

PLAN DE IGUALDAD



22 de diciembre de 2023 a 21 de diciembre de 2027

Contenido

- 1. Presentación de la entidad**
- 2. Normativa**
- 3. Ámbito de aplicación**
- 4. Recursos humanos y materiales**
- 5. Composición y funcionamiento de la Mesa Negociadora**
- 6. Diagnóstico de Igualdad**
 - 6.1 Metodología, contexto y alcance
 - 6.2 Principales resultados
 - 6.3 Conclusiones de las materias analizadas en el Diagnóstico
- 7. Objetivos generales, específicos y planes de acción.**
- 8. Seguimiento, evaluación y revisión**
 - 8.1 Comisión de seguimiento
 - 8.2 Revisión y modificación del procedimiento de revisión y resolución de discrepancias
- 9. Registro del Plan de Igualdad**

ANEXO 1: Ficha de seguimiento de las acciones del II Plan de Igualdad de ASPERGA

ANEXO 2: Ficha de información de resultados para cada área de actuación



Plan de Igualdad de ASPERGA

1. *Presentación de la entidad*

ASPERGA, Asociación Galega de Asperger es una **Entidad no lucrativa de Acción Social**, trabaja para apoyar a las personas con TEA grado 1 y a sus familias, **creando oportunidades para mejorar su calidad de vida.**

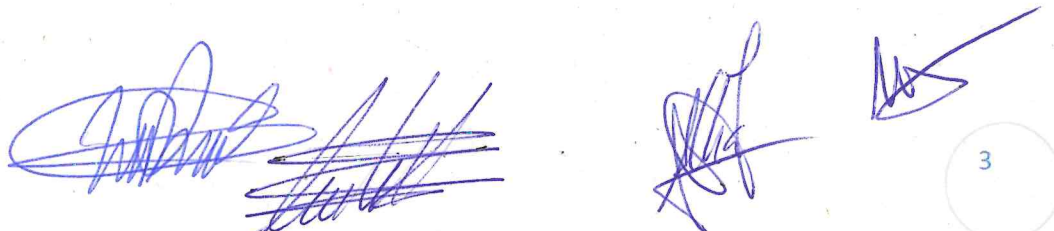
ASPERGA nació en el año **2006** fruto de la inquietud de un **grupo de familias de personas con síndrome de Asperger**, que decidieron aunar esfuerzos para tratar de buscar soluciones comunes a las dificultades que se encontraban los afectados en aquel momento, en el que este trastorno era todavía un gran desconocido. Se empezó sin recursos, sin local y sin grandes referencias, pero la determinación e implicación de estos primeros socios facilitó que la entidad echase a andar.

En **2010** el ayuntamiento de A Coruña cedió a ASPERGA un despacho en el **Centro Cívico Municipal de Eirís**, en el que también cedería aulas y espacios para el desarrollo de diversas actividades. Este hecho, unido a la posibilidad de contratar personal a través del Programa de Cooperación de la Xunta de Galicia, supuso un punto de inflexión en la historia de la asociación

A partir de ahí, empezaron a organizarse más actividades y talleres en la sede de A Coruña, aunque todavía quedaba pendiente un centro estable en el sur de Galicia, que llegaría en octubre de **2014**, con el alquiler de un local que permitió comenzar a realizar una programación de actividades más estable y proporcionar un mayor número de servicios. Otro hito importante fue el reconocimiento de la sede coruñesa **como Centro Sanitario**, también en el año 2014. esto permitió poner en marcha la Unidad de Diagnóstico e Intervención Psicológica y contratar una psicóloga a tiempo completo, incrementando notablemente la actividad de la asociación y los servicios a los socios.

En junio de **2015**, ASPERGA fue **declarada Entidad de Utilidad Pública**, lo que supone un reconocimiento al trabajo realizado, con solvencia y transparencia. En Vigo se decide cambiar de local para intentar lograr también la consideración de centro sanitario, lo que nos permitirá seguir creciendo también en el sur de la comunidad.

Durante el año **2016**, se plantean nuevos retos para la asociación: la creación de un **nuevo centro de atención en A Coruña**, que permite ampliar servicios y profesionales; el inicio de actividad en el punto de atención de **Santiago de Compostela**, donde se comienzan a impartir talleres y servicio de intervención; y la puesta en marcha de un nuevo centro en la ciudad de Vigo, que permitirá la mejora en la calidad y cantidad de servicios ofertados, que pretendemos se adapten en mayor medida a las necesidades del colectivo.



DECLARACIÓN DE IDENTIDAD

En ASPERGA queremos respetar todas las opciones personales evitando términos y expresiones que pudieran resultar ofensivos para las personas con trastorno del espectro del autismo (TEA), empleando un lenguaje que contribuya a promover una imagen positiva y real del colectivo.

Por ello, estamos especializados en trabajar “con” y “para” personas con TEA con grado de apoyo 1 sin déficit intelectual ni del lenguaje acompañante, síndrome de Asperger, autistas, con autismo y neurodivergentes.

De ahora en adelante, nos referiremos a TEA grado 1.

MISIÓN

Acompañar en el proyecto de vida a las personas con TEA grado 1, promoviendo su desarrollo integral y favoreciendo sus capacidades de desarrollo personal, autonomía y participación en la comunidad, fomentando la inclusión social y contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de las personas con TEA y la de sus familias.

VISIÓN

Ser una entidad ética y sostenible referente en servicios especializados a personas con TEA grado 1 y a sus familias, comprometida con la inclusión plena en sociedad, generando alianzas, desarrollando y promoviendo apoyos innovadores, educando en la justicia y el derecho de las personas con TEA a una vida plena en comunidad implicando con iniciativa a todos los grupos de relación.

VALORES

1. La persona con TEA grado 1 y su familia como motor y eje central de la acción.
2. Unidad representativa.
3. Compromiso social.
4. Participación y democracia interna.
5. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
6. Gestión Independiente y Transparente.
7. Exigencia de Calidad.
8. Asunción de Responsabilidad.



Para desarrollar nuestros objetivos, precisamos de la colaboración de todos los que conformamos la familia de ASPERGA, actualmente ASPERGA cuenta en el año 2022 con una base social de 732 personas, ofreciendo un servicio directo a un total de 329 personas con TEA grado 1 y una red de apoyo familiar de 700 personas de toda Galicia. Prestamos servicios en el ámbito de la comunidad gallega. Los recursos y servicios abarcan diferentes etapas del ciclo de vida de las personas con TEA grado 1, repartido en al menos 2 centros y 8 servicios.

- Centro en A Coruña
- Centro en Santiago de Compostela

Servicios:

- **Valoración** específica de TEA
- **Información y orientación** a familias y a personas con TEA grado 1, transversal a toda la entidad.
- **Atención temprana** (psicología, pedagogía, psicopedagogía, educación social, logopedia, y terapia ocupacional)
- **Formación** (psicología, pedagogía, psicopedagogía, logopedia y terapia ocupacional)
- **Programas:** Habilidades sociales, apoyo educativo, vida adulta, activa tu cuerpo, autogestores.
- **Orientación laboral y vocacional**
- **Ocio**
- **Voluntariado**

ASPERGA declaró en su **primer plan de igualdad del año 2019** mostrando su compromiso voluntario en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

La entidad **renueva voluntariamente el compromiso con la Igualdad** a 11 de abril de 2023 en 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 sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Asociativa y de RRHH, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



La organización **impulsa y fomenta medidas para conseguir la igualdad real**, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Tras las **modificaciones normativas** realizadas en 2019 y 2020, ASPERGA considera necesaria la actualización de su plan de igualdad y su contenido conforme a:

- 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.

ASPERGA forma parte de la FEDERACIÓN DE AUTISMO GALICIA a nivel autonómico y de AUTISMO ESPAÑA a nivel nacional.

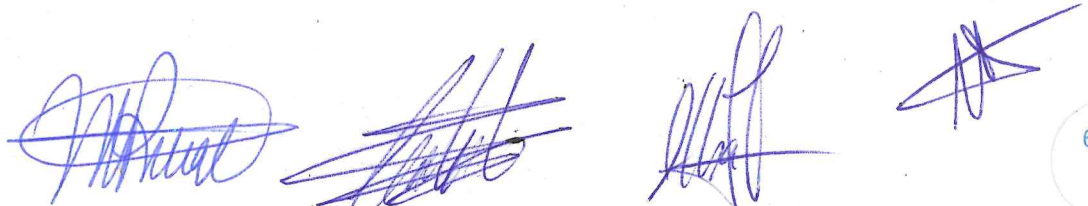
El domicilio social de la asociación está en la localidad de A Coruña, Avda. de Oza, 240 – Bajo y 1º A y B, C.P. 15006. El CIF de la entidad es G70043435. El CNAE 8899, otras actividades de servicios sociales sin alojamiento y sector de actividad servicios sociales.

