

# PLAN DE IGUALDAD

10/12/2024



**ASPRODALBA**

## Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
NORMATIVA APLICABLE.....	3
DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN.....	4
COMISIÓN NEGOCIADORA .....	5
<b>2. INFORMES PREVIOS.....</b>	<b>6</b>
INFORME DE DIAGNOSTICO .....	6
INFORME DE AUDITORIA RETRIBUTIVA .....	26
<b>3. EL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>38</b>
GLOSARIO .....	38
OBEJTIVO .....	43
APLICACIÓN .....	44
ESTRUCTURA.....	44
OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	45
MEDIDAS.....	48
CALENDARIO DE EJECUCIÓN.....	78
<b>4. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>82</b>
<b>5. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>85</b>
<b>6. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS .....</b>	<b>86</b>
<b>7. PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.....</b>	<b>86</b>

## **1. INTRODUCCION**

### **Antecedentes**

En ASPRODALBA, tenemos el propósito de desarrollar una organización libre de desigualdades causadas por las diferencias de género y ser una empresa respetuosa con las normas y recomendaciones comunitarias, estatales y autonómicas, que tienen como objetivo común “luchar contra la discriminación en todas sus manifestaciones y hacer que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva”.

Hasta ahora, habíamos adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, cumpliendo de esta forma con la obligatoriedad de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral establecida en la Ley.

A raíz de la publicación del Real Decreto 6/2019 por el que la obligatoriedad del Plan de Igualdad pasa a ser de todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras, unido a una cuestión de principios y de compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, la Dirección de ASPRODALBA . ha decidido establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico de la Política Corporativa y de Gestión de Personas, y elaborar e implantar un Plan de Igualdad.

En este documento presentamos el Plan de Igualdad de ASPRODALBA para los próximos cuatro años.

### **Ámbito territorial.**

Provincia de Almería.

### **Ámbito temporal.**

En este caso la vigencia del Plan de Igualdad implantado en la empresa será desde 10 de diciembre de 2024 hasta el 10 de diciembre de 2028.

## **Normativa aplicable al Plan de Igualdad**

### **A nivel europeo**

- Artículos 1 y 14. del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género.
- Artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Artículos 20, 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- Estrategia de igualdad de género 2018-2023.
- Carta Europea de la Mujer.
- Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02).
- Recomendación CM/Rec (2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.

### **A nivel nacional**

- Constitución Española de 1978 (artículos 9.2. y 14).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.

- 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.

#### **A nivel autonómico**

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía., Comunidad Autónoma de Andalucía, para la igualdad entre mujeres y hombres.

### **Diagnóstico de Situación**

Previamente a la elaboración del Plan de Igualdad hemos realizado un diagnóstico de la situación de partida, donde hemos recogido información relativa a la igualdad de oportunidades en ASPRODALBA, así como datos que pudieran revelar la existencia de discriminaciones y/o desigualdades injustificadas entre mujeres y hombres en la organización.

Los resultados del diagnóstico nos permitieron concluir que en ASPRODALBA aplicamos el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, si bien, algunos de los resultados obtenidos dan lugar a la propuesta de mejoras y/o medidas de corrección con el fin de incrementar el grado de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y consolidar el compromiso de ASPRODALBA con la igualdad y así se han tenido en cuenta en el diseño del Plan.

## La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

El día 28 de noviembre de 2024 se creó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ASPRODALBA, formada por:

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ASPRODALBA	
En representación de la plantilla:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Isabel Martínez López</li><li>• Rosa María Ramírez Martínez</li></ul>
En representación de la empresa:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Francisco Alonso Martínez</li><li>• Pedro de Haro Orozco</li></ul>

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 de acuerdo con lo que ambas partes convengan.
- Análisis de los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
  - ✓ Proceso de selección y contratación
  - ✓ Clasificación profesional.
  - ✓ Formación.
  - ✓ Promoción profesional
  - ✓ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
  - ✓ Retribuciones
  - ✓ Jornada y distribución del tiempo de trabajo.
  - ✓ Acoso sexual y Acoso por razón de sexo.
  - ✓ Salud Laboral, procedimientos en casos de embarazo y maternidad.
  - ✓ Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
  - ✓ Infrarrepresentación femenina
  - ✓ Violencia de género.
- 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, sobre la importancia de defender la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y sobre la necesidad de su participación en la elaboración e implantación del Plan de igualdad de la compañía.
- Atención y resolución de todas las consultas formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación eficaces que lleguen a todo el personal.

## **2. INFORMES PREVIOS A LA ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD.**

### **2.1 INFORME DE DIAGNOSTICO**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

El presente informe de diagnóstico corresponde al Plan de Igualdad de la empresa ASPRODALBA, la cual pretende identificar y estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### **2. METODOLOGÍA**

Para la realización del diagnóstico se han tomado los **datos relativos a 2023** analizándolos con la siguiente **metodología**:

- **Datos cuantitativos.** Se ha realizado una Hoja de Datos de Microsoft Office Excel (.xlsx) en la que, partiendo del registro retributivo, se han añadido datos relacionados con sexo, edad, antigüedad, relación laboral, tipo de contratación, jornada, convenio, puesto y categoría profesional, permisos y excedencias, etc.... A partir de la misma, se han ido filtrando los datos a través de distintas hojas estadísticas globales y parciales (por convenio, puesto, área geográfica o servicio) presentadas en PDF.
- **Datos cualitativos.** Se han creado distintos informes que presentan los datos cualitativos de manera organizada para su análisis.

La información ha sido obtenida y tratada a lo largo del año 2023 y principios del año 2024. Los datos **analizados son los datos de 2023**.

En la elaboración del diagnóstico han intervenido los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, así como el Departamento de Laboral, los directores técnicos y los Coordinadores/as de los distintos servicios, y, por la parte de lo social, asesores externos a la comisión con

formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo que, si bien no han participado en las reuniones de la comisión, han revisado la documentación y colaborado en la redacción del presente diagnóstico.

### 3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ASPRODALBA					
NIF	G04014387					
Domicilio social	PAGO DEL MORALICO SN, CENTRO OCUPACIONAL ASPRODALBA, 04620 VERA, ALMERIA					
Forma jurídica	ASOCIACIÓN					
Año de constitución						
Responsable de la entidad						
Nombre	FRANCISCO ALONSO MARTINEZ					
Cargo	PRESIDENTE					
Teléfono	950390745					
Correo electrónico	asprodalba@asprodalba					
Responsable de igualdad						
Nombre	PEDRO DE HARO OROZCO					
Cargo	GERENTE					
Teléfono	950390745					
Correo electrónico	asprodalba@asprodalba					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	SERVICIOS					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	TODA LA GEOGRAFIA ESPAÑOLA					
Dimensión (2023)						
Personal	Mujeres	29 (78,38%)	Hombres	8 (21,62%)	TOTAL	37
Centros de trabajo	3 centros de trabajo.					
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	0	Hombres	0	TOTAL	0



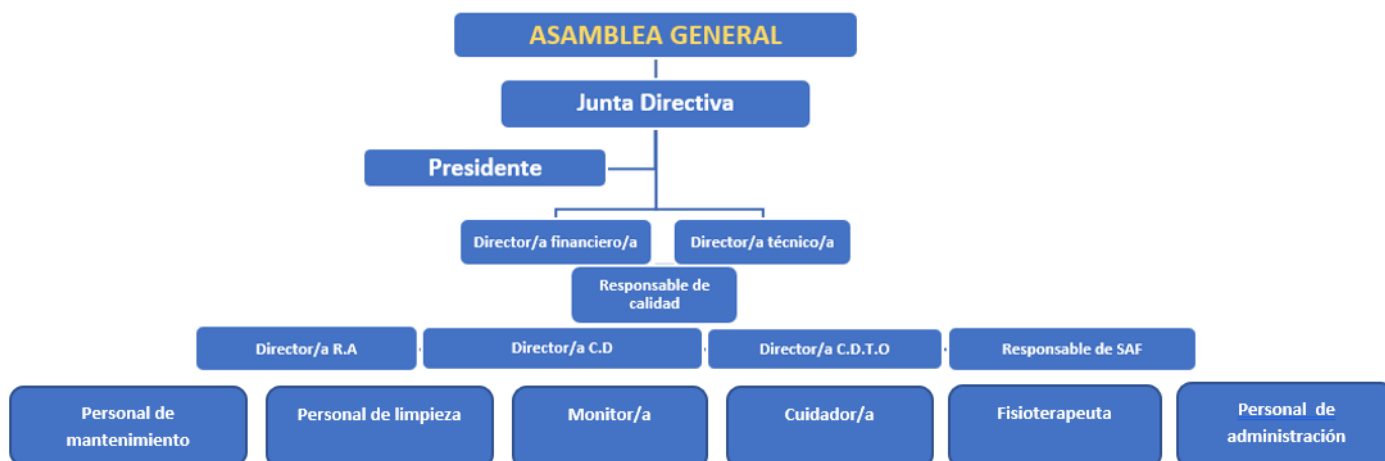
ASPRODALBA es una empresa creada en 1979. Desde ese momento, está inmersa en un proceso de crecimiento continuo, ampliando y diversificando sus servicios a todo el sector de servicios. Esto le lleva a prestar servicios en toda la geografía española.

ASPRODALBA tiene su sede en Vera donde da servicios y apoyos a todo el territorio español. Ofrece una atención especializada, integra y personalizada, potenciando al máximo las habilidades y las capacidades de las personas con discapacidad intelectual, favoreciendo así la normalización e inclusión y defendiendo su dignidad y derechos como ciudadanos.

ASPRODALBA basa su crecimiento en la fortaleza y competencias de su equipo humano, en su orientación y en su búsqueda de la mejora continua a través de la innovación y la formación.

### 3.1. ORGANIGRAMAS

La empresa en 2023 se estructuraba en **5 departamentos**. Departamento de gerencia, departamento de dirección, departamento de profesores de taller, departamento cuidadores y departamento personal auxiliar.



### 4. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Visión global		Total	Mujeres	Hombres	%	%M	%H
<b>TOTAL</b>		37	29	8		78,38	21,62
<b>EDAD MEDIA</b>	Edad media						
	Hasta 30	7	5	2	18,92	71,43	28,57
	DE 30 a 40 años	9	8	1	24,32	88,89	11,11
	De 40 a 50 años	15	11	4	40,54	73,33	26,67
	Más de 50 años	6	5	1	16,22	83,33	16,67
	Total	0	0	0		0	0

ANTIGÜEDAD	Antigüedad						
	Menos de 5 años	24	20	4	64,86	83,33	16,67
	De 5 a 10 años	4	2	2	10,81	50,00	50,00
	De 11 a 15 años	6	4	2	16,22	66,67	33,33
	De 16 a 20 años	2	2	0	5,41	100,00	0,00
	Más de 20 años	1	1	0	2,70	100,00	0,00
TIPO CONTRATO	100 Indefinido t/c	26	19	7	70,27	73,08	26,92
	200 Indefinido a tiempo parcial	1	0	1	2,70	0,00	100,00
	402 Temp. jornada completa	9	9	0	24,32	100,00	0,00
	502 Temp. jornada parcial	1	1	0	2,70	100,00	0,00
JORNADA	Jornada parcial	2	1	1	5,41	50,00	50,00
	Jornada completa	35	28	7	94,59	80,00	20,00
CORRESPONSABILIDAD	Permiso por nacimiento	0	0	0	0,00%	0	0
	Reducciones de jornada	0	0	0	0,00%	0	0
	Excedencias por cuidado	0	0	0	0,00%	0	0
	Excedencias voluntarias	0	0	0	0,00%	0	0

Del análisis de los datos del diagnóstico del año 2023 se extraen las siguientes **conclusiones generales**:

- ✓ **Personal.** La empresa tuvo un total de 37 personas trabajadoras en el año 2023, siendo un 78,38% mujeres y un 21,62% hombres, siendo una empresa de tendencia feminizada.
- ✓ **Edad.** La moda, tanto del total de las personas trabajadoras, como desagregada por sexos, fue la edad entre 40 y 50 años (40,54% de la plantilla, 73,33% en las mujeres y 26,67% en hombres).
- ✓ **Antigüedad.** En general la antigüedad es corta en la empresa, ya que ha evolucionado mucho en los últimos años. El 64,86%, llevan menos de 5 años en la empresa.
- ✓ **Tipo de contrato.**
  - **Indefinidos.** Se observa que la mayoría de la plantilla prácticamente, 70,27% tienen indefinido (26 trabajadores). Las cuales mujeres con contrato indefinido representan un 73,08% del total, frente a un 26,92% de los hombres con contrato indefinido. Por otra parte, encontramos trabajadores indefinido a tiempo parcial un 2,70%
  - **Temporales.** Se observa que el 24,32% de la plantilla tiene un contrato temporal a tiempo completo, siendo 100% mujeres y el 2,70% tienen un contrato temporal a jornada parcial, siendo el 100% mujeres.
- ✓ **Jornada.** Del tipo de jornada podemos extraer que, la mayoría de la plantilla, un 94,59% tienen una jornada a tiempo completa, por el 5,41% que la tienen a jornada parcial. Por otro lado, el % de mujeres con contrato parcial es del 50%, frente al 80% que tienen jornada completa. Al contrario, los hombres tienen un 50% en jornada a tiempo parcial y un 20% a jornada completa.
- ✓ **Convenio.** Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (99000985011981).
- ✓ **Departamento.** La empresa cuenta con 5 departamentos bien diferenciados. Podemos hablar del en 5 departamentos: departamento de gerencia, departamento de dirección, departamento de profesores de taller, departamento cuidadores y departamento personal auxiliar.
- ✓ **Jerarquía.** Los puestos de responsabilidad están ocupados por gerencia.
  - Gerencia. 1 hombre.
  - Dirección. 1 hombre y 3 mujeres.
  - Profesores de taller. 1 hombre y 5 mujeres.
  - Cuidadores/as. 3 hombres y 16 mujeres.
  - Personal auxiliar. 2 hombres y 5 mujeres.

