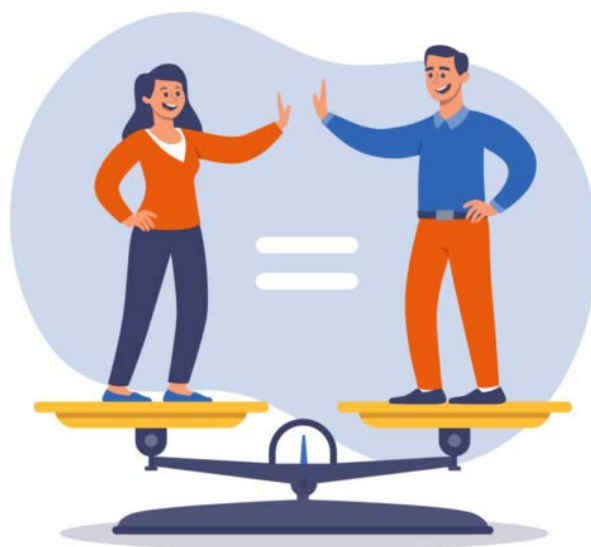


I PLAN DE IGUALDAD

ASPACE CÁCERES 2023



EN IGUALDAD SE TRABAJA MEJOR

 **ASPACE**

Cáceres

El pasado 27 de julio se firmó nuestro I Plan de Igualdad de una parte en representación de la empresa, (gerente, trabajadora social y terapeuta ocupacional) y de otra como representante del comité (presidenta, secretaria y vocal) de Aspace Cáceres.

Este primer plan tiene como objetivo promover en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En Aspace Cáceres apostamos por la igualdad, garantizando que todas las personas que aquí trabajamos tengamos las mismas oportunidades.

En el año 2021, trabajamos en la elaboración de un borrador estableciendo las bases de trabajo en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Actualmente el 85,34% de la plantilla de Aspace Cáceres está compuesto por mujeres, que además ocupan el 99.07% de los puestos directivos de la asociación

En cuanto al I Plan de Igualdad, es un plan transversal con el objetivo de seguir avanzando todavía más en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Seguiremos creando un mejor día a día para la mayoría de las personas y nos convertiremos en ejemplo de otras asociaciones para ser agentes de cambio.

La Comisión Negociadora del Plan

A.INTRODUCCIÓN

1. Presentación de la empresa
2. Marco legal de un Plan de Igualdad
3. Principios que rigen el Plan de Igualdad
4. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad
5. Compromiso de la empresa con la Igualdad
6. Ámbito personal, territorial y temporal

B.FASE DE DIAGNOSTICO

7. Informe de diagnostico

C. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

8. Objetivos del Plan de Igualdad
9. Medidas de igualdad

D. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

10. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica
 11. Aplicación y seguimiento
 12. Evaluación y revisión
 13. Calendario de actuaciones
 14. Procedimiento de modificación



A. INTRODUCCIÓN

1. Presentación de la empresa

La Asociación ASPACE CACERES se fundó en el año 1982, por el impulso de un pequeño grupo de padres que reivindicaban una mejora en la atención y tratamiento a sus hijos con parálisis cerebral. Actualmente atendemos a unas 450 familias.

ASPACE Cáceres está inscrita en el Registro unificado de entidades y centros de servicios sociales el 2 de Febrero de 1982, como organización no lucrativa y Declarada de Utilidad pública en Consejo de Ministros de 26 de marzo de 1983. Sus Estatutos están inscritos en el Registro Provincial. Llevamos trabajando más de 40 años por las personas con discapacidad.

Acreditada por la Consejería de Sanidad Y Políticas Sociales, para la prestación de servicios especializados a personas con discapacidad y concertada con el SEPAD, para la prestación pública de dichos servicios.

ASPACE Cáceres es una **entidad privada sin fin de lucro** que presta servicios sociales especializados a personas con discapacidad en la provincia de Cáceres, inscrita Registro unificado de entidades y centros de servicios sociales.

Entidad fundadora de la **FEDERACIÓN EXTREMEÑA Aspace**, así como de la **CONFEDERACIÓN NACIONAL DE PARÁLISIS CEREBRAL**, también participa de la CONFEDERACIÓN REGIONAL Y ESTATAL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, **CERMI EXTREMADURA**.

