
3.	Diagnóstico de situación	Enero – Marzo 2018
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Marzo 2018
7.	Desarrollo y ejecución	Abril 2018 – 2022
8.	Seguimiento	Semestral - Anual
9.	Evaluación final	2022

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogados hasta la aprobación el siguiente Plan, en su caso.

10 ACTUACIONES

1. OBJETIVOS GENERALES

- ✎ Detectar **barreras y discriminaciones** que puedan existir en la Fundación en materia de igualdad.
- ✎ Establecer **acciones de mejora** para subsanar las deficiencias detectadas.
- ✎ Fomentar la **igualdad real y efectiva** de oportunidades.



2. ÁREAS DE TRABAJO

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

CONSIDERACIONES

En líneas generales, podemos decir que las organizaciones que trabajan por la discapacidad componen un sector de actividad profesional feminizado, de manera que se reproduce la división estereotipada de tareas en función de atribuciones de género, dado que las mujeres trabajan mayoritariamente en los ámbitos de intervención y los hombres en los puestos de responsabilidad, donde luego están sobrerrepresentados.

La plantilla de Fundación Aspaym Castilla y León, está conformada por un 64% de mujeres frente a un 36% de hombres.

Además, a raíz de los resultados obtenidos en el diagnóstico se ha podido detectar una alta concentración de mujeres en los distintos departamentos, como pueden ser “cuidadoras” y “administrativas” (segregación horizontal).

Es necesario trabajar, por un lado, en las ofertas de trabajo y, por otro, en los procesos de selección.

El seguimiento y análisis de las ofertas de empleo es prioritario para poder garantizar la igualdad real y efectiva, dándoles un tratamiento adecuado para que no resulten sexistas.

Controlar los procesos de selección es una herramienta útil para corregir “malas prácticas” y combatir los obstáculos que puedan encontrar mujeres y hombres para acceder a determinados departamentos y garantizar un acceso al empleo en igualdad de condiciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar procesos de selección no discriminatorios.
2. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos puestos donde estén sub-representados/as.



3. Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que las personas con discapacidad y, sobre todo, mujeres (teniendo en cuenta que sufren discriminación múltiple) no puedan ejercer determinados oficios.

MEDIDAS

1. Garantizar procesos de selección no discriminatorios.

- 1.1 Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la publicación de la próxima oferta.
- ✿ Indicadores:
 - Revisión de ofertas de trabajo (si/no)
 - Denominación del puesto sin sesgos de género (si/no)

- 1.2 Incluir en las ofertas de empleo información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la publicación de la próxima oferta.
- ✿ Indicadores:
 - Revisión de las ofertas de empleo (si/no)
 - Inclusión de características objetivas (si/no)

- 1.3 Publicitar el compromiso de la Dirección con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la publicación de la próxima oferta.
- ✿ Indicadores:
 - Revisión de las ofertas de empleo (si/no)
 - Inclusión compromiso (si/no)

- 1.4 Protocolo de selección con perspectiva de género.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: Implantada
- ✿ Indicadores:
 - Diseño protocolo de selección con perspectiva de género (si/no).



Uso de técnicas de selección apropiadas.

Aumento porcentaje de mujeres/hombres en puestos donde existe subrepresentación (si/no)

- 1.5 Formar/informar al equipo de selección (personal responsable de reclutamiento, pre-selección y de selección, así como a las personas que tomen la última decisión sobre la incorporación) en materia de igualdad de oportunidades garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.

✧ Responsable: Agente de Igualdad

✧ Fecha: 2018

✧ Indicadores:

Impartida formación (si/no).

Nº personas formadas según cargo y responsabilidad.

Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)

- 1.6 Disponer y difundir entre el personal de pre-selección y de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos en los documentos escritos.

✧ Responsable: Comité de Igualdad

✧ Fecha: Primer semestre 2018

✧ Indicadores:

Difusión de la guía (si/no)

Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección.

Revisión ofertas (si/no)

Denominación neutra de cada puesto de trabajo. Revisión de documentos. (si/no)

- 1.7 Desarrollar una denominación neutra de cada puesto de trabajo (que no contenga ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente).

✧ Responsable: RR.HH

✧ Fecha: Último semestre 2018

✧ Indicadores:

Revisión de documentos/bases de datos/organigrama.

Nº correcciones.

Denominación neutra (si/no)

- 1.8 Para evitar posibles sesgos en la selección, se solicitarán currículos ciegos, en los que no conste sexo ni edad.



- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la publicación de la próxima oferta.
- ✿ Indicadores:
 - Número de CV Ciegos recibidos (si/no)
 - Aumento porcentaje de mujeres/hombres en puestos donde existe subrepresentación (si/no)

2. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén sub-representados/as.

2.1 Procurar la paridad de sexos en todas las fases de los procesos de selección creando una base de datos de candidaturas desagregada por sexo.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: 2018
- ✿ Indicadores:
 - Creación base de datos (si/no).
 - Nº mujeres y hombres preseleccionados. Nº mujeres y hombres seleccionados. Nº mujeres y hombres contratados.

2.2 Establecer una acción positiva que en igualdad de condiciones priorice la contratación de del sexo subrepresentado para ocupar aquellos puestos de trabajo en los que hay un desequilibrio en el número de mujeres y hombres (por ejemplo: cuidador/a).

- ✿ Responsable: Dirección
- ✿ Fecha: Primer semestre 2018
- ✿ Indicadores:
 - Criterio recogido documentalmente (si/no).
 - Nº veces que se aplica la medida de acción positiva.
 - Aumento % mujeres (si/no) en departamentos masculinizados.
 - Aumento % de hombres (si/no) en departamentos feminizados.

2.3 Firmar convenios de colaboración con universidades y/o centros de formación del entorno para la captación del sexo subrepresentado dependiendo del área/departamento al que se incorporen los/las alumnos/as en prácticas.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: 2019
- ✿ Indicadores:



Número de programas. Enumerar.
Hombres contratados a través del programa (Nº). Áreas
Mujeres contratadas a través del programa (Nº). Áreas

3. Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que las personas con discapacidad y, sobre todo, mujeres (teniendo en cuenta que sufren discriminación múltiple) no puedan ejercer determinados oficios.

3.1 Campañas de sensibilización.

- ✿ Responsable: Comité de Igualdad.
- ✿ Fecha: 2019. Por ejemplo: Día de la Mujer Trabajadora.
- ✿ Indicadores:
Campañas realizadas (sí/no). Número.
Nº mujeres y hombres beneficiarios.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO - RETRIBUCIONES

CONSIDERACIONES

Tanto las trabajadoras (66%) como los trabajadores (73%) cuentan con contrato indefinido.

Con respecto a la jornada, cabe destacar que son ellas trabajan por lo general menos horas, es decir, del total de personas que trabajan a tiempo parcial el 38% son mujeres y 20% son hombres (ya sea porque tienen un contrato a tiempo o una reducción de jornada).

Con respecto a los salarios, en alguna categoría cobran más de media las mujeres pero en la gran mayoría ocurre lo contrario. Podemos decir, a priori, teniendo en cuenta esta media que existen diferencias salariales entre mujeres y hombres que es necesario corregir a través de las acciones y medidas oportunas.

El 74% de las mujeres y el 88% de los hombres de la plantilla creen que se cobra igual por trabajos de igual valor en la empresa. Un 26% e mujeres y un 13% de hombres no lo saben puesto que “no hay transparencia salarial”.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
2. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
3. Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para hombres y mujeres.

MEDIDAS

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
 - 1.1 Proporcionar al Comité de Igualdad los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos así como la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo.
 - ✿ Responsable: Patronato
 - ✿ Fecha: Anualmente, a partir de 2018.
 - ✿ Indicadores:
 - Existencia base de datos con información de contratos desagregada por sexo (si/no)
 - Enviada al comité de igualdad (si/no)
 - 1.2 Llevar un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y reducciones de jornada para valorar las repercusiones que para las mujeres pueden tener estos contratos (promoción, formación, retribución, etc.)
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: Primer semestre 2019.
 - ✿ Indicadores:
 - Análisis realizado (si/no). Informe.
 - 1.3 Animar a las mujeres con discapacidad a buscar empleos con salarios y condiciones laborales dignas, prestándoles para ello apoyo efectivo para



encontrarlos, obtenerlos y retenerlos, o para que regresen al mercado laboral a través de herramientas efectivas.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: Primer semestre 2019.
- ✿ Indicadores:
Acciones realizadas (si/no).
Definir.

- 1.4 Impulsar el desarrollo de medidas para promover el autoempleo, la creación de empresas propias, el desarrollo de cooperativas y la promoción de mujeres con discapacidad emprendedoras.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: 2019
- ✿ Indicadores:
Acciones realizadas (si/no).
Definir.

2. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

- 2.1 Realización de revisiones periódicas anuales por sexo, con el fin de prevenir posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios.

- ✿ Responsable: Patronato
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
- ✿ Indicadores:
Revisión realizada (si/no).
Desigualdades detectadas (si/no).
Correcciones aplicadas.

3. Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para hombres y mujeres. .

- 3.1 Analizar los salarios medios percibidos por mujeres y hombres por categorías y puestos de responsabilidad y plasmarlo en un documento público, de manera que se lleve a cabo una política transparente en materia de retribución.

- ✿ Responsable: Patronato
- ✿ Fecha: 2019
- ✿ Indicadores:
Criterios analizados.
Análisis media salarial por categorías (si/no).



Análisis media salarial por puestos de responsabilidad (si/no).
Documento público (si/no).

ÁREA DE FORMACIÓN

CONSIDERACIONES

No se aprecia una menor asistencia de mujeres a los cursos de formación.

El 100% de las mujeres y de los hombres encuestados consideran que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceder a la formación ofrecida por la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
1. Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.
2. Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres y hombres en aquellas acciones formativas permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representados/as.

MEDIDAS

1. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
 - 1.1 Incluir una oferta formativa sobre igualdad para la plantilla de la entidad y especialmente para puestos de coordinación y responsabilidad en la programación anual de la formación.

✂ Responsable: Agente de Igualdad



- ✿ Fecha: 2018
- ✿ Indicadores:
 - Formación realizada (si/no)
 - Nº personas formadas en igualdad.
 - Satisfacción percibida. Cuestionario.

2. Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.

2.1 Asegurar que el Plan de Formación anual no contiene criterios no discriminatorios.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: 2018.
- ✿ Indicadores:
 - Revisión Plan de Formación (si/no).
 - Nº Mujeres que asisten/asistirán a los cursos.
 - Nº Hombres que asisten/asistirán a los cursos.

2.2 Difundir todos los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres mediante la creación de puntos de información sobre formación, elaborar boletines y/o circulares con la acción formativa y colocarla en la intranet.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la próxima acción formativa.
- ✿ Indicadores:
 - Acciones difundidas (si/no). Nº Personas inscritas, hombres y mujeres.

2.3 Publicitar los cursos de formación con imágenes y lenguaje que inviten directamente a participar a mujeres y a hombres, especialmente en aquellos tipos de formación que las permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representados/as.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la próxima acción formativa.
- ✿ Indicadores:
 - Cursos publicitados con imágenes y lenguaje que inviten a la participación de mujeres/hombres (si/no). Nº mujeres y hombres inscritos/as. Comparativa con situación anterior.