Teléfono 881 917 318. Mail asperga@asperga.org.

Nº registro sanitario en Coruña: C-15-003421, en Santiago de Compostela: C-15-004107.

En el año 2023 ASPERGA ha cambiado de instalaciones tanto en el centro de Coruña como en Santiago de Compostela, la gran demanda de servicios y actividades ha motivado que sea el momento óptimo para trasladar la organización a unos locales más amplios y mejor acondicionados, todo esto está permitiendo agilizar la demanda, ofrecer una atención de mayor calidad y presentar nuevos proyectos. Las ubicaciones de los nuevos locales son las siguientes:

- A CORUÑA: Rúa Juan de la Cierva, 5. 15008 A Coruña.
- SANTIAGO DE COMPOSTELA: Rúa José Angel Valente, 9. Conxo 15706 A Coruña



2. Normativa

A nivel internacional:

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Dchos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre Discriminación (empleo y ocupación) 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares 1981; Convenio sobre la protección da maternidad año 2000.

A nivel europeo:

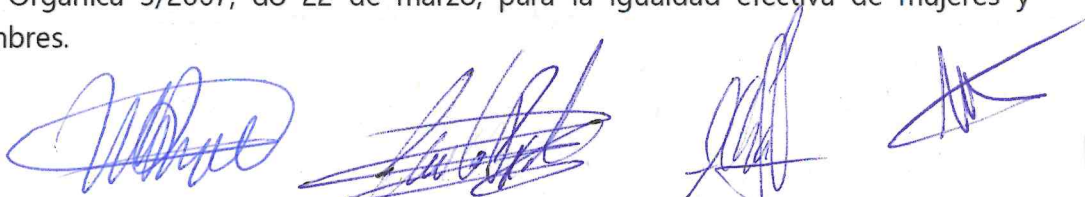
- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Cdad. Ec. Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 que recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como el derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o trabajo de igual valor.
- Recomendación de la Comisión Europea, 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conduto para combatir o acoso sexual.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), art 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Desde la entrada en vigor do Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres e hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas e otros son un objetivo que debe integrarse en todas as políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.
- La Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español 2 directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios.



- Recomendación del Comité de Ministros do Consejo de Europa en materia de utilización non sexista del lenguaje, en virtud del art 15 b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Recomendaciones do Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre a igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, del 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y de la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, del 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel nacional:

- Constitución Española, art 14 que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y, el art 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Art 17.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por el que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y el Consejo 2014/23/UE e 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, o texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado polo Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuontas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración o Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021,.
- Real Decreto-Ley 6/2019, 1 de marzo, de medidas urgentes para la 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico:

- Ley 11/2007, de 27 de xulio, Ley gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.
- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, cuya última actualización tuvo lugar en el año 2021.

Convenios colectivos de aplicación:

- XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981).
- Convenio colectivo para el sector de oficinas y despachos provincial de A Coruña (código de convenio 15001075011981).

Nota: todas las personas que se incorporan a ASPERGA lo hacen con el XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, el convenio de oficinas y despachos se corresponde al inicio de la entidad, sólo 2 personas lo tienen de aplicación y no quieren cambiar.



3. **Ámbito de aplicación**

El Plan de Igualdad de ASPERGA tendrá los siguientes ámbitos de aplicación:

3.1 Ámbito Temporal:

La vigencia del Plan de Igualdad de ASPERGA será **de 4 años**, desde la fecha que fue aprobado a los 4 años siguientes, del 22 de diciembre de 2023 a 21 de diciembre de 2027

3.2 Ámbito Personal:

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, cualquiera que sea el centro de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, con los contratos de duración determinada de personas y con los contratos de puesta a disposición, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Aplica también a las personas colaboradoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan en la entidad.

3.3 Ámbito Territorial:

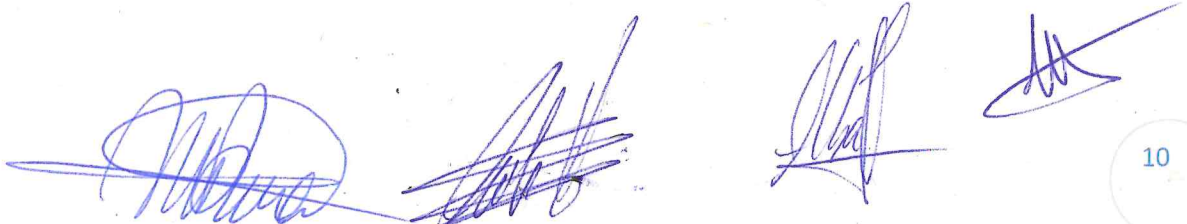
El presente Plan de Igualdad aplica a los centros de trabajo que tiene la entidad en el ámbito autonómico, actualmente en Coruña y Santiago de Compostela.

El Plan de Igualdad permanecerá vigente mientras la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o si, a propuesta de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, se acuerda actualizarlo y modificarlo.

4. **Recursos humanos y materiales**

Humanos: miembros de la comisión de igualdad y asesores externos.

Materiales: instalaciones del centro y material de apoyo para la elaboración de este.



5. Composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora

El 26 de abril de 2023 se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ASPERGA. La misma está integrada:

Por una parte, la **representación de la entidad**

- Marisol García Penalta. Gerente. NIF: 32810292X
- Yago Lage Caramelo. Coordinador de RRHH. NIF: 53168935L

por otra, la **representación de los trabajadores y trabajadoras**

- Alba Taboada Baliño. Sindicato UGT. NIF: 44090598N
- Camilo Pardo López. Sindicato CIG. Titular NIF: 33856727Z

y, por otra, la consultora externa Sonia Ruiz Vargas, CIGESOC, S.L. 07.239.232M. Asesora externa con voz y sin voto.

En la elaboración del Plan de Igualdad ha participado la **comisión negociadora del plan de igualdad**, constituida de forma paritaria y equilibrada, en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 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, integrada por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

La representación de la empresa con la Gerente y el Coordinador de RRHH y como representación social, al no tener la entidad representación legal de las personas trabajadoras, se obtuvo **el certificado de legitimidad negociadora de la Xunta de Galicia** y se invitó a los **sindicatos más representativos** del convenio principal y único actualmente de aplicación, XV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, aceptando la invitación a participar una persona del sindicato UGT y otra del sindicato CIG.

Las **funciones de la Comisión Negociadora**, el Real Decreto 901/2020 establece las siguientes:



- o La **negociación del plan de igualdad**, incluyendo tanto el diagnóstico como las medidas que va a contener dicho plan.
- o La **elaboración del informe** con los resultados del **diagnóstico**.
- o La **identificación de las medidas prioritarias**, en función del diagnóstico, su área de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios, las personas o entidades responsables de cada medida y el cronograma o calendario de actuaciones.
- o La iniciativa o el **impulso de realizar el plan de igualdad**.
- o La definición de los **indicadores de evaluación y** recogida de datos para el **seguimiento** de las acciones programadas en el plan.
- o Otras funciones que le atribuya la autoridad laboral, el convenio colectivo o la normativa, o que sean acordados en el seno de la comisión.
- o La realización de las primeras **actividades de comunicación y/o sensibilización** de la plantilla respecto al plan o a la igualdad de género dentro de la empresa.

El **objetivo principal** de la Comisión Negociadora es

“Promocionar la igualdad de oportunidades en la entidad, negociar, elaborar e implementar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mulleres y hombres para la entidad. Velar por el seguimiento del Plan”.

El **Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** fue aprobado en la reunión de la constitución de la mesa negociadora del Plan de Igualdad, el pasado 26 de abril de 2023.

El funcionamiento de la Mesa Negociadora ha sido óptimo durante las reuniones y con el trabajo realizado, la aplicación del reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora ha sido correcta.



6. Diagnóstico de Igualdad

6.1 Metodología, contexto y alcance.

El diagnóstico de igualdad se ha realizado en el seno de la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ASPERGA** y siguiendo el contenido establecido en el en el artículo 7 del RD Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y que refiere las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- 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.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico se ha realizado **desde junio a octubre de 2023**, la **encuesta cualitativa** (cuestionarios de percepción) ha sido realizada en la primera quincena de **mayo de 2023**, los **datos económicos y laborales corresponden al año 2022**, partiendo del registro retributivo 2022 de la entidad y los datos existentes en Recursos Humanos.

Respecto al cuestionario cualitativo se ha realizado la encuesta a toda la plantilla, a través de Google docs., el tiempo de respuesta han sido 10 días naturales y ha contestado 31 personas de 32 que estaban en plantilla en la primera quincena de mayo de 2023. La participación ha sido muy elevada un 96,88%.

