

I PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE LA ARMUÑA “LA BESANA”

Calzada de Valdunciel, abril de 2025

1 INTRODUCCIÓN

ASPAR LA BESANA, atendiendo a los requerimientos recogidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, ha elaborado el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

En enero de 2025, ASPAR LA BESANA, contrata los servicios para la Elaboración del I Plan de Igualdad a la empresa: MEDIOS BÁSICOS ASOCIADOS, S.L.

Los trabajos para su elaboración, se iniciaron en febrero de 2025 y su presentación a la Comisión Negociadora concluye el **XX/XX/XXXX**.

Su elaboración responde, no sólo al mandato normativo establecido, sino también al compromiso adquirido por la actual Corporación, considerando a la plantilla como la piedra angular de la acción de gobierno y manteniendo un compromiso firme con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2 FICHA TÉCNICA DE LA INSTITUCIÓN

Denominación Social	ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE LA ARMUÑA “LA BESANA”
C.I.F.	G37064722
Domicilio	C/ LAS ESCUELAS 33
C.P.	37797
Población	CALZADA DE VALDUNCIEL
Provincia	SALAMANCA
Teléfono	923310223
E-mail	gerencia@asparlabesana.es
Página Web	www.asparlabesana.es
Sector de Actividad	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO
Ámbito territorial	SALAMANCA Y PROVINCIA

3 LA ELABORACIÓN DEL PLAN

La elaboración del I Plan de Igualdad de ASPAR LA BESANA, que se detalla en este documento, es la última fase de un proceso de tres.

La primera fase ha consistido en la realización de los trabajos de elaboración del Diagnóstico de Situación que han consistido en procesar y examinar de forma exhaustiva toda la documentación que ha resultado necesaria para extraer todos los datos que se reflejan en los cuadros presentados siendo la base tanto del análisis de los aspectos cuantitativos y cualitativos detallados y que muestran los distintos resultados en la distribución entre hombres y mujeres conforme a los parámetros expuestos.

La segunda fase ha sido la elaboración de la Auditoría Retributiva en la que han sido procesados todos los datos correspondientes al ejercicio 2024 recogidos en el Registro Salarial y en la Valoración de los Puestos de Trabajo elaborada por ASPAR LA BESANA.

Con esta información se ha procedido a clasificar todos los puestos de trabajo en agrupaciones al objeto de comparar todos los conceptos retributivos recogidos en el Registro Salarial con perspectiva de género.

4 CONTENIDO

El contenido y estructura del I Plan de Igualdad de ASPAR LA BESANA, cumple estrictamente con todo lo regulado por los Arts. 8 y 9) del RD 901/2020, de 13 de octubre:

Artículo 8 Contenido mínimo de los planes de igualdad.

2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

3.El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

4.En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Artículo 9 Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan

1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, **no podrá ser superior a cuatro años**.

5 CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

La elaboración del Plan se enmarca en la normativa estatal que regula su contenido y estructura básica, pero también se entronca con la regulación de carácter comunitario e internacional de necesaria mención. La principal normativa de aplicación es la siguiente:

1.1 Ámbito Internacional.

- Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- I Conferencia Mundial de la Mujer, convocada por Naciones Unidas (1975 Año Internacional de la Mujer).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (1979).
- Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín (ratificada en 1980).
- Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, Naciones Unidas (1995).
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156), la protección de la maternidad (nº 183), y sobre violencia y acoso (nº 190).

1.2 Ámbito Comunitario.

- Tratado sobre la Unión Europea (1992).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Tratado de Lisboa (2007).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).
- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, *Directiva 2006/54/CE* del Parlamento Europeo y del Consejo, (2.006).
- Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres.
- Programas comunitarios de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).

- Plan de acción de la UE en materia de género (2016-2020).
- Estrategia de igualdad de género de la Unión Europea (2020-2025).

1.3 Ámbito Nacional.

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

1.4 Ámbito Autonómico.

- Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.

6 PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.

El I Plan de Igualdad ASPAR LA BESANA se ha elaborado y negociado en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad.

El día 27 de febrero de 2025 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan constituida por:

- 1 Miembro de la Entidad (1 hombre):
- 1 Delegado/a del Personal (RLT):
 - 1 persona representante del sindicato U.G.T. (Mujer).

También se ha contado con el apoyo y asesoramiento externo, con voz, pero sin voto, de:

- Una persona trabajadora de la Entidad en calidad de Secretaria de la Comisión (Mujer).
- Un representante de la empresa MEDIOS BÁSICOS ASOCIADOS, S.L. (hombre).