Pertenece al **Consejo Sectorial de personas con discapacidad del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres**.

ASPACE CÁCERES pretende ser la entidad cacereña de **referencia** del movimiento asociativo, comprometida con la calidad de los servicios y con el apoyo a las personas con discapacidad y sus familias.

Nuestra **misión principal** es mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral, discapacidades afines y de sus familias, mediante la defensa de sus derechos, la prestación de apoyos y servicios y la intervención en la comunidad.

Actualmente prestamos Servicios de Atención temprana, Habilitación Funcional, Centro de día, Centro Ocupacional y Servicio de Residencia de Apoyo Extenso a través de seis centros ubicados en las localidades de: Cáceres, Plasencia, Moraleja, Jaraíz de la Vera, Trujillo y Pinofranqueado.

2.Marco legal de un Plan de Igualdad

Atendiendo al Título IV de la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, “Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, se atribuye a las organizaciones laborales una serie de responsabilidades en cuanto a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, reconociendo así, la vital importancia de las empresas y organizaciones como sujetos activos en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad y como agentes dinamizadores del mercado laboral.

Esta exposición de motivos comienza con la proclamación del **artículo 14 de la Constitución Española**, que consagra el derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también en la Unión Europea, contenido en numerosas directivas y a las que finalmente esa Ley orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: público y privado.

Dando respuesta a este compromiso, ASPACE CACERES, ha apostado por la creación de un Plan de Igualdad que abarcaría un periodo de cuatro años, tras los cuales, se revisará, y actualizarán los objetivos y medidas pertinentes.

3.Principios que rigen el plan de igualdad

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, este plan va dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En consecuencia, a buscar que todas las partes implicadas tengan una base de negociación y acordar las medidas necesarias determinadas en la legislación laboral vigente.

El I Plan de Igualdad para el personal de ASPACE Cáceres 2023-2027 que se presenta a continuación es un reflejo del compromiso de ASPACE Cáceres por la igualdad, en todos sus matices, y especialmente en lo que se refiere a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los principios que rigen del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ASPACE Cáceres son:

- Está diseñado para los hombres y las mujeres que incorporan la plantilla de ASPACE Cáceres.
- Adopta la transversalidad de género como principio rector y estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de ASPACE Cáceres, en todas sus políticas y niveles de actuación.
- Es un método para prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
- Es un documento vivo, que podrá ir cambiando a lo largo de su implantación cuando éste así lo requiera.

4. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad está constituida en representación de la empresa por:

José Acevedo García, Gerente DNI nº 07446524K
Amor López Serradilla, Trabajadora Social DNI nº 76034992M
Helena de la Cruz Carrasco, Terapeuta Ocupacional DNI nº 76139398Z

En representación de la plantilla por

M^a Belén Franco Rina. Presidenta del Comité de Empresa DNI nº 44408335G
M^a Luisa Martín Cerro, Secretaria del Comité de Empresa DNI nº 11780374G
Silvia Morales Núñez, Vocal del Comité de Empresa DNI nº 76130934Z

En régimen de Suplencias formarán parte de la comisión Negociadora del Plan

A:) Eva M^a Expósito Méndez 44401725H
B:): Verónica Alegre Valverde 28970707E
C:): Álvaro Amado Merchán 76046932P
D:): María González Barroso 76034787F
E:) Carolina Martín Domínguez 76040625A
F:) Gala Rodríguez Escribano 09270970-S

5. Compromiso de la empresa con la Igualdad

La cultura de ASPACE CÁCERES está impregnada, entre otros muchos principios, de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestra política está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos firmemente.

De hecho, ASPACE CÁCERES apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un compromiso distinto por parte de la empresa.

No obstante, consciente de que la realidad es aun ajena a esta igualdad efectiva en muchos aspectos y más en aquellas empresas que por su naturaleza tienen mayor representación femenina como es nuestro caso, fieles a nuestro compromiso con la sociedad y con nuestra cultura, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.