2.4 Establecer un sistema para que los trabajadores/as en situación de excedencia por guarda legal manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la próxima excedencia.
- ✿ Indicadores:
Información de cursos a personas en situación de excedencia. Mujeres y hombres (si/no).
Nº mujeres y hombres en situación de excedencia que participan en la formación.

2.5 Impartir las acciones de formación (siempre que lo permita la empresa formadora) en horarios y con metodologías que permitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar: dentro de la jornada laboral, turnos de mañana, formación on-line o a distancia,....

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la próxima acción formativa.
- ✿ Indicadores:
Nº acciones formativas en jornada laboral.
Nº acciones formativas fuera de jornada laboral. Motivos.

3. Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.

3.1 Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos que se desarrollen en la organización desde la perspectiva de género y/o solicitar que lo hagan a las entidades formadoras (manuales, módulos, etc.).

- ✿ Responsable: Responsable cada dpto.
- ✿ Fecha: A partir del próximo curso de formación
- ✿ Indicadores:
Nº materiales revisados/editados.

3.2 Expedición y redacción de títulos académicos de acuerdo al sexo de la persona que obtenga la titulación y respetando la legislación vigente.

- ✿ Responsable: Responsable cada dpto.
- ✿ Fecha: A partir del próximo curso de formación
- ✿ Indicadores: Nº títulos revisados/editados.



ÁREA DE CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

CONSIDERACIONES

Cabe destacar que del análisis de categorías no se ha desprendido que haya un menor número de mujeres en puestos técnicos y de responsabilidad.

Es bastante improbable que las mujeres en la empresa se estén encontrando un “techo de cristal” que les impida promocionar a nivel interno. El organigrama es muy lineal y tanto mujeres como hombres ocupan puestos de responsabilidad.

Ocurre que a nivel de Patronato, si hay una infrarrepresentación de mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
2. Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades a fin de garantizar procesos de promoción transparentes y objetivos.
3. Prevenir que se interpongan barreras a las trabajadoras para acceder a promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales
4. Fomentar la representación de mujeres en el Patronato.

MEDIDAS

1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
 - 1.1 Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a la promoción o ascenso, así como comunicar abierta y públicamente (dentro de la Fundación) la disponibilidad del puesto y los criterios para acceder a esa promoción.



- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de 2019
- ✿ Indicadores:
 - Criterios establecidos.
 - Vacantes publicadas y comunicadas (si/no).
 - Número de mujeres y hombre que solicitan puesto.

- 1.2 Sensibilizar sobre igualdad de oportunidades a las personas que dentro de la organización proponen e intervienen en las promociones a través de acciones formativas, charlas, etc.

- ✿ Responsable: Agente de Igualdad
- ✿ Fecha: 2019 - 2020
- ✿ Indicadores:
 - Charlas/jornadas/formación realizada (si/no).
 - Número de participantes.
 - Mejoras detectadas.

2. Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades a fin de garantizar procesos de promoción transparentes y objetivos.

- 2.1 Disponer de un Protocolo de Promoción de Personal con perspectiva de género, indicando a las personas que participan en los procesos de promoción que criterios hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directa o indirectas.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: Implantada
- ✿ Indicadores:
 - Protocolo diseñado (si/no).
 - Número de mujeres y hombres que promocionan.

- 2.2 Diseñar un Catálogo de competencias que contenga una descripción actualizada de los puestos de trabajo y que permita conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: Implantada.



- ✿ Indicadores:
Descripción de puestos realizada (si/no).
Revisión de competencias.

2.3 Revisión y actualización de estatutos, reglamentos y normativa interna en todas las esferas de la organización para asegurar la no discriminación e igualdad de oportunidades de sus miembros.

- ✿ Responsable: Patronato
- ✿ Fecha: 2018
- ✿ Indicadores:
Revisión (si/no).
Nº documentos.

3. Prevenir que se interpongan barreras a las trabajadoras para acceder a promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales

3.1 Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: Último semestre 2018
- ✿ Indicadores:
Descripción de puestos realizada (si/no).
Revisión de competencias.

4. Fomentar la representación de mujeres en el Patronato.

4.1 Acciones positivas para incrementar la representación de mujeres en el Patronato. Por ejemplo, elaborar un documento que contenga información sobre los beneficios que conlleva ser partícipe de este órgano para así poder incrementar su representación.

- ✿ Responsable: Patronato
- ✿ Fecha: 2018 - 2019
- ✿ Indicadores:
Acciones desarrolladas.
Nº mujeres en el Patronato.



ÁREA DE ORDENACIÓN DE TIEMPOS DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

CONSIDERACIONES

Según los resultados obtenidos en el diagnóstico se pueden apreciar cómo a nivel general se fomenta en la empresa la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Solo un 26% de mujeres y un 37,5% de hombres afirman tener dificultades para conciliar la vida personal, laboral y familiar.

Faltaría sistematizar más los procesos y recoger documentalmente aquellos permisos y medidas disponibles en la entidad para ponerlas en valor.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
2. Implantar medidas para la conciliación y fomentar la corresponsabilidad.
3. Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.
4. Incorporar medidas innovadoras más allá de las necesidades y responsabilidades.

MEDIDAS

1. Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - 1.1 Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la Ley 3/2007 y las mejoras establecidas en Fundación Aspaym.

 Responsable: Comité de Igualdad
 Fecha: Primer semestre 2018



✿ Indicadores:
Folleto y comunicaciones realizadas (si/no).

1.2 Difundir la *Guía informativa de recursos para la Conciliación* que incluya información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona a través de los canales habituales y estará disponible en el departamento de RR.HH.

✿ Responsable: Comité de Igualdad
✿ Fecha: 2018
✿ Indicadores:
Guía y difusión realizadas (si/no).

2. Implantar medidas para la conciliación y fomentar la corresponsabilidad.

2.1 Realizar un estudio sobre las necesidades de conciliación de la plantilla.

✿ Responsable: Comité de Igualdad
✿ Fecha: 2018 - 2019
✿ Indicadores:
Estudio realizado (si/no).
Resultados obtenidos.

2.2 Buzón de sugerencias para hacer posible la detección directa de necesidades de la plantilla.

✿ Responsable: Comité de Igualdad
✿ Fecha: 2018
✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº sugerencias recibidas.
Medidas implantadas con respecto a las sugerencias. Enumerar.

2.3 Teletrabajo.

✿ Responsable: Comité de Igualdad
✿ Fecha: 2018
✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº mujeres y hombres que se acogen a esta medida.



2.4 Flexibilidad de horario de entrada y salida al trabajo.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.5 Adaptación de la jornada al horario escolar.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.6 Asistencia de hijos/as al centro de trabajo con el progenitor.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.7 Posibilidad de disfrutar las vacaciones a continuación de los permisos de maternidad, paternidad o lactancia (acumulada), incluso si se produce cambio de año.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.8 Permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas.



- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº ausencias, desagregado por sexo.

2.9 Posibilidad de disfrutar de la lactancia acumulada.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.10 Reducción del número de reuniones fuera de la entidad potenciando el uso de teleconferencias y videoconferencias con la finalidad de evitar desplazamientos que ocupen parte del horario no laboral de los trabajadores y las trabajadoras. .

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.11 Zona habilitada para comer o para su uso en los descansos dentro de jornada laboral.

- ✿ Responsable: Dirección
- ✿ Fecha: Implantada.
- ✿ Indicadores:
Zona habilitada (si/no).
Satisfacción percibida.

2.12 Política de reuniones presenciales. No se programarán reuniones después de las 13 horas en horario de mañana.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del plan.
- ✿ Indicadores:
Medida adoptada (si/no)



Reuniones programadas. Horario. Revisar actas.

2.13 Licencia retribuida a los trabajadores para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con justificación de su efectiva presencia y siempre que no pueda programarse fuera del horario laboral. Será necesario el preaviso por parte del trabajador con 7 días de antelación.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del plan.
- ✿ Indicadores:
Medida adoptada (si/no).
Nº padres trabajadores que se acogen a esta medida.

2.14 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la entidad coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del plan.
- ✿ Indicadores:
Medida adoptada (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.15 Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la Corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.

- ✿ Responsable: Comité de Igualdad
- ✿ Fecha: 2018-2019
- ✿ Indicadores:
Guías diseñadas y editadas. (si/no)
Difusión guías (si/no)
Nº destinatarios/as.

3. Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.



- 3.1 Disponer de un Registro de Información desagregado por sexo sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas y concedidas por motivos familiares y por sexo y trasladarlo al comité de igualdad.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de marzo de 2018
- ✿ Indicadores:
Nº permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.
Actas de reuniones.

4. Incorporar medidas innovadoras más allá de las necesidades y responsabilidades.

- 4.1 Envío a domicilio o entrega de un “Kit de bienvenida” al nuevo personal antes de la incorporación a la organización.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la próxima incorporación.
- ✿ Indicadores:
Kit de bienvenida enviado.
Satisfacción percibida.

- 4.2 Programa “Mi primer día”. Permiso para acompañar a los hijos e hijas en su primer día de colegio/guardería.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
- ✿ Indicadores:
“Mi primer día” aprobado.
Número de permisos solicitados. Hombres y mujeres.
Motivación percibida.

- 4.3 Programa “Días sin cole”. Acuerdos con empresas que organicen jornadas lúdico-educativas con actividades en las instalaciones de la Fundación o alrededores en los días festivos (concretamente aquellos días laborables pero sin colegio para los niños y niñas).

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
- ✿ Indicadores:



“Días sin cole” contratados.
Número de solicitudes de padres y madres.
Motivación percibida.

4.4 Programa “Hoy es mi cumple”. Tarde libre en el día de cumpleaños del trabajador/a o de sus hijos/as.

- ✎ Responsable: RR.HH
- ✎ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
- ✎ Indicadores:
“Hoy es mi cumple” aprobado.
Número de permisos solicitados. Hombres y mujeres.
Motivación percibida.

ÁREA DE SALUD LABORAL

CONSIDERACIONES

Las mujeres se exponen a la doble carga de trabajo remunerado y doméstico, por lo que lo su estado de salud es peor que el de los hombres en la misma situación. De la misma manera que los hombres presentan una mayor incidencia de lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo.

Por ello, es necesario introducir la perspectiva de género de manera transversal, mejorando la detección y la identificación de las distintos riesgos laborales y enfermedades a los que se exponen hombres y mujeres

La entidad, a través del Plan de Prevención de riesgos laborales, ha realizado un estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral pero no se han diferenciado los distintos riesgos de hombres y mujeres ni se han implantado medidas dirigidas específicamente a mujeres, a excepción de los riesgos específicos embarazo y lactancia.

OBJETIVO



1. Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.
2. Ofrecer formación y asesoramiento adecuado a las mujeres y niñas con discapacidad sobre sus derechos sexuales y reproductivos

MEDIDAS

1. Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.
 - 1.1 Garantizar un embarazo y lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo. Si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres de la entidad que deciden ser madres
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan.
 - ✿ Indicadores:
 - Nº embarazadas y lactancia. Nº veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo. Nº veces que se ha cambiado de puesto.
 - Nº suspensiones por riesgo embarazo o lactancia.
 - 1.2 Diseñar un protocolo de riesgo de embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la entidad. Se publicará en el tablón de anuncios y/u otros medios de comunicación utilizados. Se adjuntará al manual de bienvenida.
 - ✿ Responsable: Técnico/a Prevención.
 - ✿ Fecha: Primer semestre 2019
 - ✿ Indicadores:
 - Documento diseñado (si/no).
 - Difusión (si/no). Enumerar canales de difusión.
 - 1.3 Desarrollar programas que tengan como objetivo garantizar que las mujeres con discapacidad embarazadas (usuarias) reciban apoyo para prepararse para la



maternidad, y asegurar que las madres con discapacidad que necesitan apoyo para poder cuidar a sus hijos e hijas o las madres de hijos o hijas con discapacidad tengan acceso a la asistencia y los servicios adecuados.