- ✓ **Áreas.** El análisis de los servicios con más personal concluye que:

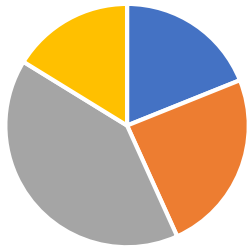
Distribución de sexo por servicio		
Mayoría masculina	Neutros	Mayoría femenina
D. Gerencia		D. Dirección D. Profesores de taller D. Cuidadores/as D. Personal Auxiliar

Aparecen en **negrita** los servicios que muestran una **mayor diferencia** en número de trabajadoras y trabajadores.

- ✓ **Clasificación profesional.** Los puestos están divididos por departamentos, áreas, grupos profesionales, y puestos de trabajo. Todo ellos diferenciados entre mujeres y hombres.

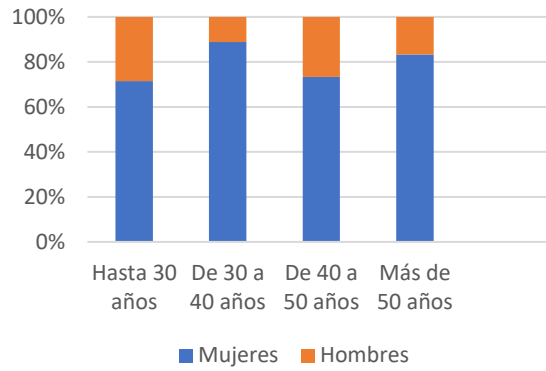
DEPARTAMENTO	Nº TRABAJADORES	HOMBRES	MUJERES
<b>GERENCIA</b>	1 (2,70%)	1 (100%)	0 (0%)
<b>DIRECCIÓN</b>	4 (10,81%)	1 (25%)	3 (75%)
<b>PROFESORES DE TALLER</b>	6 (16,21%)	1 (16,66%)	5 (83,34%)
<b>CUIDADORES/AS</b>	19 (51,35%)	3 (18,78%)	16 (84,22%)
<b>PERSONAL AUXILIAR</b>	7 (18,91%)	2 (28,57%)	5 (71,43%)
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>8 (21,62%)</b>	<b>29 (78,37%)</b>

### Edad media

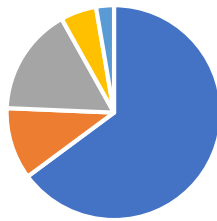


- Hasta 30
- De 30 a 40 años
- De 40 a 50 años
- Más de 50 años

### Edad media por sexo

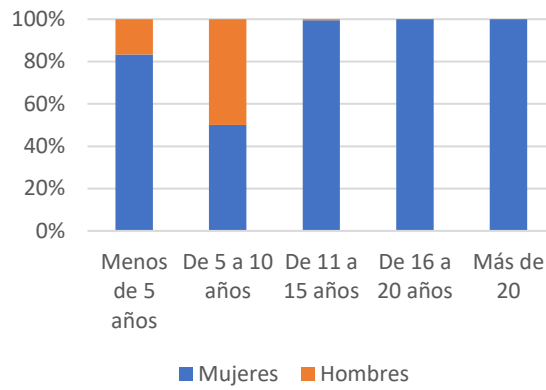


### Antigüedad

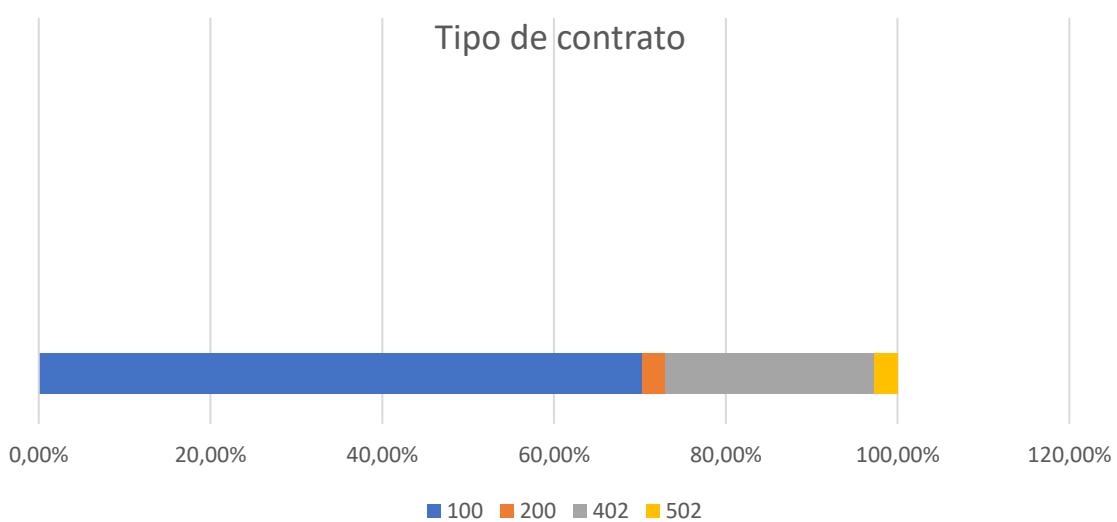


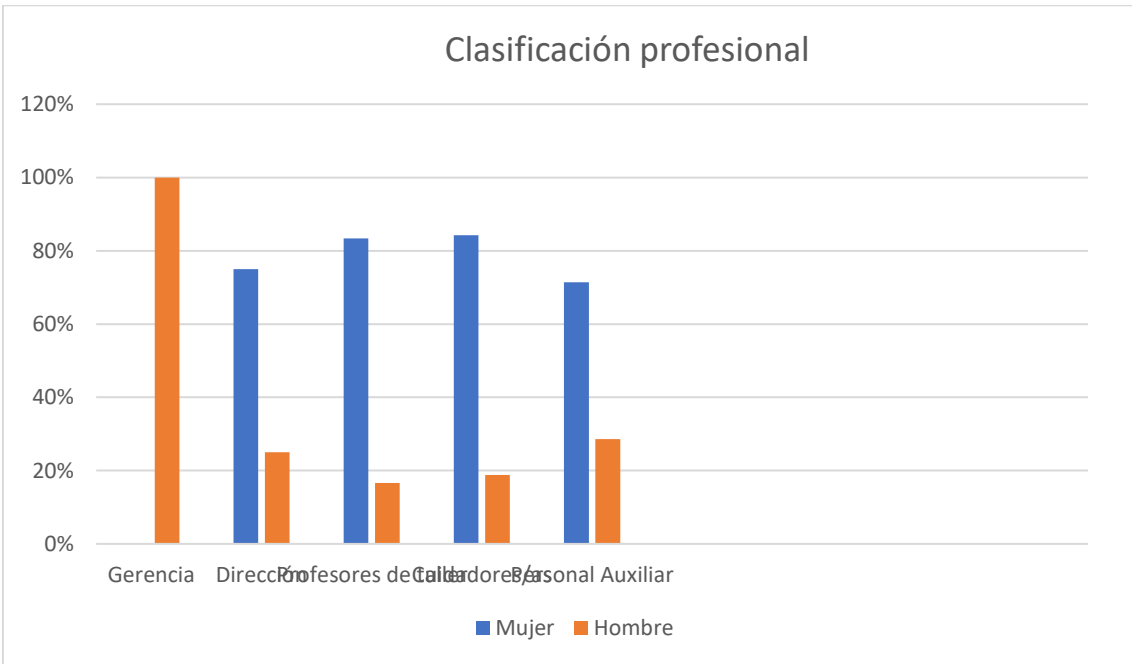
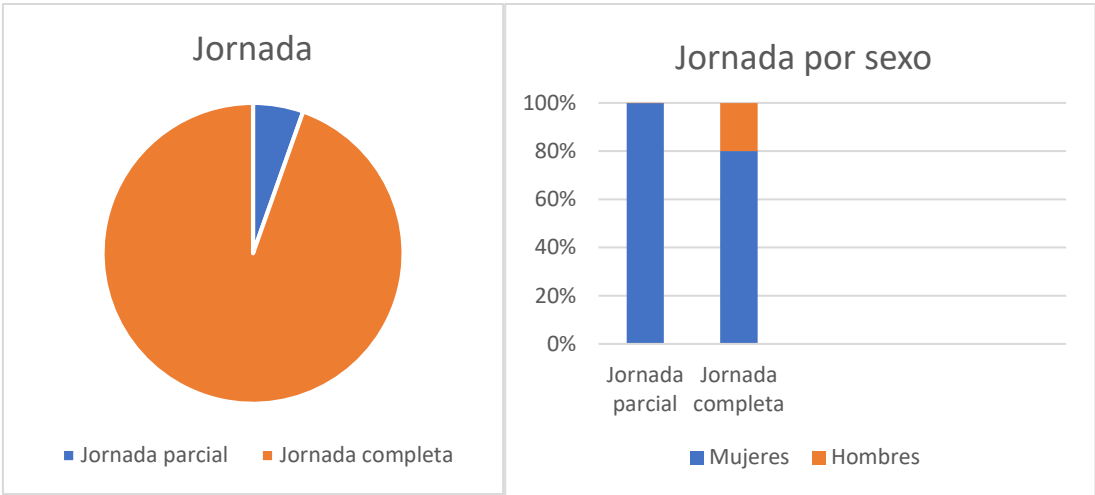
- Menos 5 años
- 5-10 años
- 11 a 15 años
- 16 a 20 años
- Más 20 años

### Antigüedad por sexo



### Tipo de contrato





## 5. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL

Se analizan los distintos procesos que implica la gestión del personal.

### 5.1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el **Informe de selección y contratación**, ASPRODALBA opta por presentar anuncios en diferentes redes sociales. Por otro lado, en algunos casos puntuales han utilizado también el boca a boca.

Las personas responsables de realizar los procesos de selección son el gerente y la persona responsable del departamento en función del puesto a cubrir. El procedimiento a seguir es una primera entrevista.

Durante el periodo de 2023 y en la actualidad, estas personas sí han sido formadas en materia de igualdad, un aspecto este, a mejorar por parte de la empresa. Se incluye dicha formación como medida del plan de igualdad que se pretende implantar.

#### ✓ Incorporaciones a la empresa en 2023:

DEPARTAMENTO	MUJERES	HOMBRES	Nº TRABAJADORES
TOTAL	5 (83%)	1 (17%)	6

	MUJERES	HOMBRES	Nº TRABAJADORES
JORNADA COMPLETA	5 (83%)	1 (17%)	6
JORNADA PARCIAL	0 (0%)	0(0%)	0 (0%)
TOTAL	5	1	6



- ✓ Bajas definitivas en la empresa y causas de las mismas:

MOTIVOS DE BAJAS EN 2023	MUJERES	HOMBRES
Baja fin subrogación	0	0
Baja por despido	0	0
Baja fin contrato duración determinada	5	1
Baja voluntaria	0	0
Inactividad	0	0
Baja por jubilación	0	0
Baja por excedencia	0	0
Baja por agotamiento IT	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

## 5.2. FORMACIÓN

A la luz del **informe de formación**, será el responsable del departamento el encargado de gestionar y organizar los cursos y recursos a utilizar.

Toda la formación se realiza dentro de la jornada laboral. Además, cabe también la posibilidad de otorgar permisos para la concurrencia a exámenes si fuera necesario. En este sentido, dos trabajadores han solicitado permisos para la concurrencia de exámenes.

Según necesidad del servicio será el responsable del departamento quien gestionará con el responsable de formación, la búsqueda u organización del curso y la gestión de los recursos. Hay otros cursos que se imparten a toda la entidad, algunos obligatorios y otros opcionales. Las convocatorias de dichas formaciones se hacen por e-mail.

Se reúne con los responsables de los departamentos (quienes a su vez se han reunido con su equipo para tratar este tema) que le trasladan las necesidades de sus equipos y él se encarga de buscar los cursos en algunos casos y en el caso de que los miembros del departamento ya hayan hecho ese trabajo de búsqueda, él se encarga de organizarlo.