6. Ámbito personal, territorial y temporal

Este Plan de Igualdad se aplicará a todos los centros que ASPACE CÁCERES, tiene en la provincia de Cáceres y a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad es provincial, concretamente en los centros que ASPACE CÁCERES tiene ubicados por la geografía Extremeña y más concretamente en la provincia de Cáceres: Cáceres, Plasencia, Jaraíz de la Vera, Moraleja, Trujillo y Pinofranqueado. Del mismo modo será de aplicación en aquellos centros que puedan crearse en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la asociación.

El presente Plan como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de cuatro años a contar desde la fecha de aprobación del plan, 28 de Julio de 2023.

7. Informe de diagnóstico

La negociación y adopción del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo Incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión interna y externa de la entidad y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello acciones que permitan alcanzar la finalidad del plan.

Para la consecución del diagnóstico se ha utilizado la siguiente metodología:

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, reunida de forma presencial con periodicidad quincenal ha cumplimentado todos los trámites pertinentes: Anexo III, IV, recogiendo la información requerida para establecer el diagnóstico.

Para reforzar este informe de diagnóstico se han realizado varias encuestas vía google forms a toda la plantilla y una encuesta específica vía google forms al personal directivo de los centros de atención de Aspace Cáceres.

Por otro lado, también se ha realizado una auditoría retributiva comparando el salario base, el N1 y el N2 y otros complementos, correspondientes al año 2022. Incluyendo un estudio comparativo sobre la distribución de becas para la formación de los trabajadores

La información proporcionada por los Anexos III y IV, las encuestas a la plantilla y a los cargos directivos y la Auditoría Retributiva han proporcionado información sobre las siguientes cuestiones:

1. La distribución de cargos de responsabilidad en función del género
2. Los procesos de selección en función del género
3. Información cualitativa sobre los criterios de contratación y la promoción para cargos de responsabilidad en función del género
4. Información cuantitativa sobre los mismos aspectos.
5. Información cualitativa y cuantitativa de la distribución de la formación de los trabajadores en relación con el género.
6. Información cuantitativa sobre la ayuda económica a la formación en relación con el género

Los datos se han analizado durante los meses de Mayo, Junio y Julio de 2023 a través de reuniones presenciales por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La información económica está referida al último convenio con fecha efectiva en enero del 2019, actualmente en vigor.

La información sobre contratos y promociones alcanza hasta los 5 años anteriores.

B. FASE DE DIAGNOSTICO

Las encuestas enviadas a todo el personal de la empresa se realizaron entre el 30 de mayo y el 23 de junio del presente año, fecha límite para la obtención de resultados. La auditoría retributiva se cerró el 23 de junio

El diagnóstico se cierra el 21 de Julio, en reunión presencial de la Comisión Negociadora del Plan siendo analizado por la representación sindical

Han sido objeto de diagnóstico los siguientes puntos:

- Identificación de la empresa
- Selección y contratación
- Clasificación profesional
- Promociones
- Formaciones
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Seguridad y salud laboral
- Violencia de género
- Comunicación

C. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

8. Objetivos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de ASPACE CÁCERES tiene como objetivos generales:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión interna y externa de la entidad.
- Avanzar en la Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en ASPACE CÁCERES y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

Los objetivos específicos que se incorporan al plan son:

- Promover la formación en términos de igualdad
- Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección para el acceso a la entidad ASPACE Cáceres, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en ofertas de empleo para que no vayan dirigidas ni a hombres ni a mujeres explícitamente.
- Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres
- Garantizar la posibilidad de promoción en la empresa a toda la plantilla.
- Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva
- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre mujeres y hombres de la plantilla.
- Introducir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales
- Promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual.
- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo y en todas nuestras redes sociales, a fin de eliminar el sexismo.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la entidad ASPACE Cáceres.

