

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Introducción

Al objeto de hacer efectiva la igualdad de oportunidades, y dentro de su apuesta por desarrollar un conjunto de políticas y estrategias orientadas a una Gestión de Calidad para lograr la incorporación, participación e implicación de todas las personas que formamos parte de la entidad, Fundación Aspanias Burgos (FAB) ha impulsado la realización de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización.

La Igualdad es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Entre ellos destaca la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Naciones Unidas en 1979. En esta Convención, se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, y dificulta la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

Igualmente se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante conjunto de prácticas, decisiones y criterios comunitarios sobre la igualdad entre sexos: Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, Carta de los Derechos Fundamentales de la UE... En materia de empleo es especialmente importante la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esta Directiva consolida en un único texto todas las anteriores normas y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato en el acceso al empleo (incluida la promoción) y en la formación profesional, en las condiciones de trabajo (incluida la retribución) y en los regímenes profesionales de la Seguridad Social.

En nuestro país, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el 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, obliga a la eliminación de las barreras de desigualdad entre mujeres y hombres. Esta Ley dedica su Título IV al derecho de las personas a la igualdad de oportunidades en el trabajo. Con posterioridad esta normativa ha sido completada con los Reales Decretos 901 y 902/2020, de 13 de octubre, que regulan los planes de igualdad.

Para la elaboración del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de Fundación Aspanias Burgos, y para la efectividad y coherencia de las acciones que incluye, el primer paso ha sido analizar la situación de la fundación a través de un diagnóstico de situación.

Todo el proceso de elaboración del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de Fundación Aspanias Burgos ha pivotado sobre una metodología participativa e integradora de las personas que integran la organización.

En el Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de FAB se concretan y definen las áreas sobre las que se piensa actuar, y se establecen para el conjunto de ellas dos ejes estratégicos de análisis:

- » La detección de posibles situaciones de desigualdad y de discriminación.
- » El nivel de integración del principio de igualdad de oportunidades y de trato en la organización.

PRINCIPIOS Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE FUNDACIÓN ASPANIAS

Los principios que han guiado la elaboración del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de Fundación Aspanias Burgos han sido dos principales:

- » La transparencia en las actuaciones.
- » La participación de las personas trabajadoras que integran la organización.

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE FUNDACIÓN ASPANIAS

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Fundación Aspanias Burgos para el año 2020 ha sido elaborado por una Comisión Negociadora, en paridad de representación y constituida por 3 representantes de la entidad (50%) y por 9 representantes de la parte social (50%). Cada parte representada ostenta el 50% de las decisiones de la comisión.

Por la parte social, han participado representantes y asesores de los sindicatos UGT, USO y SOI.

Por parte de Fundación Aspanias Burgos, han participado la Dirección de RRHH, un técnico transversal en RRHH, Dirección de centros y una especialista en igualdad de oportunidades en calidad de asesora.

La Comisión Negociadora se constituyó, en paridad, en fecha 12 de febrero de 2020. Se mantuvieron un total de 7 reuniones, de todas las cuáles se levantó acta, y **siendo la última de estas el 30 de julio de 2021**, con la aprobación del presente plan de igualdad en esta entidad. El retraso en la elaboración de este plan vino determinado por la situación de pandemia por la COVID-19, que exigió el aplazamiento de las reuniones hasta que la situación epidemiológica las permitiera de nuevo.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE FUNDACIÓN ASPANIAS

Personal: todas las personas trabajadoras de la Fundación ASPANIAS Burgos

Territorial: Burgos y provincia.

Temporal: Desde el momento de su firma y registro, tendrá validez hasta el **30 de junio de 2022**.

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE FUNDACIÓN ASPANIAS

Los datos del diagnóstico se han clasificado de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Este R.D., en su artículo 7, establece que el diagnóstico debe incluir datos e información sobre 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.

El **diagnóstico** se llevó a cabo a través de las siguientes vías:

- Datos de la plantilla presentados por la empresa
- Aplicación de un cuestionario anónimo, elaborado por la Comisión de Igualdad, al conjunto de la plantilla.

Este cuestionario, compuesto por 23 preguntas, fue completado por un total de 148 personas de Fundación Aspanias durante el mes de febrero de 2020. Esto debe considerarse un éxito de participación, consecuencia de la colaboración entre empresa y RLT, y una muestra del compromiso de quienes trabajamos en Fundación Aspanias Burgos con la igualdad.