7 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

7.1 Ámbito personal.

Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad del personal, que tenga una relación contractual, laboral y/o funcionarial con ASPAR LA BESANA.

7.2 Ámbito territorial.

Su ámbito territorial se extiende a todos los centros de trabajo de ASPAR LA BESANA.

7.3 Ámbito temporal.

El periodo de vigencia del presente Plan será de **CUATRO AÑOS**, sin perjuicio de los plazos que se establezcan para su seguimiento y revisión.

8 ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVO GENERAL, LÍNEAS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS.

8.1 Estructura.

Partiendo de la existencia de un **objetivo general** se ha elaborado un **Diagnóstico de Situación**, aprobado por la Comisión Negociadora el **XX/XX/XXXX**, que figura como **ANEXO -I-** a este Plan, referido a diferentes aspectos y cuestiones relativas al peso de la variable sexo en determinados ámbitos que afectan al personal que presta servicio en ASPAR LA BESANA.

Del mismo modo se incluye la **Auditoría Retributiva**, aprobada por la Comisión Negociadora del Plan en fecha **XX/XX/XXXX**, que figura como **ANEXO -II-** a este Plan.

La información obtenida en la elaboración del **Diagnóstico de Situación** ha permitido fijar unas **líneas de intervención** que se constituyen en instrumentos que permiten aportar un soporte estructural al Plan.

Cada línea establece, a su vez, una serie de **objetivos específicos** cuyo desarrollo se concreta en una serie de **medidas**.

Lo anterior se complementa con un modelo de **evaluación** que, tomando como referencia la evolución de los indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas, permitirá conocer con carácter periódico el grado de realización de los objetivos del Plan.

8.2 El Objetivo General.

- A) En el ámbito de la igualdad de género.
El objetivo general que persigue este Plan es procurar alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres en ASPAR LA BESANA.

I PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE LA ARMUÑA “LA BESANA”

Para ello, en el Diagnóstico Previo se han analizado una serie de ASPECTOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS. El resultado nos define las líneas de intervención y los objetivos específicos del Plan.

Este análisis es totalmente OBJETIVO, los aspectos cualitativos se basan en los datos absolutos resultantes del Diagnóstico Previo.

- B) En el ámbito de la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El objetivo general es adaptar las políticas públicas para posibilitar el ejercicio pleno de los derechos de las personas LGTBI e incorporar la perspectiva de la diversidad sexual y de género de forma transversal en las actuaciones de esta Entidad.

8.3 OBJETIVOS: Medidas, responsables, indicadores, temporalización.

En el diseño de las Medidas a tomar se han tenido en cuenta dos bases fundamentales:

- I) Equilibrar los resultados de las condiciones de trabajo expuestas en el Diagnóstico de Situación.
- II) Medidas para incorporar los principios de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de gestión de la Institución que afecten a la Plantilla de Personal.

8.4 Líneas de Intervención y objetivos específicos.

Las actuaciones que orientan el I Plan de Igualdad se estructuran a través de tres líneas de intervención:

LÍNEA 1: LAS PERSONAS TRABAJADORAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR APARTADO:

- 1.1. Evitar la segregación horizontal y vertical.
- 1.2. Promocionar una cultura inclusiva con la diversidad sexual y de género, suprimir el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos.
- 1.3. Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.
- 1.4. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.
- 1.5. Promover la igualdad salarial cuando se detecten disparidades.
- 1.6. Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.
- 1.7. Propiciar la conciliación entre la vida laboral y la personal y familiar.
- 1.8. Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género, la discriminación y la violencia LGTBIfóbica.
- 1.9. Reforzar las acciones de reconocimiento y visibilidad de los derechos de las personas LGTBI.

LÍNEA 2: LA INSTITUCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR APARTADO:

- 2.1. Incorporar los principios de igualdad y no discriminación en la gestión y la organización institucional.
- 2.2. Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.

LÍNEA 3: LA COMUNICACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR APARTADO:

- 3.1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
- 3.2. Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.
- 3.3. Incluir la perspectiva de la diversidad sexual y de género en la comunicación de la Entidad.

En cada **línea** de intervención se establecen una serie de **objetivos específicos** en los que se concretan las **medidas** que sirven de guía de la política institucional en materia de igualdad y no discriminación.