Así mismo se ha tenido en cuenta información sobre los **procesos de selección, promoción y contratación**. Se ha realizado un **análisis de género** con la finalidad de reconocer los aspectos en los que se producen desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de igualdad. **El diagnóstico fue aprobado por la Comisión Negociadora el 27.10.2023.**



6.2 Principales resultados del diagnóstico

El objetivo del diagnóstico realizado en el año 2023 era obtener información detallada y estructurada que permitiese evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en ASPERGA. También hemos dado seguimiento, evaluación, cierre y continuidad al **I Plan de Igualdad de ASPERGA**.

A continuación, incorporamos un **resumen de los resultados** con el objetivo de trasladar el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe, en el que nos hemos basado para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y los trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento

Características generales de la plantilla

Con datos a cierre del año 2022, ASPERGA cuenta con una **plantilla feminizada de 31 personas** de las cuales son **mujeres el 80,65 %** frente al **19,35% de hombres**. Tendencia que tiene el Tercer Sector de Acción Social en España 2022.

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Total, profesionales por sexo	25	6	80,65%	19,35%
Total, profesionales	31			

Distribución por grupos de edad de la plantilla:

Se trata de una organización joven, la población más numerosa se concentra en el **grupo de 26 a 35 años**, concentrando el **58,07%** entre hombres y mujeres.

Rango de edades	Mujeres	%	
		Mujeres	Hombres
21 a 25 años	3	9,68	0
26 a 35	13	41,94	5
36 a 45	2	6,45	1
46 y mas	7	22,58	0
TOTAL	25	80,65	6



Antigüedad de la plantilla

Respecto a la antigüedad de la plantilla, nos encontramos un 51,62 % de personas en las categorías de 1 a 5 años, un 29,03% con antigüedad menor al año y, no habiendo nadie con **antigüedad igual o superior a 8 años**.

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%
Menos 1 año	7	22,58	2	6,45
1 a 3 años	8	25,81	2	6,45
4 a 5 años	8	25,81	2	6,45
6 a 8 años	2	6,45	0	0
TOTAL	25	80,65	6	19,35

En todos los rangos de antigüedad el número de mujeres es mayor que el de hombres mostrando la histórica feminización del sector de acción social.

Distribución por servicio, nivel jerárquico y sexo

Nivel jerárquico – sexo	Directivo/ responsable		Personal técnico		Personal auxiliar	
	Mujeres	hombres	Mujeres	hombres	Mujeres	hombres
Servicios						
Servicios Comunes	3	0	1	0	2	0
Valoración de TEA	0	0	2	0	0	0
Inf y orientación a familias y p TEA grado 1	0	0	0	1	0	0
Atención temprana	0	0	2	0	0	
Formación y programas	0	0	14	3	0	0
Orientación laboral	0	0	0	1	0	0
Ocio	0	0	0	1	1	0
TOTAL	3	0	19	5	3	1
% sobre el TOTAL	9,68	0	61,29	16,12	9,68	3,23

Destaca el **elevado porcentaje de profesionales con perfil técnico un 77,41%**, de los cuales **61,29% son mujeres y 16,12% son hombres**, esto supone un nivel de cualificación elevado en la plantilla. En todos los servicios el número de mujeres es superior al de hombres. Éstos últimos se concentran en los puestos de **psicólogo**, habiendo 8 en la organización y siendo 3 hombres.



Características de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

La entidad no cuenta con representación de los trabajadores y trabajadoras, de ahí que se haya invitado a los sindicatos más representativos del convenio de aplicación a participar en el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad de ASPERGA y han formado parte de la Comisión Negociadora una mujer del sindicato UGT y un hombre del sindicato CIG.

Estructura y clasificación profesional.

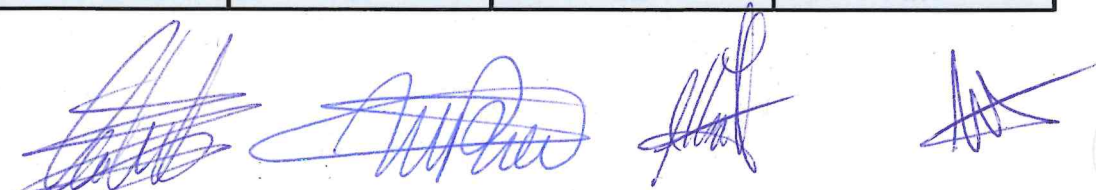
El sistema de clasificación profesional de ASPERGA sigue el conjunto de **categorías, grupos y niveles profesionales que establece el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad**, si bien existen 2 profesionales cuyo contrato está asociado al **convenio de oficinas y despachos de A Coruña**, ambos contratos corresponden al año 2017. Actualmente los profesionales que se incorporan a la entidad con lo hacen con el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Las categorías, grupos y niveles profesionales que establece el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad son las siguientes.

- Grupo II. Personal titulado
 - Titulado nivel 3
 - Titulado nivel 2
- Grupo III. Personal técnico
 - Técnico superior nivel 1
 - Técnico
 - Técnico Auxiliar
- Grupo IV.
 - Operario Auxiliar

Las categorías que poseen las dos únicas personas que están y quieren continuar por voluntad propia en el convenio de oficinas y despachos son del grupo VI oficios varios y del grupo I titulados. En ASPERGA en el año 2022 nos encontramos con:

Categoría/Grupo profesional	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	TOTAL	%TOTAL
Grupo II. Titulado nivel 3.	0	0				
Grupo II. Titulado nivel 2.	19	6	61,29	19,35	25	80,65
Grupo III. Técnico superior nivel 1.	3	0	9,68	0,00	3	9,68
Grupo III. Técnico.	2	0	6,45	0,00	2	6,45
Grupo III. Auxiliar	1	0	3,23	0,00	1	3,23
Grupo IV	0	0	0,00	0,00	0	0,00
SUBTOTAL	25	6	80,65	19,35	31	100,00
TOTAL	31	100	100	100	100	100



Distribución de la plantilla: PUESTOS DE RESPONSABILIDAD						
Puestos de responsabilidad	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
	N.º de personas por nivel responsabilidad y sexo		% respecto a los cargos de responsabilidad		% en puestos responsabilidad respecto al total de la plantilla	
Equipo directivo	3	0	50%	0%	9,68%	0%
Responsable/Coordinador	0	3	0%	50%	0%	9,68%
SUBTOTAL	3	3	50%	50%	9,68%	9,68%
TOTAL, PUESTOS DE RESPONSABILIDAD	6		100%			

La Gerencia de la entidad está ocupada por una mujer, en los puestos con responsabilidad nos encontramos con **una mayoría de mujeres en el Equipo Directivo y mayoría de hombres en los puestos de Coordinación. Los puestos de responsabilidad suponen el 19,35% de la plantilla, de los que el 9,68% son mujeres y el 9,68% hombres.**

La plantilla está estructura en tres niveles debajo de Gerencia y del Equipo Directivo si bien la Junta Directiva que representa a la Asociación es el máximo poder de la entidad. Coordinadores, grupo II, grupo III y grupo IV.

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla por **nivel de estudios.**

Distribución de la plantilla: NIVEL DE ESTUDIOS				
Nivel de Estudios	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
	N.º de personas por nivel de estudios y sexo		% respecto al personal según nivel de estudios"	
Enseñanzas universitarias de máster, de segundo ciclo y de primer ciclo	18	5	58,07%	16,12%
Enseñanzas de formación prof. de grado medio y superior	2	1	6,46%	3,23%
Enseñanzas de primaria, de secundaria y bachillerato	5	0	16,12%	0
SUBTOTAL	25	6	80,65%	19,35%
TOTAL	31		100%	

