

# Plan de Igualdad

---

ASPNAIS

Mayo de 2023

# Índice

---

1. INTRODUCCIÓN
2. PRESENTACIÓN
3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
5. INFORME DE DIAGNÓSTICO
  - 5.1. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO
  - 5.2. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
7. MEDIDAS DE IGUALDAD
8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO
9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN
12. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

# 1. INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva.

Con la intención de asegurar y perpetuar el cumplimiento de este principio jurídico universal, nace la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 22 de marzo de 2007, que tiene por objeto: «hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquier ámbito de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.»

Un Plan de Igualdad en el marco de las organizaciones laborales es un instrumento para integrar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007 en su Artículo 46, define el significado de los Planes de Igualdad en las empresas y cuáles deben ser sus contenidos:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

“Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

**Con el fin de garantizar dicha igualdad, real y efectiva, de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres ASPNAIS pone en marcha el presente Plan de Igualdad.**

**Este Plan fue elaborado y aprobado por la Comisión Negociadora, en base a los resultados obtenidos en el diagnóstico inicial.**

## 2. PRESENTACIÓN

ASPNAIS-Asociación de padres y/o tutores de personas con discapacidad intelectual de Lugo, se constituyó el 8 de enero de 1966 por un grupo de padres para cubrir las necesidades educativas y formativas de sus hijos con discapacidad intelectual.

El **objetivo fundamental** de la asociación desde el momento de su creación es: Integrar social, educativa y laboralmente a las personas con algún tipo de discapacidad intelectual.

ASPNAIS presta apoyo y bienestar a 159 usuarios distribuidos en 3 servicios

- Servicio residencial (61)
- Servicio ocupacional (73)
- Servicio de centro de día (25)

Su **misión**: “Contribuir, desde nuestro compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como promover la inclusión como ciudadanos de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria”.

La entidad cuenta con la implantación de sistemas de gestión de calidad, norma ISO 9001:2025 realizada por Bureau Veritas Iberia S.L.

### 2.1. DATOS DE LA EMPRESA:

**Razón social:** ASPNAIS-ASOCIACIÓN DE PADRES Y/O TUTORES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELETUAL DE LUGO.

**Titularidad:** CONCERTADA

**NIF:** G-27018365

**Domicilio social:** RÚA SANTIADO, Nº 7, 27004 LUGO

**Forma jurídica:** ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO

**Convenio colectivo:** XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

**Sector de actividad:** SERVICIOS

**CNAE:** 9499

**Dispersión geográfica y ámbito de actuación:** EL CENTRO DE TRABAJO ESTÁ EN LUGO. EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN AUTONÓMICO

**Personas trabajadoras:** 60

43 Mujeres	17 Hombres
------------	------------

**Representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras:**

2 Mujeres	3 Hombres
-----------	-----------

**Facturación anual:** (Ingresos 2021) 2.669.803,70 €

**Página web:** <https://aspnais.org/>

### 3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de ASPNAIS, así como el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por 6 personas más dos suplentes, constituida en Lugo el 2 de Mayo de 2022:

- **En representación de la Empresa:**

Mónica Seijas Rodríguez	Gerente
Jorge Prada Rey	Administración
Miguel López Crespo	Miembro Junta Directiva
Blanca Roibas Castiñeira (Suplente)	Trabajadora Social

- **En representación de las trabajadoras y los trabajadores:**

Mónica Chousa López	Encargada de taller
Yago Pardo-Vivero Vilanes	Fisioterapeuta
Nicoleta Suciú Suciú	Cuidadora
Rubén Pérez Abelairas (Suplente)	Oficial jardinero

### 4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal presente y futuro de la empresa ASPNAIS, independientemente del tipo de contrato, jornada y turno de trabajo.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del Plan de Igualdad es autonómico, si bien el centro de trabajo se encuentra en la provincia de Lugo.

El periodo de vigencia es de 4 años, desde el 8 de Mayo de 2023 a 8 de Mayo de 2027

## 5. INFORME DE DIAGNÓSTICO

En cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, ASPNAIS realizó un exhaustivo análisis de la situación real de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo aprobado dicho diagnóstico por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad el día 24 de abril de 2023.

### 5.1. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

El proceso de Diagnóstico de la igualdad dentro de ASPNAIS se desarrolló en una primera fase de recogida de datos cuantitativos para averiguar cuantos hombres hay, cuántas mujeres, donde están, haciendo que y en qué condiciones laborales se encuentran. Se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, sobre que personas son las que promocionan, como son los procesos de formación, como se comunican, a quién se dirige, cuantas personas participan y cuando se realizan, entre otros muchos temas abordados.

A partir de dicha información cualitativa y cuantitativa se han obtenido las siguientes

#### **Conclusiones:**

El personal total de ASPNAIS es de 60 personas, de las cuales el 72% son mujeres y el 28% hombres. En el análisis global, el dato ofrece una composición desequilibrada respecto a la presencia de ambos sexos considerándose, por tanto, una empresa **feminizada**.

El empleo relacionado con el cuidado es una fuente de empleo importante en todo el mundo, especialmente para las mujeres, estamos pues ante un sector fuertemente feminizado.

### ➤ **Plantilla por edad**

Los datos reflejan un personal con cierta madurez puesto que casi la mitad de la plantilla, un 47%, se encuentra comprendida entre los 40 y los 50 años.