Los objetivos y medidas recogidas se acompañan de un conjunto de **indicadores**, que permitirán realizar un seguimiento del Plan.

Además, las medidas se presentan calendarizadas en el tiempo de vigencia del Plan e incluyen los ámbitos responsables e implicados en su implementación.

Todas las áreas de la Entidad tienen una parte de responsabilidad en la implementación de este Plan.

8.5 Medidas: temporalización, responsables, indicadores.

Para cada una de las líneas de actuación y objetivos específicos se han elaborado las siguientes medidas:

LÍNEA 1: LAS PERSONAS TRABAJADORAS

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo público.

1 ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN INTERNA

1.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Evitar la segregación horizontal y vertical.
- Incorporar el enfoque de género en las políticas, procesos y sistemas de gestión de recursos humanos.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo y en la provisión de puestos.
- Revisar con enfoque de género la clasificación profesional, los procesos de selección y la provisión de puestos de trabajo.
- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles y grupos.
- Eliminar barreras que provoquen discriminación para el acceso al empleo público de las personas LGTBI.
- Promocionar una cultura inclusiva con la diversidad sexual y de género, suprimir el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos.

1.2) MEDIDAS:

- 1.2.1 Implementar ACCIONES POSITIVAS en el acceso al empleo, promoción interna y provisión de puestos.
 - 1.2.1.1 En las bases de los procesos selectivos que requieran pruebas físicas se diseñará su ejecución y las marcas a obtener, teniendo en cuenta la perspectiva de género y la diversidad de género.
 - 1.2.1.2 Introducir en todos los temarios de los procesos selectivos y, en su caso, en los cursos selectivos, contenidos relativos a la igualdad de género, así como diversidad sexual y de género, adaptados a al nivel de la categoría convocada.
 - 1.2.1.3 Incluir en las bases de las convocatorias adaptaciones para que las circunstancias temporales de gestación y parto no impidan la participación de las mujeres en los procesos selectivos.
 - 1.2.1.4 Incluir acciones positivas con perspectiva de género en los criterios de desempate con perspectiva de género en las convocatorias de los procesos selectivos de provisión de plazas y en los de provisión de puestos, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional en el que exista infrarrepresentación.
 - 1.2.1.5 En los procesos de selección y promoción tener en cuenta la perspectiva de género.
- 1.2.2 Adaptar las bases y formularios de las convocatorias de selección de personal y provisión de puestos para evitar que puedan producirse situaciones de discriminación, además de utilizar en las mismas un lenguaje inclusivo.
- 1.2.3 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género, así como referencia al Plan de Igualdad, en los temarios de los procesos selectivos.
- 1.2.4 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género entre las transversales como mérito a valorar en el apartado de cursos de formación, en el apartado de concurso de méritos en procesos selectivos y de provisión de puestos.

1.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:
Área de Personal.

INDICADORES:

- Número de convocatorias de procesos selectivos cuyas bases se han adaptado a la perspectiva de género, así como a la diversidad sexual y de género.

- Porcentaje desagregado por sexo de personas que superan el proceso selectivo.
- Porcentaje de bases de convocatoria que incorporan contenidos relativos a igualdad de género y a diversidad sexual y de género.
- Número de integrantes del departamento de Recursos Humanos que ha participado en acciones formativas de igualdad de género y de diversidad sexual y de género, así como el número de horas.

2 RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO/CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Promocionar una cultura inclusiva con la diversidad sexual y de género, suprimir el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos.

2.2) MEDIDAS:

Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.

2.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

Porcentaje de puestos adaptados a la perspectiva de género y al lenguaje inclusivo.

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

3.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar el Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Propiciar la conciliación en los tiempos de vida.
- Asegurar el acceso al teletrabajo en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

3.2) MEDIDAS:

3.2.1 Elaboración de uno o varios documentos donde se recojan los derechos de las personas trabajadoras en materia de conciliación de vida laboral con la personal y familiar, así como especificación de los canales para su difusión entre las personas trabajadoras para que estas puedan obtener Información.