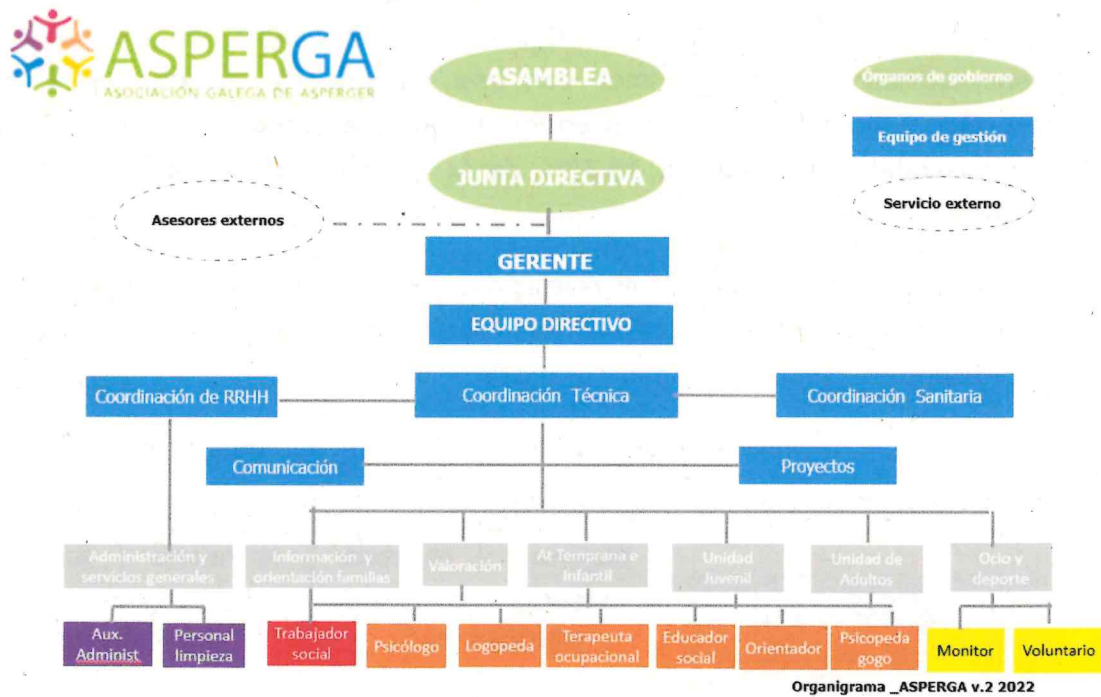


Destacar que un **74,19%** del personal está en posesión de enseñanzas universitarias de máster, de segundo y primer ciclo, representando las **mujeres un 58,07%** frente al **16,12%** de **hombres**, en este nivel de estudios es donde se concentran 5 de los 6 hombres que hay en plantilla.

El perfil técnico de la entidad es elevado. La documentación de perfiles profesionales de la organización establece la estructura, así como los puestos y sus funciones.

El porcentaje de mujeres es superior en todos los niveles de estudios, no habiendo hombres con nivel de estudios de enseñanza primaria, secundaria y bachillerato.

Para poner de manifiesto la situación organizativa de la entidad, se presenta a continuación, un **organigrama** del año 2022 que integra a toda la plantilla.




Información cualitativa recogida de la plantilla

Con una participación del 96,88% de la plantilla, las personas que han participado valoran muy positivamente los diferentes aspectos planteados, situando en un valor entre 4-5 (sobre 5) las siguientes cuestiones:

- La Junta Directiva y la dirección de la entidad tienen sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- La selección de personal se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.
- El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.
- La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.
- Estás de acuerdo con la renovación del plan de igualdad en la organización.

6.3 Conclusiones de las materias analizadas en el Diagnóstico

Proceso de selección y contratación.

El proceso de selección de ASPERGA garantiza la igualdad de oportunidades, así como condiciones laborales dignas y adecuadas evitando cualquier tipo de discriminación.

En las ofertas o convocatorias de empleo los puestos se denominan con un lenguaje no sexista y los canales de reclutamiento que se utilizan garantizan el acceso tanto a mujeres como a hombres sin condicionar explícita ni implícitamente el acceso a las mujeres u hombres a determinados puestos buscando exclusivamente el cumplimiento de los requisitos curriculares.

El proceso de selección y contratación de ASPERGA tiene en cuenta los aspectos formativos y profesionales y las competencias de la persona candidata.

Conforme muestran los datos, las incorporaciones a la plantilla son fundamentalmente de mujeres. La mayoría de los currículums que se reciben son de mujeres. Para el año 2022 y 2021, del total de personas que entraron 10, un **10% son hombres y un 90% son mujeres.**



Proceso de promoción interna.

En cuanto a selección interna se ha **promocionado a un trabajador de coordinador**. La organización en las promociones internas tiene en cuenta a todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan el perfil si quieren presentarse a la selección. No se observan obstáculos de género a la hora de promocionar.

Formación a trabajadores y trabajadoras.

Durante el año 2022 **todos los trabajadores y trabajadoras de la organización han recibido formación**.

La formación se oferta a toda la plantilla y la participación es elevada. Las necesidades formativas parten de la dirección de la entidad, de los propios trabajadores y trabajadoras o de la Junta Directiva en representación de las familias. La suma de horas supera las 150 y los cursos han estado relacionados con la protección de datos, técnico TEA grado 1, con la reforma de la discapacidad y personas apoyadas, con la humanización de la sanidad, con la Promoción de la vida saludable a través do ocio en las personas con TEA, el ADOS-2, ADI-R,...

La formación se puede recibir en horario de trabajo o fuera de horario de trabajo, siempre que es fuera de horario de trabajo la organización compensa las horas de dedicación. Así mismo la organización da dietas de desplazamiento. La organización es consciente de lo importante que es la formación y la capacitación del personal que es muy técnico en sus funciones y responsabilidades.

Para cursos específicos de autismo la organización colabora con los profesionales en la financiación de estos, cuestión que los trabajadores y trabajadoras ponen en valor, por ejemplo, para los ursos ADOS-2 y ADI-R.

Para los trabajadores y trabajadoras que entran en plantilla hay una formación de acogida. Esta formación de acogida incluye la presentación de la entidad, la Misión, Visión, Valores y propósito de la entidad. La estructura organizativa interna, la comunicación y la metodología de trabajo. Además, en las primeras semanas de trabajo tendrá a un compañero que será referente en cuanto al trabajo a realizar.

Las señas de identidad de la organización hacen que la entidad sea sensible y promueva la formación a familias y a las personas con TEA grado 1, luego algunas acciones formativas se extienden a más grupos de relación de la entidad.



Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Auditoría salarial

La auditoría salarial de ASPERGA, sigue las directrices marcadas por la legislación, asegurándose que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en los artículos 9 y 4 del RD 902/2020.

Las personas trabajadoras tienen el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Esto significa que los hombres y las mujeres deben recibir igual tratamiento en los términos y condiciones de su contrato de trabajo. El RD 902/2020 establece que las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir una auditoría retributiva que contenga:

- Una **valoración de puestos de trabajo** mediante un sistema de puntos que analice la incidencia de cada posición dentro de la empresa. El objetivo es encontrar puestos equivalentes, en función de las tareas desempeñadas, la formación exigida y otros muchos factores.
- Deficiencias en **la conciliación** y dificultades que presentan los trabajadores y trabajadoras a la hora de su **promoción profesional o económica**.
- **Plan de actuación** contra esas deficiencias y dificultades detectadas.

En el caso de ASPERGA hemos realizado una **evaluación de puestos de trabajo** comparando los puestos de trabajo identificados en el registro retributivo de la organización asociados a las categorías profesionales del convenio, así mismo hemos tenido en cuenta los complementos de dirección y de coordinación que marca el convenio y que determinan responsabilidad.

La valoración se ha realizado utilizando la herramienta creada por el Ministerio, esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que permitirá cumplir con la obligación de realizar evaluación de los puestos de trabajo. Del registro retributivo hemos obtenido las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.



La valoración ha permitido incorporar la **perspectiva de género** de los puestos de trabajo de la empresa, en ASPERGA consideramos que todos los factores definidos son **neutros**, ni femeninos ni masculinos.

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.

Observamos como la escala demuestra **coherencia con los niveles salariales determinados en las categorías profesionales del convenio**, así como con aquellos puestos que tienen reconocidos **complementos de dirección y de coordinación**. En el análisis final podemos concluir como los puestos de igual valor están teniendo una remuneración de igual valor. **El análisis del sistema retributivo es conforme.**

Registro retributivo

ASPERGA ha elaborado el registro retributivo comparando media y mediana para detectar diferencias retributivas respecto al total retributivo, la base salarial, así como los complementos. La brecha salarial se calcula a través de la división entre la diferencia del salario medio que perciben los hombres y el que perciben las mujeres, y se expresa en porcentajes.

Se ha realizado el análisis de los promedios de las retribuciones del salario base y de cada uno de los complementos de las diferentes categorías agrupadas según niveles retributivos del *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*, mostrando **un equilibrio en términos generales**.

Las categorías profesionales, la antigüedad y lo marcado por el convenio colectivo rigen las relaciones laborales de la organización. **Las mujeres ostentan los mayores niveles de antigüedad y los mayores porcentajes de cargos de responsabilidad.**

Como se desprende de esta información, las desviaciones en la plantilla se centran en los complementos salariales. Los mismos tienen relación con la antigüedad, o con las condiciones del convenio en el momento de la entrada a la organización que dan lugar a cobrar los complementos salariales N1 o N2.

Los promedios salariales en los grupos profesionales no superan en ningún caso en el salario base y en cada uno de los complementos el 25% de diferencia sin que esté la

Four blue ink signatures are written across the bottom of the page, overlapping each other.

misma justificada. La única brecha que se ha identificado es para el puesto de psicólogo en el complemento de antigüedad, la mismo está justificada.