✿ Responsable: Comité de Igualdad

✿ Fecha: Primer semestre 2019

✿ Indicadores:
Programas. Definición

- 1.4 Revisión de las evaluaciones de riesgos para que se consideren de forma diferenciada los riesgos a los que se exponen hombres y mujeres.

✿ Responsable: Técnico/a Prevención.

✿ Fecha: Segundo semestre 2019

✿ Indicadores:
Revisión documentos (si/no). Enumerar correcciones y mejoras.

3. Ofrecer formación y asesoramiento adecuado a las mujeres y niñas con discapacidad sobre sus derechos sexuales y reproductivos e integridad física.

- 1.5 Poner al alcance de mujeres y niñas información comprensible y desarrollar seminarios y grupos de discusión sobre derechos sexuales y reproductivos, respeto a la integridad física, etc. animando a las mujeres a participar como ponentes y mentoras.

✿ Responsable: Comité de Igualdad

✿ Fecha: Segundo semestre 2019

✿ Indicadores:
Jornadas (si/no).
Asistentes. Nº



ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

CONSIDERACIONES

El acoso por razón de sexo, así como el acoso sexual, son conductas que vulneran gravemente los derechos humanos, que constituyen un obstáculo real para la consecución de la igualdad efectiva en las organizaciones.

Fundación ASPAYM Castilla y León dispone de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo pero es necesario darle difusión ya que el 68% de mujeres y el 73% de hombres no sabrían a quién dirigirse en caso de sufrir acoso moral, sexual o por razón de sexo.

OBJETIVO

1. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso.
2. Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo

MEDIDAS

1. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
 - 1.1 Introducir píldoras de formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo en los cursos de prevención realizados en la entidad.
 - ✿ Responsable: Técnico/a Prevención.
 - ✿ Fecha: A partir del próximo curso.
 - ✿ Indicadores:
 - Introducción nuevo contenido en la formación (si/no).
 - Revisión contenido.
 - 1.2 Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.



- ✿ Responsable: Comisión de Igualdad.
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
- ✿ Indicadores:
Difusión (si/no).
Nº personas (hombres y mujeres) receptoras del documento.

1.3 Informar a la Comisión de Igualdad del número de casos producidos con situación de acoso sexual o por razón de sexo tratados y de las medidas aplicadas en cada uno.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de primer caso de acoso.
- ✿ Indicadores:
Información proporcionada (si/no). Enumerar actuaciones.

2. Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo.

2.1 Diseño y difusión de folletos/carteles, que contengan información sobre el acoso.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: 2018-2019.
- ✿ Indicadores:
Campaña de sensibilización (si/no).
Número personas beneficiarias. Hombres y mujeres.

ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE Y PUBLICIDAD NO SEXISTA

CONSIDERACIONES

El lenguaje empleado por la entidad en sus publicaciones, tanto internas como externas, está alejado de estereotipos y contenido sexista. Lo mismo ocurre con las imágenes. La empresa dispone de un manual para el uso inclusivo del lenguaje de manera que se prevenga y se corrija cualquier término sexista en la publicidad.

Aun así se puede apreciar en las ofertas de trabajo que se sigue utilizando el masculino genérico.

Cuando se preguntó al personal que conforma la plantilla de Aspaym Castilla y León si creían que la compañía se utiliza en ocasiones el lenguaje de forma sexista (web, anuncios



comunicados.) la mayoría de las trabajadoras respondieron que no, concretamente un 60%. El 40% restante no lo sabe.

OBJETIVOS

1. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
2. Sensibilizar en igualdad a las personas usuarias y familias.
3. Difundir el compromiso de la organización con la igualdad.
4. Garantizar la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla.

MEDIDAS

1. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
 - 1.1 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.
 - ✿ Responsable: Responsable comunicación
 - ✿ Fecha: 2018 - 2019
 - ✿ Indicadores:
 - Nº canales revisados.
 - Comunicación en términos no sexistas (si/no)
 - 1.2 Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la Fundación (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: Primer semestre 2018.
 - ✿ Indicadores:
 - Número personas mujeres y hombres formadas



2. Sensibilizar en igualdad a las personas usuarias y familias.

2.1 Jornada o charla sobre los roles y estereotipos de género que se transmiten a chicos y chicas.

✿ Responsable: Agente de Igualdad.

✿ Fecha: 2018-2019

✿ Indicadores:

Charla/Jornada realizada (si/no)

Asistentes mujeres y hombres. Nº

3. Difundir el compromiso de la organización con la igualdad.

3.1 Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna Mailing dirigido a toda la plantilla, publicación en la revista, tablón de anuncios, etc.) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).

✿ Responsable: Responsable comunicación.

✿ Fecha: 2018

✿ Indicadores:

Presentación realizada. (si/no)

Publicación en la intranet. (si/no)

Difusión en redes sociales. (si/no)

Publicación en la web. (si/no)

Notas de prensa publicadas. (si/no). Nº

3.2 Valorar en la elección de proveedores externos que tengan desarrollado un plan de igualdad y ponderarlo en la decisión en caso de similitud de condiciones.

✿ Responsable: Dirección

✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad

✿ Indicadores:

Nº proveedores que cuentan con Plan de Igualdad.

4. Garantizar la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla.

4.1 Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la Fundación en materia de Igualdad.

✿ Responsable: Responsable comunicación

✿ Fecha: Primer semestre 2018

✿ Indicadores:



Plan de Comunicación diseñado (si/no)

Difusión a través de los canales de comunicación habituales.

- 4.2 Diseñar un Manual de Bienvenida e incluir una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo disponible en Fundación Aspaym Castilla y León.

✎ Responsable: RR.HH

✎ Fecha: Primer semestre 2018

✎ Indicadores:

Inclusión referencia en manual (si/no). Contenido.

Nº receptores/as del mismo.



11 CALENDARIO DE TRABAJO

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Objetivo 1
Garantizar procesos de selección no discriminatorios.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino	A partir de la publicación de la próxima oferta.	RR.HH
Incluir en las ofertas de empleo información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo	A partir de la publicación de la próxima oferta	RR.HH
Publicitar el compromiso de la asociación con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo	A partir de la publicación de la próxima oferta	RR.HH
Protocolo de selección con perspectiva de género.	Implantada	RR.HH
Formar/informar al equipo de selección (personal responsable de reclutamiento, pre-selección y de selección, así como a las personas que tomen la última decisión sobre la incorporación) en materia de igualdad de oportunidades garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.	2018	Agente de Igualdad

Objetivo 2
Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos puestos donde estén sub-representados/as.

Disponer y difundir entre el personal de pre-selección y de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos en los documentos escritos	Primer semestre 2018	Comité de Igualdad
Desarrollar una denominación neutra de cada puesto de trabajo	Último semestre 2018	RR.HH
Para evitar posibles sesgos en la selección, se solicitarán currículos ciegos, en los que no conste sexo ni edad	A partir de la publicación de la próxima oferta	RR.HH
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Procurar la paridad de sexos en todas las fases de los procesos de selección creando una base de datos de candidaturas desagregada por sexo	2018	RR.HH
Establecer una acción positiva que en igualdad de condiciones priorice la contratación de del sexo subrepresentado para ocupar aquellos puestos de trabajo en los que hay un desequilibrio en el número de mujeres y hombres (por ejemplo: cuidador/a).	Primer semestre 2018	Dirección



Objetivo 3
Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que las personas con discapacidad y, sobre todo, mujeres (teniendo en cuenta que sufren discriminación múltiple) no puedan ejercer determinados oficios.

Firmar convenios de colaboración con universidades y/o centros de formación del entorno para la captación del sexo subrepresentado dependiendo del área/departamento al que se incorporen los/las alumnos/as en prácticas.	2019	RR.HH
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Campañas de sensibilización	2019 Por ej: Día de la Mujer Trabajadora	Comité de Igualdad



ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 1
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Proporcionar al Comité de Igualdad los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos así como la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo.	Anualmente, a partir de 2018.	Patronato
Llevar un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y reducciones de jornada para valorar las repercusiones que para las mujeres pueden tener estos contratos (promoción, formación, retribución, etc.)	Primer semestre 2019.	RR.HH
Animar a las mujeres con discapacidad a buscar empleos con salarios y condiciones laborales dignas, prestándoles para ello apoyo efectivo para encontrarlos, obtenerlos y retenerlos, o para que regresen al mercado laboral a través de herramientas efectivas.	Primer semestre 2019.	RR.HH
Impulsar el desarrollo de medidas para promover el autoempleo, la creación de empresas propias, el desarrollo de cooperativas y la promoción de mujeres con discapacidad emprendedoras.	2019	RR.HH



Objetivo 2
Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Realización de revisiones periódicas anuales por sexo, con el fin de prevenir posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios.	A partir de la aprobación del Plan.	Patronato

Objetivo 3
Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para hombres y mujeres.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Analizar los salarios medios percibidos por mujeres y hombres por categorías y puestos de responsabilidad y plasmarlo en un documento público, de manera que se lleve a cabo una política transparente en materia de retribución.	2019	Patronato

ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo 1
Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES



Objetivo 2
Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.

Incluir una oferta formativa sobre igualdad para la plantilla de la entidad y especialmente para puestos de coordinación y responsabilidad en la programación anual de la formación.	2018	Agente de Igualdad
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Asegurar que el Plan de Formación anual no contiene criterios no discriminatorios	2018	RR.HH
Difundir todos los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres mediante la creación de puntos de información sobre formación, elaborar boletines y/o circulares con la acción formativa y colocarla en la intranet.	A partir de la próxima acción formativa	RR.HH
Publicitar los cursos de formación con imágenes y lenguaje que inviten directamente a participar a mujeres y a hombres, especialmente en aquellos tipos de formación que las permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representados/as.	A partir de la próxima acción formativa	RR.HH



Objetivo 3
Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres y hombres en aquellas acciones formativas permita acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representados/as.

Establecer un sistema para que los trabajadores/as en situación de excedencia por guarda legal manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones.	A partir de la próxima acción formativa	RR.HH
Impartir las acciones de formación (siempre que lo permita la empresa formadora) en horarios y con metodologías que permitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar: dentro de la jornada laboral, turnos de mañana, formación on-line o a distancia,....	A partir de la próxima acción formativa	RR.HH
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos que se desarrollen en la organización desde la perspectiva de género y/o solicitar que lo hagan a las entidades formadoras (manuales, módulos, etc.).	A partir del próximo curso de formación	Responsable cada dpto.
Expedición y redacción de títulos académicos de acuerdo al sexo de la persona que obtenga la titulación y respetando la legislación vigente.	A partir del próximo curso de formación	Responsable cada dpto.