- Documentos:

Contenido:

- Los derechos en materia del ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, tales como:

- Flexibilidad horaria.
 - Reducción de jornada.
 - Modificaciones de Jornada y/o turno.
 - Permisos y excedencias.
 - Derechos en materia de desconexión digital.
- Canales:
- Página web: <https://www.asparlabesana.es/>
 - Correos electrónicos.
 - Grupos de WhatsApp
 - Cartas en papel
 - RRSS (Facebook e Instagram)
 - Publicidad en medios de comunicación.
- 3.2.2 Regular la posibilidad de cambiar el día de teletrabajo por motivos de conciliación, así como que se pueda computar el horario por días completos o por horas.
- 3.2.3 Fomentar medidas para favorecer la desconexión digital tales como: no responder a llamadas, abrir emails o mensajes de texto fuera del horario laboral y días de descanso, salvo situaciones de urgencia justificada; utilización de mensaje automático de ausencia en el correo electrónico, especificando las fechas en las que estará ausente y la dirección de email de persona a contactar para asuntos urgentes; reconocer el derecho a no usar e incluso desconectar los dispositivos electrónicos fuera de su jornada laboral; sensibilización sobre la necesidad de la desconexión digital y sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- 3.2.4 Analizar las posibilidades de mejorar la flexibilidad horaria en los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta, además, las circunstancias de cargas familiares.

3.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Número de publicaciones relativas al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Número de canales disponibles para obtener la información.
- Porcentaje desagregado por sexo de permisos, excedencias y modificaciones de turno o jornada.
- Porcentaje desagregado por sexo y categoría profesional de concesiones de prestación de servicio mediante teletrabajo.

4 RETRIBUCIONES.

4.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad salarial cuando se detecten disparidades siguiendo el criterio de igualdad salarial por trabajos de igual valor.
- Mantener el equilibrio general en las retribuciones y equilibrar aquellos conceptos en los que se den desequilibrio.

4.2) MEDIDAS:

- 4.2.1 Elaboración de un análisis de puestos.
- 4.2.2 Categorización y calificación de puestos.
- 4.2.3 Valoración de los mismos utilizando criterios objetivos y uniformes
- 4.2.4 Implementar toda la información de cada persona trabajadora del contrato, y la nómina en el Registro Salarial.
- 4.2.5 Revisar la Valoración de los Puestos de Trabajo y modificar aquellas valoraciones que sean necesarias.

4.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Porcentaje de puestos analizados, categorizados y valorados.
- Auditorías Retributivas elaboradas.

5 FORMACIÓN.

5.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.
- Promoción de formación específica en igualdad de género, así como en la diversidad sexual y de género, por categorías profesionales.

5.2) MEDIDAS:

- 5.2.1 Incluir en la formación general ofertada para toda la plantilla de personal formación específica en igualdad de género, así como en la diversidad sexual y de género.
- 5.2.2 Realización de cursos de formación en igualdad de género y en prevención de la violencia de género y LGTBIfóbica adaptada a distintos colectivos profesionales:

personal que presta servicios de atención al público, jefaturas con personal a cargo, personal que gestiona procedimientos de recursos humanos.

5.2.3 Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes acciones formativas.

5.2.4 Facilitar la formación en horario laboral para favorecer la conciliación familiar.

5.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Número de acciones formativas sobre igualdad de género y prevención de la violencia de género y LGTBIfóbica programadas.
- Porcentaje de personal asistente a los cursos de formación específica, desagregado por sexo y colectivo profesional, cada año.
- Número de acciones formativas realizadas.
- Porcentaje de inscripciones a cursos presenciales y on-line por materia, desagregado por sexo.
- Porcentaje de personal asistente a cursos presenciales y on-line por materia, desagregado por sexo.

6 ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO.

6.1) OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Intervenir en situaciones de especial protección: acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género, la discriminación y la violencia LGTBIfóbica.
- Verificación de la difusión y funcionamiento del **Protocolo** de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género.

6.2) MEDIDAS:

6.2.1 Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género, a través los canales de comunicación establecidos y remisión de información a las direcciones e-mail de las personas empleadas.

6.2.2 Elaborar un Informe:

- De todas las denuncias: causas, frecuencia, tipo de acoso, discriminación o violencia, desagregado por sexo.
- De las resoluciones de la Comisión Instructora.

I PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE LA ARMUÑA “LA BESANA”

- 6.2.3 Formación a los miembros de la Comisión Instructora del Protocolo sobre igualdad de género, de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género.
- 6.2.4 Realizar jornadas de formación, seminarios y/o talleres sobre prevención del acoso sexual y por razón de género, así como de la discriminación y la violencia contra las personas LGTBI.

6.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

- Área de Personal.
- Elaboración de informe, por la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso.

