

ASPROMIN



PLAN DE IGUALDAD

Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual de la
Cuenca Minera

2022-2026

1 PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN PROTECTORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE LA CUENCA MINERA (ASPROMIN)

1.1 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Datos de la empresa						
Razón social	Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual de la Cuenca Minera					
NIF	G21013743					
Domicilio social	C/ Camino Real, s/n - 21650 El Campillo Huelva					
Forma jurídica	Asociación					
Año de constitución	1969					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Matías Rodríguez Sánchez					
Cargo	Presidente					
Telf.	959588125 (Centralita)					
e-mail	contacta@aspromin.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	José Manuel Rodríguez Gómez					
Cargo	Director de RPDITC y Responsable de Calidad de ASPROMIN					
Telf.	959588125 (Centralita)					
e-mail	calidad@aspromin.org					
Actividad						
Sector Actividad	Actividades Sanitarias Y De Servicios Sociales					
CNAE	8720					
Descripción de la actividad	Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Huelva y Andalucía.					
Dimensión						
Personas Trabajadoras	Mujeres	97	Hombres	40	Total	137

Centros de trabajo	2						
Facturación anual (€)	3.205.662 € (año 2020)						
Organización de la gestión de personas							
Dispone de departamento de personal	Si						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No						
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	5	Hombres	4	Total	9	

La Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual de la Cuenca Minera -ASPROMIN- con sede social en El Campillo, Huelva, fue fundada en 1969 con el objeto de dar respuesta a las necesidades de formación, asistencia y rehabilitación de niños, jóvenes y adultos con discapacidad intelectual.

Desde ASPROMIN se asume el compromiso de ser una organización justa, solidaria y transparente con liderazgo en todos los servicios que presta, abierta al aprendizaje y al cambio, estando siempre orientada desde un compromiso ético a las personas con discapacidad, a sus familias y a todos los que forman parte de ASPROMIN.

En la actualidad su ámbito de actuación se extiende a la Comunidad Autónoma de Andalucía, atendiendo a 105 personas con discapacidad intelectual y a sus familias.

De acuerdo con la propuesta del movimiento asociativo de Plena Inclusión la finalidad de ASPROMIN es "materializar los apoyos a las personas con discapacidad intelectual y a sus familias, de acuerdo con los criterios de calidad de Plena Inclusión". De esta forma se persigue:

- Fomentar la formación, asistencia, recuperación y enseñanza de niños, adolescentes y personas adultas con discapacidad intelectual,
- La protección de menores con discapacidad,
- La atención, asesoramiento y formación de sus familiares o tutores,
- La formación de los trabajadores con dedicación en los centros de la Asociación.

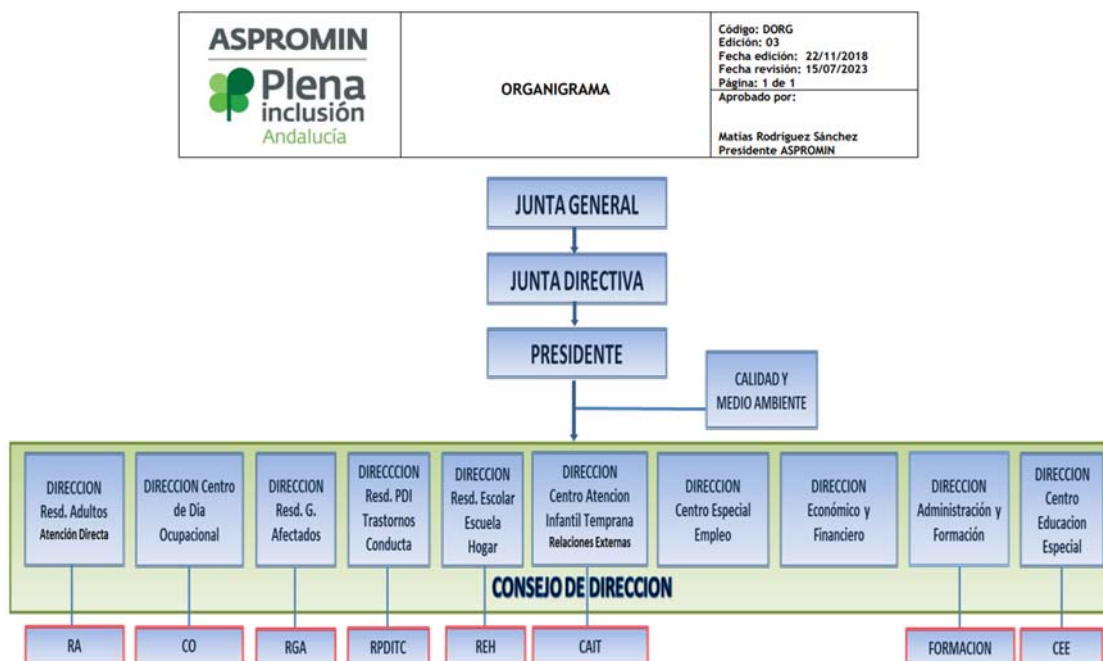
ASPROMIN es miembro de Plena Inclusión-Andalucía (Confederación Andaluza de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual) que a su vez se integra en la Confederación Española (Plena Inclusión).