Obviamente los cursos propuestos por parte de los departamentos se aprueban dependiendo del presupuesto y el tipo de formación que soliciten. Se llevan a cabo reuniones periódicas con la gerencia y equipo técnico, para marcar un poco las directrices en cuanto a la formación y él traslada también algunas de las peticiones que le llegan. En estas reuniones también salen ideas de nuevas formaciones que se quieren impartir al equipo.

SEXO	TIPO DE FORMACION
MUJERES	- Formación en discapacidad intelectual, evacuación y Salud laboral
HOMBRES	- Formación en discapacidad intelectual, evacuación y Salud laboral



### 5.3. PROCESO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

En 2023 se han producido dos promociones, las cuales son de personal cuidadoras/es a coordinadoras/es de servicio.

Los canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional es el e-mail.

La empresa **ASPRODALBA** no cuenta con ningún procedimiento específico para la promoción profesional. Del mismo modo, tampoco tiene unos criterios establecidos.

## 6. CONDICIONES DE TRABAJO

En **ASPRODALBA** se diseñan turnos en función del servicio. La empresa no dispone de personas cedidas por otras empresas en sus instalaciones.

El canal de comunicación oficial de la empresa es el correo electrónico, pudiéndose usar también el teléfono o WhatsApp.

### Movilidad Funcional

Tal y como establece el convenio colectivo de aplicación, sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo desempeñado, cuando no se pueda diferenciar temporalmente el trabajo prestado para un mismo Nivel en dos áreas distintas, se encuadrará a la persona en el Área funcionalmente predominante, siendo sometidas las discrepancias que pudieran surgir a la Comisión Paritaria regulada en el presente convenio.

Conforme al vigente artículo 39.2 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores/as, la movilidad funcional para la realización de funciones de inferior grupo o nivel, no correspondientes al grupo y nivel de la persona trabajadora solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En ASPRODALBA no se ha producido movilidad funcional de ningún trabajador entre áreas.

### Movilidad Geográfica

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>Nº TRABAJADORES</b>
<b>Indefinidos a j. completa</b>	19 (73,08%)	7 (26,92%)	26
<b>Indefinidos a j. parcial</b>	0 (0%)	1 (100%)	1
<b>Temporales a j. completa</b>	9 (100%)	0 (0%)	9
<b>Temporales aj. parcial</b>	1 (100%)	0 (0%)	1
<b>TOTAL</b>	29 (78,38%)	8 (21,62%)	37

## 6.1. CONDICIONES MEDIOAMBIENTALES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Por los datos mostrados en el **Informe de condiciones de trabajo**, **ASPRODALBA** se caracteriza por tener una gran cantidad de centros de trabajo independientes, los cuales pueden agruparse en las siguientes ciudades:

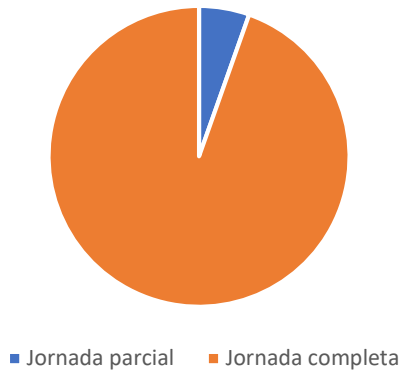
PROVINCIA	UNIDAD ORGANIZATIVA	Nº DE TRABAJADORES	MUJERES	HOMBRES
ALMERIA	CENTROS DE DIA	24	17 (72,73%)	7 (27,27%)
ALMERIA	RESIDENCIA DE ADULTOS	4	4 (100 %)	0 (0%)
ALMERIA	RESIDENCIA VIVIENDA EN LA COMUNIDAD	9	8 (78.38%)	1 (21.62%)

## 6.2. TIPOS DE JORNADA EXISTENTE

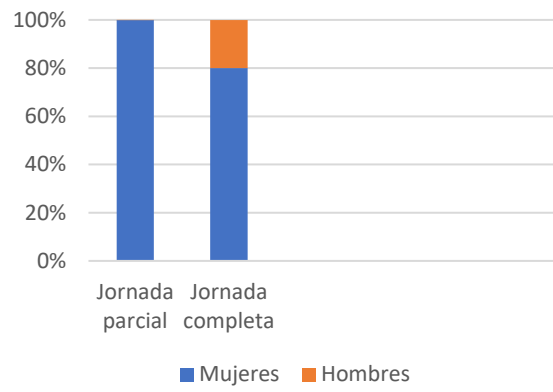
En ASPRODALBA, existen los siguientes tipos de jornadas:

JORNADA		MUJERES	HOMBRES
Jornada parcial	2	1 (3,44%)	1 (12,5%)
Jornada completa	35	28 (96,55%)	7 (87,05%)
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>29 (78,37%)</b>	<b>8 (21,62%)</b>

### Jornada



### Jornada por sexo



### 6.3. UNIFORME

Del **informe de condiciones de trabajo** se deduce que existen las siguientes casuísticas en los distintos centros de trabajo:

- ✓ Convenio Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (99000985011981):

#### **Artículo 83. Prendas de trabajo.**

1. En base al Real Decreto 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, se entiende por Equipo de Protección Individual (EPI en adelante) cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. También se considerará como EPI la prenda de trabajo/uniforme que esté destinado específicamente a proteger la salud o integridad física del trabajador. Se seguirán, para la elección, utilización y mantenimiento de los equipos de protección las disposiciones mínimas de seguridad y de salud establecidas en el Real Decreto anteriormente mencionado.

2. A los trabajadores y a las trabajadoras se les dotará del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan; para la reposición de los mismos será preceptiva la entrega del material deteriorado. Las prendas de abrigo se darán como mínimo cada 3 años. Asimismo, cada empresa o centro de trabajo se responsabilizará de dotar de todas las prendas de trabajo y seguridad necesarias para la realización de los trabajos.

3. Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo de uso definido de antemano, estas se entregarán renovables en el momento que estén deterioradas y fuera de uso. La utilización de las prendas de trabajo será obligatoria para los trabajadores en los centros de trabajo durante la jornada laboral.

4. Entrega de los equipos de protección individual. La empresa pondrá a disposición de cada trabajador o trabajadora los equipos de protección y seguridad necesarios en función del puesto de trabajo que ocupe, además de los que se requieran por otros trabajos no habituales; debiendo firmar el registro de entrega de cada equipo de protección individual, siendo informado en ese momento de los riesgos que le protege, caducidad y medidas que debe adoptar para su cuidado y mantenimiento; estando igualmente a su disposición el folleto informativo del mismo.

5. Obligaciones de los trabajadores. Se debe utilizar el EPI únicamente para los usos previstos siguiendo las instrucciones del fabricante.

6. Llevar puesto el EPI mientras esté expuesto al riesgo. Los EPI entregados se utilizarán únicamente para los trabajos de la empresa y dentro de la jornada de trabajo; quedando totalmente prohibido dejarlos, cambiarlos o sacarlos fuera del centro de trabajo para otros menesteres. Igualmente, el trabajador tiene la obligación de asistir cada día a su puesto de trabajo con el equipo de protección y seguridad adecuado a las tareas que tiene que realizar habitualmente. Cuando por causas imputables al trabajador, éste no disponga del equipo de protección adecuado al trabajo que debe realizar, no podrá desempeñar su tarea ese día, por lo que será objeto de amonestación y / o sanción en los términos previstos normativamente.

#### 6.4. VACACIONES

Del **Informe de condiciones de trabajo** se deduce que existen las siguientes casuísticas en las vacaciones de la empresa:

- ✓ Las **vacaciones**, son de veintidós días naturales al año. En algunos departamentos, son solicitadas por los trabajadores a principios de año y trimestralmente o semestralmente en otros, siguiendo las reglas establecidas.

##### **Artículo 51. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.**

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente. Este apartado no será de aplicación al personal de los centros educativos, cuyo régimen de vacaciones se regula en el título quinto de este Convenio.

2. Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada trabajador los sábados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los períodos vacacionales solicitados y/o concedidos. De fraccionarse, en este caso, las vacaciones en dos períodos, ninguno de ellos podrá ser menor de 14 días naturales continuados.

3. El período preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

4. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se

computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.

5. Cuando el período de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### ✓ **Permisos retribuidos**

En lo que va de tiempo la empresa, se han tomado permisos retribuidos por nacimiento de hijo, por enfermedad/hospitalización de familiar, matrimonio, fallecimiento de familiar, cuidado de hijo; siempre con los días establecidos en cada convenio y las mejoras en nuestro plan de conciliación familiar.

Cada uno de estos permisos, vienen reconocidos en el Convenio Colectivo de aplicación.

## **7. SISTEMA DE REMUNERACIÓN**

Del **Informe de sistema de remuneración** se deduce que existen las siguientes casuísticas en los distintos servicios, en las que no se observan diferencias por sexos:

En algunos perfiles, nos regimos por lo que dicta el convenio y según el trabajo que van desempeñando y las responsabilidades que van adquiriendo se les va subiendo de categoría y por consiguiente de salario.

El resto de los perfiles depende un poco del puesto, de la cualificación requerida, de la responsabilidad, del mercado y del tiempo que lleva en la empresa se van definiendo los salarios. Procuramos que compañeros que desempeñan el mismo trabajo tengan el mismo salario.

- ✓ Remuneración según convenio.
  - ✓ Remuneración según convenio + plus por pliego prescripciones técnicas.
  - ✓ Remuneración según convenio + complementos adquiridos.
  - ✓ Remuneración por encima de convenio.
-



## 7.2. POLITICA DE DESCONEXION DIGITAL

El **derecho a la desconexión digital** se define como el derecho que las personas trabajadoras tienen a no conectarse a ningún dispositivo digital por motivos profesionales durante sus períodos de descanso y sus vacaciones. Esto se traduce en el derecho de las personas trabajadoras/as a no atender llamadas, videollamadas, emails, WhatsApp o cualquier otro tipo de comunicación fuera de su horario laboral, de tal forma que se respeten los tiempos de descanso, permisos y vacaciones.

La Entidad vela por el derecho a la desconexión digital el cual está directamente relacionado con los derechos a la intimidad y a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Aunque la empresa está respetando este extremo, la política no está puesta por escrito y la incluiremos en el manual del empleado. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del E.T que hayan podido producirse en los últimos tres años.

Dentro de la entidad se han producido las siguientes modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos tres años:

- ✓ Jornada de trabajo flexible.
- ✓ Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- ✓ Sistema de remuneración y cuantía salarial, por revisión de tablas salariales marcadas en el propio convenio.
- ✓ Teletrabajo.

## 7.3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El **Informe de Prevención de riesgos laborales** aporta los siguientes datos.

Se dispone de un servicio de prevención de riesgos laborales ajeno, con la empresa OTT OFICINA TÉCNICA DE PREVENCIÓN S.L que gestiona *todos los servicios referidos a la materia.*

La gestión de las distintas incapacidades temporales (IT) y accidentes de trabajo (AT) desprenden estos resultados de 2023:

Bajas por IT (2023)	Mujeres	Hombres	TOTAL
Por accidente de Trabajo	0 (0%)	0 (0%)	0
Enfermedad Común	1 (50%)	1 (50%)	2
Bajas I.T.	0 (0%)	0 (0)	0

## 8. CORRESPONSABILIDAD

Del total de 37 personas trabajadoras, nadie ha solicitado la aplicación de alguna medida de corresponsabilidad.

- ✓ **Permiso por nacimiento de hijo/a.**
- ✓ **Reducciones de jornada.**
- ✓ **Excedencias por cuidado de familiares.**

## 9. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO

Profesionales y bajas por IT, año 2023. De momento en la empresa, no se realizan reconocimientos médicos con perspectiva de género.

	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>ENF. COMUN</b>	1	1	2
<b>ACCIDENTES TRABAJO</b>	0	0	0
<b>Maternidad/paternidad</b>	0	0	0

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

No dispone de un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. Aspecto a mejorar este por parte de la empresa, para ello se está trabajando sobre el Plan de Igualdad, que recogerá el citado protocolo

Por el momento, no ha habido ninguna denuncia por los motivos mencionados en ASPRODALBA.

## 11. VIOLENCIA DE GENERO

No hay ninguna trabajadora en la empresa, la cual haya sufrido violencia de género. En esta línea, ASPRODALBA no cuenta con un protocolo en el caso de que, se de alguna víctima en la empresa. Aspecto a mejorar este por parte de la empresa.

## 12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Cuando se aborda la incorporación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, los esfuerzos y actuaciones realizadas van dirigidos a la consecución de un objetivo último: conseguir la igualdad real y efectiva erradicando, definitivamente, las situaciones en las que todavía hoy se produce desigualdad y discriminación hacia las mujeres.

---

A saber: brecha salarial de género, dificultad de acceder a determinadas profesiones o tareas, menor presencia en puestos directivos, mayor precariedad laboral... Elementos todos ellos directamente relacionados con el entorno socio laboral en el que se desarrolla la vida de empresas, trabajadoras y trabajadores y, que, en la medida en que se actúe sobre ellos, se conseguirá la meta de la igualdad.

El lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas de las organizaciones “hablan” por éstas, antes incluso de que la propia organización lo haga. De forma previa a la imagen que se proyecta a través de la actividad profesional. ASPRODALBA no cuenta con ninguna guía de lenguaje no sexista.

Por lo tanto, desde ASPRODALBA se apuesta por una comunicación y un lenguaje no sexista, utilizando una comunicación incluyente.

## CLAVES PARA LA UTILIZACIÓN DE UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE.

1. Evitar el uso del masculino genérico

2. Personalizar el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.

3. Nombrar el cargo o profesión en vez de la persona.

4. Limitar el uso de desdoblamiento y barras (a/o).

5. Nombrar de forma alternativa a mujeres y hombres y cambiar el orden de precedencia.

6. Hablar de la empresa, del sitio... en lugar de hablar de nosotros, todos...

7. Modificar la síntesis de la oración cuando el sujeto es un masculino genérico. Tú, usted... en lugar de vosotros.

8. Hacer referencia a “las mujeres” no a “la mujer”. Hay que tener en cuenta que no hay una sola mujer, ni un solo modelo de mujer.

9. Representar de forma equilibrada a mujeres y hombres en las imágenes.

10. Incluir imágenes que contribuyan a romper los estereotipos de género.

11. Nombrar a mujeres y hombres en acciones formativas y presentaciones desde la preparación de estas.

12. Ser consciente del valor y la capacidad transformadora del lenguaje.

---

### 13. CONCLUSIONES GENERALES

En general, se aprecian aspectos mejorables en bastantes puntos del diagnóstico. Las características complejas de la empresa han dificultado la realización de un análisis en profundidad.

Dada la actividad a la que se dedica la empresa (servicios asistenciales), el 21,62% de la plantilla son hombres y un 78,38% son mujeres. De esta circunstancia se derivan muchas de las características cruciales del personal, por tanto, estamos ante una situación de desigualdad respecto a la presencia de mujeres y hombres en la empresa.

No obstante, aunque su sistema de selección sea neutro, como causa de la segregación existente en el mercado laboral en sectores como este, no es suficiente para aproximarse a una participación más equilibrada. La elaboración del diagnóstico expresa la sensibilidad de la empresa y su intención de reflexionar e ir insertando medios que contribuyan a proporcionar las mismas oportunidades a mujeres y hombres para introducirse en el sector de los servicios siempre y cuando sea el deseo de la persona.

#### CONVENIO COLECTIVO.

Convenio Colectivo Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (99000985011981).

#### - **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES.**

Existe la posibilidad de suprimir la segregación ocupacional. Esto se podría conseguir examinando las funciones del puesto de trabajo, con la finalidad de incluir perspectiva de género. Concretamente, sería necesario facilitar la concurrencia de las mujeres y hombres que así lo deseen en puestos que suelen estar ocupados predominantemente por otro sexo.

En relación con la segregación horizontal, sería importante evitar las ofertas de empleo vinculadas a un determinado sexo, ya que esto ayudará a que hombre y mujeres puedan optar a otras ocupaciones.

En cuanto a los aspectos a mejorar:

- Política de contratación. Fomentar un reparto proporcionado entre hombre y mujeres de las diferentes formas de contratación, pretendiendo conseguir estabilidad en el empleo y la ocupación de los puestos por las personas más idóneas en un marco de igualdad de trato.  
En el caso de que no se pueda aplicar la media anterior, se incluirán medidas que contribuyan a paliar las desigualdades de contratación como consecuencia de las circunstancias de la organización
-

- Segregación ocupacional. Definir los procedimientos que producen la segregación ocupacional diferenciando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la organización.
  - Proceso de reclutamiento. Sensibilizar a las personas que realizan los reclutamientos en los principios de igualdad. Esta medida se puede llevar a cabo. En primer lugar, valorando los canales de difusión de las ofertas y pretendiendo diversificarlos con la finalidad de conseguir candidaturas de ambos sexos. En segundo lugar, elaborando las demandas de empleo utilizando un lenguaje no sexista.
  - Proceso de selección. Garantizar los principios de igualdad en el proceso de selección de los trabajadores, sensibilizando a las personas encargadas de dicho proceso, y así evitar que se produzcan desigualdades. En cuanto a los criterios de selección, sería necesario incorporar la perspectiva de género en proceso de selección de candidaturas para evitar desigualdades.
  - Formación en igualdad de oportunidades. Fomentar la formación en igualdad para toda la plantilla.
  - Oferta formativa. Proporcionar recursos de formación para fomentar igualdad de oportunidades en la empresa
  - Impulsar y servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral y personal.
  - Realizar encuestas con la finalidad de recopilar información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla e incorporar medidas para cubrir esas necesidades.
  - Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Confeccionar un protocolo de prevención para las situaciones de acoso que se den por razón de sexo y acoso sexual.
  - Difusión y comunicación del Plan de Igualdad:
    - Informar, difundir y concienciar a la plantilla sobre la implantación del Plan de Igualdad. Concretamente sobre los objetivos que se pretenden alcanzar con su implantación.
    - Análisis tanto del lenguaje como de las imágenes utilizadas en la web corporativa con perspectiva de género.
-

## **2.2 INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA.**

### **- INTRODUCCIÓN.**

ASPRODALBA (asociación para la promoción de las personas con discapacidad intelectual del levante almeriense), es una asociación privada de carácter social, sin fin de lucro, miembro de Plena Inclusión y concertada con la Junta de Andalucía, que desde hace 40 años lucha por la prevención, la educación, los apoyos, el desarrollo personal y la integración e inclusión socio – laboral de las personas con discapacidad. Su misión primordial es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias.

Fue fundada en 1979 por los psicólogos Ignacio Martín Cuadrado y Pilar Lerma Paez de la Cadena, que fueron pioneros en los tratamientos de Estimulación Precoz (hoy Atención Temprana) y que apostaron plenamente por mejorar la vida de las personas con discapacidad en una época en la que no era nada fácil y en la que estaba todo por hacer.

Ellos con ilusión, esfuerzo, dedicación, visión de futuro y profesionalidad, hicieron poco a poco de ASPRODALBA, a lo largo de estos 40 años, una auténtica realidad social al servicio de las personas con discapacidad y sus familias.

En esta larga e intensa historia de ASPRODALBA los protagonistas siempre han sido las personas con discapacidad intelectual, acompañados de sus familias, unos buenos profesionales y las Juntas Directivas.

Hoy día, ASPRODALBA, teniendo su sede en Vera da servicios y apoyos en todo el Levante Almeriense y ofrece una atención especializada, integral y personalizada, potenciando al máximo las habilidades y las capacidades de las personas con discapacidad intelectual, favoreciendo así la normalización e inclusión y defendiendo su dignidad y derechos como ciudadanos.

---

## - MARCO NORMATIVO.

El RD 902/2020 determina medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

En base al artículo 7 del RD 902/2020, se describe el concepto de auditoría retributiva de la siguiente manera:

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Adicionalmente, el Anexo del 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 (en adelante, "RD 901/2020") establece, en relación con la elaboración del diagnóstico lo siguiente:

"También formarán parte del diagnóstico del plan de igualdad el REGISTRO RETRIBUTIVO y la AUDITORÍA RETRIBUTIVA."

---

## **CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.**

Según finaliza el propio artículo 8 del RD 902/2020, a los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4:

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los Convenios y acuerdos colectivos.

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes [...]

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

---



## - **PLAZO Y VIGENCIA**

A partir del 14 de abril de 2021, fecha en la que ha entrado en vigor el RD 902/2020, todas las empresas obligadas en esa fecha a tener plan de igualdad deben tener realizada la auditoría salarial en aras de que la misma se incluya en el plan de igualdad. La aplicación de lo establecido en el RD 902/2020 para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que figura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo anterior, lo que sí establece la normativa es que la auditoría retributiva elaborada por la Institución tendrá la misma vigencia que la de su Plan de igualdad, salvo que se determine una duración inferior. En este caso la vigencia de la auditoría retributiva será la misma que el plan de igualdad implantado en la empresa, que data con fecha 2024 hasta 2028.

## - **OBJETO DE LA AUDITORIA ATRIBUTIVA.**

Con el presente informe se pretende comprobar que el sistema retributivo de AMARILLO CORN S.L, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

A estos efectos, la auditoría retributiva de ASPRODALBA permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

ASPRODALBA ha facilitado las políticas, procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del diagnóstico retributivo entre los que se encuentran:

Con el presente informe se pretende comprobar que el sistema retributivo de ASPRODALBA de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

A estos efectos, la auditoría retributiva de ASPRODALBA permitirá definir las necesidades para evitar, corregir, prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

ASPRODALBA ha facilitado las políticas, procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del informe retributivo entre los que se encuentran:

- Convenio Colectivo de aplicación
  - Diagnóstico de igualdad realizado en 2023.
  - Información relativa a la contratación de los empleados
  - Registro retributivo.
-

## - DIAGNOSTICO RETRIBUTIVO

ASPRODALBA es una empresa representada mayoritariamente por mujeres respecto a mujeres. Esta infra- representación masculina viene a causa de la segregación horizontal, concepto que engloba los hombres que se concentran en ciertos sectores de actividad y de ciertas ocupaciones. En este caso concreto, hablamos del sector de servicios.

De acuerdo a la información facilitada, las retribuciones de las empleadas y empleados, se determinan principalmente de acuerdo a el convenio colectivo de aplicación.

Agrupaciones ▼	Puesto + Puntos
⊖ Agrupación 9	Gerente(704) Director/a(704) Psicologo/a(704) Fisioterapeuta(704) Terapeuta Ocupacional(704)
⊖ Agrupación 7	Responsable de calidad(551) Administrativo/a(551)
⊖ Agrupación 5	Monitor/a(499) Cuidador/a(499) Personal de Limpieza(499) Personal de Mantenimiento(499)

## VALORACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

De acuerdo al artículo 8 del RD 902/2020, el diagnóstico de la auditoría retributiva de una empresa requiere la evaluación de puestos de trabajo. Se ha llevado a cabo una valoración de puestos basado en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de las diferentes categorías de la empresa.

Gerente: El gerente general, es un ejecutivo que tiene la responsabilidad la conducir la organización de una empresa, liderando al equipo de trabajo y coordinando las actividades de otras jefaturas con el fin de cumplir con los objetivos estratégicos establecidos en el plan de trabajo.

Director/a: Tiene la responsabilidad de dirigir y gestionar la organización con el objetivo de completar cada proyecto de la mejor manera (es decir, con el máximo beneficio y el mínimo gasto), además de asegurar un crecimiento constante. El de director general es un rol de enorme responsabilidad y liderazgo.

Psicólogo/a: Profesional de la Psicología que observa al paciente en acción y selecciona, administra e interpreta pruebas psicológicas para diagnosticar los desórdenes y utiliza diversas técnicas psicológicas (terapia y psicoterapias) con el fin de mejorar la adaptación del individuo.

Fisioterapeuta: Evalúan y tratan a personas cuyo movimiento está limitado por una lesión, una enfermedad o la vejez. Utilizan ejercicios y equipamiento especializado para facilitar movimiento de las extremidades y articulaciones, con el fin de tratar a los pacientes.

Terapeuta Ocupacional: Especialista de la salud mental que se enfoca en brindar asistencia a pacientes que sufren de problemas físicos, emocionales o mentales que comprometen su bienestar. En este sentido, su principal objetivo es mejorar la calidad de vida de los individuos mediante diferentes planes de tratamiento.

Responsable de calidad: Asume la dirección del desarrollo, implantación, ejecución, mantenimiento y revisión del sistema de calidad a la empresa. Establece las políticas y objetivos de calidad. Define estándares de calidad, indicadores, ratios y parámetros de control. Realiza las auditorías internas de calidad pertinentes.

Monitor/a: Supervisar las actividades recreativas. Garantizar la seguridad y proporcionar asistencia de emergencia o primeros auxilios cuando sea necesario. Evaluar y supervisar la capacidad y la aptitud de los niños y jóvenes y recomendar actividades. Enseñar el uso y manejo de los equipos necesarios.

Cuidador/a: Atender las necesidades de la persona mayor. Garantizar la higiene y el aseo en todo momento. Controlar y organizar la medicación recetada. Realizar tareas de rehabilitación y ejercicio, siempre y cuando sea necesario y se pueda. Acompañamiento durante traslados y paseos.