ÁREA DE CLASIFICIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 1
Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a la promoción o ascenso, así como comunicar abierta y públicamente (dentro de la asociación) la disponibilidad del puesto y los criterios para acceder a esa promoción.	A partir de 2019	RR.HH
Sensibilizar sobre igualdad de oportunidades a las personas que dentro de la organización proponen e intervienen en las promociones a través de acciones formativas, charlas, etc.	2019 - 2020	Agente de Igualdad
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Disponer de un Protocolo de Promoción de Personal con perspectiva de género, indicando a las personas que participan en los procesos de promoción que criterios hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y	Implantada	RR.HH

Objetivo 2
Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades a fin de garantizar procesos de promoción transparentes y objetivos.



Objetivo 3 Prevenir que se interpongan barreras a las trabajadoras para acceder a promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.	hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directa o indirectas.		
	Diseñar un Catálogo de competencias que contenga una descripción actualizada de los puestos de trabajo y que permita conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.	Implantada	RR.HH
	Revisión y actualización de estatutos, reglamentos y normativa interna en todas las esferas de la organización para asegurar la no discriminación e igualdad de oportunidades de sus miembros.	2018	Patronato
	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
	Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas.	Último semestre 2018	RR.HH
Objetivo 4 Fomentar la representación de mujeres en el Patronato.	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
	Acciones positivas para incrementar la representación de mujeres en el Patronato.	2018 - 2019	Patronato



ÁREA DE CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DE TIEMPOS DE TRABAJO

Objetivo 1
Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la Ley 3/2007 y las mejoras establecidas en Fundación Aspaym.	Primer semestre 2018	Comité de Igualdad
Difundir la Guía informativa de recursos para la Conciliación que incluya información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona a través de los canales habituales y estará disponible en el departamento de RR.HH	2018	Comité de Igualdad
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Realizar un estudio sobre las necesidades de conciliación de la plantilla.	2018 - 2019	Comité de Igualdad
Buzón de sugerencias para hacer posible la detección directa de necesidades de la plantilla.	2018	Comité de Igualdad

Objetivo 2
Implantar medidas para la conciliación y fomentar la corresponsabilidad.



Teletrabajo.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Flexibilidad de horario de entrada y salida al trabajo.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH

ÁREA DE SALUD LABORAL

Objetivo 1
Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.

ACCIÓN	FECHAS
Garantizar un embarazo y lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo. Si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres de la entidad que deciden ser madres	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
Diseñar un protocolo de riesgo de embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la entidad. Se publicará en el tablón de anuncios y/u otros medios de comunicación utilizados. Se adjuntará al manual de bienvenida.	Primer semestre 2016



Objetivo 3
*Ofrecer formación y asesoramiento adecuado
a las mujeres y niñas con discapacidad sobre
sus derechos sexuales y reproductivos*

Desarrollar programas que tengan como objetivo garantizar que las mujeres con discapacidad embarazadas (usuarias) reciban apoyo para prepararse para la maternidad, y asegurar que las madres con discapacidad que necesitan apoyo para poder cuidar a sus hijos e hijas o las madres de hijos o hijas con discapacidad tengan acceso a la asistencia y los servicios adecuados.	Primer semestre 2019
Revisión de las evaluaciones de riesgos para que se consideren de forma diferenciada los riesgos a los que se exponen hombres y mujeres.	Segundo semestre 2019
ACCIÓN	FECHAS
Poner al alcance de mujeres y niñas información comprensible y desarrollar seminarios y grupos de discusión sobre derechos sexuales y reproductivos, respeto a la integridad física, etc. animando a las mujeres a participar como ponentes y mentoras.	Segundo semestre 2019



ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Objetivo 1 <i>Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso</i>	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
	Introducir píldoras de formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo en los cursos de prevención realizados en la entidad.	A partir del próximo curso	Técnico/a prevención
	Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad
	Informar a la Comisión de Igualdad del número de casos producidos con situación de acoso sexual o por razón de sexo tratados y de las medidas aplicadas en cada uno.	A partir del primer caso de acoso	RR.HH
Objetivo 2 <i>Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo</i>	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
	Diseño y difusión de folletos/carteles, que contengan información sobre el acoso.	2018 - 2019	RR.HH



12 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará cada 6 meses-1 año. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Al finalizar el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizará una **evaluación** que medirá el impacto de cada medida a corto, medio y largo plazo así como la durabilidad. Además, contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

El personal implicado en la evaluación final serán los componentes de la comisión de igualdad.

Con el **sistema de evaluación** se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- **Medir el impacto de las actuaciones** mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- Determinar la **idoneidad de las actuaciones** desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- Visibilizar el grado de **cumplimiento de los objetivos** previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Para completar esta fase, se redactará un informe de evaluación que presente conclusiones agregadas para cada área.

A continuación, se enumeran y describen los métodos y herramientas que van a utilizarse para la evaluación del plan.

a. Evaluación de resultados.

- ✎ Para medir el nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la Fundación

Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de acceso al empleo		
Área de condiciones de trabajo - retribuciones		
Área de formación		
Área de clasificación y promoción profesional		
Área de conciliación y ordenación de tiempos de trabajo		
Área de salud laboral		
Área de prevención del acoso		
Área de comunicación, lenguaje y publicidad no sexista		
TOTAL		

Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

ÁREAS DE ACTUACIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			



Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

CATEGORÍA PROFESIONAL	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			

 Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

OBJETIVOS	GRADO		
	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

 Efectos no previstos del Plan en la Fundación.

 Otros



b. Evaluación de proceso

 Grado de sistematización de los procedimientos.

	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
PROCEDIMIENTOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

 Grado de información y difusión entre la plantilla.

	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
ACCIONES DE DIFUSIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

 Grado de adecuación de los recursos humanos.

	GRADO DE ADECUACIÓN		
RECURSOS HUMANOS EMPLEADOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			



✎ Grado de adecuación de los recursos materiales.

	GRADO DE ADECUACIÓN		
RECURSOS MATERIALES EMPLEADOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

✎ Grado de adecuación de las herramientas de recogida.

	GRADO DE ADECUACIÓN		
HERRAMIENTAS EMPLEADAS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

✎ Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO
1.
2.
3.
4.
TOTAL



 Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

INCIDENCIAS Y DIFICULTADES
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
TOTAL

 Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

SOLUCIONES APORTADAS
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
TOTAL

 Otros

c. Evaluación de impacto

 Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.

Aumento porcentaje sexo subrepresentado SI ☐ NO ☐

Indicar % ☐

 Disminución de segregación vertical

Aumento porcentaje mujeres en altos cargos SI ☐ NO ☐

Indicar % ☐



 Disminución de segregación horizontal

Aumento porcentaje hombres en puestos feminizados SI ☐ NO ☐
Aumento porcentaje mujeres en puestos masculinizados SI ☐ NO ☐

Indicar % ☐

 Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

SI ☐ NO ☐

 Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades

SI ☐ NO ☐

 Cambios en la cultura de la Fundación

SI ☐ NO ☐

 Cambios en la imagen de la Fundación

SI ☐ NO ☐



 Mejora de las condiciones de trabajo

SI ☐ NO ☐

 Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

SI ☐ NO ☐

 Otros

13 RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

Nombre:	Iciar Raposo Guadián
Cargo:	Coordinadora de Proyectos
Área:	Administración

El Plan de Igualdad ha sido aprobado en Valladolid a 19 de marzo de 2018

Reunidas por parte de la Fundación: Julio Herrero Bermejo y Carmen Sánchez Barajas

Por parte de la plantilla: Laura Bernardo Bajo y Anabel Martínez Pérez

Se acuerda,

- 1.- La firma del Plan de Igualdad de Fundación ASPAYM Castilla y León.
- 2.- Se aprueba en acta.



14 ANEXOS

ANEXO I. ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD Y REGLAMENTO INTERNO

ANEXO II. ACTA REUNIÓN COMITÉ IGUALDAD. CONCLUSIONES DIAGNOSTICO

ANEXO III. ACTA REUNIÓN COMITÉ IGUALDAD. APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD

ANEXO IV. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Es un proyecto de



Subvencionado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Con la colaboración de:



ÍNDICE

1	Introducción	4
2	Fases del Plan de Igualdad	5
3	Principios Generales del Plan de Igualdad.....	6
4	Agentes implicados	7
5	Conceptos Básicos.....	8
6	Información sobre la Organización	16
7	Compromiso de la Dirección.....	18
8	Ámbito de Aplicación.....	19
9	Temporalidad	19
10	Actuaciones	20
11	Calendario de Trabajo	2
12	Seguimiento y Evaluación.....	2
13	Responsable del Plan de Igualdad	9
14	Anexos	10



1 INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la empresa CETEO S.L (2018- 2022) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la empresa. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

A pesar de no alcanzar las 250 personas en plantilla, mínimo exigible para que el Plan de Igualdad sea obligatorio, la Dirección, junto con el comité de igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundará en el incremento de la productividad en la empresa.

Pretendemos que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la empresa no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la empresa con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.



2 FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de Centro de Transición al Empleo Ordinario S.L, en adelante CETEO S.L, son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad.** Este compromiso fue sido adquirido y plasmado por escrito por el Director General de la organización. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la Comisión de Igualdad.** De forma paralela al compromiso de la entidad se ha constituido un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre representantes de la organización y de los/as trabajadores/as. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación. La comisión ha contado con el apoyo técnico de una consultora, agente de igualdad, durante todo el proceso.
- III. **Diagnóstico de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. **Programa de Actuación.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
- VI. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportaran soluciones a ellos.



- VII. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.



4 AGENTES IMPLICADOS



5 CONCEPTOS BÁSICOS

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACCIONES POSITIVAS:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la empresa, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.



BARRERAS DE GÉNERO:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO:

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

BRECHA SALARIAL:

Es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje masculino.

CONCILIACIÓN:

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD:

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN:

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.



CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN:

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.



DOBLE JORNADA LABORAL:

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Toda distinción , exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.



FEMINISMO:

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

GÉNERO:

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.



ESTEREOTIPO:

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

MACHISMO:

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

INDICADORES DE GÉNERO:

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.



IGUALDAD DE TRATO:

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

MICROMACHISMO:

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.



ROLES DE GÉNERO:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

SEGREGACIÓN VERTICAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).



6 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

CETEO S.L (Centro transición al empleo ordinario S.L) es un **CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO** donde la mayoría de sus trabajadores son personas con algún tipo de discapacidad. Es una empresa participada al 100% por **ASPAYM Castilla y León**.

En CETEO prestamos asesoría en materia de integración laboral de personas con discapacidad:

- Consumibles informáticos, así como la tarea de recogida y reciclado de material de impresión. Disponemos de una amplia variedad de cartuchos de tinta y toner para impresoras láser y de inyección de tinta al igual que de rellenado Express de cartuchos HP y Lexmark.
- Asesoría laboral referente a las ventajas legales y económicas que les puede ofrecer cada fórmula de contratación posible para el cumplimiento de la LISMI (Ley de Integración Social de Minusválidos).
- Asesoramiento de las medidas alternativas y fórmulas.
- Tramitación de certificados de excepcionalidad para el cumplimiento alternativo de la reserva legal.
- Análisis de puestos y búsqueda de oportunidades para trabajadores con discapacidad en las empresas obligadas a cumplir con la LISMI (Ley de Integración Social de Minusválidos).
- Sensibilización del equipo de trabajo donde se integraran los nuevos trabajadores con discapacidad. Seguimiento y mantenimiento de la inserción durante la vigencia del contrato.