Dentro de los valores de la organización destacan:

- Trabajo en equipo, optando por una metodología de trabajo con grupos reducidos de personas, comprometidas en un proyecto común y con una responsabilidad mutua compartida.
- Transparencia en la gestión, con dirigentes y profesionales responsables de su gestión económica, austera en el uso de recursos y ajena a cualquier sospecha de lucro personal, ostentación y malversación de medios.

- Respeto, a partir del reconocimiento de la dignidad y valor de cada persona.
- Evaluación y mejora continua, mediante la recogida de información, verificación y análisis final para evaluar la calidad del programa o servicio con el propósito de reconducir, si fuera el caso, las actuaciones a mejorar.
- Justicia, ofreciendo a la persona con discapacidad intelectual un trato, como ciudadano de pleno derecho que es, en igualdad de condiciones que cualquier otra persona para que pueda participar activamente en la comunidad. Esto nos obliga a la equidad con todas las personas, sin discriminación por raza, sexo, condición social o cualquier otra diferencia.
- Eficiencia, para cumplir con honestidad y responsabilidad, la misión de la asociación.
- Compromiso, de todas las partes que forman la asociación (directivos, profesionales, personas con discapacidad, familias, voluntarios, etc) con la causa: asumiendo y compartiendo beneficios y riesgos, así como obligaciones, intereses e ideales.
- Flexibilidad, que fomente el aprendizaje y actitud positiva que facilitan la apertura y la gestión del cambio para la consecución de los objetivos que persigue la asociación.
- Entusiasmo, e ilusión de todos por un objetivo compartido.
- Independencia, que lleva a la toma de decisiones de la asociación con el único fin de llevar a cabo la misión sin dejarse influenciar por tintes políticos, religiosos o culturales.

1.2 ORGANIGRAMA



1.3 MARCO JURÍDICO

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio universalmente reconocido, que se ha ido desarrollando y articulando a través de diferentes normativas de ámbito internacional, nacional y autonómico.

A escala internacional nos remontamos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; la Convención sobre los derechos públicos de la mujer de 1952; la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1983; la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995; y recientemente los Objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2020, aprobada en 2015, que entre sus objetivos destaca el llamamiento a los estados a “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y a las niñas”

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su Art.14 que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Encomendando el Art. 9.2. a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Concretando el Art. 35.1 que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El reconocimiento hacia la igualdad de oportunidades se complementó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre las mujeres y hombre eliminando los obstáculos que impiden conseguirla. Estableciendo el Art. 43 que, mediante la negociación colectiva, se podrán implementar medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Respecto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad el Art. 45 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el Ámbito Autonómico, el objetivo de la erradicación de la violencia de género se ha situado en primera línea de las acciones del Gobierno Andaluz, por lo que ha aprobado y desarrollado dos planes contra la violencia hacia las mujeres: Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el I Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004).

Ley 5/2010, de 11 de junio, de la Autonomía Local de Andalucía.

Decreto 12/2011, de 25 de enero por el que se crea y regula la Comisión de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.

Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.

La LOIEMH (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres) ha sido modificada por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que establece, entre otras novedades, que las empresas 50 y más personas trabajadoras deberán tener un Plan de Igualdad.

Recientemente, a través del Real Decreto 901/2020, se regulan los planes de igualdad y su registro, con entrada en vigor el 14 de enero de 2021.

Por último, se añade las referencias precisas del Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en vigor desde el 14 de abril de 2021.