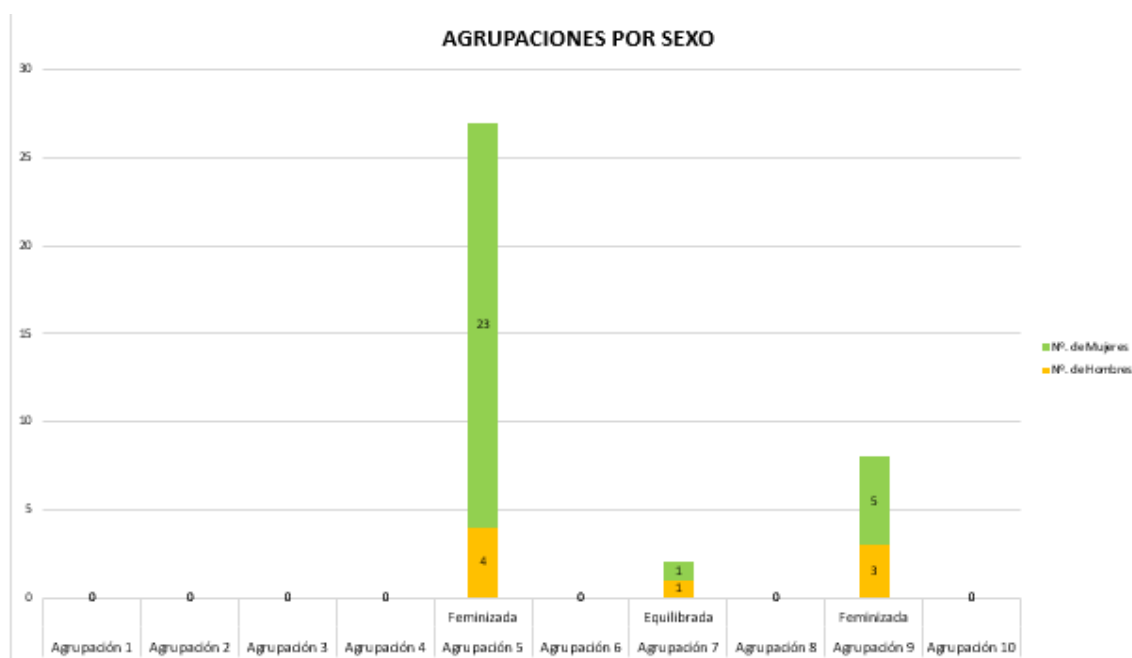
Personal limpieza: Limpiar y mantener limpias superficies y mobiliario en edificios y locales. Realizar la limpieza, higienización y en su caso, desinfección de suelos, paredes, techos, cristales y mobiliario en edificios y locales. Retirar la suciedad y los residuos.

Personal administrativo: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección. Elaborar documentos de contabilidad. Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación. Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa.

Personal mantenimiento: El técnico de mantenimiento realiza actividades de mantenimiento programadas, como limpieza, lubricación, ajustes y reemplazo de componentes desgastados. Estas acciones se llevan a cabo de manera regular y planificada para prevenir fallos y prolongar la vida útil de los activos.

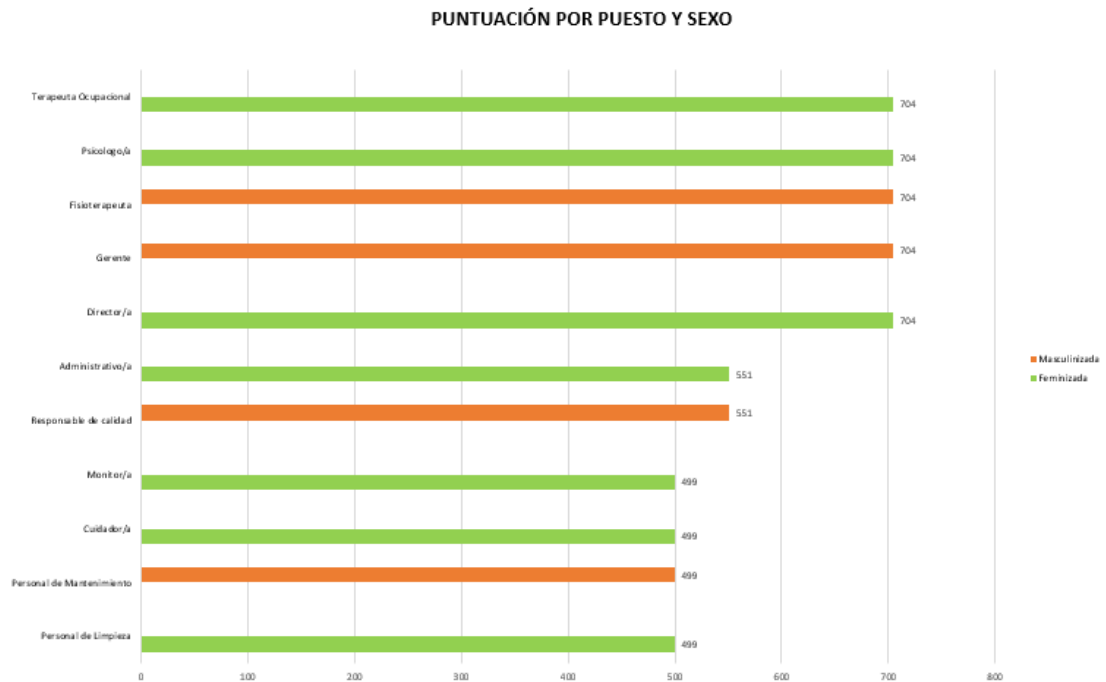
---

En función de los grupos anteriormente descritos, y a fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en los distintos grupos, a continuación, se analiza esta segregación dentro de la empresa:



Se puede observar que en las tres agrupaciones que hay en la empresa, dos están feminizadas y una equilibrada.

Tal y como puede comprobarse, existen diferencias significativas entre los distintos grupos.



Tal y como se aprecia en la gráfica:

Grupos feminizados: terapeuta ocupacional, psicóloga, directora, administrativa, monitora, cuidadora y personal de limpieza.

Grupos masculinizados: fisioterapeuta, gerente, responsable de calidad y personal de mantenimiento.

Grupos equilibrados: no hay.



















## - **CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO.**

ASPRODALBA es una empresa que cuenta con 3 centros de trabajo, cuyo personal se distribuye en diferentes puestos y funciones, teniendo como base para su gestión el Convenio Colectivo de Centros Asistenciales.

Con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de ASPRODALBA, los diferentes puestos de la empresa se distribuyen de la siguiente manera:

Grupos feminizados: terapeuta ocupacional, psicóloga, directora, administrativa, monitora, cuidadora y personal de limpieza.

Grupos masculinizados: fisioterapeuta, gerente, responsable de calidad y personal de mantenimiento.

Grupos equilibrados: no hay.

### **Factores desencadenantes de desigualdad.**

En el caso concreto de su organización, aparecen situaciones de desigualdad que tienen su justificación en que hay veintinueve mujeres en la empresa frente a ocho hombres.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la Institución cuenta con un registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD902/2020 con los valores promedios (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales de su plantilla segregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la empresa que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

De acuerdo a la normativa legal vigente, ASPRODALBA ha considerado la remuneración realmente percibida por las personas trabajadoras durante el periodo de referencia.

El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores cuando a la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento.

---

De acuerdo al registro retributivo de CRE se aprecian diferencias superiores a veinticinco por ciento, a favor de los hombres o de las mujeres, en media para terapeuta ocupacional, psicólogo, director, administrativo, monitor, cuidador, personal de limpieza, fisioterapeuta, gerente, responsable de calidad y personal de mantenimiento.

La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras. En base a los anterior, CRE ha elaborado los registros salariales en media y mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. Como resultado, se observa que las diferencias salariales más significativas se justifican objetivamente por las situaciones de reducción de jornada y trabajo temporal, dejando diferencias salariales por debajo en su mayor del diez por ciento, y en todo caso, por debajo del veinticinco por ciento.

Otros factores objetivos de las diferencias salariales que no quedarían corregidos a través de los registros salariales con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, etc... en consecuencia, ASPRODALBA estaría cumplimentando el artículo 28.3 del ET.

Este informe recoge las diferencias salariales por Grupos Profesionales y Categorías. Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres en relación a esta organización de los puestos de trabajo, permitiendo contar con una visión más general.

---

**- PLAN DE ACTUACION PARA LA CORRECCION DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUIDAS:**

En justificación y atención de la mencionada desigualdad:

- Siguiendo el Convenio Colectivo Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (99000985011981)

La Dirección de la Empresa se debe comprometer a respetar lo que establece la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y los trabajadores, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre hombre y mujer.

La empresa velará activamente, por que se respete el principio de igualdad de trato y oportunidades, entre el hombre y la mujer, en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación y promoción, clasificación profesional, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose en ningún caso discriminaciones, directas o indirectas, por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., y especialmente, no admitiendo discriminaciones en aquellas situaciones derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones laborales y el estado civil.

Dado que en el Sector existe un elevado porcentaje de trabajadores, se hace necesario significar que lo estipulado en el presente convenio es de obligada aplicación a la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras del mismo, siendo nulo cualquier acto o decisión de la empresa/a que suponga algún

tipo de discriminación por razón de sexo, raza etc., en consideración al principio de “a igual trabajo, igual salario”.

**- Siguiendo el Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

---



2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Las Entidad se compromete a:

1. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.

2. Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.

3. Aplicar, desarrollar y en su caso, mejorar lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

4. Aplicar, desarrollar y en su caso, mejorar las medidas contempladas en la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, en adelante LOMPIVG, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, reguladas en dicha ley.

5. Aplicar y desarrollar, y en su caso, mejorar, lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

---

## - RECOMENDACIONES Y MEDIDAS GENERALES.

Con carácter general, los valores y características que ha de tener en cuenta cualquier actuación sobre el sistema retributivo que garantice los derechos de mujeres y hombres son:

### Universalidad

El sistema retributivo debe ser aplicable a todos los miembros de la organización.

Porque: la universalidad proporciona un marco estable en la relación laboral, que disminuye las arbitrariedades y, en el caso de las mujeres, aumenta su motivación al saber que todas las personas se rigen por las mismas reglas en lo relativo al salario.

### Proporcionalidad

El sistema retributivo debe establecer una proporcionalidad entre el valor aportado por cada persona y la retribución percibida.

Por qué: la proporcionalidad hace que el salario se alinee con la aportación de valor, y así se comparta un principio de equidad.

### Publicidad

El sistema retributivo debe ser conocido por todos los miembros de la organización.

Por qué: la transparencia elimina las interpretaciones particulares. Un sistema retributivo transparente aumenta la confianza de las personas en la organización y, en el caso de las mujeres, incrementa su motivación al saber que en la asignación de su salario sólo influyen factores conocidos, reduciendo la arbitrariedad.

### Análisis diferencial de impacto

Cualquier decisión en relación con el sistema retributivo y, muy en particular, con la asignación de cuantías, debe estar acompañada de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendría en mujeres y hombres, de modo separado.

Por qué: estos análisis permiten identificar, antes de validar las decisiones, si éstas tienen un impacto diferencial por sexo y, en caso afirmativo, cuestionarse si responde a una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

---

### Información estadística desagregada

La organización debe disponer de información y análisis estadísticos periódicos (anuales) de las retribuciones reales, desagregados por conceptos de salario y puestos. En particular, debe controlar las diferencias salariales en los casos que suelen afectar negativamente a las mujeres, conforme se revela en numerosos estudios, incidiendo en complementos, variables, o tipologías de contratos a tiempo parcial frente a tiempo completo.

Por qué: la identificación de brechas salariales de género como resultado del análisis estadístico puede servir:

- En el caso de no contar con un sistema de retribución, para guiar una política salarial más equitativa.
- En el caso de contar con un sistema de retribución establecido, para detectar discriminaciones indirectas por razón de sexo, fruto del mismo.
- En el caso de contar con un sistema de retribución equitativo, para identificar situaciones de discriminación por razón de sexo que, no siendo salariales, pueden ser de otro tipo.

### Transparencia

La organización debe ofrecer a la comisión, los resultados de los análisis estadísticos de las retribuciones reales, guardando las cautelas que proceda.

Por qué: la transparencia, además de generar confianza en todas las personas de la organización, anima a identificar y profundizar en las causas de las posibles desigualdades salariales, garantizando una mejora continua en el sistema retributivo.

### Participación

La organización debe desarrollar y actualizar su sistema de retribución de un modo participativo, concretado en tres aspectos:

- Participación de personas expertas en retribución e igualdad.
  - Participación de mujeres y hombres en el equipo de negociación/determinación de salarios.
  - Participación de las personas que ocupan los puestos en la definición de su descripción y valoración.
-

Por qué: esta triple participación asegura, respectivamente:

- Que se tiene en cuenta el impacto diferencial en mujeres y hombres.
- Que las valoraciones se realizan de modo neutro. Habitualmente, quien describe el puesto es la persona que lo realiza. Los hombres tienden a conceder una alta importancia al trabajo que hacen, mientras que las mujeres tienden a restársela o minimizársela.
- Que las personas son partícipes de la elaboración del sistema, lo que les lleva a entenderlo y aceptarlo.

### 3. EL PLAN DE IGUALDAD.

#### - GLOSARIO:

**Acciones positivas:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (LOIEMH, Art. 7).

**Brecha de género:** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

**Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de mujeres y hombres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

---

**Comisión de Igualdad:** Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

**Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

**Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de mujeres y hombres s a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y Doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

**Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

**Desigualdad de género:** Es aquella que influye de tal forma que adscribe a las mujeres a ocupar posiciones no equitativas respecto a las que ocupan los hombres, en las mismas situaciones. La lectura desde el género se explica cómo la construcción social de la identidad de género influye directamente en los roles que adoptan los hombres y las mujeres.