### ➤ **Plantilla por tipo de contrato**

El 98,3% de la plantilla tiene contrato indefinido y solo una trabajadora tiene un contrato eventual. Si desagregamos el dato por sexos, tenemos que del porcentaje con contrato indefinido un 71,18% son mujeres y un 28,82% son hombres; lo que se traduce en que, pese al desequilibrio general respecto a la presencia de ambos sexos, estamos ante una plantilla estable en la que no existe discriminación en el uso de esta modalidad de contrato, que a su vez es la más utilizada por la empresa.

La utilización del contrato indefinido a tiempo parcial es minoritaria, puesto que sólo un trabajador, prejubilado, está contratado bajo esta modalidad, lo mismo que el eventual a tiempo parcial, en el que sólo se contrató a una mujer.

### ➤ **Plantilla por jornada**

El 52% de la plantilla tiene jornada continua y el 48% jornada partida. De los seis departamentos, cuatro trabajan en jornada continua, uno en jornada partida y en el otro, se dan ambos tipos de jornada, aunque únicamente los hombres trabajan en jornada continua.

Si analizamos el dato por sexos, el 47% de las mujeres tiene jornada continua, frente al 65% de los hombres y jornada partida el 53% de las mujeres frente al 35% de los hombres. Por tanto, es mayor el porcentaje de mujeres en jornada partida y mayor el de hombres en jornada continuada.

### ➤ **Plantilla por antigüedad**

Los tramos de antigüedad más frecuentes son los correspondientes a menos de 5 años y más de 15 que representan el 40% y el 37% respectivamente.

De la plantilla total de la empresa, el 25% del colectivo femenino supera los 15 años de antigüedad, frente al 12% del colectivo masculino y en el siguiente tramo, de entre 10 y 15 años, hay un 8% de mujeres frente a un 5% de hombres. En el tramo de menor edad, las mujeres representan un 33% de la plantilla frente a los hombres que representan un 7%.

De un análisis de la plantilla por agrupaciones, antigüedad y sexo, podemos comprobar que son las agrupaciones en las que hay predominio de mujeres las que tienen más antigüedad, las cuales se corresponden además con las que perciben mayores retribuciones.

### ➤ **Plantilla por departamento**

El único departamento en el que la presencia de ambos sexos está prácticamente equilibrada es en el de Servicios generales. Tanto en el centro de día como en el centro residencial es muy superior el porcentaje femenino. En el centro ocupacional el porcentaje de hombres dobla al de mujeres.

Tanto la Gerencia como las Direcciones de Área corresponden exclusivamente a mujeres; datos que ponen de manifiesto una clara contradicción con la realidad del mercado laboral en el que la presencia de mujeres en puestos de dirección es minoritaria.

### ➤ **Plantilla por puesto de trabajo**

Analizando los datos observamos que, de los 15 puestos de trabajo, 8 están feminizados, donde las mujeres representan un 94% y los hombres un 6%; 3 puestos están equilibrados y 4 masculinizados; en estos últimos el porcentaje de hombres es el 69% y el de mujeres el 31%.

El mayor porcentaje del personal se ubica en el puesto de trabajo de cuidador/ora, en el que un 91,30% son mujeres.

### ➤ **Plantilla por nivel de estudios**

La cuarta parte de la plantilla tiene estudios superiores; de estos un 73% son mujeres y un 27% hombres que, evidentemente, se corresponden con los puestos de mayor responsabilidad. El mayor porcentaje de plantilla (un 30%) tiene estudios medios y el menor (un 18%) estudios básicos. Enseñanza secundaria obligatoria tiene el 27% del personal, correspondiendo un 75% a las mujeres y un 25% a los hombres. No hay en la empresa personal sin ningún tipo de estudios.

Por tanto, los porcentajes en cuanto al nivel de estudios en las mujeres están prácticamente repartidos, no así en los hombres, ya que casi la mitad de la plantilla, un 41% tiene estudios medios y sólo un 12% estudios básicos.

### ➤ **Plantilla por número de hijas/os**

El 60% de la plantilla tiene hijos, de este porcentaje el 75% son mujeres y el 25% hombres.

En cuanto a las edades, del total de mujeres en plantilla el 2% tiene hijos/as menores de 3 años, el 9% tiene hijas/os comprendidos entre 3 y 6 años, el 28% entre 7 y 14 años y el 35% de 15 ó más años. En cuanto a los hombres un 6% del total tiene hijos menores de 3 años, un 12% entre 3 y 6 años, un 6% entre 7 y 14 años y un 29% de 15 ó más años.



### ➤ **Plantilla por personas dependientes (excepto hijas/hijos)**

Solamente un 13% de la plantilla tiene personas dependientes a su cargo, de este porcentaje un 87,5% son mujeres y un 12,5% son hombres.

Del dato se extrae que es un porcentaje muy reducido de trabajadores y trabajadoras los que tienen personas dependientes a su cargo pero dentro de este colectivo las mujeres superan en un 65% a los hombres.

### ➤ **Reducciones de jornada por número de hijos/hijas**

Sólo hay en la empresa una trabajadora con jornada reducida por maternidad más lactancia.

### ➤ **Bajas temporales**

Del total de mujeres en plantilla, un 40% estuvo de baja por algún motivo durante el periodo de referencia, en cuanto al total de hombres, sólo estuvo un 24%.

Del análisis de los datos se observa que son las mujeres las que cogieron más bajas y que la duración de las mismas también es superior en este colectivo.

### ➤ **Evolución en la selección y contratación**

De un total de 11 incorporaciones en los últimos años, el 82% son mujeres y el 18% son hombres.