CETEO dispone de centros de trabajo en Ávila, León, Ponferrada, Burgos y Valladolid.

CETEO EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS:

Esta iniciativa nace pensando en aquellas empresas que quieren cumplir a la vez 2 objetivos:

- Rentabilizar su proceso productivo externalizando trabajos accesorios o complementarios a su objeto principal o “Core Business”, aportándoles de esta manera una mayor flexibilidad, una mejor optimización de los recursos y una reducción de costes.
- Realizar acciones de impacto social positivo; facilitando la inserción laboral de personas con discapacidad y financiando tratamientos de rehabilitación para lesionados medulares o con daño cerebral sin recursos.



Servicios: Limpiezas, Consejería, Control de accesos y recepción, Repartos, Conductores, Mantenimiento, Peonaje, Servicios industriales y logísticos, Telefonistas, Servicios administrativos, Gestión de documentación, Atención telefónica y telemarketing.

CETEO ENCLAVES

Se entiende por Enclave Laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora y un Centro Especial de Empleo (CEE), para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquella y para cuya realización, un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

CETEO DISTRIBUCIONES

- Consumibles informáticos. Disponemos de una amplia variedad de cartuchos de tinta y tóner para impresoras láser y de inyección de tinta.
- Material de Oficina, papel y suministros a empresas , estudiamos el mejor precio contando con el respaldo de los mayores distribuidores de Castilla y León y del sector.
- Regalo publicitario, teniendo un taller propio de sublimación sobre cerámica, tazas, jarras y otros objetos
- Lotes de navidad.
- Gestión de beneficios sociales e incentivos; restaurantes, gasolina, guarderías, transporte.
- Productos de limpieza, somos distribuidores de los mayores fabricantes de productos de limpieza y comercializamos las principales marcas consolidadas en el mercado.
- Vestuario de trabajo, tenemos las principales marcas de equipos de protección individual y vestuario laboral.



7 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

En CETEO S.L somos conscientes que nuestra gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por considerarnos una agente social de referencia en cuyo ámbito se establecen continuas relaciones laborales y personales.

Por este motivo, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde 2018 y hasta 2022 está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, Diagnóstico previo, diseño e implantación de nuestro I Plan de Igualdad, para ello, desde la Dirección, junto con el Comité de Igualdad, compartiremos la ilusión e intereses en favor a esta materia, comprometiéndonos a animar al resto de plantilla a que formen parte activa en todo el proceso de elaboración. Los medios y mecanismos para participar se irán comunicando conforme se vayan estableciendo, además se irán notificando las medidas que se vayan estipulando para lograr el avance o resultados conseguidos en el transcurso del tiempo.

El grado de integración corporativa del valor de la igualdad, marcará la dirección de políticas de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la entidad durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

Director General de CETEO S.L



8 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que CETEO S.L pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

9 TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de CETEO S.L para **cuatro años** (2018-2022), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo que cuenta con ___ áreas de intervención, ___ objetivos y ___ acciones.

A continuación establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1.	Compromiso del Presidente	Enero 2016
2.	Constitución Comité de Igualdad	Enero 2016
3.	Diagnóstico de situación	Enero – Marzo 2018
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Marzo 2018
7.	Desarrollo y ejecución	Abril 2018 – 2022
8.	Seguimiento	Semestral - Anual
9.	Evaluación final	2022

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se irán realizando las acciones programadas, siendo prorrogados hasta la aprobación el siguiente Plan, en su caso.



10 ACTUACIONES

1. OBJETIVOS GENERALES

- ✎ Detectar **barreras y discriminaciones** que puedan existir en la empresa en materia de igualdad.
- ✎ Establecer **acciones de mejora** para subsanar las deficiencias detectadas.
- ✎ Fomentar la **igualdad real y efectiva** de oportunidades.

2. ÁREAS DE TRABAJO

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

CONSIDERACIONES

En líneas generales, podemos decir que las organizaciones que trabajan por la discapacidad componen un sector de actividad profesional feminizado, de manera que se reproduce la división estereotipada de tareas en función de atribuciones de género, dado que las mujeres trabajan mayoritariamente en los ámbitos de intervención y los hombres en los puestos de responsabilidad, donde luego están sobrerrepresentados. Aspaym Castilla y León es una asociación con puestos de trabajo claramente feminizados pero dado que CETEO S.L es un proyecto de Aspaym pero que integra actividades muy variadas, algunas de éstas feminizadas (limpiezas, telefonistas, servicios administrativos, etc.) y otras masculinizadas (repartos, conserjería, conducción, peonaje, servicios industriales y logísticos), la plantilla de CETEO S.L, está bastante equilibrada en cuestión de género y se conforma actualmente por un 39% de mujeres frente a un 61% de hombres. **Se produce por tanto lo que se conoce como segregación horizontal.**

Es necesario trabajar, por un lado, en las ofertas de trabajo y, por otro, en los procesos de selección.

El seguimiento y análisis de las ofertas de empleo es prioritario para poder garantizar la igualdad real y efectiva, dándoles un tratamiento adecuado para que no resulten sexistas.

Controlar los procesos de selección es una herramienta útil para corregir “malas prácticas” y combatir los obstáculos que puedan encontrar mujeres y hombres para acceder a determinados departamentos y garantizar un acceso al empleo en igualdad de condiciones.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar procesos de selección no discriminatorios.
2. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos puestos donde estén sub-representados/as.
3. Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que las personas con discapacidad y, sobre todo, mujeres (teniendo en cuenta que sufren discriminación múltiple) no puedan ejercer determinados oficios.

MEDIDAS

1. Garantizar procesos de selección no discriminatorios.
 - 1.1 Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino.
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: A partir de la publicación de la próxima oferta.
 - ✿ Indicadores:
 - Revisión de ofertas de trabajo (si/no)
 - Denominación del puesto sin sesgos de género (si/no)
 - 1.2 Incluir en las ofertas de empleo información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo.
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: A partir de la publicación de la próxima oferta.
 - ✿ Indicadores:
 - Revisión de las ofertas de empleo (si/no)
 - Inclusión de características objetivas (si/no)
 - 1.3 Publicitar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: A partir de la publicación de la próxima oferta.
 - ✿ Indicadores:



Revisión de las ofertas de empleo (si/no)
Inclusión compromiso (si/no)

1.4 Protocolo de selección con perspectiva de género.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: Implantada
- ✿ Indicadores:
 - Diseño protocolo de selección con perspectiva de género (si/no).
 - Uso de técnicas de selección apropiadas.
 - Aumento porcentaje de mujeres/hombres en puestos donde existe subrepresentación (si/no)

1.5 Formar/informar al equipo de selección (personal responsable de reclutamiento, pre-selección y de selección, así como a las personas que tomen la última decisión sobre la incorporación) en materia de igualdad de oportunidades garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.

- ✿ Responsable: Agente de Igualdad
- ✿ Fecha: 2018
- ✿ Indicadores:
 - Impartida formación (si/no).
 - Nº personas formadas según cargo y responsabilidad.
 - Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)

1.6 Disponer y difundir entre el personal de pre-selección y de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos en los documentos escritos.

- ✿ Responsable: Comité de Igualdad
- ✿ Fecha: Primer semestre 2018
- ✿ Indicadores:
 - Difusión de la guía (si/no)
 - Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección.
 - Revisión ofertas (si/no)
 - Denominación neutra de cada puesto de trabajo. Revisión de documentos. (si/no)

1.7 Desarrollar una denominación neutra de cada puesto de trabajo (que no contenga ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente).



- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: Último semestre 2018
- ✿ Indicadores:
 - Revisión de documentos/bases de datos/organigrama.
 - Nº correcciones.
 - Denominación neutra (si/no)

1.8 Para evitar posibles sesgos en la selección, se solicitarán currículos ciegos, en los que no conste sexo ni edad.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la publicación de la próxima oferta.
- ✿ Indicadores:
 - Número de CV Ciegos recibidos (si/no)
 - Aumento porcentaje de mujeres/hombres en puestos donde existe subrepresentación (si/no)

2. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén sub-representados/as.

2.1 Procurar la paridad de sexos en todas las fases de los procesos de selección creando una base de datos de candidaturas desagregada por sexo.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: 2018
- ✿ Indicadores:
 - Creación base de datos (si/no).
 - Nº mujeres y hombres preseleccionados. Nº mujeres y hombres seleccionados. Nº mujeres y hombres contratados.

2.2 Establecer una acción positiva que en igualdad de condiciones priorice la contratación de del sexo subrepresentado para ocupar aquellos puestos de trabajo en los que hay un desequilibrio en el número de mujeres y hombres (por ejemplo: mujeres para puestos de operario/a o conductor/a).

- ✿ Responsable: Dirección
- ✿ Fecha: Primer semestre 2018
- ✿ Indicadores:
 - Criterio recogido documentalmente (si/no).
 - Nº veces que se aplica la medida de acción positiva.
 - Aumento % mujeres (si/no) en departamentos masculinizados.



Aumento % de hombres (si/no) en departamentos feminizados.

2.3 Firmar convenios de colaboración con universidades y/o centros de formación del entorno para la captación del sexo subrepresentado dependiendo del área/departamento al que se incorporen los/las alumnos/as en prácticas.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: 2019
- ✿ Indicadores:
 - Número de programas. Enumerar.
 - Hombres contratados a través del programa (Nº). Áreas
 - Mujeres contratadas a través del programa (Nº). Áreas

3. Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que las personas con discapacidad y, sobre todo, mujeres (teniendo en cuenta que sufren discriminación múltiple) no puedan ejercer determinados oficios.

3.1 Campañas de sensibilización.

- ✿ Responsable: Comité de Igualdad.
- ✿ Fecha: 2019. Por ejemplo: Día de la Mujer Trabajadora.
- ✿ Indicadores:
 - Campañas realizadas (si/no). Número.
 - Nº mujeres y hombres beneficiarios.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO - RETRIBUCIONES

CONSIDERACIONES

Tanto las trabajadoras (72%) como los trabajadores (74%) cuentan con contrato indefinido.

Con respecto a la jornada, cabe destacar que tanto mujeres como hombres disponen de jornadas más reducidas con respecto a la completa (39,5 horas). Del total de personas que trabajan a tiempo parcial el 32% son mujeres y 44% son hombres.



Con respecto a los salarios, se encuentran bastante equilibrados entre mujeres y hombres, las diferencias son mínimas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
2. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
3. Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para hombres y mujeres.

MEDIDAS

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
 - 1.1 Proporcionar al Comité de Igualdad los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos así como la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo.
 - ✿ Responsable: Junta Directiva
 - ✿ Fecha: Anualmente, a partir de 2018.
 - ✿ Indicadores:
 - Existencia base de datos con información de contratos desagregada por sexo (si/no)
 - Enviada al comité de igualdad (si/no)
 - 1.2 Llevar un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y reducciones de jornada para valorar las repercusiones que para las mujeres pueden tener estos contratos (promoción, formación, retribución, etc.)
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: Primer semestre 2019.
 - ✿ Indicadores:
 - Análisis realizado (si/no). Informe.



2. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

2.1 Realización de revisiones periódicas anuales por sexo, con el fin de prevenir posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios.

✿ Responsable: Junta Directiva

✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.

✿ Indicadores:

Revisión realizada (si/no).

Desigualdades detectadas (si/no).

Correcciones aplicadas.

3. Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para hombres y mujeres. .