INDICADORES:

- Difusión: número de publicaciones y/o campañas realizadas.
- Documento del informe de las actuaciones de la Comisión Instructora: número de denuncias y resoluciones.
- Número de cursos, seminarios o talleres realizados.

7 VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

7.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Promover acciones para detectar e informar de cómo intervenir ante el/los caso/s detectado/s y de los derechos que amparan a las víctimas de violencia de género.

7.2) MEDIDAS:

- 7.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa sobre los derechos laborales, seguridad social, inserción laboral y ayudas económicas para personas víctimas de violencia de género.
- 7.2.2 Realizar jornadas, charlas y/o talleres de sensibilización sobre violencia de género en el ámbito laboral destinadas a la plantilla.

7.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Número de canales de difusión utilizados para dar a conocer la Guía Informativa elaborada.
- Número de jornadas, charlas y/o talleres realizados.

8 DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LGTBIFÓBICA EN EL ÁMBITO LABORAL.

8.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Promover acciones para detectar e informar de cómo intervenir ante el/los caso/s detectado/s y de los derechos que amparan a las víctimas de discriminación o violencia LGTBifóbica.

8.2) MEDIDAS:

- 8.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa sobre los derechos que amparan a las víctimas de discriminación o violencia LGTBifóbica, sobre cómo defender dichos derechos y ejemplos más usuales de transgresión de los mismos o de discriminación.
- 8.2.2 Realizar jornadas, charlas y/o talleres de sensibilización sobre discriminación o violencia LGTBifóbica en el ámbito laboral destinadas a la plantilla.

8.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Número de canales de difusión utilizados para dar a conocer la Guía Informativa elaborada.
- Número de jornadas, charlas y/o talleres realizados.

9 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

9.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Incluir la perspectiva de género en el desarrollo e implantación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en la elaboración de los procedimientos y en todas las actuaciones que así lo requieran en materia de PRL por los Servicios de Prevención.

9.2) MEDIDAS:

- 9.2.1 Realizar un estudio sobre los ámbitos de posible mejora en la aplicación de la perspectiva de género en la ejecución del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en las evaluaciones de riesgos laborales por espacios físicos de trabajo y por colectivos profesionales.
- 9.2.2 Crear un catálogo de puestos libres de riesgos para trabajadoras embarazadas, progenitores, gestantes y lactantes.

- 9.2.3 Realizar un análisis con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales.

9.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Servicio de Prevención Ajeno.

INDICADORES:

- Número de espacios físicos de trabajo y colectivos profesionales analizados.
- N.º de Condiciones Especiales de ejecución incluidas desde el Servicio de Prevención en relación con el N.º de PPT elaborados.
- N.º de puestos libres de riesgos para embarazadas, progenitores, gestantes y personas trabajadoras lactantes.
- Porcentaje de siniestralidad laboral y de enfermedades profesionales, desagregado por sexo y colectivo profesional.

LÍNEA 2: LA INSTITUCIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Incorporar los principios de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos de gestión de la institución.

1 LA GESTIÓN Y LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

Directrices de transversalidad de género y no discriminación.

1.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Incorporar los principios de igualdad y no discriminación en la gestión y la organización.

1.2) MEDIDAS:

- 1.2.1 Garantizar la inclusión de las cláusulas de igualdad de género en las contrataciones realizadas a empresas.
- 1.2.2 Procurar la incorporación de cláusulas sociales en pliegos de contratación, que promuevan la igualdad de las personas LGTBI en riesgo y/o situación de exclusión social.
- 1.2.3 Incluir la variable sexo y el enfoque de diversidad sexual y de género en los documentos, formularios, solicitudes, impresos, y en todas las encuestas, estudios o estadísticas que realice ASPAR LA BESANA.

1.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Porcentaje de expedientes de contratación que incluyen cláusulas de igualdad de género y que promuevan la igualdad de las personas LGTBI.
- Número de procedimientos tipo en los que se ha actualizado su documentación bajo la perspectiva de género y el enfoque de diversidad sexual y de género.

2 IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

2.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Implementación, seguimiento, evaluación y difusión del Plan.

2.2) MEDIDAS:

- 2.2.1 Difusión del Plan de Igualdad para asegurar su conocimiento por el personal y por los representantes corporativos.
- 2.2.2 Realizar el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad por la Comisión de Seguimiento.
- 2.2.3 Realizar la difusión del informe de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad.

2.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Seguimiento e informe, por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
Área de Personal.