8. Medidas de Igualdad

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Proceso de Selección y Contratación
Medida	Incluir como criterio de selección, la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades. No requerir información ajena al ámbito profesional en los procesos de selección.
Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa. Promover un lenguaje y actitud no sexista en los procesos de selección.
Descripción detallada de la medida	Durante el proceso de selección y contratación se garantizará la igualdad de acceso al puesto de trabajo ofertado, utilizando para ello solamente criterios objetivos. Elaborar un diccionario de palabras no sexistas para utilizarlo en los procesos de contratación.
Personas destinatarias	Personas que se encuentren en algún proceso de selección laboral en la asociación Aspace Cáceres.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
Responsable	Personal directivo y de coordinación de servicios presente de los procesos de selección así como el representante del comité de empresa.
Recursos asociados	Diccionario de lenguaje no sexista. Anonimizar los curriculums para la selección del personal.
Indicadores de seguimiento	Ampliar la presencia de hombres en la plantilla en un 5% a la revisión del Plan. Registro del número de incidencias por lenguaje sexista recogido por el responsable del comité de empresa en los procesos de selección, a la revisión del Plan.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Mantener la clasificación profesional del XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada de la medida	Establecimiento de la clasificación profesional sujeta al convenio laboral en vigor.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
Responsable	Personal directivo y de coordinación de servicios presente de los procesos de selección así como el comité de empresa.
Recursos asociados	XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
Indicadores de seguimiento	Verificar la correlación entre la titulación y la clasificación profesional en el contrato es acorde a convenio.

--	--

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Promoción
Medida	Mantener el principio general de igualdad en los procesos de promoción profesional.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
Descripción detallada de la medida	Durante el proceso de promoción se garantizará la igualdad de acceso al puesto de trabajo ofertado, utilizando para ello solamente criterios objetivos estipulados previamente por escrito en la oferta de promoción.
Personas destinatarias	Personas que se encuentren en algún proceso promoción en la asociación Aspace Cáceres.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
Responsable	Gerente y Junta directiva de la empresa.
Recursos asociados	Formulario para la promoción profesional.
Indicadores de seguimiento	Registro del número de incidencias en los procesos de promoción, recogido por el responsable del comité de empresa a la revisión del Plan.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Formación
Medida	<p>Incluir formación en Igualdad en el Plan de Formación Anual de la Empresa.</p> <p>Difundir información relacionada con la formación en igualdad y becar las solicitudes.</p> <p>Formar a las personas que integran la comisión de seguimiento del plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.</p> <p>Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad de sus responsabilidades.</p>
Objetivos que persigue	<p>Promover la formación en igualdad.</p> <p>Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.</p>
Descripción detallada de la medida	Se incluirá dentro del catálogo formativo de la empresa, formación en igualdad de oportunidades y se fomentará su realización.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla y especialmente la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
Cronograma de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo.
Responsable	Gerencia y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
Recursos asociados	Plan de formación anual de la empresa.
Indicadores de seguimiento	<p>Número de personas que han recibido formación en igualdad a la revisión del Plan</p> <p>Numera de formaciones ofertadas en igualdad por parte de la empresa a la revisión del Plan</p>

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	<p>Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la asociación los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.</p> <p>Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.</p> <p>Realizar encuesta periódica para conocer necesidades de conciliación.</p>
Objetivos que persigue	<p>Facilitar los derechos de conciliación.</p> <p>Favorecer la adaptación de la jornada de trabajo en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.</p>
Descripción detallada de la medida	Se aplicará la legislación vigente en materia de conciliación a todas las personas que así lo soliciten, no frenando por ello el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	Gerencia, personal directivo y representantes del comité de empresa.
Recursos asociados	Actualizar listado de trabajadores tributarios de recibir información sobre promociones y formaciones, que incluya a las personas que se encuentran disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación.
Indicadores de seguimiento	<p>Relación entre las necesidades de conciliación (conocidas mediante encuesta periódica).</p> <p>Nº de solicitudes recibidas/concedidas.</p> <p>Número de información facilitada.</p>

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Medida	<p>Acciones informativas para la sensibilización y prevención de riesgos laborales.</p> <p>Mejorar la información sobre procesos de baja por riesgo de embarazo.</p> <p>Tablón informativo específico en cada centro.</p> <p>Adecuación de los puestos de trabajo de acuerdo al plan de prevención de riesgos laborales existente.</p>
Objetivos que persigue	<p>Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.</p> <p>Mejorar la seguridad y la salud laboral.</p>
Descripción detallada de la medida	<p>Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la totalidad de la plantilla.</p> <p>Información detallada a la plantilla de los documentos y la temporalización ante un riesgo por embarazo.</p> <p>Exponer los documentos en el tablón laboral de cada centro.</p>
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	Gerencia de la empresa junto con la dirección de los centros, la comisión negociadora del plan así como el representante del comité de empresa.
Recursos asociados	<p>Plan de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Documentación para solicitar y/o comunicar el riesgo laboral.</p> <p>Formulario de incidencias y no conformidades.</p>
Indicadores de seguimiento	<p>Número de acciones informativas para la sensibilización.</p> <p>Número de envíos del plan de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Número de incidencias recogidas por la dirección de los centros en el sistema existente.</p>