**Diagnóstico de situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. La legislación sobre planes de igualdad establece que:

“Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación
  - b) Clasificación Profesional
  - c) Formación
  - d) Promoción profesional
  - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
-

- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro, regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. (RD6/2019)

**Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1).

**Discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

**Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

**División sexual del trabajo:** Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a mujeres y hombres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

**Doble jornada:** Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

---

**Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

**Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas-sexo) entre mujeres y hombres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma.

**Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIOEMH, ART. 3)

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. Igualdad legal.

La igualdad jurídica, responde a la voluntad de adecuar legislativamente el principio de no discriminación por razón de sexo entre mujeres y hombres, directa o indirecta. Se trata de igualdad formal.

**Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

**Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:** Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. El RDL 6/2019 establece que se trata de trabajos de igual valor cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

**Infrarrepresentación femenina:** Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

**Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

---

**Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres con relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

**Perspectiva de género:** Análisis de las variables teniendo en consideración y prestando atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención. Explicar cualquier actividad desde una posición que haga visible el mundo femenino y su realidad.

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

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas que adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46).

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que imponen o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (RD 6/2019).

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público (RD 901/2020 del 13 DE octubre).

**Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos-servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

---



**Segregación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones generalmente dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad, y donde las mujeres quedan relegadas a puestos de menor relevancia, o sea, la existencia de una barrera no formal que impide a las mujeres alcanzar puestos para los que algunas tienen méritos suficientes.

**Trabajos de igual valor:** Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

**Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

**Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

#### - **OBJETIVO.**

ASPRODALBA concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

El objetivo primordial de nuestro Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

---

## - **APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

### **Ámbito de Aplicación:**

El plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

### **Medios:**

ASPRODALBA destinará al Plan de Igualdad todos los medios materiales, humanos y económicos que se requieran para su implantación.

### **Vigencia:**

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, comenzando ésta hasta el 2028. Durante la misma, si procede, se podrán realizar modificaciones y/o ampliar las medidas que se vean convenientes por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Transcurrido este plazo será objeto de una revisión profunda para evaluar su impacto y determinar el desarrollo de nuevas acciones en una nueva edición del Plan.

## - **ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.**

El Plan de Igualdad de ASPRODALBA se estructura en las siguientes áreas de actuación:

1. Proceso de selección y contratación.
  2. Clasificación profesional.
  3. Formación.
  4. Promoción profesional.
  5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
  6. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  7. Infrarrepresentación femenina.
  8. Retribuciones.
  9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
  10. Salud Laboral
  11. Violencia de Género.
-

## - **OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

### **1. Proceso de selección y contratación.**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, a través de procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Tratar de mejorar la ratio de contratación de mujeres en departamento técnico y comercial.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.

### **2. Lenguaje inclusivo.**

- Actualizar la documentación disponible para el personal de ASPRODALBA, asegurando la utilización de lenguaje inclusivo (ofertas, documentos informativos etc).
- Trabajar en la página web mejorando el lenguaje inclusivo, incluyendo también imágenes que reflejen mejor la paridad.

### **3. Formación.**

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar y mantener la paridad de mujeres y hombres en todas las acciones formativas.
- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.

### **4. Promoción profesional.**

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
  - Prevenir o eliminar las barreras que pueda haber para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.
  - Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
-

**5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en la política de desconexión digital, política de teletrabajo, remuneración, etc.

**6. Retribuciones**

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Combatir la brecha salarial.

**7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

- Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de género.
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo.
- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de mujeres y hombres

**8. Violencia de Género**

- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad.
- Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social con especial atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

**9. Seguridad y Salud**

- La evaluación de riesgos (ER) y la Planificación de la actividad preventiva (PAP) tendrá en cuenta la diversidad y deberá contemplar las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud (bajo el paraguas de las cuatro especialidades de prevención: seguridad, ergonomía y psicología, higiene y medicina en el trabajo).
  - Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de gestación.
  - Favorecer la participación activa de las trabajadoras en todo el proceso preventivo, desde la identificación de riesgos hasta la puesta en marcha de medidas preventivas y su necesaria evaluación.
-

- **MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Establecidos los objetivos para cada una de las Áreas de actuación hemos definido las medidas a implantar para poder lograr su consecución:

**1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION**  
**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro género no pueda ejercer determinados oficios.

**Medida 1: Revisión de documentación e información utilizada en los procesos de selección (bolsas de empleo, página web, descripción puestos...) con perspectiva de género.**

Revisar y corregir los documentos utilizados en los procesos de selección (bolsas de empleo, página web, descripción de puestos...) tanto el lenguaje como las imágenes y contenido para garantizar un lenguaje no sexista e inclusivo y no discriminatorio por razón de sexo.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre de 2024

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Ajustes realizados (si/no).*  
*DE RESULTADO: Enumerar ajustes realizados en las categorías.*

**Prioridad** Alta

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

**Medida 2: Diseñar, parametrizar e implantar un sistema de gestión (ERP), que nos permita realizar análisis con perspectiva de género (de formación acreditada, contratación, permisos, promociones...)**

Elaborar estadísticas desagregadas y análisis por sexo del número de candidaturas presentadas, aprobadas, número de contrataciones, nivel al que acceden, grupo profesional, funciones incapacidades temporales, excedencias, permisos y análisis socio laborales, desde una perspectiva de género.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre de 2024

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Base de datos realizada SI/NO registro*

*DE RESULTADO: Actualización de datos con los parámetros establecidos*

**Prioridad** Alta

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal encargado de reclutamiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros Coste de la compra de la ERT

**Medida 3: Acción positiva en la contratación de hombres**

En igualdad de condiciones, mérito, capacidad, las mujeres tendrán preferencia para ser incorporadas a la empresa para corregir el desequilibrio existente.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre de 2024

**Indicadores** *DE RESULTADO: Número de procesos de selección en los que se establece la prioridad*  
*DE RESULTADO: Número e identificación de las contrataciones realizadas anualmente, desagregadas*

*por sexo y puesto de trabajo, grupo profesional o nivel retributivo.*

**Prioridad**

Alta

**Medios  
recursos**

**y Humanos**

Dirección y  
personal del  
Departamento de  
Recursos  
Humanos

#### **Medida 4: Valoración de Formación en Igualdad de Género**

Valorar con mayor puntuación en el proceso de contratación a las personas candidatas que dispongan de formación en igualdad de género

**Responsables**

Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha**

diciembre 2024

**Indicadores**

*DE RESULTADO: % Contratación personas con formación igualdad vs sin formación desagregada por sexo*

**Prioridad**

Media

**Medios  
recursos**

**y Humanos**

Dirección y  
personal del  
Departamento de  
Recursos  
Humanos

## 2. CLASIFICACION PROFESIONAL.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.
- Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa

### Medida 5: Descripción de puestos de trabajo eliminando sesgos de género

Descripción de puestos de trabajo y perfiles competenciales eliminando posibles sesgos de género y establecimiento de criterios objetivos desde la perspectiva de género para la evaluación de desempeño.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre de 2024

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Información sobre realización (sí/no)*  
*DE RESULTADO: Informe sobre modificaciones realizadas en el contenido de las descripciones de puestos.*

**Prioridad** Media

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal.

### Medida 6: Revisar la imagen, el lenguaje y el contenido que la empresa ofrece al exterior, para que sea una imagen no discriminatoria.

Revisar la redacción de las ofertas de trabajo y, si procede, reformularlas haciendo un uso inclusivo del lenguaje Revisar la web desde el punto de vista de la redacción y de la imagen no discriminatoria.



**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre de 2024

**Indicadores** *DE RESULTADO: N° de ofertas de trabajo revisadas sobre el n° de ofertas publicadas.*

Prioridad	Media
<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

### 3. FORMACION.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar y mantener la paridad de mujeres y hombres en todas las acciones formativas
- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.

#### **Medida 7: Formación en igualdad de género a toda la plantilla de ASPRODALBA**

Formar en igualdad a toda la plantilla durante cada año de vigencia del plan con una acción formativa de al menos 3 horas de duración.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre 2024

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Número personas asistentes según sexo, puesto y área.*  
*DE REALIZACIÓN: Número, contenido y duración de la/s acción/es formativa/s.*

**Prioridad** Alta

**Medida 8: Formación en igualdad de género al Comité de Dirección, Mandos Intermedios, personal de RRHH y Personas de Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.**

Formar en igualdad a los miembros del Comité de Dirección, Mandos Intermedios, Personal de RRHH y Personas de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con una acción formativa de al menos 6 horas de duración.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre 2024

**Indicadores** *DE RESULTADO: N° personas asistentes según sexo, puesto y área.*  
*DE REALIZACIÓN: Número, contenido y duración de la/s acción/es formativa/s.*

**Prioridad** Alta

<b>Medios y recursos</b>	<b>Humanos</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Coste curso(s)

**Medida 9: El responsable que realiza la selección de personal debe ser conecedor del procedimiento establecido por la organización de ASPRODALBA para su implantación.**

Impartir formación a los responsables que realicen procesos de selección sobre los procedimientos establecidos.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH  
**Fecha** diciembre 2024  
**Indicadores** *Nº de personas a los que se les da la formación.*  
**Prioridad** Alta

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Coste formaciones.

**Medida 10:** Formar a la Comisión estructura sobre el protocolo realizado y establecido en ASPRODALBA para la prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.

---

Formar y sensibilizar a la Comisión instructora sobre la problemática del acoso y en concreto sobre el protocolo establecido. Se llevará a cabo una formación sobre este Protocolo.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH  
**Fecha** diciembre 2024  
**Indicadores** *Curso realizado (Si/no)*  
**Prioridad** Alta

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Coste formaciones.

---

#### 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

##### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Prevenir o eliminar las barreras que pueda haber para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.
- Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.

##### **Medida 11: Ampliar el uso no sexista del lenguaje en la comunicación de la empresa.**

Recordar a la plantilla del manual de usos no sexistas del lenguaje en empresa  
Volver a publicarlo en las redes Distribuir a toda la plantilla el manual, en su versión digital actualizada

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre de 2024

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Información sobre realización (si/no)*  
*DE RESULTADO: Cantidad de comunicados realizados*

<b>Prioridad</b>	<b>Media</b>
<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

## Medida 12: Publicidad y promoción de vacantes.

Dar publicidad con la suficiente antelación a toda la plantilla de las vacantes para la promoción, informando de los requisitos, criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante.

### Responsables

Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

### Fecha

julio 2025

### Indicadores

*DE REALIZACIÓN: Procesos de promoción divulgados, formato y fecha.*

*DE REALIZACIÓN: Base de datos procesos de promoción divulgados.*

*DE IMPACTO: Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.*

*DE IMPACTO: Aumento % mujeres en puestos de responsabilidad.*

### Prioridad

Alta

### Medios recursos

#### y Humanos

Personal del Departamento de Recursos Humanos

#### Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.

## 5. CONDICIONES DE TRABAJO.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en la política de desconexión digital, política de teletrabajo, remuneración, etc.

### **Medida 13: Establecer una política interna de derecho a la desconexión digital.**

Establecer y elaborar una política interna, difundiéndola entre el personal, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital conforme a la Ley Orgánica 3/2018, del 5 diciembre. Debe incluir la definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** julio 2025

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN; Creación y contenido de un documento acreditativo (si/no)*  
*DE REALIZACIÓN: Política difundida a la plantilla (si/no)*  
*DE RESULTADO: Política interna establecida (si/no)*

**Prioridad** Media

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, cartelería, tablonés, etc.	Costes de personal, papelería y suministros.

### **Medida 14: Regular las excedencias que permitan atender intereses familiares o personales más allá de los límites legales**

Ampliar la reserva de puesto durante todo el periodo que dure la excedencia por cuidado de hijo/as menores de 4 años y la excedencia por cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre 2025

**Indicadores** *DE RESULTADO: Peticiones de excedencias solicitadas desagregadas por sexo y motivo)*  
*DE RESULTADO: Peticiones de excedencias disfrutadas desagregadas por sexo y motivo.*

**Prioridad** Alta

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.

### Medida 15: Política de trabajo a distancia

Para los puestos susceptibles de trabajo a distancia (administrativos/as, personal técnico, etc.), ocupados tanto por hombres como por mujeres, se aplicará una política de teletrabajo que no exceda del 40% de la jornada de trabajo, como forma de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, teniendo en cuenta la reducción de tiempos y desplazamientos.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre 2025

**Indicadores** *DE RESULTADO: Difusión de la medida de teletrabajo (si/no) DE REALIZACIÓN: Listado y N° puestos susceptibles de teletrabajo.*

**Prioridad** Alta

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.

## 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHO DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

#### **Medida 16: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla**

Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.