2 NATURALEZA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de ASPROMIN se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptados entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El documento contiene objetivos, medidas y acciones viables y realistas, tanto en los plazos de desarrollo, como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptadas a la realidad de la organización de la empresa, tras el diagnóstico de situación.

Se trata de un plan de igualdad:

- **Colectivo e Integral:** pretende incidir positivamente en toda la plantilla, tratando de sensibilizar a toda la plantilla en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en las medidas de discriminación positiva para alcanzar dicha efectividad, y en la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Diseñado para todas las personas que trabajan en la empresa.
- **Transversal:** siendo uno de los principios rectores y una estrategia de ASPROMIN, la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas las estructuras y políticas de la organización.

- **Dinámico, flexible y adaptable:** a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- **Temporal:** con una duración de cuatro años, tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo y futuro Plan de Igualdad.
- **Participativo y dialogado:** en el que se le ha dado voz y han participado activamente los y las trabajadoras de ASPROMIN.

2.1 AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El Plan de igualdad será de aplicación al Equipo Humano de la entidad y a toda la política de comunicación y gestión que desarrolle.

El Plan de Igualdad de ASPROMIN, tendrá una vigencia de cuatro años. Dicho documento se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

3 SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA. FASE DE DIAGNOSTICO.

1.1 COMISIÓN NEGOCIADORA

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ASPROMIN, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo. Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora. La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Eva María Ruiz Morales (Directora Escuela Hogar)
- José Manuel Rodríguez Gómez (Director RPDITC)

En representación de la plantilla por:

- Isabel María Sánchez Rodríguez (Representante de los Trabajadores)
- José Manuel Álvarez Valle (Representante de los trabajadores)

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

1.2.4 CONCLUSIÓN

A modo de conclusiones se observa que la plantilla de ASPROMIN está compuesta en su mayoría por mujeres, con lo que se puede decir que tiene una plantilla feminizada. Con la particularidad de los puestos directivos en los que se da una masculinización.

En la plantilla destaca que la mayoría cuenta con un contrato de jornada completa y contrato indefinido, aunque también se puede ver como es significativamente mayor la proporción de mujeres con contrato parcial y temporal respecto al de los hombres.

En cuanto a la formación, ASPROMIN cuenta con un plan de formación, a pesar de ello, se percibe la necesidad de incluir la realización de cursos formativos en igualdad y con perspectiva de género en dicho plan.

La retribución en relación al género podemos ver cómo los hombres cobran un 8% más. Esto parece indicar que se debe a la antigüedad que se tenga en la organización, ya que los salarios están regulados por el convenio colectivo. De hecho en el cuestionario que se les realizó a los empleados la respuesta a la pregunta “¿Cobra menos que su compañero/a?”, los empleados en su gran mayoría han contestado que no.

En el ámbito de la conciliación, se observa como uno de los reclamos de la plantilla es que se facilite la conciliación. En este sentido también se hace necesario dar a conocer las herramientas que la plantilla tiene disponibles en este sentido ya en muchos casos son desconocidas por los empleados.

4 PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de ASPROMIN se estructura en diez áreas de análisis y actuación, se amplía con respecto al Plan de Igualdad anterior. Se toma de base el artículo 46 de la ley 3/2007 del 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que establece unos contenidos mínimos, que se deben incluir para la consecución de los objetivos fijados.

Bajo la premisa del principio de igualdad de oportunidades, se consolidan las iniciativas y medidas de acción clasificadas en Áreas:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Seguridad, salud laboral y equipamientos
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones y auditoría retributiva
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación inclusiva y no sexista

Para cada una de estas áreas de trabajo se ha definido un mapa de aspectos a mejorar y un plan de objetivos. Se detallan las medidas previstas para alcanzar los objetivos propuestos.

4.1 OBJETIVOS GENERALES

El objetivo principal del Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de ASPROMIN, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros, extendiendo el enfoque de género a la esfera representativa y de incidencia política.

- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Equipo Humano.
- Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento
- Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación
- Fomentar la participación de toda la plantilla
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación
- Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

En cuanto a los objetivos específicos del Plan de Igualdad de ASPROMIN están fundamentados en las principales conclusiones del diagnóstico. De estas conclusiones se derivan 12 objetivos, los cuales a su vez dan respuesta a las diferentes áreas de la organización.