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción.
Objetivos que persigue	Promover la presencia igualitaria de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Trabajar para conseguir una representación igualitaria.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	Gerencia de la empresa junto con la dirección de los centros, la comisión negociadora del plan así como el representante del comité de empresa.
Recursos asociados	Seguimiento de las promociones que se produzcan.
Indicadores de seguimiento	Número de medidas en marcha. Numero de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Retribuciones y auditoría retributiva
Medida	Realizar una auditoría retributiva cada dos años.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por grupos profesionales según convenio vigente.
Descripción detallada de la medida	Reunión de la comisión negociadora del plan de igualdad y realización de la auditoría retributiva cada dos años.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	Comisión negociadora del plan y el comité de empresa.
Recursos asociados	Recursos informáticos y digitales para control de las remuneraciones. Disponibilidad de espacio necesario para realizar reuniones presenciales de la comisión negociadora del plan.
Indicadores de seguimiento	Nº de verificaciones realizadas.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y realizar acciones informativas sobre el contenido del mismo.
Objetivos que persigue	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. Establecer canales de información sobre posibles casos de acoso sexual.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Realizar acciones informativas sobre el contenido y procedimientos establecidos en el protocolo (mails, WhatsApp, tableros, exposición en reunión de equipo).
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	Gerencia de la empresa junto con la Comisión Instructora encargada de la creación de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Recursos asociados	Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. Correo electrónico de la comisión instructora.
Indicadores de seguimiento	Número de difusiones por los medios habituales. Nº personas que han hecho uso de este protocolo.

FICHA DE MEDIDA

Área de actuación	Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género
Medida	Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.
Objetivos que persigue	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Ofrecer acompañamiento y asesoramiento a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género (Referente por centro recogido en el Protocolo). Difundir correo específico (con acceso exclusivo de responsable de Plan), para la exposición de casos de acoso o de lenguaje sexista. Promover la formación de los/as psicólogos/as en violencia de género. Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo. Facilitar la adaptación de la jornada a mujeres víctimas de violencia de género para su protección, previa acreditación de tal situación.
Personas destinatarias	Mujeres trabajadoras de Aspace Cáceres.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	Gerencia de la empresa junto con el comité de empresa. Grupo de psicólogos de la empresa.
Recursos asociados	Formaciones en actuación psicológica en casos de violencia de género para el grupo de psicólogos .
Indicadores de seguimiento	Número de demandas. Número de formaciones realizadas. Número de alumnos formados. Número de adaptaciones de jornadas realizadas.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Comunicación
Medida	Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa sean inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada de la medida	<p>Verificar y asegurar que la comunicación visual y escrita de la empresa no sea sexista.</p> <p>Incluir información sobre lenguaje no sexista en la guía de comunicación.</p> <p>Crear un referente dentro del grupo de comunicación.</p> <p>Informar a la plantilla sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización.</p> <p>Realizar una campaña de difusión interna sobre la utilización de lenguaje no sexista.</p>
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan.
Responsable	Gerencia de la empresa junto con el departamento de comunicación.
Recursos asociados	Diccionario de términos no sexistas para las relaciones laborales dentro de la empresa.
Indicadores de seguimiento	<p>Número de verificaciones realizadas dentro del departamento de comunicación.</p> <p>Informaciones realizadas sobre lenguaje no sexista.</p> <p>Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.</p>

D. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

10. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Aspace Cáceres, compuesta, en representación de la empresa por:

José Acevedo García, Gerente DNI nº 07446524K

Amor Lopez Serradilla, Trabajadora Social DNI nº 76034992M

Helena de la Cruz Carrasco, Terapeuta Ocupacional DNI nº 76139398Z

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

M^a Belen Franco Rina. Presidenta del Comité de Empresa DNI nº 44408335G

M^a Luisa Martín Cerro, Secretaria del Comité de Empresa DNI nº 11780374G

Silvia Morales Nuñez, Vocal del Comité de Empresa DNI nº 76130934Z

Será el órgano destinado al control y seguimiento de las medidas y a su revisión periódica del Plan de Igualdad. La comisión analizará toda la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su seguimiento, evaluación y revisión en los términos descritos en los puntos 11 y 12 del presente plan.