**Responsables** CALIDAD/ Responsable de Talento y Personas

**Fecha** diciembre 2025

**Indicadores** *DE RESULTADO: Datos anuales recogidos en informe de seguimiento*  
*REALIZACIÓN: Listado y Nº excedencias relacionadas con la conciliación.*

**Prioridad** Alta

Medios recursos	y Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	-.

#### **Medida 17: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla**

Difusión por los canales habituales de comunicación de la empresa de los derechos y medidas de conciliación recogidos en la legislación vigente, así como las incluidas en el convenio colectivo de aplicación y las disponibles en la Empresa que mejore la legislación vigente.

**Responsables** CALIDAD/ Responsable de Talento y Personas

**Fecha** diciembre 2025

**Indicadores** *DE RESULTADO: Nº folletos, comunicado colgados en tabloneros de anuncios*



*REALIZACIÓN: Listado y N° comunicaciones publicadas en la empresa.*

<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal, papelería y suministros.

**Medida 18: Establecer medidas diferentes de las legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla.**

Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares) (siendo el periodo máximo 6 meses)

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre 2025

**Indicadores** *DE RESULTADO: N° de puestos reservados por excedencias de este tipo.*

<b>Prioridad</b>	Alta		
<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal.

**Medida 19: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla.**

Posibilitar la unión del permiso por nacimiento/cuidado de menor a las vacaciones, tanto del año en curso, como las no disfrutadas del año anterior en caso de que haya finalizado el año natural.

**Responsables y Personas** ADMINISTRACION/ Responsable de Talento

**Fecha** diciembre de 2025

**Indicadores** *DE RESULTADO: N° veces solicitada.*

**Prioridad** Alta.

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal.

### **Medida 20: Parejas de hecho**

Establecer los mismos derechos y obligaciones establecidos en este plan para las parejas de hecho legalmente constituidas

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** septiembre 2026

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Documentación de la Inclusión de la medida en los permisos*

**Prioridad** Media

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina

**Medida 21: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.**

Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre 2026

**Indicadores** *DE IMPACTO: Aumento de la corresponsabilidad (si/no) DE REALIZACIÓN: Contenido campañas y/o guías realizadas (si/no) DE REALIZACIÓN: Campañas y/ guías realizadas (si/no) DE REALIZACIÓN: Canales o vías utilizadas. Enumerar*

**Prioridad** Alta

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>
	Personal del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.

**7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**  
**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Fomentar e incentivar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén sub-representados/as, combatiendo así la segregación horizontal.
- Aumentar el número de mujeres en la entidad, especialmente en áreas masculinizadas y viceversa.

## 8. RETRIBUCIONES

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Combatir la brecha salarial

#### **Medida 22: Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) para asignar unas retribuciones acordes al valor que aporta cada puesto**

Revisar periódicamente la valoración de puestos de trabajo de manera que se garantice que puestos de igual valor perciben una retribución equivalente

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre 2026

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Asignación de retribuciones por puesto incorporando la perspectiva de género*  
*DE RESULTADO: Informe de resultados realizado (si/no)*  
*DE IMPACTO: VPT objetiva*

**Prioridad** Media

**Medios recursos**

**y Humanos**

Personal del Departamento de Recursos Humanos

**Materiales**

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

#### **Medida 23: Revisar los complementos salariales y extra-salariales**

Revisar anualmente los complementos salariales y extra-salariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre 2026

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: % Brecha*

*DE REALIZACIÓN: Contenido de la redefinición de los complementos salariales y percepciones extrasalariales.*

*DE RESULTADO: Brecha supera el 25% (si/no)*

*DE RESULTADO: Nº de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben*

*DE IMPACTO: Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (si/no)*

**Prioridad**

Alta

**Medios  
recursos**

**y Humanos**

**Materiales**

Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
---	--

#### **Medida 24: Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva**

Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva para garantizar que la retribución se aplica de forma equitativa con independencia del género, desagregando por sexo y categoría profesional, con distinción de la tipología de contrato y jornada laboral u otro elemento a considerar necesario.

**Responsables**

Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha**

diciembre 2026

**Indicadores**

*DE RESULTADO: Distribución y difusión del análisis (si/no)*

**Prioridad**

Media

**Medios  
recursos**

**y Humanos**

Dirección personal y del
--------------------------

**Medida 25: Establecer una política salarial en la que la retribución se equipare para toda la plantilla con similares niveles de responsabilidad, formación, experiencia y desempeño**

Asegurar el cumplimiento de la equidad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre 2026

**Indicadores** *DE RESULTADO: Distribución y difusión del análisis (si/no)*

**Prioridad** Media

**Medios  
recursos**

**y Humanos**

Dirección y  
personal del  
Departamento de  
Recursos  
Humanos

**Medida 26: Elaboración de un resumen anual de las retribuciones de los distintos departamentos y categoría profesionales, segregados por sexo**

Analizar y evaluar las retribuciones medias de las personas trabajadoras para determinar la equivalencia: naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas; condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** agosto 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Distribución y difusión del análisis retributivo (si/no)*

**Prioridad** Media

**Medios recursos**

**y Humanos**

Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos

## **9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo.
- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de mujeres y hombres

### **Medida 27: Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo**

Formar en igualdad a las personas responsables de la aplicación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo con acción formativa de al menos 6 horas de duración.

**Responsables** Responsable de Formación / Técnico/a PRL

**Fecha** agosto 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Curso impartido (si/no)*  
*DE REALIZACIÓN: Contenido y duración de la acción formativa* *DE RESULTADO: N° personas asistentes según género, cargo y responsabilidad*

**Prioridad** Alta

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación Técnico/a PRL	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

**Medida 28: Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla**

Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla

**Responsables** Responsable de Formación / Técnico/a PRL

**Fecha** agosto 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Formación impartida (si/no)*  
*DE REALIZACIÓN: Contenido y duración de la acción formativa* *DE RESULTADO: Nº personas asistentes según género, cargo y responsabilidad*

**Prioridad** Alta

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación Técnico/a PRL	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)



**Medida 29: Difundir el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, sexual, por razón de sexo.**

Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo disponible en la empresa.

**Responsables** Responsable de Formación / Técnico/a PRL

**Fecha** agosto 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Formación impartida (sí/no)*  
*DE REALIZACIÓN: Contenido y duración de la acción formativa* *DE RESULTADO: Nº personas asistentes según género, cargo y responsabilidad*

**Prioridad** Alta

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación Técnico/a PRL	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

**Medida 30: Realizar campañas informativas y preventivas del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, comunicando la postura de la organización al respecto y las consecuencias y sanciones por incumplimiento de las normas**

Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de género, identidad y orientación sexual disponible en la empresa.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH y PRL

**Fecha** agosto 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Protocolo difundido (sí/no)*

*DE REALIZACIÓN: Canales o vías de difusión entre la plantilla DE REALIZACIÓN: Contenido de las campañas*

**Prioridad** Alta

**Medios recursos**

**y Humanos**

**Materiales**

Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL	Medios informáticos, material de oficina
--	--

**Medida 31: Información a la Comisión de Seguimiento de Igualdad sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo**

Conocer la situación de acoso en la empresa en relación con procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH y PRL

**Fecha** diciembre 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Información número de casos*

**Prioridad** Alta

**Medios recursos**

**y Humanos**

**Materiales**

Dirección, personal del Departamento de Recursos Humanos y PRL	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
--	--

## 10. VIOLENCIA DE GÉNERO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
- Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social con especial atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género

### **Medida 32: Permisos retribuidos por traslado de domicilio de víctimas violencia de género**

Establecer un permiso retribuido de 4 días laborables por traslado para trabajadoras víctimas de violencia de género.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH y PRL

**Fecha** diciembre 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Documentación de la medida establecida para víctimas de violencia de género.*  
*DE RESULTADO: Nº de permisos retribuidos por traslado de domicilio disfrutados*

**Prioridad** Media

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros

### **Medida 33: Modificación periodos disfrute vacaciones a las víctimas de violencia de género**

La persona víctima de violencia de género, en relación a sus vacaciones, sin mediar el preaviso, siempre que acredite su situación con tiempo suficiente podrá modificar los periodos de disfrute de vacaciones previamente establecidos en el calendario.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH y PRL

**Fecha** diciembre 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Documentación de la medida establecida para víctimas de violencia de género.*  
*DE RESULTADO: Nº de permisos retribuidos por traslado de domicilio disfrutados*

**Prioridad** Media

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección personal del Departamento de Recursos Humanos	y Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros

**Medida 34: Ausencias motivos justificados víctimas violencias de género**

Las salidas y ausencias durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios de atención y asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as, serán consideradas como permisos retribuidos. Estas deberán ser justificadas, en cualquier caso.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH y PRL

**Fecha** diciembre 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Establecimiento de la medida*  
*DE RESULTADO: Número de permisos retribuidos disfrutados*

**Prioridad** Media

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>
	Dirección personal del Departamento de Recursos Humanos	y Medios informáticos, material de oficina

### Medida 35: Mejorar las condiciones del contrato de trabajo

A voluntad de la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá transformar su contrato de trabajo de temporal a indefinido, o aumentar su jornada laboral en los casos en los que su contrato sea a jornada partida o jornada fija discontinua, con el objetivo de tener una mayor independencia económica y laboral.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH y PRL

**Fecha** diciembre 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Establecimiento de la medida*  
*DE RESULTADO: Número de permisos retribuidos disfrutados*

**Prioridad** Media

**Medios  
recursos**

**y Humanos**

Dirección y  
personal del  
Departamento de  
Recursos  
Humanos

**Materiales**

Medios  
informáticos,  
material de oficina

### 11. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Mejorar la capacidad de la organización para tratar el impacto de género en la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud con perspectiva de género.

**Medida 36:** Incluir el enfoque de perspectiva de género en las políticas ,sistema de gestión, estrategias y actuaciones de prevención en riesgos laborales., La identificación , evaluación y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género , deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo en la reproducción , para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia natural y deberán establecerse medidas preventivas necesarias para su eliminación y/o control bajo condiciones inocuas.

---

**Responsables** Departamento PRL

**Fecha** Seis meses desde la entrada del plan y a lo largo de su vigencia

**Indicadores** Protocolo de protección de la maternidad y gestión de riesgos durante el embarazo y lactancia natural.

**Prioridad** Media

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>
Dirección personal Departamento Recursos Humanos	y del de	Correo electrónico, cartelería, tablonas, etc.

**Medida 37:** Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgos por embarazo y lactancia natural.

---

**Responsables** Departamento PRL

**Fecha** Seis meses desde la entrada del plan y a lo largo de su vigencia

**Indicadores** Nº. de centros difundidos.

---

**Prioridad**

**Media**

**Medios  
recursos**

**y Humanos**

**Materiales**

Dirección y  
personal del  
Departamento de  
Recursos  
Humanos

Correo electrónico,  
cartelería,  
tablones, etc.

**- CALENDARIO DE EJECUCION DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

	<b>UNIDAD</b>	<b>PRIORIDAD</b>	2024	2025	2026	2027	2028
1	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION	ALTA					
2	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION	ALTA					
3	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION	ALTA					
4	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION	MEDIA					
5	CLASIFICACION	MEDIA					
6	CLASIFICACION	MEDIA					
7	FORMACION	ALTA					
8	FORMACION	ALTA					
9	FORMACION	ALTA					
10	FORMACION	ALTA					
11	PROMOCION PROFESIONAL	MEDIA					
12	PROMOCION PROFESIONAL	ALTA					
13	CONDICIONES DE TRABAJO	MEDIA					
14	CONDICIONES DE TRABAJO	ALTA					
15	CONDICIONES DE TRABAJO	ALTA					
16	EJERCICIO CORRESPONSABLE	ALTA					
17	EJERCICIO CORRESPONSABLE	ALTA					

18	EJERCICIO CORRESPONSABLE	ALTA					
19	EJERCICIO CORRESPONSABLE	ALTA					
20	EJERCICIO CORRESPONSABLE	MEDIA					
21	EJERCICIO CORRESPONSABLE	ALTA					
22	RETRIBUCIONES	MEDIA					
23	RETRIBUCIONES	ALTA					
24	RETRIBUCIONES	MEDIA					
25	RETRIBUCIONES	MEDIA					
26	RETRIBUCIONES	MEDIA					
27	PREVENCION DEL ACOSO	ALTA					
28	PREVENCION DEL ACOSO	ALTA					
29	PREVENCION DEL ACOSO	ALTA					
30	PREVENCION DEL ACOSO	ALTA					
31	PREVENCION DEL ACOSO	ALTA					
32	VIOLENCIA DE GENERO	MEDIA					
33	VIOLENCIA DE GENERO	MEDIA					
34	VIOLENCIA DE GENERO	MEDIA					
35	VIOLENCIA DE GENERO	MEDIA					
36	SALUD LABORAL	MEDIA					
37	SALUD LABORAL	MEDIA					

#### 4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el presente Plan de Igualdad de ASPRODALBA tiene como objetivo el conocimiento del desarrollo del Plan, así como de los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Para ello, es necesario contar con un **sistema de seguimiento** que registre e informe de dicho desarrollo, permitiendo conocer:



- Si las acciones previstas se están llevando a cabo en tiempo y forma,
- Qué dificultades surgen en ese proceso,
- Cómo se resuelven tales dificultades, y
- Qué ha supuesto ello sobre la propia ejecución del Plan de Igualdad.