### ➤ **Procesos de selección y contratación**

La modalidad más frecuente de contratación en ASPANAIS es el contrato indefinido a tiempo completo. Solamente un trabajador, prejubilado, tiene un contrato indefinido a tiempo parcial y contrato eventual sólo lo tiene una trabajadora.

En cómputo total se seleccionan más mujeres que hombres, lo que se justifica por el sector al que pertenece la empresa, ya que tanto los procedimientos como las personas responsables de realizar la selección, que disponen de formación en igualdad, se ajustan a criterios neutros, en los que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades. Se asegura, además, que la información sobre las ofertas llegue a toda la plantilla.

Del análisis de incorporaciones en los últimos años, se observa la tendencia de seguir incorporando más mujeres que hombres a la plantilla. En todos los casos las candidaturas recibidas provenían de la propia organización.

En el año 2020 la selección se realizó a través de una prueba de formación y en el 2021 a través de una prueba formativa y otra de méritos.

### ➤ **Clasificación profesional**

La entidad se atiene a la clasificación profesional recogida en el “XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad”.

Según la información disponible, la plantilla de ASPNAIS, aparece distribuida en 15 puestos de trabajo, los cuales han sido valorados conforme a lo dispuesto en el artículo 28.1 del E.T.; utilizando para ello la herramienta aprobada por orden ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, obteniéndose las 8 agrupaciones que se han tenido en cuenta para la elaboración del registro retributivo.

Del análisis de la información obtenida a través de estos instrumentos se deduce un encuadramiento en la clasificación profesional adecuado, no existiendo sesgos de género ni discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres en la entidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del E.T.

### ➤ **Formación**

ASPNAIS dispone de Plan de formación anual y procura que los cursos sean impartidos en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir; si bien, también se han realizado cursos fuera de la jornada. El año 2021 se realizaron 18 jornadas formativas con una participación total de 182 personas 144 mujeres y 38 varones. De esas 18 jornadas, al 66,6% sólo asistieron mujeres.

La temática impartida, toda ella relacionada con la actividad desarrollada pero ninguna específica relacionada con planes de carrera, destaca la asistencia masiva al curso de igualdad en el que participó un 96,6% de la plantilla, y el de manipulador de alimentos con un 90% de participación.

No hay constancia de que se hayan solicitado permisos para concurrir a exámenes ni asistencia a cursos de formación profesional por parte del personal.

Se observa pues que, en general, es mayor la participación femenina en las jornadas formativas que la masculina y que el número de jornadas formativas ofertadas por la empresa va en aumento, así como la participación total de las personas trabajadoras en las mismas.

### ➤ **Promoción profesional**

El procedimiento para la promoción está regulado en el convenio colectivo, siendo objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.

Ante una posible promoción interna se informa a toda la plantilla para que presenten candidaturas, si bien, no se fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.

Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto y tengan formación en igualdad.

En el último año únicamente se produjo una promoción salarial, por lo que no se puede hablar de desequilibrio entre mujeres y hombres.

#### ➤ **Condiciones de trabajo**

En cuanto a la jornada de trabajo, el 52% de la plantilla tiene jornada continua y el 48% jornada partida. Analizando el dato por sexos, es mayor el porcentaje de mujeres en jornada partida (53%) y mayor el de los hombres en jornada continua (65%).

El horario de trabajo, de 8 horas diarias, depende del área al que esté adscrito cada trabajador o trabajadora.

La Asociación por otra parte entiende que es difícil implantar una flexibilidad horaria, puesto que trabajan con personas que requieren atención directa las 24 horas del día y los 365 días al año.

En ningún caso solicitar una reducción de jornada laboral puede afectar de alguna manera en la situación profesional dentro de la empresa.

En cuanto al sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos; la clasificación profesional y el procedimiento para la promoción son los que vienen establecidos en el correspondiente Convenio colectivo de aplicación a la totalidad de la empresa

La actividad preventiva de ASPNAIS está contratada con el Servicio de Prevención IBERSYS SEGURIDAD Y SALUD SL, que ha evaluado los riesgos derivados de la maternidad y lactancia; así como el riesgo de manejo de cargas diferenciado por sexos. Dicha empresa ha evaluado también los riesgos psicosociales.

No consta que disponga la empresa de protocolo de desconexión digital.

#### ➤ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

La única medida que aplica la empresa, además de las establecidas en la normativa legal y el convenio de aplicación, es la reducción de jornada.

No existen canales de información y comunicación a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el último año sólo una trabajadora solicitó jornada reducida por maternidad más lactancia.

El 60% de la plantilla tiene hijos, de este porcentaje el 75% son mujeres y el 25% hombres; por lo que respecta a personas dependientes, solamente un 13% de la plantilla tiene personas dependientes a su cargo distinta de hijos/as y de este porcentaje un 87,5% son mujeres y un 12,5% son hombres; estas diferencias porcentuales, unidas al hecho de que no se ha establecido ninguna medida formativa o informativa por parte de la empresa para cambiar la situación, son las que explican que sean las mujeres las que más utilizan más esa medida.

#### ➤ **Infrarrepresentación femenina**

Analizando los datos por departamento y sexo se puede comprobar que sólo hay un departamento, el de Servicios Generales, en el que la presencia de ambos sexos está equilibrada, tanto en el Centro de día como en el Centro residencial es muy superior el porcentaje femenino únicamente en el Centro ocupacional el porcentaje de hombres dobla al de mujeres.