3.1 Analizar los salarios medios percibidos por mujeres y hombres por categorías y puestos de responsabilidad y plasmarlo en un documento público, de manera que se lleve a cabo una política transparente en materia de retribución.

✿ Responsable: Junta Directiva

✿ Fecha: 2019

✿ Indicadores:

Criterios analizados.

Análisis media salarial por categorías (si/no).

Análisis media salarial por puestos de responsabilidad (si/no).

Documento público (si/no).

ÁREA DE FORMACIÓN

CONSIDERACIONES

No se aprecia una menor asistencia de mujeres a los cursos de formación.

Algunas trabajadoras a las que se les ha preguntado, consideran que hombres y mujeres que trabajan en CETEO tienen las mismas posibilidades de acceso a los cursos de formación, bien porque la empresa se interesa porque el personal se forme o porque atiende a todas las peticiones. Ocurre que otras también consideran que no porque la formación se realiza fuera del horario laboral.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
1. Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.
2. Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres y hombres en aquellas acciones formativas permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representados/as.

MEDIDAS

1. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
 - 1.1 Incluir una oferta formativa sobre igualdad para la plantilla de la entidad y especialmente para puestos de coordinación y responsabilidad en la programación anual de la formación.
 - ✿ Responsable: Agente de Igualdad
 - ✿ Fecha: 2018
 - ✿ Indicadores:
 - Formación realizada (si/no)
 - Nº personas formadas en igualdad.
 - Satisfacción percibida. Cuestionario.
2. Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.
 - 2.1 Asegurar que el Plan de Formación anual no contiene criterios no discriminatorios.
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: 2018.
 - ✿ Indicadores:
 - Revisión Plan de Formación (si/no).
 - Nº Mujeres que asisten/asistirán a los cursos.



Nº Hombres que asisten/asistirán a los cursos.

- 2.2 Difundir todos los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres mediante la creación de puntos de información sobre formación, elaborar boletines y/o circulares con la acción formativa y colocarla en la intranet.

✿ Responsable: RR.HH
✿ Fecha: A partir de la próxima acción formativa.
✿ Indicadores:
Acciones difundidas (si/no). Nº Personas inscritas, hombres y mujeres.

- 2.3 Publicitar los cursos de formación con imágenes y lenguaje que inviten directamente a participar a mujeres y a hombres, especialmente en aquellos tipos de formación que las permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representados/as.

✿ Responsable: RR.HH
✿ Fecha: A partir de la próxima acción formativa.
✿ Indicadores:
Cursos publicitados con imágenes y lenguaje que inviten a la participación de mujeres/hombres (si/no). Nº mujeres y hombres inscritos/as. Comparativa con situación anterior.

- 2.4 Establecer un sistema para que los trabajadores/as en situación de excedencia por guarda legal manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones.

✿ Responsable: RR.HH
✿ Fecha: A partir de la próxima excedencia.
✿ Indicadores:
Información de cursos a personas en situación de excedencia. Mujeres y hombres (si/no).
Nº mujeres y hombres en situación de excedencia que participan en la formación.

- 2.5 Impartir las acciones de formación (siempre que lo permita la empresa formadora) en horarios y con metodologías que permitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar: dentro de la jornada laboral, turnos de mañana, formación on-line o a distancia,....

✿ Responsable: RR.HH
✿ Fecha: A partir de la próxima acción formativa.



- ✿ Indicadores:
Nº acciones formativas en jornada laboral.
Nº acciones formativas fuera de jornada laboral. Motivos.

3. Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.

3.1 Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos que se desarrollen en la organización desde la perspectiva de género y/o solicitar que lo hagan a las entidades formadoras (manuales, módulos, etc.).

- ✿ Responsable: Responsable cada dpto.
- ✿ Fecha: A partir del próximo curso de formación
- ✿ Indicadores:
Nº materiales revisados/editados.

3.2 Expedición y redacción de títulos académicos de acuerdo al sexo de la persona que obtenga la titulación y respetando la legislación vigente.

- ✿ Responsable: Responsable cada dpto.
- ✿ Fecha: A partir del próximo curso de formación
- ✿ Indicadores: Nº títulos revisados/editados.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

CONSIDERACIONES

Cabe destacar que del análisis de categorías no se ha desprendido que haya un menor número de mujeres en puestos técnicos y de responsabilidad. De hecho, aunque el porcentaje de mujeres en la empresa es menor (hay muy pocas operarias o que presten servicios de conducción u otros auxiliares) la mayoría de estas ocupan puestos de tituladas, técnicas o encargadas.



Es bastante improbable que las mujeres en la empresa se estén encontrando un “techo de cristal” que les impida promocionar a nivel interno. El organigrama es muy lineal y tanto mujeres como hombres ocupan puestos de responsabilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
2. Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades a fin de garantizar procesos de promoción transparentes y objetivos.
3. Prevenir que se interpongan barreras a las trabajadoras para acceder a promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales

MEDIDAS

1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
 - 1.1 Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a la promoción o ascenso, así como comunicar abierta y públicamente (dentro de la empresa) la disponibilidad del puesto y los criterios para acceder a esa promoción.
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: A partir de 2019
 - ✿ Indicadores:
 - Criterios establecidos.
 - Vacantes publicadas y comunicadas (si/no).
 - Número de mujeres y hombre que solicitan puesto.
 - 1.2 Sensibilizar sobre igualdad de oportunidades a las personas que dentro de la organización proponen e intervienen en las promociones a través de acciones formativas, charlas, etc.



- ✿ Responsable: Agente de Igualdad
- ✿ Fecha: 2019 - 2020
- ✿ Indicadores:
Charlas/jornadas/formación realizada (si/no).
Número de participantes.
Mejoras detectadas.

2. Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades a fin de garantizar procesos de promoción transparentes y objetivos.

2.1 Disponer de un Protocolo de Promoción de Personal con perspectiva de género, indicando a las personas que participan en los procesos de promoción que criterios hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directa o indirectas.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: Implantada
- ✿ Indicadores:
Protocolo diseñado (si/no).
Número de mujeres y hombres que promocionan.

2.2 Diseñar un Catálogo de competencias que contenga una descripción actualizada de los puestos de trabajo y que permita conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: Implantada.
- ✿ Indicadores:
Descripción de puestos realizada (si/no).
Revisión de competencias.

3. Prevenir que se interpongan barreras a las trabajadoras para acceder a promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales

3.1 Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas.



- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: Último semestre 2018
- ✿ Indicadores:
Descripción de puestos realizada (si/no).
Revisión de competencias.

ÁREA DE ORDENACIÓN DE TIEMPOS DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

CONSIDERACIONES

Según los resultados obtenidos en el diagnóstico se pueden apreciar cómo a nivel general se fomenta en la empresa la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A algunas trabajadoras se les ha preguntado y afirman no tener dificultades para conciliar vida-trabajo.

Faltaría sistematizar más los procesos y recoger documentalmente aquellos permisos y medidas disponibles en la entidad para ponerlas en valor.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
2. Implantar medidas para la conciliación y fomentar la corresponsabilidad.
3. Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.
4. Incorporar medidas innovadoras más allá de las necesidades y responsabilidades.

MEDIDAS



1. Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - 1.1 Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la Ley 3/2007 y las mejoras establecidas en CETEO S.L.
 - ✿ Responsable: Comité de Igualdad
 - ✿ Fecha: Primer semestre 2018
 - ✿ Indicadores:
Folleto y comunicaciones realizadas (si/no).
 - 1.2 Difundir la *Guía informativa de recursos para la Conciliación* que incluya información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona a través de los canales habituales y estará disponible en el departamento de RR.HH.
 - ✿ Responsable: Comité de Igualdad
 - ✿ Fecha: 2018
 - ✿ Indicadores:
Guía y difusión realizadas (si/no).
2. Implantar medidas para la conciliación y fomentar la corresponsabilidad.
 - 2.1 Realizar un estudio sobre las necesidades de conciliación de la plantilla.
 - ✿ Responsable: Comité de Igualdad
 - ✿ Fecha: 2018 - 2019
 - ✿ Indicadores:
Estudio realizado (si/no).
Resultados obtenidos.
 - 2.2 Buzón de sugerencias para hacer posible la detección directa de necesidades de la plantilla.
 - ✿ Responsable: Comité de Igualdad
 - ✿ Fecha: 2018
 - ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).



Nº sugerencias recibidas.

Medidas implantadas con respecto a las sugerencias. Enumerar.

2.3 Teletrabajo.

- ✿ Responsable: Comité de Igualdad
- ✿ Fecha: 2018
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº mujeres y hombres que se acogen a esta medida.

2.4 Flexibilidad de horario de entrada y salida al trabajo.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.5 Adaptación de la jornada al horario escolar.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.6 Asistencia de hijos/as al centro de trabajo con el progenitor.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.7 Posibilidad de disfrutar las vacaciones a continuación de los permisos de maternidad, paternidad o lactancia (acumulada), incluso si se produce cambio de año.



- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.8 Permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº ausencias, desagregado por sexo.

2.9 Posibilidad de disfrutar de la lactancia acumulada.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.10 Reducción del número de reuniones fuera de la entidad potenciando el uso de teleconferencias y videoconferencias con la finalidad de evitar desplazamientos que ocupen parte del horario no laboral de los trabajadores y las trabajadoras. .

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad
- ✿ Indicadores:
Inclusión permiso en el documento que recopila medidas de conciliación (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.11 Zona habilitada para comer o para su uso en los descansos dentro de jornada laboral.

- ✿ Responsable: Dirección
- ✿ Fecha: Implantada.
- ✿ Indicadores:



Zona habilitada (si/no).
Satisfacción percibida.

2.12 Política de reuniones presenciales. No se programarán reuniones después de las 13 horas en horario de mañana.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del plan.
- ✿ Indicadores:
Medida adoptada (si/no)
Reuniones programadas. Horario. Revisar actas.

2.13 Licencia retribuida a los trabajadores para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con justificación de su efectiva presencia y siempre que no pueda programarse fuera del horario laboral. Será necesario el preaviso por parte del trabajador con 7 días de antelación.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del plan.
- ✿ Indicadores:
Medida adoptada (si/no).
Nº padres trabajadores que se acogen a esta medida.

2.14 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la entidad coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del plan.
- ✿ Indicadores:
Medida adoptada (si/no).
Nº trabajadores/as que se acogen a esta medida.

2.15 Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la Corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.



- ✿ Responsable: Comité de Igualdad
- ✿ Fecha: 2018-2019
- ✿ Indicadores:
 - Guías diseñadas y editadas. (si/no)
 - Difusión guías (si/no)
 - Nº destinatarios/as.

3. Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.

3.1 Disponer de un Registro de Información desagregado por sexo sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas y concedidas por motivos familiares y por sexo y trasladarlo al comité de igualdad.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de marzo de 2018
- ✿ Indicadores:
 - Nº permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.
 - Actas de reuniones.

4. Incorporar medidas innovadoras más allá de las necesidades y responsabilidades.

4.1 Envío a domicilio o entrega de un “Kit de bienvenida” al nuevo personal antes de la incorporación a la organización.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la próxima incorporación.
- ✿ Indicadores:
 - Kit de bienvenida enviado.
 - Satisfacción percibida.

4.2 Programa “Mi primer día”. Permiso para acompañar a los hijos e hijas en su primer día de colegio/guardería.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
- ✿ Indicadores:
 - “Mi primer día” aprobado.