Para llevar a cabo el seguimiento de las acciones hemos establecido **Mecanismos de Seguimiento y Evaluación** en cada una de las medidas contempladas en el Plan.

Estos mecanismos establecen la forma de recoger **evidencias** de la aplicación, implantación y/o cumplimiento de la acción. Dependiendo del tipo de acciones los mecanismos que servirán para el seguimiento y evaluación de las acciones podrán ser:

- Registros (de participación en una acción formativa o en un proceso de promoción; de recepción de candidaturas en un proceso de reclutamiento; etc.).
- Datos numéricos (fundamentalmente cálculos estadísticos).
- Evidencias (documentos creados para la implantación de la medida)
- El momento de recogida estará determinado por las características de la medida.

También hemos establecido **Indicadores**, que nos permitirán obtener información sobre los resultados de aplicación de la medida y valorar en qué grado las medidas implantadas nos ayudan a lograr los objetivos propuestos con el Plan.

A fin de realizar la labor de seguimiento, evaluación y revisión periódica del presente Plan de Igualdad, se nombra a la Comisión de Seguimiento, como órgano paritario encargado del seguimiento.

La fase de seguimiento se realizará anualmente para identificar y tratar de solucionar las posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

#### **A. Composición:**

La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará compuesta por:

De una parte, en representación de la empresa:

D. Francisco Alonso Martínez, en representación de ASPRODALBA.

D. Pedro de Haro Orozco, en representación de ASPRODALBA.

---

De otra parte, en representación de la plantilla:

Dña. Isabel Martínez López, en representación de la plantilla de ASPRODALBA.

Dña. Rosa María Ramírez Martínez, en representación de la plantilla de ASPRODALBA.

Tendrán la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de ASPRODALBA.

### **B. Funcionamiento:**

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento, cuya primera reunión se convocará al año de la firma del Plan de Igualdad, para a continuación reunirse de manera anual, sin perjuicio de que pueda convocarse con carácter extraordinario a la Comisión si fuera necesario en cualquier momento.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella, se presente o esté representada, al menos la mitad de cada una de las partes, empresa y representación social, pudiendo las partes acudir asistidas de los/las asesores/as que estimen convenientes.

En esta Comisión se presentará toda la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en ASPRODALBA.

### **C. Procedimiento de modificación (incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión):**

Además, se establece que cualquier cambio o modificación o propuesta deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento. En todo caso, el presente Plan se revisará cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 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.
  - Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
-

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

Asimismo, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En caso de discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se seguirá en siguiente procedimiento:

1. Mediación por parte de las personas que forman parte de la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad.
2. Si, pese a las anteriores, no fuera posible el acuerdo, se acuerda el sometimiento a los procedimientos de arbitraje.

En esta Comisión se presentará toda la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres

En caso de conflicto, las partes acuerdan adherirse al VI Acuerdo Inter-confederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Inter-confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

## **5. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

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 en las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre que se detallan a continuación:

---

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el plan.
  - b) 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.
  - c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
  - d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
  - e) 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.
3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

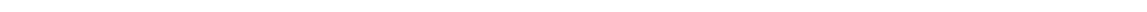
En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas en las reuniones ordinarias o extraordinarias convocadas por la Comisión de Seguimiento en los supuestos de modificación o interpretación previstas anteriormente y que tengan con finalidad cumplir los objetivos acordados en el plan de igualdad.

## **6. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance un acuerdo en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

---

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN, FRENTE  
AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y  
OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y  
LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL.**



## ÍNDICE

- 1. COMPROMISO DE ASPRODALBA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.**
  - 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO**
    - 2.1.1.** Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. Identificación de conductas
      - 2.1.1.1.** Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
      - 2.1.1.2.** Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
      - 2.1.1.3.** Violencia en el ámbito digital
      - 2.1.1.4.** Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
    - 2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**
      - 2.2.1.** Determinación de la comisión instructora
      - 2.2.2.** El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación.
      - 2.2.3.** La fase preliminar o procedimiento informal
      - 2.2.4.** El expediente informativo o procedimiento formal.
      - 2.2.5.** La resolución del expediente de acoso
      - 2.2.6.** Seguimiento
  - 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENGRADA EN VIGOR**
  - 4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN**
-

## **1. COMPROMISO DE ASPRODALBA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO**

Con el presente protocolo, ASPRODALBA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, ASPRODALBA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, ASPRODALBA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en ASPRODALBA.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, ASPRODALBA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

---

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y tras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, ASPRODALBA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

---



## 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa ASPRODALBA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

### 2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

#### **2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral**

La empresa ASPRODALBA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en ASPRODALBA.

---

ASPRODALBA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de ASPRODALBA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos ASPRODALBA, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, ASPRODALBA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

---

## **2.1.2. Identificación de conductas**

### **2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:nductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

---

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### **2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
  - b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
  - c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
  - d) Que no se trate de un hecho aislado.
  - e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.
-

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

- 1) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
  - 2) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
  - 3) No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
  - 4) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
  - 5) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
  - 6) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
  - 7) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
  - 8) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
-

- 9) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
  - 10) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
  - 12) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
  - 13) Ignorar la presencia de la persona.
  - 14) No dirigir la palabra a la persona.
  - 15) Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
  - 16) No permitir que la persona se exprese.
  - 17) Evitar todo contacto visual con la persona.
  - 18) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
  - 19) Amenazas y agresiones físicas.
  - 20) Amenazas verbales o por escrito.
  - 21) Gritos y/o insultos.
  - 22) Llamadas telefónicas atemorizantes.
  - 23) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
  - 24) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
  - 25) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
  - 26) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
  - 28) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
-

- 29) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 30) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- 31) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

### **2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital**

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La [Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025](#), a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología\*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

---

\* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

---

### Acoso en línea y facilitado por la tecnología

Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla
---	----------------------	---	---------------------------	-------------------	-----------------------------------

### Acoso sexual en línea

Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)
--	--	--	--------------------------	-------------------

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
- (2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.



## Dimensión digital de la violencia psicológica

Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)
--	--	--------------------------	---	--	---------------------

- (7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

### 2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del [Título VIII del Código Penal](#), hay que diferenciar entre:

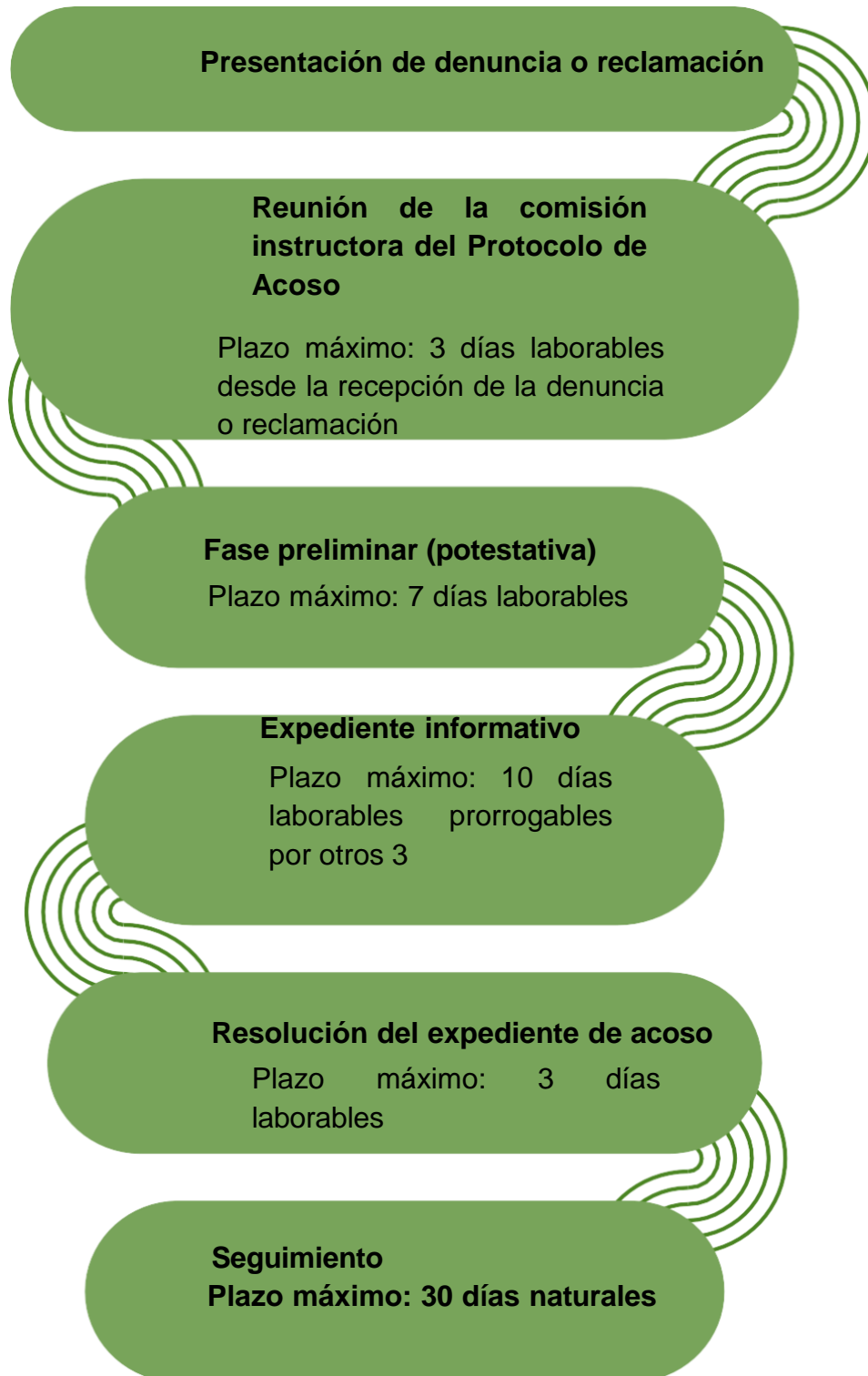
- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.

---

## 2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



### **2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso**

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por:

D. Francisco Alonso Martínez.

D. Pedro de Haro Orozco

Dña. Isabel Martínez López

Dña. Rosa María Ramírez Martínez

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

D. Francisco Alonso Martínez

D. Pedro de Haro Orozco

Dña. Isabel Martínez López

Dña. Rosa María Ramírez Martínez

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

---

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de ASPRODALBA la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

### **2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación**

En ASPRODALBA, Pedro de Haro Orozco es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización<sup>\*\*\*</sup>.

Las personas trabajadoras de ASPRODALBA deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y ASPRODALBA garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, ASPRODALBA habilita la cuenta de correo electrónico ([gerencia@asprodalba.org](mailto:gerencia@asprodalba.org)) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación.

---

<sup>\*\*\*</sup> Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo

---

Si se diera el caso de acoso sexual o por razón de género, la denuncia podrá realizarla una tercera persona, siempre y cuando dicha denuncia no sea de forma anónima.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de ASPRODALBA la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

### **2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal**

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora.

---

En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

#### **2.2.4. El expediente informativo**

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación<sup>\*\*\*\*</sup>, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

---

<sup>\*\*\*\*</sup> La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

---

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de ASPRODALBA adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de ASPRODALBA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

---



Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de ASPRODALBA a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

### **2.2.5. La resolución del expediente de acoso**

La dirección de ASPRODALBA una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

---

En función de esos resultados anteriores, la dirección de ASPRODALBA procederá a:

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del estatuto de los trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- 1) El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- 2) La suspensión de empleo y sueldo.
- 3) La limitación temporal para ascender.
- 4) El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de ASPRODALBA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de ASPRODALBA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

---

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

#### **2.2.6. Seguimiento**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

---

### **3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de ASPRODALBA, o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la **jurisdicción civil, laboral o penal**.

---

## **4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA ASPRODALBA**

### **I. Persona que informa de los hechos**

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

### **II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso**

**Nombre:** \_\_\_\_\_ **Apellidos:** \_\_\_\_\_  
**DNI:** \_\_\_\_\_ **Puesto:** \_\_\_\_\_  
**Tipo contrato/Vinculación  
laboral:** \_\_\_\_\_  
**Teléfono:** \_\_\_\_\_  
**Email:** \_\_\_\_\_  
**Domicilio a efectos de notificaciones:** \_\_\_\_\_

### **III. Datos de la persona agresora**

**Nombre y apellidos:** \_\_\_\_\_  
**Grupo/categoría profesional o puesto:** \_\_\_\_\_  
**Centro de trabajo:** \_\_\_\_\_  
**Nombre de la empresa:** \_\_\_\_\_

### **IV. Descripción de los hechos**

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

### **V. Testigos y/o pruebas**

**En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:**

**Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)**

---

## **VI. Solicitud**

**Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.**

**Localidad y fecha:**

**Firma:**

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa ASPRODALBA.