En base a todo lo anterior, ASPERGA estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y a los artículos 5 y 6 del RD 902/2020.

Distribución de la plantilla por salario base¹ anual

El 70,99% de la plantilla está en un salario base anual entre 12.001 euros y 18.000 euros. El 29,01% de la plantilla entre 18.001 euros y 24.000 euros. Los 6 hombres que hay en la entidad se reparten al 50% en las bandas salariales mencionadas. Un 61,32% de las mujeres está en la banda entre 12.001 euros y 18.000 euros.

Distribución de la plantilla por salario bruto² anual

Si tenemos en cuenta el salario bruto anual (sin compensaciones extrasalariales) el 16,13% de la plantilla está entre 12.001 y 18.000 euros. El 55,25% de la plantilla entre 18.001 y 24.000 euros y el 29,03% de la plantilla entre 24.001 y 30.000 euros.

Estabilidad de la plantilla

Respecto a la **estabilidad de la plantilla**, el **83,88% es estable**, frente a la temporalidad del **16,12%**. En estos términos, el **70,97% de las mujeres** tienen contratos estables frente al **12,91% de los hombres**.

La distribución de la estabilidad en la plantilla:

	Total	Mujer	Hombre	% Total	% Mujer	% Hombre
Temporal	5	3	2	16,12 %	9,67%	6,45%
Estable	26	22	4	83,88 %	70,97%	12,91%
Total	31	25	6	100%		

La estabilidad es mayoritaria en todos los servicios de la entidad, salvo en el caso de las contrataciones de los *Programas Coopera*, que responden a su propia naturaleza (contrataciones temporales con una duración determinada), lo que no implica que no se conviertan en estables tras la finalización del periodo contractual. El porcentaje de mujeres trabajadoras estables en la plantilla es superior a la estabilidad de los hombres.



La tasa de estabilidad del 83,88% de la plantilla se considera muy buena para el sector de actividad y los servicios prestados.

Plantilla por jornadas parciales

El 48,39% de la plantilla está al 100% de la jornada, siendo mujeres un 38,71% y hombres un 19,35%. En el segundo tramo que hay más profesionales es el de jornadas del 61% al 85% ahí se encuentran los contratos de cooperación que están todos al 75% de la jornada, siendo mujeres un 32,26% y hombres un 9,68%.

Porcentaje de jornada	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	% Total	Total
Hasta el 40%	0	0,00	0,00	0,00	0	0
Del 41 al 60%	1	3,23	0,00	0,00	3,23	1
Del 61 al 80%	10	32,26	3,00	9,68	41,94	13
Del 81 al 99%	2	6,45	0,00	0,00	6,45	2
Al 100%	12	38,71	3,00	9,68	48,39	15
TOTAL	25	80,65	6,00	19,35	100	31

Jornada de trabajo

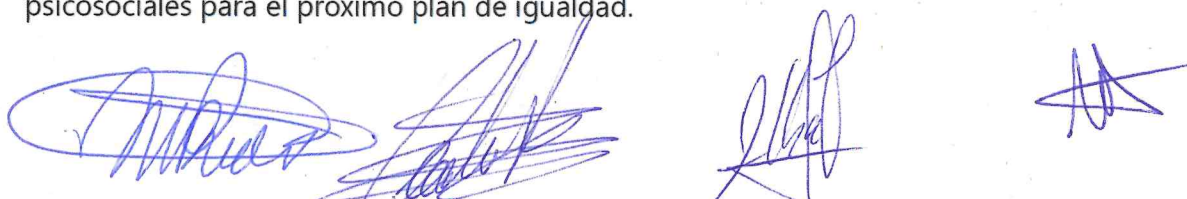
Las jornadas de trabajo en la organización son generalmente de lunes a viernes en **horario de mañana y tarde**. Las tardes es cuando se presenta mayor actividad debido a que es cuando acuden las personas a tratamientos, sesiones y terapias. En ocasiones el ocio se realiza en el fin de semana y sí hay estancias fuera con nocturnidad.

Según el porcentaje de jornada del trabajo y las necesidades del servicio se van organizando las agendas de los trabajadores y trabajadoras que dan cumplimiento a las horas de trabajo por las que están contratados.

En la organización existen espacios para comer y zonas para tiempos de descanso.

Salud laboral con perspectiva de género

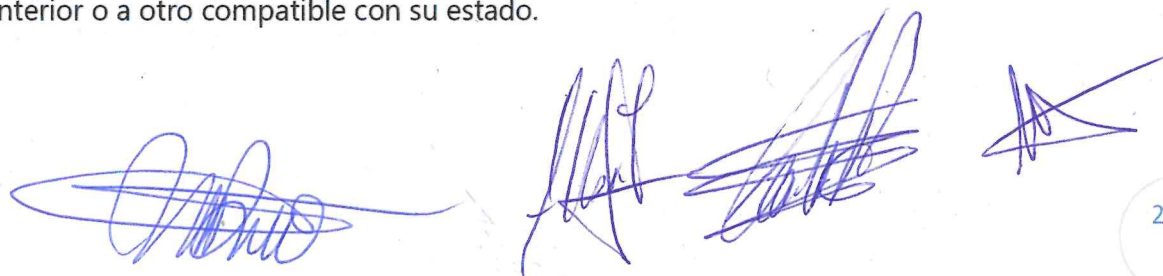
La gestión preventiva de los riesgos laborales presta mayor atención a lo relacionado con la protección de la maternidad y la lactancia en términos generales. En ASPERGA tenemos en cuenta las diferencias de género en cuanto a la exposición a los riesgos, la prevención de éstos y las diferentes consecuencias que tienen para la salud. Estamos trabajando para tener en cuenta la **prevención de los riesgos psicosociales** de origen laboral, más presentes en mujeres, y hemos dado continuidad y actualizado el **protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, laboral, por razón de sexo e identidad**. Se incorporará al sistema de valoración de puestos los riesgos psicosociales para el próximo plan de igualdad.



Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

ASPERGA establece sus Medidas de conciliación y corresponsabilidad conforme a lo establecido en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad entre las que se encuentran:

- Permisos no retribuidos. Todo el personal podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.
- Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.
- Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso o solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegar por razones organizativas y productivas.
- Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Desde la dirección de la empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.
- Riesgo durante el embarazo y la lactancia. La suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.



- Licencias no retribuidas: Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.
- Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento
- Lactancia. De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Permisos por nacimiento, por cuidado del lactante o circunstancias familiares

Una profesional en el año 2022 ha solicitado una reducción por cuidado de hijo, fue mujer no solicitándola ningún hombre.

Reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares

No hay nadie que tenga reducción por cuidado de familiar ascendiente.

Excedencias por cuidado de hijos o familiares

No hay ninguna excedencia por cuidado de hijo y familiar.

Infrarrepresentación femenina.

Hay sobrerrepresentación femenina en todas las categorías profesionales a excepción de las coordinaciones que están representadas por 3 hombres. El Equipo Directivo está formado por 3 mujeres.



Prevención del acoso sexual, laboral, por razón de sexo e identidad.

ASPERGA contempla medidas en prevención del acoso a través de su protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, laboral, por razón de género e identidad.

El protocolo contempla los siguientes objetivos:

- Informar y sensibilizar a todas las personas de ASPERGA, en materia de acoso sexual, laboral, por razón de sexo y e identidad.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, laboral, por razón de sexo y e identidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Velar por un entorno laboral donde las mujeres, los hombres y lo no binarios respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- Disponer de un procedimiento de intervención y acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.
- Garantizar los derechos de trato justo y protección de las personas afectadas.
- Establecer medidas dirigidas a la reparación de las víctimas y el entorno afectado.
- Designación de una persona por centro de trabajo, con habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El protocolo revisado, actualizado y establecido cumple con los requisitos legales y establece responsabilidades de instrucción de casos, la normativa interna (procedimientos informal y formal de denuncia), así como medidas preventivas, establece un canal y un procedimiento interno, y se contemplan sus mecanismos de distribución y comunicación a la plantilla.



Comunicación, lenguaje inclusivo e imagen de la entidad

La imagen y comunicación de la entidad cumple con el principio de igualdad entre hombres y mujeres tratando de hacer siempre uso de un lenguaje e imágenes no sexistas en las comunicaciones internas y externas.

Conclusiones

ASPERGA es una organización distribuida en dos Centros y diferentes Servicios a nivel provincial con prácticamente la totalidad de su personal laboral sujeto al XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad ajustándose a los diferentes puestos y funciones, así como a la retribución establecida en el mismo.

Como ocurre en la mayoría de las organizaciones del tercer sector de acción social ASPERGA cuenta con una plantilla feminizada en todas las dimensiones analizadas.