Número de permisos solicitados. Hombres y mujeres.
Motivación percibida.

- 4.3 Programa “Días sin cole”. Acuerdos con empresas que organicen jornadas lúdico-educativas con actividades en las instalaciones del centro o alrededores en los días festivos (concretamente aquellos días laborables pero sin colegio para los niños y niñas).

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
- ✿ Indicadores:
“Días sin cole” contratados.
Número de solicitudes de padres y madres.
Motivación percibida.

- 4.4 Programa “Hoy es mi cumple”. Tarde libre en el día de cumpleaños del trabajador/a o de sus hijos/as.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
- ✿ Indicadores:
“Hoy es mi cumple” aprobado.
Número de permisos solicitados. Hombres y mujeres.
Motivación percibida.

ÁREA DE SALUD LABORAL

CONSIDERACIONES

Las mujeres se exponen a la doble carga de trabajo remunerado y doméstico, por lo que lo su estado de salud es peor que el de los hombres en la misma situación. De la misma manera que los hombres presentan una mayor incidencia de lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo.



Por ello, es necesario introducir la perspectiva de género de manera transversal, mejorando la detección y la identificación de los distintos riesgos laborales y enfermedades a los que se exponen hombres y mujeres

La entidad, a través del Plan de Prevención de riesgos laborales, ha realizado un estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral pero no se han diferenciado los distintos riesgos de hombres y mujeres ni se han implantado medidas dirigidas específicamente a mujeres, a excepción de los riesgos específicos embarazo y lactancia.

OBJETIVO

1. Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.
2. Ofrecer formación y asesoramiento adecuado a las mujeres y niñas con discapacidad sobre sus derechos sexuales y reproductivos

MEDIDAS

1. Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.
 - 1.1 Garantizar un embarazo y lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo. Si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres de la entidad que deciden ser madres
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan.
 - ✿ Indicadores:
Nº embarazadas y lactancia. Nº veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo. Nº veces que se ha cambiado de puesto.
Nº suspensiones por riesgo embarazo o lactancia.



- 1.2 Diseñar un protocolo de riesgo de embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la entidad. Se publicará en el tablón de anuncios y/u otros medios de comunicación utilizados. Se adjuntará al manual de bienvenida.

- ✿ Responsable: Técnico/a Prevención.
- ✿ Fecha: Primer semestre 2019
- ✿ Indicadores:
Documento diseñado (si/no).
Difusión (si/no). Enumerar canales de difusión.

- 1.3 Revisión de las evaluaciones de riesgos para que se consideren de forma diferenciada los riesgos a los que se exponen hombres y mujeres.

- ✿ Responsable: Técnico/a Prevención.
- ✿ Fecha: Segundo semestre 2019
- ✿ Indicadores:
Revisión documentos (si/no). Enumerar correcciones y mejoras.

3. Ofrecer formación y asesoramiento adecuado a las mujeres y niñas con discapacidad sobre sus derechos sexuales y reproductivos e integridad física.

- 1.4 Poner al alcance de mujeres y niñas información comprensible y desarrollar seminarios y grupos de discusión sobre derechos sexuales y reproductivos, respeto a la integridad física, etc. animando a las mujeres a participar como ponentes y mentoras.

- ✿ Responsable: Comité de Igualdad
- ✿ Fecha: Segundo semestre 2019
- ✿ Indicadores:
Jornadas (si/no).
Asistentes. Nº



ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

CONSIDERACIONES

El acoso por razón de sexo, así como el acoso sexual, son conductas que vulneran gravemente los derechos humanos, que constituyen un obstáculo real para la consecución de la igualdad efectiva en las organizaciones.

CETEO dispone de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo pero es necesario darle difusión ya que el 90% de mujeres y el 100% de hombres no sabrían a quién dirigirse en caso de sufrir acoso moral, sexual o por razón de sexo.

OBJETIVO

1. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso.
2. Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo

MEDIDAS

1. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
 - 1.1 Introducir píldoras de formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo en los cursos de prevención realizados en la entidad.
 - ✎ Responsable: Técnico/a Prevención.
 - ✎ Fecha: A partir del próximo curso.
 - ✎ Indicadores:
 - Introducción nuevo contenido en la formación (si/no).
 - Revisión contenido.
 - 1.2 Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.
 - ✎ Responsable: Comisión de Igualdad.



- ✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
- ✿ Indicadores:
Difusión (si/no).
Nº personas (hombres y mujeres) receptoras del documento.

1.3 Informar a la Comisión de Igualdad del número de casos producidos con situación de acoso sexual o por razón de sexo tratados y de las medidas aplicadas en cada uno.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: A partir de primer caso de acoso.
- ✿ Indicadores:
Información proporcionada (si/no). Enumerar actuaciones.

2. Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo.

2.1 Diseño y difusión de folletos/carteles, que contengan información sobre el acoso.

- ✿ Responsable: RR.HH
- ✿ Fecha: 2018-2019.
- ✿ Indicadores:
Campaña de sensibilización (si/no).
Número personas beneficiarias. Hombres y mujeres.

ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE Y PUBLICIDAD NO SEXISTA

CONSIDERACIONES

El lenguaje empleado por la entidad en sus publicaciones, tanto internas como externas, está alejado de estereotipos y contenido sexista. Lo mismo ocurre con las imágenes. La empresa dispone de un manual para el uso inclusivo del lenguaje de manera que se prevenga y se corrija cualquier término sexista en la publicidad.

Aun así se puede apreciar en las ofertas de trabajo que se sigue utilizando el masculino genérico.

Cuando se preguntó a las trabajadoras si creían que la empresa utiliza en ocasiones el lenguaje de forma sexista (web, anuncios comunicados.) éstas respondieron que no, ya que *“la imagen que transmite la empresa y el lenguaje empleado es igualitario”*.



OBJETIVOS

1. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
2. Difundir el compromiso de la organización con la igualdad.
3. Garantizar la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla.

MEDIDAS

1. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
 - 1.1 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.
 - ✿ Responsable: Responsable comunicación
 - ✿ Fecha: 2018 - 2019
 - ✿ Indicadores:
 - Nº canales revisados.
 - Comunicación en términos no sexistas (si/no)
 - 1.2 Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.
 - ✿ Responsable: RR.HH
 - ✿ Fecha: Primer semestre 2018.
 - ✿ Indicadores:
 - Número personas mujeres y hombres formadas
2. Difundir el compromiso de la organización con la igualdad.
 - 2.1 Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna Mailing dirigido a toda la plantilla, publicación en la revista, tablón de anuncios, etc.) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).



✿ Responsable: Responsable comunicación.

✿ Fecha: 2018

✿ Indicadores:

Presentación realizada. (si/no)

Publicación en la intranet. (si/no)

Difusión en redes sociales. (si/no)

Publicación en la web. (si/no)

Notas de prensa publicadas. (si/no). Nº

- 2.2 Valorar en la elección de proveedores externos que tengan desarrollado un plan de igualdad y ponderarlo en la decisión en caso de similitud de condiciones.

✿ Responsable: Dirección

✿ Fecha: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad

✿ Indicadores:

Nº proveedores que cuentan con Plan de Igualdad.

3. Garantizar la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla.

- 3.1 Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la entidad en materia de Igualdad.

✿ Responsable: Responsable comunicación

✿ Fecha: Primer semestre 2018

✿ Indicadores:

Plan de Comunicación diseñado (si/no)

Difusión a través de los canales de comunicación habituales.

- 3.2 Diseñar un Manual de Bienvenida e incluir una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo disponible en CETEO S.L

✿ Responsable: RR.HH

✿ Fecha: Primer semestre 2018

✿ Indicadores:

Inclusión referencia en manual (si/no). Contenido.

Nº receptores/as del mismo.



11 CALENDARIO DE TRABAJO

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Objetivo 1
Garantizar procesos de selección no discriminatorios.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino	A partir de la publicación de la próxima oferta.	RR.HH
Incluir en las ofertas de empleo información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo	A partir de la publicación de la próxima oferta	RR.HH
Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo	A partir de la publicación de la próxima oferta	RR.HH
Protocolo de selección con perspectiva de género.	Implantada	RR.HH
Formar/informar al equipo de selección (personal responsable de reclutamiento, pre-selección y de selección, así como a las personas que tomen la última decisión sobre la incorporación) en materia de igualdad de oportunidades garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.	2018	Agente de Igualdad

Objetivo 2
Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos puestos donde estén sub-representados/as.

Disponer y difundir entre el personal de pre-selección y de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos en los documentos escritos	Primer semestre 2018	Comité de Igualdad
Desarrollar una denominación neutra de cada puesto de trabajo	Último semestre 2018	RR.HH
Para evitar posibles sesgos en la selección, se solicitarán currículos ciegos, en los que no conste sexo ni edad	A partir de la publicación de la próxima oferta	RR.HH
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Procurar la paridad de sexos en todas las fases de los procesos de selección creando una base de datos de candidaturas desagregada por sexo	2018	RR.HH
Establecer una acción positiva que en igualdad de condiciones priorice la contratación de del sexo subrepresentado para ocupar aquellos puestos de trabajo en los que hay un desequilibrio en el número de mujeres y hombres (por ejemplo: cuidador/a).	Primer semestre 2018	Dirección



Objetivo 3
Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que las personas con discapacidad y, sobre todo, mujeres (teniendo en cuenta que sufren discriminación múltiple) no puedan ejercer determinados oficios.

Firmar convenios de colaboración con universidades y/o centros de formación del entorno para la captación del sexo subrepresentado dependiendo del área/departamento al que se incorporen los/las alumnos/as en prácticas.	2019	RR.HH
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Campañas de sensibilización	2019 Por ej: Día de la Mujer Trabajadora	Comité de Igualdad

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 1
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES



Objetivo 2
Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

Proporcionar al Comité de Igualdad los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos así como la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo.	Anualmente, a partir de 2018.	Junta Directiva
Llevar un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y reducciones de jornada para valorar las repercusiones que para las mujeres pueden tener estos contratos (promoción, formación, retribución, etc.)	Primer semestre 2019.	RR.HH
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Realización de revisiones periódicas anuales por sexo, con el fin de prevenir posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios.	A partir de la aprobación del Plan.	Junta Directiva
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Analizar los salarios medios percibidos por mujeres y hombres por categorías y puestos de responsabilidad y plasmarlo en un	2019	Junta Directiva

Objetivo 3
Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para hombres y mujeres.



documento público, de manera que se lleve a cabo una política transparente en materia de retribución.		
---	--	--

ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo 1 <i>Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.</i>	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
	Incluir una oferta formativa sobre igualdad para la plantilla de la entidad y especialmente para puestos de coordinación y responsabilidad en la programación anual de la formación.	2018	Agente de Igualdad
Objetivo 2 <i>Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.</i>	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
	Asegurar que el Plan de Formación anual no contiene criterios no discriminatorios	2018	RR.HH
	Difundir todas los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres mediante la creación de puntos de información sobre formación,	A partir de la próxima acción formativa	RR.HH



Objetivo 3
Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres y hombres en aquellas acciones formativas permita acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representados/as.

elaborar boletines y/o circulares con la acción formativa y colocarla en la intranet.		
Publicitar los cursos de formación con imágenes y lenguaje que inviten directamente a participar a mujeres y a hombres, especialmente en aquellos tipos de formación que las permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representados/as.	A partir de la próxima acción formativa	RR.HH
Establecer un sistema para que los trabajadores/as en situación de excedencia por guarda legal manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones.	A partir de la próxima acción formativa	RR.HH
Impartir las acciones de formación (siempre que lo permita la empresa formadora) en horarios y con metodologías que permitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar: dentro de la jornada laboral, turnos de mañana, formación on-line o a distancia,....	A partir de la próxima acción formativa	RR.HH
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES



Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos que se desarrollen en la organización desde la perspectiva de género y/o solicitar que lo hagan a las entidades formadoras (manuales, módulos, etc.).	A partir del próximo curso de formación	Responsable cada dpto.
Expedición y redacción de títulos académicos de acuerdo al sexo de la persona que obtenga la titulación y respetando la legislación vigente.	A partir del próximo curso de formación	Responsable cada dpto.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 1
Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a la promoción o ascenso, así como comunicar abierta y públicamente (dentro de la empresa) la disponibilidad del puesto y los criterios para acceder a esa promoción.	A partir de 2019	RR.HH
Sensibilizar sobre igualdad de oportunidades a las personas que dentro de la organización proponen e intervienen en las promociones a través de acciones formativas, charlas, etc.	2019 - 2020	Agente de Igualdad
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES

Objetivo 2



Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades a fin de garantizar procesos de promoción transparentes y objetivos.