INDICADORES:

- Número de acciones divulgativas y canales utilizados para la difusión del Plan de Igualdad y de los informes de evaluación y seguimiento.

3 ORGANIZACIONES SINDICALES, MESAS DE NEGOCIACIÓN, COMISIONES Y COMITÉS.

3.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Alcanzar la paridad en la representación.

3.2) MEDIDAS:

3.2.1 Procurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres por parte de la Institución y de las Organizaciones Sindicales en todas las mesas de negociación, comisiones y comités.

3.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

La Corporación.

Las Organizaciones Sindicales

INDICADORES:

- Porcentaje de personas que conforman la representación legal de las personas trabajadoras desagregado por sexo.
- Porcentaje desagregado por sexo de integrantes en cada Mesa, Comisión o Comité.
- Porcentaje desagregado por sexo de personas liberadas por las organizaciones sindicales.

LÍNEA 3: LA COMUNICACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Implantar en las comunicaciones de la Institución un lenguaje y contenidos no sexistas y respetuosos con perspectiva de la diversidad sexual y de género, promoviendo una imagen igualitaria.

1 EL LENGUAJE.

1.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Utilizar un lenguaje inclusivo, no sexista, ni discriminatorio.

1.2) MEDIDAS:

- 1.2.1 Remitir la GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE, anexa a este Plan a toda la plantilla e incentivar su seguimiento.
- 1.2.2 Incluir un módulo sobre lenguaje inclusivo en las acciones formativas que aborden la comunicación, la redacción de documentos, la elaboración de informes, etc...
- 1.2.3 Programar cursos de formación sobre lenguaje inclusivo y la corrección del sesgo sexista y de los estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos dirigidos al personal con funciones de comunicación, o de publicación de anuncios en boletines oficiales y tabloneros de anuncios, o de generar contenidos en la web o en las redes sociales.
- 1.2.4 Revisar los contenidos de las páginas web para incluir la perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
- 1.2.5 Aplicar el lenguaje inclusivo en las notas de prensa, las noticias y demás comunicaciones públicas que genera la Entidad.
- 1.2.6 Revisar los modelos de documentos, las bases de convocatorias, el material didáctico formativo, los catálogos, los materiales de difusión (dípticos, trípticos, cartas de servicios, carteles, ...) y demás soportes de expresión escrita, para su adecuación al lenguaje inclusivo.

1.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Número de acciones de difusión de la Guía del Uso del Lenguaje Inclusivo.
- Número de cursos en los que se ha incluido el módulo de lenguaje inclusivo.
- Número de cursos específicos sobre lenguaje inclusivo realizados.
- Número de contenidos de las páginas web.

- Número de modelos de documentos/expedientes/materiales adaptados.
- Número de aportaciones, sugerencias o quejas recibidas al año.

2 IMAGEN Y PUBLICIDAD.

2.1) OBJETIVO ESPECÍFICO:

Eliminar el sexismo y los estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos en la imagen institucional.

2.2) MEDIDAS:

2.2.1 Revisar y corregir el uso de imágenes y mensajes en la publicidad institucional para evitar que contengan connotaciones sexistas o estereotipadas.

2.3) SEGUIMIENTO:

RESPONSABLE:

Área de Personal.

INDICADORES:

- Número de incidencias, quejas o sugerencias registradas por la utilización de mensajes y/o imágenes sexistas y/o estereotipados.
- Número de contenidos revisados en materia de sesgo sexista y de estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos.
- Porcentaje de publicaciones sin sesgo sexista y sin estereotipos sexistas y LGTBIfóbicos.

9 MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN.

9.1 Medios y Recursos.

Cada uno de los órganos responsables de la implantación de cada una de las medidas recogidas en el apartado anterior, deberá disponer de los medios y recursos, materiales y humanos, necesarios para su realización.

Respecto a los medios humanos, cada unidad responsable debe contar con la dotación de plantilla necesaria para la implementación de las medidas asignadas.

En el ámbito del Art. 4.5 de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Castilla y León, se adopta el compromiso de asignar los recursos necesarios del presupuesto de ASPAR LA BESANA en cada anualidad para la puesta en marcha de las actuaciones indicadas en este I Plan de Igualdad, en función del cronograma de implantación acordado.

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

Además de las fechas y acciones reflejadas en el presente calendario, hay que tener en cuenta que:

- **XX/XX/XXXX** se corresponderá con la Evaluación Intermedia del Plan.
- **XX/XX/XXXX** se corresponderá con la Evaluación Definitiva del Plan.