Principales conclusiones diagnóstico	Objetivos
<p>Mayor parte de la plantilla mujeres salvo en los puestos directivos.</p>	<p>Objetivo 1: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.</p> <p>Objetivo 2: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección.</p> <p>Objetivo 3: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.</p> <p>Objetivo 5: Garantizar que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad.</p> <p>Objetivo 6: Garantizar el acceso a la información de vacantes a toda la plantilla.</p> <p>Objetivo 9: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).</p>
<p>Necesidad de formación con perspectiva de género y especializada en igualdad.</p>	<p>Objetivo 4: Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.</p> <p>Objetivo 11: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.</p> <p>Objetivo 12: Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.</p>

	Objetivo 8: Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
La retribución en relación al género los hombres cobran un 8% más. Esto está regulador por el convenio colectivo y se puede deber a otros factores como la antigüedad.	Objetivo 10: Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
Necesidad de dar a conocer las medidas de conciliación.	Objetivo 7: Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.

ÁREA 1.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 1: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Objetivo 2: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección

ÁREA 2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo 3: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

ÁREA 3.- FORMACIÓN

Objetivo 4: Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas

ÁREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 5: Garantizar que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad.

Objetivo 6: Garantizar el acceso a la información de vacantes a toda la plantilla

ÁREA 5.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo 7: Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.

ÁREA 6.- SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

Objetivo 8: Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres

ÁREA 7.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo 9: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).

ÁREA 8.- RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo 10: Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.

ÁREA 9.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo 11: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.

ÁREA 10.- COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Objetivo 12: Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

1.3 ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES

ÁREA 1.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo 1	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
Medida	1.1 Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Indicadores	Nº de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia sobre el total de los procesos de selección realizados.
Órgano encargado	Departamento de personal
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del plan

ÁREA 1.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo 2	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección
Medida	2.1
	Revisar todos los documentos actuales de los procedimientos de selección (Solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en la oferta,...) tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan con el principio de igualdad.
Medida	2.2
	Publicitar en las ofertas de empleo (Internas y externas), el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades.
Medida	2.3
	En la realización de entrevistas no contendrá preguntas discriminatorias o que no afecten directamente al perfil del puesto, eliminando cualquier discriminación en los requisitos de los puestos a cubrir.
Medida	2.4
	Compromiso de formación y toma de conciencia a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de igualdad de oportunidades.
Indicadores	Nº de documentos revisados desde la perspectiva de género respecto al total de documentos. Seguimiento y evaluación de la formación en perspectiva de género del personal que interviene en los procesos de selección.
Órgano encargado	Comisión de igualdad (2.1), departamento financiero (2.2), departamento de personal (2.3) y el departamento de formación (2.4)
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del plan

ÁREA 2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Objetivo 3	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Medida	3.1 Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.
Medida	3.2 Las denominaciones de las categorías contenidas en el documento de perfiles profesionales incluirán, en su caso, su forma femenina.
Medida	3.3 En caso de creación de una nueva categoría, en la descripción de sus funciones, su adscripción a un bloque competencial y los requerimientos de acceso se garantizará que no se introduce ninguna discriminación por razón de sexo.
Indicadores	<p>Verificar la inclusión de la valoración de puestos de trabajo en el convenio colectivo</p> <p>Nº de categorías profesionales con denominación no sexista en relación al total. (Anualmente)</p>
Órgano encargado	Comisión de igualdad
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del plan

ÁREA 3.- FORMACIÓN		
Objetivo 4	Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas	
Medida	4.1	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.
Medida	4.2	Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
Medida	4.3	Facilitación del acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia.
Medida	4.4	Informar a los y las trabajadoras que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación de desarrollo personal.
Medida	4.5	Garantía del acceso en igualdad de condiciones a la formación interna con el fin de promover el desarrollo profesional
Indicadores	Nº de acciones formativas y desagregado por sexo (Anual) Nº de acciones formativas que se realizan en horario laboral sobre el total (Anual)	
Órgano encargado	Departamento de formación	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del plan	

ÁREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo 5	Garantizar que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad.
Medida	5.1 Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.
Medida	5.2 Introducir el mismo principio que en las contrataciones, de tal manera que en condiciones equivalentes de idoneidad, se incorpore la acción positiva para el sexo infrarrepresentado.
Indicadores	<p>Nº total de procesos de promoción realizados.</p> <p>Nº de procesos de promoción en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.</p>
Órgano encargado	Departamento de personal
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del plan