Si se hace el análisis por puestos de trabajo y sexo, se observa que de los 15 puestos de trabajo existentes en la empresa sólo 3 están equilibrados, 8 están feminizados, entre los que se incluyen los de mayor responsabilidad en la empresa. Los 4 puestos restantes están masculinizados y en ellos los porcentajes entre ambos sexos se acercan al equilibrio. El mayor porcentaje de personal se ubica en el puesto de trabajo de cuidador/a, en el que un 91,3% son mujeres.

En la representación legal de las personas trabajadoras se observa una composición equilibrada en la presencia de ambos sexos puesto que un 60% son hombres y un 40% mujeres; lo mismo ocurre con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en la que ambos sexos están representados al 50%.

De lo expuesto se deduce claramente que no existe en la empresa infrarrepresentación femenina, sino más bien todo lo contrario

#### ➤ **Retribuciones**

La base del sistema retributivo es el convenio colectivo de aplicación y sus niveles profesionales definidos; toda la plantilla se encuentra bajo el mismo convenio.

Para el análisis de las diferencias salariales con perspectiva de género, la Asociación elaboró el registro retributivo, cuyos conceptos son los que figuran en el citado convenio y cuyas cuantías son las especificadas en las correspondientes tablas salariales.

Del análisis de datos se concluye que ni en la clasificación profesional de la empresa, ni la que surge de la valoración de puestos de trabajo, existen diferencias retributivas basadas en el sexo.

Respecto a la opinión de la plantilla; en su gran mayoría considera que la retribución se establece con criterios de igualdad para ambos sexos.

#### ➤ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

La empresa ha elaborado y aprobado un Protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral, en el que, se recogen medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o identidad sexual, discriminatorio y moral.

Dicho protocolo se aplica a todo el personal de la organización y a todas aquellas personas que no formando parte de ASPNAIS, se relacionen con ella por razón de su trabajo.

Recientemente se contrató con una empresa externa “LucusLex” el Canal a través del cual podrán presentarse, entre otras, las correspondientes denuncias por acoso.

#### ➤ **Comunicación incluyente y lenguaje no sexista**

Existe un compromiso por parte de la empresa en la utilización no sexista en cuanto a comunicación y lenguaje, pese a ello, tanto la denominación misma de la Asociación, como la de algunos puestos de trabajo, evaluación de riesgos laborales y ciertos términos en la web corporativa (usuarios, autogestores, voluntarios, socio, grupo de hermanos, padres, directivos...) deberán ser revisados.

En cuanto a las imágenes de la empresa, en general, existe equilibrio entre la representación de mujeres y hombres, pero en algunas de ellas se reproducen determinados estereotipos de género.

De los resultados del Diagnóstico, se acuerda implantar acciones de mejora en las siguientes áreas:

- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- PROMOCIÓN PROFESIONAL
- FORMACIÓN

- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

## **5.2. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

La auditoría retributiva se inicia el 15 de marzo de 2023 finalizándose el día 29 del mismo mes.

Su vigencia es de 4 años, coincidiendo con la del Plan de Igualdad del que forma parte.

### **Resumen de los datos del diagnóstico retributivo**

Para la elaboración del diagnóstico retributivo, se partió de la información recabada por la Comisión Negociadora relativa al Plan de Igualdad; siendo esta entidad la encargada de su elaboración.

Durante el ejercicio de referencia 2021 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la asociación un total de 60 personas. De acuerdo a la información facilitada, las retribuciones de las personas trabajadoras de ASPNAIS se determinan de acuerdo al convenio colectivo de aplicación: “XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad”.

### **Valoración de puestos de trabajo**

Una vez identificados los distintos puestos de trabajo, se ha procedido a su valoración, para lo cual se ha utilizado la herramienta aprobada por orden ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad; obteniéndose ocho agrupaciones.

### **El registro retributivo**

El periodo de referencia del registro ha sido al año natural 2021 y la plantilla considerada para su elaboración aquella que ha recibido algún tipo de remuneración durante el citado periodo de referencia. Adicionalmente, ASPNAIS ha elaborado el registro retributivo equiparado.

Los conceptos retributivos incluidos en el registro retributivo son los que figuran en el convenio colectivo de aplicación.

El registro retributivo presentado por ASPNAIS incluye los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el art. 28.2 del E.T. El registro refleja, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo.

De los resultados obtenidos en el Registro retributivo se constata que:

1º) La media aritmética de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras del sexo femenino es superior en un 45% respecto de las del sexo masculino, lo cual viene justificado por varios factores, sin que ninguno de ellos responda a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras:

a) Las agrupaciones que ocupan los niveles superiores en el organigrama y en los que, por tanto, se cobran las retribuciones más altas, están ocupadas por mujeres. Estos puestos de mayor responsabilidad se corresponden con los de más antigüedad y, además, cuentan con complementos específicos que otras agrupaciones no tienen.

b) Las mayores diferencias porcentuales se encuentran fundamentalmente en los complementos salariales.

c) En cuanto a los complementos extrasalariales, la diferencia está en que son las trabajadoras de ciertas agrupaciones las que cobraron más bajas por incapacidad temporal.

2º) En relación a la mediana de las retribuciones totales en la empresa, no existen diferencias porcentuales superiores al 25%.

### **Factores desencadenantes de las diferencias**

**Plantilla:** ASPNAIS es una institución representada mayoritariamente por mujeres. El personal total de ASPNAIS es de 60 personas, de las cuales el 72% son mujeres y el 28% hombres.