Medida	Año 1º		Año 2º		Año 3º		Año 4º	
	Sem 1º	Sem 2º	Sem 1º	Sem 2º	Sem 1º	Sem 2º	Sem 1º	Sem 2º
LÍNEA 1: LAS PERSONAS TRABAJADORAS								
1.2.1 Implementar ACCIONES POSITIVAS en al acceso al empleo, promoción interna y provisión de puestos								
1.2.2 Adaptar las bases y formularios de las convocatorias de selección de personal y provisión de puestos								
1.2.3 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género, así como referencia al Plan de Igualdad, en los temarios								
1.2.4 Incluir las materias de igualdad de género y de diversidad sexual y de género entre las transversales como mérito								
3.2.1 Elaboración de uno o varios documentos donde se recojan los derechos de conciliación								
3.2.2 Regular la posibilidad de cambiar el día de teletrabajo por motivos de conciliación, así como que se pueda computar el horario por días completos o por horas.								
3.2.3 Fomentar medidas para favorecer la desconexión digital								
3.2.4 Analizar las posibilidades de mejorar la flexibilidad horaria en los diferentes puestos de trabajo, teniendo en cuenta, además, las circunstancias de cargas familiares.								
4.2.3 Valoración de los puestos								
4.2.4 Implementar toda la información de cada persona trabajadora del contrato, y la nómina en el Registro Salarial.								
4.2.5 Revisar la Valoración de los Puestos de Trabajo y modificar aquellas valoraciones que sean necesarias.								
5.2.1 Incluir en la formación general ofertada para toda la plantilla de personal formación específica en igualdad de género, así como en la diversidad								
5.2.2 Realización de cursos de formación en igualdad de género y en prevención de la violencia de género y LGTBifóbica adaptada a distintos colectivos profesionales								

I PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE LA ARMUÑA “LA BESANA”

5.2.3 Incentivar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes acciones formativas								
5.2.4 Facilitar la formación en horario laboral para favorecer la conciliación familiar								
6.2.1 Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso por orientación sexual o por identidad o expresión de género								
6.2.2 Elaborar un Informe sobre denuncias y resoluciones de acoso								
6.2.3 Formación sobre igualdad de género a los miembros de la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso								
6.2.4 Realizar jornadas de formación, seminarios y/o talleres sobre prevención del acoso sexual y por razón de género								
7.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa, sobre los derechos de personas víctimas de violencia de género								
7.2.2 Realizar jornadas de formación, seminarios y/o talleres sobre violencia de género en el ámbito laboral destinadas a la plantilla								
8.2.1 Elaborar y difundir una Guía Informativa sobre los derechos que amparan a las víctimas de discriminación o violencia LGTBIfóbica								
8.2.2 Realizar jornadas, charlas y/o talleres de sensibilización sobre discriminación o violencia LGTBIfóbica								
9.2.1 Realizar un estudio sobre los ámbitos de posible mejora en la aplicación de la perspectiva de género en la ejecución del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en las evaluaciones de riesgos laborales por espacios físicos de trabajo y por colectivos profesionales								
9.2.2 Crear un catálogo de puestos libres de riesgos para trabajadoras embarazadas, progenitores gestantes y lactantes								
9.2.3 Realizar un análisis con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales								

I PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE LA ARMUÑA “LA BESANA”

LÍNEA 2: LA INSTITUCIÓN							
1.2.1 Garantizar la inclusión de las cláusulas de igualdad de género en las contrataciones a empresas							
1.2.2 Procurar la incorporación de cláusulas sociales en pliegos de contratación, que promuevan la igualdad de las personas LGTBI en riesgo y/o situación de exclusión social.							
1.2.3 Incluir la variable sexo en los documentos, formularios, solicitudes, impresos y en todas las encuestas, estudios o estadísticas							
2.2.1 Difusión del Plan de Igualdad							
2.2.2 Realizar el seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad por la Comisión de Seguimiento							
2.2.3 Realizar la difusión del informe de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad							
3.2.1 Procurar a una presencia equilibrada de mujeres y hombres por parte de la Institución y de los sindicatos en todas las mesas de negociación, comisiones y comités							

LÍNEA 3: LA COMUNICACIÓN							
1.2.1 Remitir la GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE a toda la plantilla							
1.2.2 Incluir un módulo sobre lenguaje inclusivo en las acciones formativas							
1.2.3 Programar cursos de formación en sobre lenguaje inclusivo y la corrección del sesgo sexista y de los estereotipos							
1.2.4 Revisar los contenidos de las páginas web para incluir la perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas							
1.2.5 Aplicar el lenguaje inclusivo en las notas de prensa, las noticias y demás comunicaciones							
1.2.6 Revisar los modelos de documentos, las bases de convocatorias, el material didáctico formativo, ...							
2.2.1 Revisar y corregir el uso de imágenes y mensajes en la publicidad institucional							

11 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.