Se ha analizado el Convenio colectivo de aplicación sin que se hayan encontrado sesgos de género. Se observa que no se produce ninguna discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.

Se observa a lo largo de todo el análisis que las mujeres están presentes en todas las categorías, asumiendo un elevado porcentaje de cargos de responsabilidad por lo que no se detecta una segregación vertical ni horizontal al respecto, a excepción de lo comentado en las coordinaciones.

Las desigualdades detectadas están fundamentadas en la feminización del sector, afectando fundamentalmente a los hombres, en consecuencia, ASPERGA tiene la oportunidad de contribuir a la consecución de la igualdad de oportunidades y la eliminación de las desigualdades sistémicas; fomentando la presencia equilibrada de ambos sexos en la organización a través del cuestionamiento de los estereotipos de género al promover la contratación de hombres para tareas y puestos tradicionalmente desempeñados por las mujeres.

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor no se detecta discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de complementos salariales y extrasalariales velan especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo.



7: *Objetivos generales, específicos y plan de acciones*

A raíz del diagnóstico y las conclusiones, definimos el objetivo general y los específicos de cada área de análisis.

Objetivo general principal:

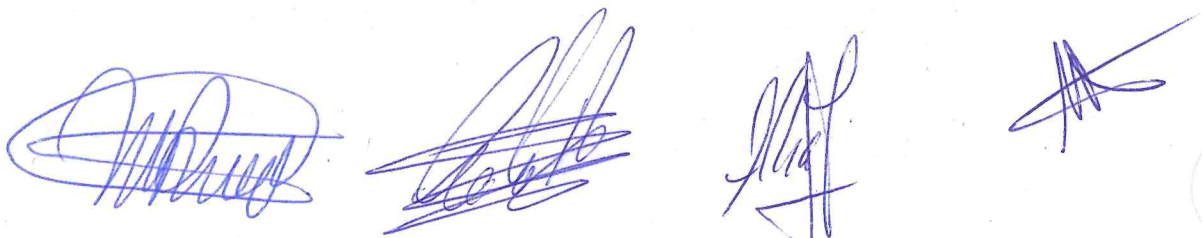
Garantizar y hacer visible el acceso de nuestro personal a los derechos de Igualdad de trato y no discriminación que les son legalmente reconocidos, así como promover los principios y valores de Igualdad en el seno de nuestra organización como garantía de un funcionamiento más justo y efectivo, que nos permita crecer como entidad y que a su vez permita un disfrute óptimo de nuestras trabajadoras y trabajadores.

Otros objetivos generales:


- Garantizar la igualdad retributiva de los puestos: igual valor, misma remuneración
- Facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de las personas que integran la plantilla
- Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa y su acceso a puestos de responsabilidad
- Adquirir el compromiso de garantizar la igualdad retributiva cuando se detecten desigualdades por cuestión de género
- Promocionar la salud laboral de las empleadas desde una perspectiva de género
- Promover evaluaciones recurrentes del principio de igualdad y su aplicación en la empresa
- Emplear formas de comunicación internas y externas no sexistas

Con este objetivo general principal y otros generales, consideramos la necesidad de establecer una serie de **objetivos específicos** que nos ayuden a articular nuestra voluntad de mejora en el principio de Igualdad y nos permita aplicarla de una forma directa a la realidad cotidiana de la organización.

Para ello contemplamos los siguientes **objetivos específicos en fichas de acción** (se implantarán en la vigencia del Plan de Igualdad y se realizará seguimiento, medición y evaluación de los mismos):




Ficha de acción nº 1			
Área: Formación y sensibilización.			
Acción nº 1: Realizar sensibilización/ formación en igualdad entre los profesionales de ASPERGA			
Fecha	Inicio	Finalización	Periodicidad
	22/12/2023	21/12/2027	Semestral y anual
Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> Formar y sensibilizar a las profesionales en igualdad. Incorporación al Plan de Formación, formación en Igualdad. Planificación de formación en igualdad durante el año 2024. 			
Descripción: La entidad se compromete a organizar e impartir formación en igualdad de género a toda la plantilla y a los profesionales de nueva incorporación.			
Mecanismos de seguimiento y evaluación: <ul style="list-style-type: none"> Relación entre el nº de personas que realizan formación en igualdad y personas contratadas. Personas contratadas que realizan cursos de igualdad. 			
Personal a quien va dirigida la acción <ul style="list-style-type: none"> Profesionales en plantilla de ASPERGA y profesionales contratados por ASPERGA. 			
Personal responsable <ul style="list-style-type: none"> Equipo Directivo de ASPERGA y Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad 			
Indicador para alcanzar. Profesionales participantes: 70% de la plantilla y 100% de nuevas incorporaciones.			
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: <ul style="list-style-type: none"> Material no fungible: espacio físico para desarrollar la acción, impresora, ordenador, teléfono, mesa, sillas, etc. Material fungible: pen drive, fotocopias, folios, bolígrafos, carpetas, etc. 			
Mecanismos de difusión. Comunicación <ul style="list-style-type: none"> Correo interno de la entidad Reuniones de equipo 			
Comentarios La formación incluye el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, laboral, por razón de sexo e identidad. Extender la formación a los hombres y mujeres de ASPERGA y a las familias.			






Ficha de acción nº 2			
Área: Formación y sensibilización			
<p>Acción nº 2: Entregar el plan de igualdad y una infografía del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, laboral, por razón de sexo e identidad" a las nuevas incorporaciones.</p>			
Fecha	Inicio	Finalización	Periodicidad
	22/12/2023	21/12/2027	Semestral y anual
Objetivos:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitar el acceso a todas las formaciones a la totalidad del cuadro de personal. ▪ Inclusión de la documentación de igualdad en la acogida de profesionales. ▪ Sensibilizar el personal en cuanto a las actuaciones en caso de acoso. ▪ Fomentar acciones formativas en igualdad de género 			
Descripción:			
<p>La entidad se compromete incorporar en la documentación de acogida información sobre igualdad, a informar sobre ello y a entregar el Plan de Igualdad y una infografía del protocolo de prevención y actuación ante el acoso a todas las incorporaciones.</p>			
Mecanismos de seguimiento y evaluación:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, laboral, por razón de sexo o identidad a toda la plantilla. ▪ Nº de incorporaciones que reciben el plan de igualdad y el protocolo de prevención y actuación ante el acoso respecto al total de las incorporaciones. 			
Personal a quien va dirigida la acción			
Todas las personas que formen parte de la plantilla y nuevas incorporaciones			
Personal responsable:			
Equipo Directivo de ASPERGA y Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad			
Indicador para alcanzar.			
Profesionales participantes: 100% de las personas incorporadas respecto al total de la plantilla y plantilla actual.			
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espacio físico para desarrollar la reunión. ▪ Material fungible: documentación de acogida, plan y protocolo 			
Mecanismos de difusión. Comunicación			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correo interno y servidor de la entidad. ▪ Reunión de acogida de nuevos profesionales. ▪ Recibí del protocolo de prevención y actuación frente al acoso 			
Comentarios:			



Ficha acción nº 3			
Área: Acceso al empleo			
<p>Acción nº 3: Ampliar espacios de reclutamiento incluyendo universidades, centros de formación profesional, escuelas de formación o cualquier medio que favorezca la capacidad de alternativas de sexo en las candidaturas.</p>			
Fecha	Inicio	Finalización	Periodicidad
	22/12/2023	21/12/2027	Semestral y anual
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prospección de centros objetivo e identificación de las personas de interés para establecimiento de contacto. ▪ Contactos de presentación de la organización. ▪ Establecimiento de acuerdos de colaboración. 			
<p>Descripción: La entidad se compromete a ser proactiva en la búsqueda de espacios de reclutamiento.</p>			
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proactividad en el contacto con centros de reclutamiento. ▪ Reuniones celebradas con centros de reclutamiento. ▪ Acuerdos consolidados con centros de reclutamiento. 			
<p>Personal a quien va dirigida la acción. Personal que gestione RRHH.</p>			
<p>Personal responsable. Equipo Directivo de ASPERGA y Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad</p>			
<p>Indicador para alcanzar. Conseguir 2 acuerdos de colaboración en la vigencia del Plan de Igualdad, diciembre de 2023 a diciembre de 2027. Los Acuerdos de colaboración podrán ser con universidades, centros de formación profesional y escuelas de formación.</p>			
<p>Medios y materiales previstos para la realización de la acción:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espacio físico para reuniones. ▪ Material fungible: dosieres de la entidad. 			
<p>Mecanismos de difusión. Comunicación. Correo de la entidad, difusión en redes sociales, incorporar la información en la página web de la entidad.</p>			
<p>Comentarios:</p>			