**Antigüedad:** Son las agrupaciones en las que hay predominio de mujeres las que tienen más antigüedad, las cuales se corresponden además con las que perciben mayores retribuciones.

**Sistemas de promoción:** El procedimiento para la promoción está regulado en el convenio colectivo. En el último año únicamente se produjo una promoción salarial, con cambio de categoría profesional, en los años anteriores 2020, 2019, 2018 ó 2017 no hubo promociones.

**Sistemas de selección y contratación:** A pesar de que la modalidad más frecuente de contratación en ASPNAIS es el contrato indefinido a tiempo completo que representa el 97 % de

la plantilla; se observa que la tendencia es seguir contratando mujeres en mayor porcentaje que hombres.

**Sistema de formación:** De los datos analizados se observa que la oferta formativa puede ser un obstáculo a la hora de promocionar.

Como resultado de la auditoría retributiva, ASPNAIS propone medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación: Selección y contratación, Promoción y Formación.

## 6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

A la vista de los resultados del diagnóstico se plantean los siguientes objetivos:

### 6.1. Objetivos generales

- Afianzar el compromiso de ASPNAIS en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, fortaleciendo en el funcionamiento interno de la Organización los principios, valores y políticas de igualdad que aplica en su actividad.
- Alcanzar la igualdad real y efectiva, corregir desviaciones y eliminar los obstáculos detectados en el diagnóstico.
- Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Facilitar los medios para la igualdad en los itinerarios profesionales de hombres y mujeres.
- Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, favoreciendo la promoción y el desarrollo profesional.
- Difundir y sensibilizar al personal y otros grupos de interés sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Potenciar la corresponsabilidad de todo el personal para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, eliminando estereotipos de género.
- Crear un clima de confianza y un entorno libre de cualquier tipo de acoso en el seno de la empresa.
- Visualizar la igualdad en la empresa tanto a nivel interno como en la imagen que se proyecta



## 6.2. Objetivos específicos

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa
- Proporcionar información acerca de la política de igualdad de la asociación al personal de nuevo ingreso
- Favorecer la mejora continua, tanto de trabajadores como de trabajadoras, que repercuta positivamente en su desarrollo profesional.
- Favorecer el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.
- Potenciar la sensibilización en Igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Facilitar la asistencia y participación del personal en las distintas acciones formativas, independientemente del grupo al que pertenezcan.
- Incorporar las necesidades formativas de la totalidad de la plantilla en la planificación de la formación.
- Desarrollar acciones que faciliten la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Proporcionar un entorno libre de acoso en la empresa
- Formar al órgano gestor del protocolo de acoso
- Garantizar que tanto la imagen que proyecta como la comunicación en el seno de la empresa sea inclusiva y no sexista.

## 7. MEDIDAS DE IGUALDAD

FICHA DE MEDIDA
<b>AREA DE ACTUACIÓN:</b> <b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>
<b>MEDIDA:</b> Incluir medidas de acción positiva en los procesos de selección
<b>OBJETIVOS QUE PERSIGUE:</b> Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA:</b> Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b> Aspirantes a cubrir un puesto de trabajo en la empresa
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:</b> Cuarto trimestre de 2023
<b>RESPONSABLE:</b> Mónica Seijas Rodriguez
<b>RECURSOS ASOCIADOS:</b> Recursos Propios
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar que se incluyó la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.</li> <li>• Número total de procesos de selección realizados</li> <li>• Número de procesos de selección en los que se aplicó la cláusula de preferencia</li> <li>• Número y porcentaje, desagrega por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>• Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección</li> <li>• Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> </ul>

<b>FICHA DE MEDIDA</b>
<b>AREA DE ACTUACIÓN:</b> <b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>
<b>MEDIDA:</b> Elaborar un manual de acogida
<b>OBJETIVOS QUE PERSIGUE:</b> Proporcionar información acerca de la política de igualdad al personal de nuevo ingreso
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA:</b> Elaborar un manual de acogida en el que se recoja el protocolo de acoso e información relativa a las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS:</b> Personal de nuevo ingreso en la empresa
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:</b> Último cuatrimestre de 2023
<b>RESPONSABLE:</b> Blanca Roibas Castiñeira
<b>RECURSOS ASOCIADOS:</b> Recursos propios
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO:</b>

- Verificar que se creó el manual de acogida.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han recibido el manual.

## FICHA DE MEDIDA

### AREA DE ACTUACIÓN:

### PROMOCIÓN PROFESIONAL

**MEDIDA:** Crear un registro de promociones

**OBJETIVOS QUE PERSIGUE:** Favorecer la mejora continua, tanto de los trabajadores como de las trabajadoras, que repercuta positivamente en su desarrollo profesional.

**DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA:** Crear y mantener un registro de promociones únicas que indique el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado y sus resultados.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Toda la plantilla

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Tercer trimestre de 2024

**RESPONSABLE:** Jorge Prada Rey

**RECURSOS ASOCIADOS:** Recursos propios

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Verificar que se creó el registro de promociones.
- Número y descripción de puestos ofertados.
- Pruebas que se han realizado
- Personas candidatas por sexo
- Número y porcentaje de personas que han promocionado, puesto de origen y destino.