11. Aplicación y seguimiento

Este Plan se comenzará a aplicar 10 días después de su registro y aprobación por el órgano competente, con objeto de dar difusión del mismo a todos los centros.

Para el seguimiento de las medidas contempladas en el plan, la comisión negociadora del Plan de igualdad se reunirá al menos dos veces al año de forma presencial, pudiendo establecer otros canales de comunicación para verificar la consecución de objetivos.

12. Evaluación y revisión

La revisión y evaluación del Plan de Igualdad se realizará por parte de la Comisión de Igualdad, con una periodicidad mínima de 2 meses y máxima de 6 meses.

Para evaluar la puesta en marcha y su seguimiento se enviará encuesta a la totalidad de la plantilla para valorar su uso y el grado de satisfacción de los mismos. Además, se llevará a cabo una auditoría retributiva a los dos años del plan.

Por otro lado, se establecerá un registro con las medidas realizadas que se recogerán en una memoria.

13. Calendario de actuaciones

MEDIDAS A LLEVAR A CABO	FECHA DE REALIZACIÓN
Incluir como criterio de selección, la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	Desde la fecha de aprobación del plan y durante toda la vigencia del mismo
No requerir información ajena al ámbito profesional en los procesos de selección.	Desde la fecha de aprobación del plan y durante toda la vigencia del mismo
Mantener la clasificación profesional del XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	Desde la fecha de aprobación del plan y durante toda la vigencia del mismo
Mantener el principio general de igualdad en los procesos de promoción profesional.	Desde la fecha de aprobación del plan y durante toda la vigencia del mismo
Incluir formación en Igualdad en el Plan de Formación Anual de la Empresa.	A comienzos del año 2024 y durante todos los años vigentes del plan
Difundir información relacionada con la formación en igualdad y becar las solicitudes	A comienzos del año 2024 y durante todos los años vigentes del plan

Formar a las personas que integran la comisión de seguimiento del plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.	Desde la fecha de aprobación del plan y durante toda la vigencia del mismo
Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad de sus responsabilidades.	Desde la fecha de aprobación del plan
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la asociación los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Desde la fecha de aprobación del plan y durante toda la vigencia del mismo
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Desde la fecha de aprobación del plan y durante toda la vigencia del mismo
Realizar encuesta periódica para conocer necesidades de conciliación.	Desde la fecha de aprobación del plan de forma semestral
Acciones informativas para la sensibilización y prevención de riesgos laborales.	Desde la fecha de aprobación del y durante la vigencia del mismo
Mejorar la información sobre procesos de baja por riesgo de embarazo.	Desde la fecha de aprobación del plan y durante toda la vigencia del mismo
Tablón informativo específico en cada centro.	A la finalización del año 2023
Adecuación de los puestos de trabajo de acuerdo al plan de prevención de riesgos laborales existente.	Desde la fecha de aprobación del plan y durante toda la vigencia del mismo
Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción.	Julio 2024
Realizar una auditoría retributiva cada dos años.	Dos años de la aprobación del Plan

Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y realizar acciones informativas sobre el contenido del mismo.	Desde la fecha de aprobación del plan y durante toda la vigencia del mismo
Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.	Desde la fecha de aprobación del plan y durante toda la vigencia del mismo
Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.	Desde la fecha de aprobación del plan y durante toda la vigencia del mismo

14.Procedimiento de modificación

Para solventar las posibles discrepancias que pudiera surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del I Plan de Igualdad de Aspace Cáceres en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación la comisión negociadora del plan se reunirá de forma presencial para modificar aquellas cuestiones que resulten necesarios de actualización diagnóstico y medidas

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse en todo caso, si concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado 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, incluida las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servicio 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.

15.Anexos