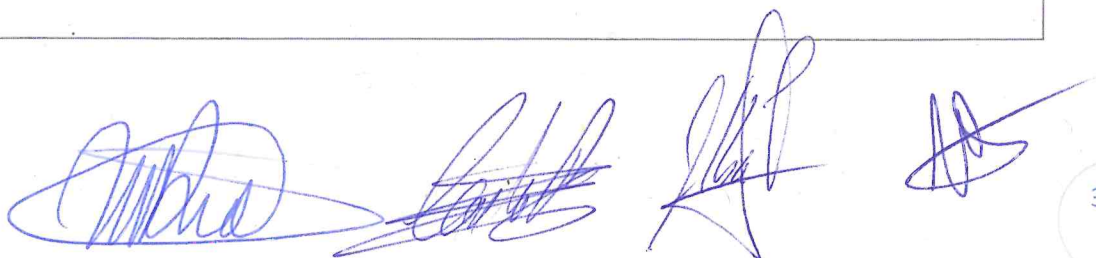


Ficha acción nº 4			
Área: Comunicación			
Acción nº 4: Mejorar la comunicación y transparencia respecto a las medidas de igualdad y al propio plan, para fomentar la participación de la plantilla.			
Fecha	Inicio	Finalización	Periodicidad
	22/12/2023	21/12/2027	Semestral y anual
Objetivos:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar la comunicación y transparencia respecto a las medidas de igualdad. ▪ Fomentar la participación de la plantilla en acciones de igualdad. ▪ Mejorar el clima laboral. 			
Descripción:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecimiento y comunicación de un mecanismo para recoger propuestas en materia de igualdad. Implantar un buzón de sugerencias físico o digital. ▪ Establecimiento de la posibilidad de realizar consultas a personas referentes en temas de género en la organización. ▪ Difundir el avance de las acciones del Plan de Igualdad 			
Mecanismos de seguimiento y evaluación:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de propuestas en materia de igualdad. ▪ Número de consultas en materia de igualdad. ▪ Seguimiento de las acciones de igualdad reportadas. 			
Personal a quien va dirigida la acción.			
Todas las personas que formen parte de la plantilla.			
Personal responsable.			
Equipo Directivo de ASPERGA y Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad			
Indicador para alcanzar.			
Incremento de un 3% anual en la percepción de satisfacción de los profesionales respecto a temas relacionados con igualdad. Se realizará la encuesta bienal. Número de propuestas y consultas en materia de igualdad respondidas. 100%			
Medios y materiales previstos:			
Material no fungible: espacio físico, redes. Material fungible: material de igualdad de la entidad.			
Mecanismos de difusión. Comunicación.			
Web. Mails. Redes sociales.			
Comentarios:			
-			






Ficha acción nº 5			
Área: Comunicación			
Acción nº 5: Realizar la difusión del propio plan de igualdad una vez elaborado.			
Fecha	Inicio	Finalización	Periodicidad
	22/12/2023	21/12/2027	Semestral y anual
Objetivos:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar visibilidad del Plan de Igualdad de la organización. ▪ Mostrar nuestro compromiso a las partes interesadas con la igualdad: personas, proveedores, profesionales, voluntarios, aliados, ... ▪ Mejorar la comunicación y transparencia respecto a las medidas de igualdad 			
Descripción:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusión del Plan de igualdad a través de los sistemas de información de la organización. ▪ Inclusión de información en la web. ▪ Incorporación de la información a LinkedIn. <p>Nota: podrán realizarse difusiones de infografías o extractos del contenido del Plan de Igualdad.</p>			
Mecanismos de seguimiento y evaluación:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Extracto del Plan de Igualdad en la web de la entidad. Comunicación. ▪ Extracto del Plan de Igualdad en red linkedin. Comunicación. 			
Personal a quien va dirigida la acción.			
Grupos de interés de la organización.			
Personal responsable.			
EQUIPO DIRECTIVO y responsable de Comunicación.			
Indicador para alcanzar.			
Realizar comunicaciones sobre igualdad. Comunicar los resultados del seguimiento del Plan de Igualdad.			
Medios y materiales para la realización de la acción:			
Material no fungible: web, redes sociales, mails. Material fungible: equipos informáticos.			
Mecanismos de difusión. Comunicación.			
Comunicaciones varias. Redes sociales y web.			
Comentarios:			



Ficha acción nº 6			
Área: Conciliación			
Acción nº 6: Flexibilización horaria en los puestos que lo permitan.			
Fecha	Inicio	Finalización	Periodicidad
	22/12/2023	21/12/2027	Semestral y anual
Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trasladar las medidas de conciliación que la entidad ya realiza ▪ Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre las personas de la plantilla. ▪ Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y profesional. 			
Descripción: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicar a la plantilla la posibilidad y en qué casos es posible. <ul style="list-style-type: none"> • Puesto de trabajo • Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos • Teletrabajo ▪ Flexibilizar horario en jornadas vísperas de festivos, en periodos vacacionales escolares, jornadas intensivas en verano. 			
Mecanismos de seguimiento y evaluación: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personas que tienen flexibilidad horaria respecto al total de la plantilla que puede tenerlo. ▪ Formaciones virtuales realizadas <p>Nota: los servicios que prestamos tienen un horario de atención en el que hay que dar cobertura por necesidades del servicio.</p>			
Personal a quien va dirigida la acción. Todas las personas que formen parte de la plantilla.			
Personal responsable. Equipo Directivo de ASPERGA y Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad			
Indicador para alcanzar. Jornada intensiva en los meses de julio y agosto. Al menos 3 jornadas que permitan flexibilizar el horario. Puentes, vísperas de festivos y horario escolar de verano.			
Medios y materiales previstos para la realización de la acción: Material no fungible: espacio físico. Material fungible:			
Mecanismos de difusión. Comunicación. Comunicaciones varias.			
Comentarios:			



Ficha acción nº 7			
Área: Conciliación			
<p>Acción nº 7: Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.</p>			
Fecha	Inicio	Finalización	Periodicidad
	22/12/2023	21/12/2027	Semestral y anual
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar el uso nuevas tecnologías ▪ Optimización de tiempos. ▪ Mejora de la eficiencia en el trabajo. ▪ Ahorro de desplazamientos en costes ▪ Menor contaminación del planeta. 			
<p>Descripción:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicar a los profesionales formalmente la preferencia en reuniones virtuales que presenciales. ▪ Promover las reuniones virtuales 			
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</p> <p>Número de reuniones virtuales frente a presenciales. Aumento del número de reuniones virtuales</p>			
<p>Personal a quien va dirigida la acción.</p> <p>Todas las personas que formen parte de la plantilla.</p>			
<p>Personal responsable.</p> <p>Equipo Directivo de ASPERGA, Coordinadores y Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad</p>			
<p>Indicador para alcanzar.</p> <p>Reuniones a través de TEAMS u otras herramientas de videoconferencia. 80%</p>			
<p>Medios y materiales previstos para la realización de la acción:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espacio físico. ▪ Material fungible: equipamiento informático. 			
<p>Mecanismos de difusión. Comunicación.</p> <p>Comunicaciones varias.</p>			
<p>Comentarios:</p>			



Ficha acción nº 8			
Área: Comunicación			
<p>Acción nº 9: Verificar que la comunicación externa de la organización se realiza bajo criterios de igualdad</p>			
Fecha	Inicio	Finalización	Periodicidad
	22/12/2023	21/12/2027	Semestral y anual
Objetivos:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomento del lenguaje no sexista. ▪ Difusión de imágenes del sexo infrarrepresentado trabajando en la entidad. 			
Descripción:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización de un análisis pormenorizado de la comunicación externa (lenguaje, imágenes...) de la web, de las ofertas de empleo, de las redes sociales, para proponer nuevas medidas en cuanto a la comunicación con perspectiva de género. 			
Mecanismos de seguimiento y evaluación:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Espacios de comunicación revisados. Memoria, web, redes sociales, cartelería,... 			
Personal a quien va dirigida la acción			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsable de comunicación y recursos humanos. 			
Personal responsable.			
Equipo Directivo de ASPERGA y Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad			
Indicador para alcanzar.			
Ausencia de quejas y reclamaciones por utilización de lenguaje sexista o inadecuado.			
Medios y materiales previstos para la realización de la acción:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espacio físico. ▪ Material fungible: equipos informáticos. 			
Mecanismos de difusión. Comunicación.			
Comunicaciones internas y externas.			
Comentarios:			



8. Seguimiento, evaluación y revisión

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

A partir de la **implantación del Plan de Igualdad**, la persona o personas responsables de cada uno de los Planes de acción definidos, comenzarán a aplicarlas en cada área de actuación, siguiendo el cronograma marcado y teniendo en cuenta los indicadores de medición.