## FICHA DE MEDIDA

### AREA DE ACTUACIÓN:

### PROMOCIÓN PROFESIONAL

**MEDIDA:** Medidas de acción positiva en los procesos de promoción.

**OBJETIVOS QUE PERSIGUE:** Favorecer el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

**DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA:** Implementar acciones positivas para incentivar la movilidad y el ascenso de trabajadoras y trabajadores a puestos de trabajo y grupos profesionales en los que haya subrepresentación, conforme al criterio a igual idoneidad y competencias, promociona la persona del sexo menos representado.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Toda la plantilla

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Último trimestre de 2024

**RESPONSABLE:** Monica Seijas Rodriguez

**RECURSOS ASOCIADOS:** Recursos propios

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Número y descripción de puestos promocionados:
- Pruebas que se han realizado.
- Revisión de los requisitos solicitados.
- Número y porcentaje de personas que participantes en acciones para la promoción profesional desagregado por sexo.
- Número y porcentaje de personas que han promocionado, puesto de origen y puesto de destino.

**FICHA DE MEDIDA****AREA DE ACTUACIÓN:****FORMACIÓN****MEDIDA:** Información sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad**OBJETIVOS QUE PERSIGUE:** Potenciar la sensibilización en Igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.**DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA:** Informar, difundir y sensibilizar al personal y otros grupos de interés sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad.**PERSONAS DESTINATARIAS:** Toda la plantilla**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Dentro de los dos meses siguientes a la aprobación del Plan de Igualdad.**RESPONSABLE:** Jorge Prada Rey y Mónica Chousa Lopez**RECURSOS ASOCIADOS:** Recursos Propios**INDICADORES DE SEGUIMIENTO:**

- Número y tipo de actuaciones de información del Plan de Igualdad
- Grado de conocimiento del P.I por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

## FICHA DE MEDIDA

**AREA DE ACTUACIÓN:**

**FORMACIÓN**

**MEDIDA:** Difusión de la oferta formativa

**OBJETIVOS QUE PERSIGUE:** Facilitar la asistencia y participación del personal en las distintas acciones formativas, independientemente del grupo al que pertenezcan.

**DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA:** Difusión de la oferta formativa a la totalidad de la plantilla, facilitando el acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Toda la plantilla

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Anual. Tras la aprobación del Plan de Formación que se elabore para cada anualidad.

**RESPONSABLE:** Blanca Roibas Castiñeira

**RECURSOS ASOCIADOS:** Recursos propios

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO:**

- Número y denominación de la acción formativa.
- Canales de difusión utilizados:
- Lenguaje utilizado inclusivo y no sexista: **SI NO**
- Número de personas que han solicitado permisos y ayudas para participar en cursos de formación por sexos y porcentaje comparativo mujeres hombres.
- Número de personas a quien se ha concedido permisos y ayudas para participar en cursos de formación por sexos y porcentaje comparativo mujeres-hombres.

## FICHA DE MEDIDA

**AREA DE ACTUACIÓN:**

**FORMACIÓN**

**MEDIDA:** Elaboración Plan Anual de Formación

**OBJETIVOS QUE PERSIGUE:** Incorporar las necesidades formativas de la totalidad de la plantilla en la planificación de la formación.

**DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA:** Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual de modo que contribuya al desarrollo profesional y al equilibrio de la plantilla e implantado acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Toda la plantilla

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Primer trimestre de cada anualidad

**RESPONSABLE:** Blanca Roibas Castiñeira

**RECURSOS ASOCIADOS:** Recursos propios

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO:**

- Elaboración del Plan de Formación:      **SI**      **NO**
- Número de cursos impartidos por departamento y sexo:
- Número de cursos impartidos según modalidad y sexo:
- Modalidad de impartición: (Presencial/On-line)
- Horario de impartición: (Dentro o fuera de la jornada laboral)

## FICHA DE MEDIDA

### AREA DE ACTUACIÓN:

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**MEDIDA:** Información medidas de conciliación y corresponsabilidad

**OBJETIVOS QUE PERSIGUE:** Desarrollar acciones que faciliten la corresponsabilidad y la conciliación de vida personal, laboral y familiar.

Promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

**DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA:** Proporcionar información clara y accesible al personal de las diferentes medidas que disponen para favorecer la conciliación y corresponsabilidad.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Toda la plantilla

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Segundo trimestre de 2024

**RESPONSABLE:** Monica Seijas Rodriguez

**RECURSOS ASOCIADOS:** Recursos propios

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Número de jornadas informativas impartidas
- Número de asistentes, desagregados por sexo, a las jornadas informativas.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas
- Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.



## FICHA DE MEDIDA

### AREA DE ACTUACIÓN:

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**MEDIDA:** Protocolo de desconexión digital

**OBJETIVOS QUE PERSIGUE:** Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA:** Elaborar un protocolo para la desconexión digital.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Toda la plantilla

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Primer trimestre de 2024

**RESPONSABLE:** Miguel Lopez Crespo

**RECURSOS ASOCIADOS:** Recursos propios

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Verificar la elaboración o no del protocolo.
- Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.
- Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

## FICHA DE MEDIDA

### AREA DE ACTUACIÓN:

### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**MEDIDA:** Difusión e información del Protocolo de Acoso

**OBJETIVOS QUE PERSIGUE:** Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.

**DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA:** Difusión e información del protocolo de acoso dirigida a toda la plantilla. A tal fin podrán organizarse sesiones divulgativas o anuncios por carteles o vías telemáticas.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Toda la plantilla

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Dentro de los tres meses siguientes a la aprobación del Plan de Igualdad

**RESPONSABLE:** Jorge Prada Rey y Yago Pardo Vivero Vilares

**RECURSOS ASOCIADOS:** Recursos propios

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Número y tipo de actuaciones de información del protocolo
- Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.
- Número de denuncias recibidas por acoso

## FICHA DE MEDIDA

### AREA DE ACTUACIÓN:

### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**MEDIDA:** Formación Comisión de Acoso.