Disponer de un Protocolo de Promoción de Personal con perspectiva de género, indicando a las personas que participan en los procesos de promoción que criterios hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directa o indirectas.	Implantada	RR.HH
Diseñar un Catálogo de competencias que contenga una descripción actualizada de los puestos de trabajo y que permita conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.	Implantada	RR.HH
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción	Último semestre 2018	RR.HH

*Objetivo 3
Prevenir que se interpongan barreras a las trabajadoras para acceder a promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.*



propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas.		
--	--	--

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DE TIEMPOS DE TRABAJO

Objetivo 1
Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la Ley 3/2007 y las mejoras establecidas en Aspaym.	Primer semestre 2018	Comité de Igualdad
Difundir la Guía informativa de recursos para la Conciliación que incluya información sobre escuelas infantiles, guarderías o centros de atención a mayores dependientes existentes en la zona a través de los canales habituales y estará disponible en el departamento de RR.HH	2018	Comité de Igualdad
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
	2018 - 2019	Comité de Igualdad

Objetivo 2
Implantar medidas para la conciliación y fomentar la corresponsabilidad.



Realizar un estudio sobre las necesidades de conciliación de la plantilla.		
Buzón de sugerencias para hacer posible la detección directa de necesidades de la plantilla.	2018	Comité de Igualdad
Teletrabajo.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Flexibilidad de horario de entrada y salida al trabajo.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Adaptación de la jornada al horario escolar.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Asistencia de hijos/as al centro de trabajo con el progenitor.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Posibilidad de disfrutar las vacaciones a continuación de los permisos de maternidad, paternidad o lactancia (acumulada), incluso si se produce cambio de año.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Posibilidad de disfrutar de la lactancia acumulada.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Reducción del número de reuniones fuera de la entidad potenciando el uso de teleconferencias y videoconferencias con la finalidad de evitar desplazamientos que ocupen parte del horario no laboral de los trabajadores y las trabajadoras.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH



Zona habilitada para comer o para su uso en los descansos dentro de jornada laboral.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Política de reuniones presenciales. No se programarán reuniones después de las 13 horas en horario de mañana.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Licencia retribuida a los trabajadores para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con justificación de su efectiva presencia y siempre que no pueda programarse fuera del horario laboral. Será necesario el preaviso por parte del trabajador con 7 días de antelación.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la entidad coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Realizar campañas o guías informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la Corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	2018 - 2019	Comité de Igualdad



Objetivo 3

Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Disponer de un Registro de Información desagregado por sexo sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas y concedidas por motivos familiares y por sexo y trasladarlo al comité de igualdad.	A partir de marzo de 2018	RR.HH
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Envío a domicilio o entrega de un “Kit de bienvenida” al nuevo personal antes de la incorporación a la organización.	A partir de la próxima incorporación	RR.HH
Programa “Mi primer día”. Permiso para acompañar a los hijos e hijas en su primer día de colegio/guardería.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Programa “Días sin cole”. Acuerdos con empresas que organicen jornadas lúdico-educativas con actividades en las instalaciones de la empresa o alrededores en los días festivos (concretamente aquellos días laborables pero sin colegio para los niños y niñas).	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Programa “Hoy es mi cumple”. Tarde libre en el día de cumpleaños del trabajador/a o de sus hijos/as.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH

Objetivo 4

Incorporar medidas innovadoras más allá de las necesidades y responsabilidades.



ÁREA DE SALUD LABORAL

Objetivo 1
Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.

ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Garantizar un embarazo y lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo. Si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos o, de no haberlo, a uno con las limitaciones necesarias. De no ser posible por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres de la entidad que deciden ser madres	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	RR.HH
Diseñar un protocolo de riesgo de embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la entidad. Se publicará en el tablón de anuncios y/u otros medios de comunicación utilizados. Se adjuntará al manual de bienvenida.	Primer semestre 2016	Técnico de prevención
Revisión de las evaluaciones de riesgos para que se consideren de forma diferenciada los riesgos a los que se exponen hombres y mujeres.	Segundo semestre 2019	Técnico de prevención
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES

Objetivo 3
Ofrecer formación y asesoramiento adecuado a las mujeres y niñas con



discapacidad sobre sus derechos sexuales y reproductivos

Poner al alcance de mujeres y niñas información comprensible y desarrollar seminarios y grupos de discusión sobre derechos sexuales y reproductivos, respeto a la integridad física, etc. animando a las mujeres a participar como ponentes y mentoras.	Segundo semestre 2019	Comité de Igualdad

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Objetivo 1 <i>Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso</i>	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
	Introducir píldoras de formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo en los cursos de prevención realizados en la entidad.	A partir del próximo curso	Técnico/a prevención
	Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad
	Informar a la Comisión de Igualdad del número de casos producidos con situación de acoso sexual o por razón de sexo tratados y de las medidas aplicadas en cada uno.	A partir del primer caso de acoso	RR.HH
Objetivo 2 <i>Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo</i>	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES



Diseño y difusión de folletos/carteles, que contengan información sobre el acoso.	2018 - 2019	RR.HH
---	-------------	-------

ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE Y PUBLICIDAD NO SEXISTA

Objetivo 1 <i>Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.</i>	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.	2018 - 2019	Responsable comunicación
	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Primer semestre 2018	RR.HH
Objetivo 2 <i>Difundir el compromiso de la organización con la igualdad</i>	ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
	Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna Mailing dirigido a toda la plantilla, publicación en la revista, tablón de anuncios, etc.) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).	2018	Responsable comunicación



Objetivo 3
*Garantizar la información sobre el Plan de Igualdad sea
 accesible a toda la plantilla*

Valorar en la elección de proveedores externos que tengan desarrollado un plan de igualdad y ponderarlo en la decisión en caso de similitud de condiciones.	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad	Dirección
ACCIÓN	FECHAS	RESPONSABLES
Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la empresa en materia de Igualdad	Primer semestre 2018	Responsable comunicación
Diseñar un Manual de Bienvenida e incluir una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo disponible en Aspaym Castilla y León.	Primer semestre 2018	RR.HH



12 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará cada 6 meses-1 año. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Al finalizar el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizará una **evaluación** que medirá el impacto de cada medida a corto, medio y largo plazo así como la durabilidad. Además, contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

El personal implicado en la evaluación final serán los componentes de la comisión de igualdad.

Con el **sistema de evaluación** se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- **Medir el impacto de las actuaciones** mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- Determinar la **idoneidad de las actuaciones** desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- Visibilizar el grado de **cumplimiento de los objetivos** previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Para completar esta fase, se redactará un informe de evaluación que presente conclusiones agregadas para cada área.

A continuación, se enumeran y describen los métodos y herramientas que van a utilizarse para la evaluación del plan.

a. Evaluación de resultados.

-  Para medir el nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa

Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de acceso al empleo		
Área de condiciones de trabajo - retribuciones		
Área de formación		
Área de clasificación y promoción profesional		
Área de conciliación y ordenación de tiempos de trabajo		
Área de salud laboral		
Área de prevención del acoso		
Área de comunicación, lenguaje y publicidad no sexista		
TOTAL		

Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

ÁREAS DE ACTUACIÓN	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			



Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

CATEGORÍA PROFESIONAL	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			

✎ Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

OBJETIVOS	GRADO		
	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

✎ Efectos no previstos del Plan en la empresa.

✎ Otros



b. Evaluación de proceso

 Grado de sistematización de los procedimientos.

	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
PROCEDIMIENTOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

 Grado de información y difusión entre la plantilla.

	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
ACCIONES DE DIFUSIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

 Grado de adecuación de los recursos humanos.

	GRADO DE ADECUACIÓN		
RECURSOS HUMANOS EMPLEADOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			



 Grado de adecuación de los recursos materiales.

	GRADO DE ADECUACIÓN		
RECURSOS MATERIALES EMPLEADOS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

 Grado de adecuación de las herramientas de recogida.

	GRADO DE ADECUACIÓN		
HERRAMIENTAS EMPLEADAS	ALTO	MEDIO	BAJO
TOTAL			

 Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO
1.
2.
3.
4.
TOTAL



 Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

INCIDENCIAS Y DIFICULTADES
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
TOTAL

 Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

SOLUCIONES APORTADAS
ACCIÓN 1.
ACCIÓN 2.
ACCIÓN 3.
ACCIÓN 4.
TOTAL

 Otros

c. Evaluación de impacto

 Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.

Aumento porcentaje mujeres SI ☐ NO ☐

Indicar % ☐

 Disminución de segregación vertical

Aumento porcentaje mujeres en altos cargos SI ☐ NO ☐

Indicar % ☐



 Disminución de segregación horizontal

Aumento porcentaje hombres en puestos feminizados SI ☐ NO ☐
Aumento porcentaje mujeres en puestos masculinizados SI ☐ NO ☐

Indicar % ☐

 Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

SI ☐ NO ☐

 Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades

SI ☐ NO ☐

 Cambios en la cultura de la empresa

SI ☐ NO ☐

 Cambios en la imagen de la empresa

SI ☐ NO ☐



 Mejora de las condiciones de trabajo

SI ☐ NO ☐

 Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

SI ☐ NO ☐

 Otros

13 RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

Nombre:	Iciar Raposo Guadián
Cargo:	Coordinadora de Proyectos de Aspaym
Área:	Administración

El Plan de Igualdad ha sido aprobado en Valladolid a 19 de marzo de 2018

Reunidas por parte de la empresa: Julio Herrero Bermejo y Ana María Bravo Vicente
Por parte de la plantilla: Iciar Raposo Guadián y Luis Gómez Sanz

Se acuerda,

- 1.- La firma del Plan de Igualdad de CETEO S.L.
- 2.- Se aprueba en acta.



14 ANEXOS

ANEXO I. ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD Y REGLAMENTO INTERNO

ANEXO II. ACTA REUNIÓN COMITÉ IGUALDAD. CONCLUSIONES DIAGNOSTICO

ANEXO III. ACTA REUNIÓN COMITÉ IGUALDAD. APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD

ANEXO IV. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