El **seguimiento y evaluación del Plan de igualdad** permitirá conocer el desarrollo del plan, verificando su progresiva consecución de los objetivos marcados y conocer la eficacia de las medidas implantadas, detectando posibles obstáculos o dificultades y no su caso, hacer los ajustes o correcciones que se pudiesen precisar para alcanzarlos. El seguimiento se llevará a cabo en las fichas de seguimiento de las fichas de acción.

ASPERGA establece un **seguimiento semestral de la evolución de los indicadores**, de los Planes de acción, cada responsable de las diferentes acciones reportará a Gerencia la información precisa y en caso de desviaciones propondrán medidas de corrección o adecuación a los diferentes objetivos.

Anualmente se realiza una revisión de los resultados y se valorará el cumplimiento de objetivos estableciendo la planificación para el año siguiente que será incluida en la planificación anual de la organización.

El seguimiento se realizará en la **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad**, que servirá como base para el informe de evaluación donde se recogerán las conclusiones y recomendaciones de mejora tras la evaluación de los resultados, los procesos y el impacto tanto en la entidad como en su personal.

8.1 La Comisión de seguimiento

Los resultados de la evaluación del apartado anterior serán comunicados a la **comisión de seguimiento**, conformada por los firmantes del Plan de Igualdad, representando a la organización, dos personas que son las siguientes:

- Marisol García Penalta. Gerente. NIF: 32810292X
- Yago Lage Caramelo. Coordinador de RRHH. NIF: 53168935L



Por la parte social, se cuenta con los firmantes del Plan de Igualdad,

- Alba Taboada Baliño. Sindicato UGT. NIF: 44090598N o una persona sustituta nombrado por UGT
- Camilo Pardo López. Sindicato CIG. Titular NIF: 33856727Z

Esta comisión contribuirá a la evaluación de los planes de acción a través de la adecuación de objetivos y actividades de la planificación anual. La Comisión de evaluación se constituirá por 4 años y es necesario que acudan los cuatro miembros a las reuniones, si bien pueden nombrar a alguien que los sustituya ante la imposibilidad de acudir a alguna reunión, sólo pudiendo cambiar uno de ellos.

Todas las personas de la Comisión se comprometen a tratar con **confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información** de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada, y que no esté recogida en acta.

En caso de desacuerdo la Comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando el mismo se haya previsto para estos casos. Este sería el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

Si alguna persona miembro quiere dejar de formar parte de la Comisión debe comunicarlo al menos con 15 días de antelación a las reuniones periódicas de seguimiento y evaluación. En este caso será sustituida por otra persona de la organización. De todo ello quedará registro en las actas de seguimiento.

Las **funciones de la Comisión de Seguimiento** serán:

- Reunirse anualmente en la vigencia del plan, y siempre que lo estimen necesario en fechas extraordinarias, previa justificación y solicitud de una de las partes.
- Realizar evaluaciones intermedias y finales.
- Conocer, resolver y emitir informe en caso de conflictos en la interpretación de cualquier medida del plan, así como proponer cualquier revisión de este si se considera necesario.
- Realizar un informe de las posibles dificultades encontradas en la ejecución del plan, así como de las soluciones encontradas para cada evaluación.
- Valorar el seguimiento de los planes de acción, con conclusiones y propuestas derivadas del análisis. Todo ello permitirá analizar el impacto del plan de igualdad.
- Cualquier otra función que se decida en el seno de la Comisión y que promueva la consecución del objetivo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad.



Del **reglamento y funcionamiento interno de la Comisión Negociadora se deja constancia en el acta de la reunión de constitución.**

La Comisión de Seguimiento podrá contar con **apoyo y asesoramiento externo** especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de resolución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del acuerdo correspondiente, cuando así se establezca en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones se hará constar por escrito y firmado por las partes negociadoras para su posterior archivo por la Comisión de Seguimiento, a la que la autoridad laboral competente podrá solicitar acceso.

8.2 Revisión y modificación del procedimiento de revisión y resolución de discrepancias.

Además de la evaluación semestral y final, en concreto, y según lo establecido en el apartado **9.2 del RD 901/2020**, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, también deberá revisarse el plan de igualdad cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuándo debe realizarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación planificados.
- Cuando como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación de la personalidad jurídica de la entidad.
- Ante cualquier incidente que modifique sustancialmente el personal de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluyendo la inaplicación de convenios y cambios sustanciales en las condiciones de trabajo o en las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que sirvió de base para su preparación.
- Si una resolución judicial condena a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determina la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentario.



El **artículo 3** del mismo RD 901/2020 indica que “Cuando por circunstancias debidamente motivadas sea necesaria, **la revisión supondrá la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad**, en la medida necesaria”.

Además, paralelamente a la implementación y seguimiento de las medidas, también se revisarán las mismas con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, debilitar o incluso dejar de aplicar alguna de ellas, si se considera que su implementación no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Para ello se utilizará una **ficha de seguimiento de acción** en la que se registrará toda la información sobre la implementación de cada una de ellas, utilizándose para ello los indicadores de seguimiento. Este formulario será cumplimentado por el responsable de la medida, y lo entregará a las personas de la Comisión de Seguimiento para su seguimiento y valoración.

9. Registro del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad quedará registrado en el plazo de 15 días desde su firma, para lo cual, además de otros requisitos, se cumplimentará la **Ficha Estadística del Plan de Igualdad** (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y convenios colectivos de trabajo).

Para que el plan de Igualdad pueda ser inscrito en **REGCON**, y pasar a formar parte de la Consulta Pública de este Registro, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Constitución de la Comisión Negociadora
- Acta de firma de la Comisión Negociadora.
- Escritura de delegación que autoriza a la persona que registra el Plan de Igualdad.
- Plan firmado en todas sus páginas.

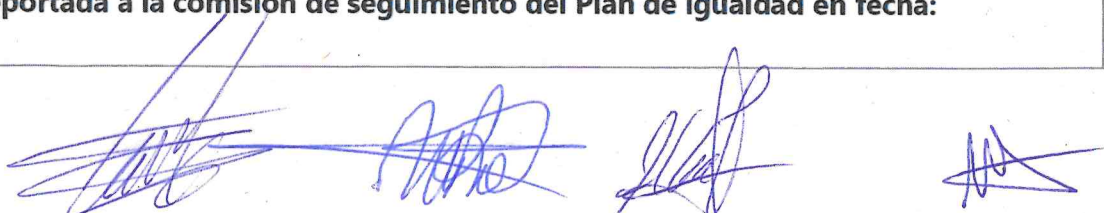
(Todo ello con firma en papel y en formato PDF o Firma electrónica mediante certificado digital).



10. ANEXOS

ANEXO 1

Ficha de seguimiento de las acciones del II Plan de Igualdad de ASPERGA			
Área:			
Acción			
Fecha de seguimiento	Inicio	Finalización	Resultado
			Conforme No conforme
Objetivos:			
Indicadores de seguimiento			
Causas de la desviación: Falta de información. Falta de comunicación. Insuficientes recursos humanos Insuficientes recursos materiales Falta de tiempo Falta de participación			
Acciones a llevar a cabo			
Replanificación			
Registros a conservar. Ubicación, Nombre y Periodo de conservación.			
Cumplimentada por:			
Reportada a la comisión de seguimiento del Plan de igualdad en fecha:			



ANEXO 2

Ficha de información de resultados para cada área de actuación

Las actas de la Comisión de seguimiento contendrán información sobre:

1. El grado de cumplimiento de los objetivos definidos en el Plan de Igualdad.

- ✓ Acciones llevadas a cabo.
- ✓ Temporalización.
- ✓ Resultados esperados.
- ✓ Indicadores establecidos en cada Plan de Acción.

2. Conclusiones sobre el seguimiento.

- ✓ Correcciones de desigualdades
- ✓ Compromiso de la entidad y profesionales
- ✓ Necesidad de recursos: humanos o materiales

3. Impactos en el periodo analizado.

- ✓ A nivel interno en profesionales
- ✓ A nivel de asociación: familias y personas con TEA grado 1.
- ✓ A nivel externo: en la sociedad y otros grupos de relación.

4. Análisis de desviaciones.

En caso de desviaciones en los indicadores se analizarán las causas, se establecerán acciones y podrán implantarse nuevas medidas o corrección de estas.

Fecha de realización de las reuniones y los participantes.

La organización tiene alineada su compromiso con la igualdad con el Plan Estratégico de la entidad y los planes anuales. La calendarización de los planes de acción de igualdad estará integrada con los establecidos.

Al finalizar el periodo de vigencia del **II Plan de Igualdad de ASPERGA** se enlazará el mismo con el **III Plan de Igualdad de ASPERGA**. Vigencia del Plan de Igualdad: del 22 de diciembre de 2023 al 21 de diciembre de 2027.