**OBJETIVOS QUE PERSIGUE:** Formar al órgano gestor del protocolo de acoso.

**DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA:** Formación específica para todas aquellas personas que integran la Comisión de Acoso. El contenido de esta formación debe versar no sólo sobre la gestión de los riesgos psicosociales y en particular el tratamiento de las conductas de acoso, sino también sobre la gestión de conflictos en genera.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** Personas que integran la Comisión de Acoso

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Tercer trimestre de 2023

**RESPONSABLE:** Monica Seijas Rodriguez

**RECURSOS ASOCIADOS:** Recursos propios

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Número y denominación de jornadas formativas.
- Número de personas participantes, desagregada por sexos.
- Modalidad de impartición: (Presencial/On-line)
- Horario de impartición: (Dentro o fuera de la jornada laboral)

## FICHA DE MEDIDA

### ÁREA DE ACTUACIÓN:

**COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA**

**MEDIDA:** Revisión comunicación y lenguaje

**OBJETIVOS QUE PERSIGUE:** Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa sean inclusivas y no sexistas.

**DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA:** Revisar lenguaje en la documentación utilizada en la empresa y en su página web.

Corregir imágenes y comunicación visual que solo represente a un sexo y/o que contenga estereotipos de género en la página web.

**PERSONAS DESTINATARIAS:** La totalidad de la empresa

**CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN:** Primer semestre de 2025

**RESPONSABLE:** Miguel Lopez Crespo y Nicoleta Suciú Suciú

**RECURSOS ASOCIADOS:** Recursos propios

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Número de publicaciones revisadas
- Número y tipo de cambios realizados.
- Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados

## 8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como el establecimiento de sistemas de seguimiento.

### 8.1. Seguimiento del Plan de Igualdad

Una vez iniciado el desarrollo de las acciones definidas en el Plan de Igualdad, es necesario contar con un sistema de seguimiento que registre e informe de dicho desarrollo.

A través del seguimiento, la organización en su conjunto y las personas responsables del Plan en particular, pueden conocer:

- Si las acciones previstas se están llevando a cabo en tiempo y forma

- Que dificultades surgen en ese proceso y cómo se resuelven
- Que supuso eso sobre la propia ejecución del Plan de Igualdad

Esta información permite a las personas responsables de poner en marcha las acciones, introducir cambios en su ejecución que responden a las dificultades y a las nuevas necesidades identificadas. En definitiva, aporta al Plan de Igualdad, la flexibilidad precisa para alcanzar los objetivos de igualdad previstos.

El seguimiento se efectuará por **los diferentes responsables de cada departamento**, teniendo en cuenta la ficha de cada acción y los indicadores propuestos. La información recogida se trasladará a la Comisión de Seguimiento que será la encargada de elaborar el **informe de seguimiento semestral** y adoptar las medidas pertinentes a la vista de aquella.

El informe de seguimiento resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, que cambios y/o avances se están produciendo...

La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan.

## 9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

### 9.1. Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación es un elemento indisoluble del seguimiento y de la propia implementación del Plan de Igualdad, a través de la cual se da a conocer:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad
- El desarrollo del proceso
- La necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones emprendidas
- La necesidad de abordar nuevas acciones en respuesta a las nuevas necesidades.

Se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido.

La **Evaluación de resultados** se realizará a través de la aplicación de una serie de **indicadores**:

- Nivel de ejecución del Plan. N° total de acciones por áreas implantadas en la empresa
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas
- Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Efectos no previstos del Plan en la empresa

#### **Evaluación de proceso:**

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

#### **Evaluación de impacto:**

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución segregación vertical
- Disminución segregación horizontal.
- 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.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
  - Cambios en la cultura de la empresa
  - Cambios en la imagen de la empresa
  - Cambios en las relaciones externas de la empresa
  - Mejora de las condiciones de trabajo
  - Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

La Evaluación del Plan de Igualdad, dada su finalidad, se realizará en dos momentos, una intermedia y la otra a la finalización del período de vigencia del plan y será efectuada por la **Comisión de Seguimiento**, basándose en los informes, actas de reuniones y demás documentación elaborada durante el seguimiento.

La evaluación final representa un nuevo punto de partida, un nuevo diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres para lo cual será necesario definir un nuevo Plan de Igualdad acorde a la nueva situación.

Desde esta concepción, la evaluación se convierte en una herramienta para la mejora continua de la igualdad entre mujeres y hombres en ASPNAIS.

## **9.2. Comisión de Seguimiento y Evaluación**

En el plazo de los dos meses siguientes a la aprobación del Plan de Igualdad, se procederá por parte de la Comisión Negociadora, a la elección de las personas que formarán parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación; dicha comisión será la encargada de elaborar su propio reglamento de funcionamiento.