ÁREA 4.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo 6	Garantizar el acceso a la información de vacantes a toda la plantilla
Medida	6.1 Mantener la publicación de las vacantes por centro de trabajo internas (bajas voluntarias) y externas producidas, a excepción de aquellas que no pudieran publicarse por razones de confidencialidad. La publicación se hará mediante los medios que permitan visualizarlas a toda la plantilla, indicando los requisitos de acceso y los criterios de selección. Estas permanecerán publicadas, al menos, 10 días y primero se agotará la vía de promoción interna.
Indicadores	Nº de días que se mantienen publicadas las vacantes
Órgano encargado	Departamento financiero
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del plan

ÁREA 5.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
Objetivo 7		Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Medida	7.1	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los canales de comunicación internos.
Medida	7.2	Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
Medida	7.3	Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales.
Medida	7.4	Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.
Medida	7.5	Información a toda la plantilla sobre los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.
Medida	7.6	Impulso de la Corresponsabilidad, fomentando campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de estas medidas.
Indicadores		<p>Nº de empleados que se acoge a medidas de conciliación (desagregado por sexo)</p> <p>Nº de empleados con posibilidad de teletrabajar (desagregado por sexo)</p>
Órgano encargado		Departamento de personal y comisión de igualdad (7.2)

Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del plan
---------------------	-----------------------------------

ÁREA 6.- SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS	
Objetivo 8	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
Medida	8.1 Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
Medida	8.2 Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
Medida	8.3 Poner en marcha una campaña informativa sobre las medidas implementadas en PRL, dirigidas específicamente a las trabajadoras.
Indicadores	Garantizar que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales cumple con las medidas.
Órgano encargado	Departamento financiero
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del plan

Área 7.- Infrarrepresentación femenina	
Objetivo 9	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).
Medida	9.1 Búsqueda de nuevos canales de selección o mejorar los actuales para que pueda encontrarse talento del sexo infrarrepresentado.
Medida	9.2 En todos los procesos de selección a igualdad de condiciones de idoneidad a una vacante o puesto, tendrá preferencia de acceso a la empresa la persona perteneciente al género menos representado en el puesto, hasta que se consiga el equilibrio.
Medida	9.3 Publicar las vacantes del centro (y sus requisitos) en los medios habituales de comunicación de la empresa, garantizando que la información sea accesible a todo el personal priorizando la información interna, salvo causas internas que lo justifiquen.
Indicadores	Nº de incorporaciones a puestos en los que se da infrarrepresentación de algún sexo
Órgano encargado	Departamento de personal y departamento financiero (9.3)
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del plan

ÁREA 8.- RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo 10	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	
Medida	10.1	Asegurar el cumplimiento del convenio colectivo en lo que refiere a retribuciones y complementos salariales
Indicadores	Realización del informe anual basado en la auditoria salarial	
Órgano encargado	Departamento financiero	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del plan	

ÁREA 9.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
Objetivo 11		Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Medida	11.1	Mantener actualizado el Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	11.2	Realizar actuaciones periódicas de información sobre el contenido y procedimientos establecidos en el Protocolo.
Medida	11.3	Campaña de concienciación, en principio a los responsables y posteriormente a toda la plantilla como acción preventiva
Medida	11.4	Informar a las nuevas incorporaciones sobre el protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo (física y psicológica). Acoso moral, acoso sexual y por razones de sexo.
Indicadores		Nº de denuncias de acoso
Órgano encargado		Departamento financiero y departamento de personal (9.4)
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del plan

ÁREA 10.- COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA		
Objetivo 12		Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
Medida	12.1	Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Financiero
Medida	12.2	Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
Medida	12.3	Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos de la empresa.
Medida	12.4	Facilitar la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este plan de igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.
Medida	12.5	Utilización de los medios internos de comunicación de la empresa, para difundir mensajes sobre la igualdad de oportunidades.
Indicadores		Nº de publicaciones no sexistas respecto al total de publicaciones
Órgano encargado		Comisión de igualdad
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del plan

4.4 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión de Igualdad será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el Plan de Igualdad.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del Plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciendo de manera simultánea a la ejecución del Plan y de manera sistemática y rigurosa.

Se procederá a realizar evaluaciones cada año de vigencia del Plan. Permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de ASPROMIN a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan, se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.