11.1 Comisión de Seguimiento.

Una vez aprobado el I Plan de Igualdad de ASPAR LA BESANA y atendiendo las circunstancias y obligaciones establecidas en el Art. 9 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, se constituirá la Comisión de Seguimiento.

Dicha Comisión se conformará de forma paritaria con la representación de la Entidad y de las personas trabajadoras, representación que podrá conformarse por las mismas personas integrantes de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad.

Esta Comisión de Seguimiento, estará legítimamente constituida, mientras que los miembros de la misma estén en el ejercicio de las funciones de representación tanto por parte de la Entidad como de la Representación de los Trabajadores.

Dado el caso de cambio en la Dirección de la Entidad o en la representación de los trabajadores, se constituirá una nueva Comisión de Seguimiento con los nuevos miembros legitimados.

11.2 NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Una vez firmado el I Plan de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Comisión de Igualdad y llevará a cabo el seguimiento y evaluación del mismo hasta la finalización de su vigencia, conforme a los supuestos recogidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, debiendo abordarse, en todo caso:

- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan, en la medida necesaria.
- Las medidas del Plan 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.
- El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento.
- 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.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Entidad, 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 Entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan a los requisitos legales o reglamentarios.

11.2.1 Seguimiento.

Reuniones Ordinarias.

La Comisión de Seguimiento se reunirá ordinariamente de forma semestral, a partir de la aprobación del Plan y durante el período de vigencia del mismo, para realizar la evaluación y seguimiento periódicos del Plan.

Reuniones Extraordinarias.

Se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, a través de una solicitud motivada, o bien cuando concurren circunstancias excepcionales que afecten al Plan y su Implantación, tales como cambios legislativos, hechos de relevancia que requiera la convocatoria, etc...

11.2.1 Evaluación del Plan.

Se efectuará un seguimiento semestral, una evaluación intermedia al segundo año y una evaluación final.

Los informes derivados de los seguimientos y de las evaluaciones serán difundidos en los canales internos de comunicación.

La evaluación contemplará los siguientes niveles:

a. Evaluación de grado de cumplimiento. Esta evaluación implicará el análisis del grado de ejecución, es decir, acciones implementadas sobre las previstas para cada ejercicio, lo que supondrá conocer en qué ámbitos hay que aumentar los esfuerzos.

b. Evaluación de Proceso. Centrada en profundizar en el propio proceso de implementación y su despliegue organizativo y operativo, atenderá principalmente a las valoraciones de las diferentes Direcciones de Áreas, identificando nuevas fórmulas y herramientas para la implementación de las medidas y acciones del Plan. En consecuencia, es un tipo de evaluación que permitirá incorporar aspectos cualitativos relevantes para la toma de decisiones.

a. Evaluación de Impacto. Analizará los efectos que tienen las políticas de igualdad en la modificación de la situación de las personas y colectivos destinatarios de las mismas, a través de la puntuación obtenida con los indicadores proyectados para cada medida. Permitirá valorar si se ha reducido la situación de desigualdad de género en la Entidad.

12 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

En el supuesto de verificarse la necesidad de modificar el Plan, como consecuencia de dificultades detectadas en su implantación, de la necesidad determinada por la Comisión de Seguimiento de incorporar mejoras o cambios, o de las variaciones que surjan en los ámbitos normativos o convencionales, habrá de constituirse nuevamente la Mesa de Negociación del Plan para intentar alcanzar un nuevo acuerdo sobre las modificaciones o adaptaciones planteadas.

La iniciativa de la modificación podrá efectuarse de forma motivada por cualquiera de las partes. Una vez planteada, la Presidencia de la Comisión de Seguimiento convocará reunión en un plazo no superior a 15 días para valorar la iniciativa.

La modificación contará con la misma difusión que la determinada para el Plan inicial.