En la Comisión de Seguimiento, se garantizará durante toda la vigencia del Plan de Igualdad de ASPNAIS una composición paritaria formada por una representación de la empresa y una representación de la plantilla a través de sus representantes legales.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, entre las funciones concretas que se le atribuyen se incluye:

- Evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión de Seguimiento se comprometerán a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

### 9.3. Periodicidad y herramientas

Se elaborará un **informe de seguimiento** semestral en los siguientes períodos:

Diciembre 2023	Primer informe de seguimiento
Junio 2024	2ª Informe Seguimiento
Diciembre 2024	3ª Informe Seguimiento
Mayo 2025	4ª Informe Seguimiento
Diciembre 2025	5º Informe Seguimiento
Junio 2026	6º Informe Seguimiento
Diciembre 2026	7º Informe Seguimiento

La **Evaluación** del Plan de Igualdad, se realizará en dos momentos, una **intermedia** en el mes de **Junio de 2025** y la otra próxima a la **finalización del período de vigencia del plan** en el mes de **Abril de 2027**.



# INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

## ASPNAIS

**Periodo de referencia**

### **1. Datos generales**

Razón social:

Fecha del informe:

Periodo de análisis:

Órgano/Persona que lo realiza:

### **2. Información de resultados para cada área de actuación**

Fichas de seguimiento de medidas:

Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos:

### **3. Información sobre el proceso de implantación**

Adecuación de los recursos asignados:

Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución:

Soluciones adoptadas en su caso:

### **4. Información sobre impacto**

Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan:

Cambios en la gestión y clima empresarial:

Corrección de desigualdades:

### **5. Conclusiones y propuestas**

Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia:

Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

# INFORME DE EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL

## ASPNAIS

### 1. Datos generales

Razón social

Fecha del informe

Periodo de análisis

Comisión/Persona que lo realiza

### 2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el P.I.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el P.I.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el P.I.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.

Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.

Valoración general del periodo de referencia

### 3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Adecuación de los recursos asignados

Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución

Soluciones adoptadas en su caso

### 4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

### 5. Conclusiones y propuestas

Se incluirá una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad

Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

## 10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDAS	AÑO 2023											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMB.	OCTUB.	NOV.	DICIEM.
1	Difusión de la oferta formativa a la totalidad del personal, facilitando acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional.												
2	Informar, difundir y sensibilizar al personal y otros grupos de interés sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad.												
3	Constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad												
4	Difusión e información del protocolo de acoso dirigida a toda la plantilla.												
5	Formación específica para todas aquellas personas que integran la Comisión de Acoso.												
6	Elaborar un manual de acogida en el que se recoja el protocolo de acoso e información relativa a las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.												
7	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo												

	infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.													
8	Seguimiento del Plan de Igualdad													
<b>MEDIDAS</b>		<b>AÑO 2024</b>												
		<b>ENERO</b>	<b>FEBRERO</b>	<b>MARZO</b>	<b>ABRIL</b>	<b>MAYO</b>	<b>JUNIO</b>	<b>JULIO</b>	<b>AGOSTO</b>	<b>SEPTIEMB.</b>	<b>OCTUB.</b>	<b>NOV.</b>	<b>DICIEM.</b>	
1	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual de modo que contribuya al desarrollo profesional y al equilibrio de la plantilla e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades													
2	Difusión de la oferta formativa a la totalidad del personal.													
3	Elaborar un protocolo para la desconexión digital.													
4	Proporcionar información clara y accesible al personal de las diferentes medidas que disponen para favorecer la conciliación y corresponsabilidad.													
5	Seguimiento del Plan de Igualdad													
6	Crear y mantener un registro de promociones únicas que indique el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado y sus resultados.													

7	Implementar acciones positivas para incentivar la movilidad y el ascenso de trabajadoras y trabajadores a puestos de trabajo y grupos profesionales en los que haya subrepresentación, conforme al criterio a igual idoneidad y competencias, promociona la persona del sexo menos representado.													
8	Seguimiento del Plan de Igualdad													
<b>Nº</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>AÑO 2025</b>												
		<b>ENERO</b>	<b>FEBRERO</b>	<b>MARZO</b>	<b>ABRIL</b>	<b>MAYO</b>	<b>JUNIO</b>	<b>JULIO</b>	<b>AGOSTO</b>	<b>SEPTIEMB.</b>	<b>OCTUB.</b>	<b>NOV.</b>	<b>DICIEM.</b>	
1	Revisar lenguaje en la documentación utilizada en la empresa y en su página web.													
2	Elaboración del Plan de Formación Anual													
3	Difusión de la oferta formativa a la totalidad del personal, facilitando acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional.													
4	Seguimiento del Plan de Igualdad													
5	Evaluación intermedia del Plan de Igualdad													
6	Seguimiento del Plan de Igualdad													
	<b>MEDIDAS</b>	<b>AÑO 2026</b>												

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMB.	OCTUB.	NOV.	DICIEM.
1	Elaboración del Plan de Formación Anual												
2	Difusión de la oferta formativa a la totalidad del personal.												
3	Seguimiento del Plan de Igualdad												
4	Seguimiento del Plan de Igualdad												
	<b>MEDIDAS</b>	<b>AÑO 2027</b>											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMB.	OCTUB.	NOV.	DICIEM.
1	Elaboración del Plan de Formación Anual												
2	Difusión de la oferta formativa a la totalidad del personal												
3	Evaluación Final del Plan de Igualdad												
4	Negociación del Nuevo Plan de Igualdad												

## 11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan de Igualdad de ASPNAIS se revisará antes de la finalización del período de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el artículo 9 del R.D. 901/2020:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. La competencia de la modificación de las medidas se otorga a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de ASPNAIS.

## **12. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

En caso de discrepancia en la Comisión de Seguimiento de ASPNAIS, sobre el cumplimiento o incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA).

En Lugo a 8 de Mayo de 2023

Fdo. (La Comisión Negociadora):