TABLAS DE REGISTRO RETRIBUTIVO:

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO	MEDIA salario anual bruto MUJERES	MEDIA salario anual bruto HOMBRES	MEDIA salario anual bruto TOTAL	MEDIA Complem. Recogidos en convenio MUJERES	MEDIA Complem. Recogidos en convenio HOMBRES	MEDIA Complem. Recogidos en convenio TOTAL	MEDIA Complem. NO Recogidos en convenio MUJERES	MEDIA Complem. NO Recogidos en convenio HOMBRES	MEDIA Complem. NO Recogidos en convenio TOTAL
GRUPO II - PERSONAL TITULADO	TITULADO N3	23.704,3 €	33.563,7 €	28.185,9 €	5.253,6 €	6.209,8 €	5.688,2 €	385,0 €	633,8 €	498,1 €
GRUPO II - PERSONAL TITULADO	TITULADO N2	17.945,8 €	24.739,9 €	19.740,4 €	4.023,1 €	6.533,3 €	4.686,2 €	201,6 €	0,0 €	148,3 €
CONCIERTO EDUCATIVO		23.830,2 €	30.779,2 €	27.304,7 €	8.104,3 €	9.068,8 €	8.586,6 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €
GP III - TÉCNICO	TÉCNICO SUPERIOR N1	16.774,9 €	20.256,8 €	17.971,8 €	5.077,6 €	4.087,4 €	4.737,2 €	71,4 €	56,2 €	66,1 €
GP III - TÉCNICO	TÉCNICO	10.004,5 €	10.603,2 €	10.102,6 €	1.931,7 €	2.167,9 €	1.970,4 €	44,2 €	42,2 €	43,9 €
TOTAL		13.050,8 €	19.800,1 €	14.634,8 €	2.902,2 €	4.445,5 €	3.264,4 €	91,2 €	118,5 €	97,6 €

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO	MEDIANA salario anual bruto MUJERES	MEDIANA salario anual bruto HOMBRES	MEDIANA salario anual bruto TOTAL	MEDIANA Complem. Recogidos en convenio MUJERES	MEDIANA Complem. Recogidos en convenio HOMBRES	MEDIANA Complem. Recogidos en convenio TOTAL	MEDIANA Complem. NO Recogidos en convenio MUJERES	MEDIANA Complem. NO Recogidos en convenio HOMBRES	MEDIANA Complem. NO Recogidos en convenio TOTAL
GRUPO II PERSONAL TITULADO	TITULADO N3	30.275,4 €	30.084,4 €	30.275,4 €	6.030,4 €	4.827,3 €	4.827,3 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €
GRUPO II PERSONAL TITULADO	TITULADO N2	22.002,1 €	23.142,0 €	22.002,1 €	3.519,1 €	5.098,4 €	4.078,8 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO	TÉCNICOS SUPERIORES NIVEL 1	18.586,3 €	20.021,1 €	19.811,4 €	4.493,2 €	3.489,0 €	3.991,1 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO	TÉCNICO	9.584,9 €	12.387,2 €	9.773,1 €	1.374,3 €	1.386,6 €	1.386,6 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €
CONCIERTO EDUCATIVO		21.943,7 €	31.731,5 €	30.058,6 €	6.514,9 €	9.686,7 €	9.116,1 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €
TOTAL		14.643,8 €	19.949,3 €	16.216,8 €	2.076,2 €	4.062,4 €	2.921,4 €	0,0 €	0,0 €	0,0 €

AUDITORIA RETRIBUTIVA

Se ha elaborado una descripción inicial de cada puesto de trabajo y antes del 31 de Diciembre de 2021 se habrá realizado un compendio más exhaustivo de tareas, funciones y competencias de cada uno de ellos, al igual que, en general, una profundización más exhaustiva en todos los aspectos de esta auditoría retributiva.

En el diagnóstico Inicial se observa, como se indica, que existe una diferencia entre las retribuciones efectivamente percibidas entre hombres y mujeres siendo más marcada cuanto más alto es el grupo profesional. Para completar el análisis de estas diferencias se va a realizar un estudio necesario más ambicioso de todos los complementos salariales percibidos desde 2019, clasificándolos en torno a diferentes criterios, tratando de verificar con su análisis si la variable de género influye o no en dichas retribuciones junto con otros factores (antigüedad, grupo profesional, derechos adquiridos, complementos de naturaleza específica o vinculados a cargo de responsabilidad, tipo de contrato y jornada, complementos discrecionales... entre otros). Provisionalmente, en cuanto lo establecido por el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, podemos afirmar que el sistema retributivo, actualmente, para las nuevas contrataciones va vinculado al puesto de trabajo según convenio general laboral del sector, aunque han existido otros complementos o situaciones no reflejados en convenio y distintas proporciones de hombres y mujeres en distintos grupos profesionales.

También, de forma preliminar, se detecta la influencia de diferentes situaciones relacionadas con el anterior convenio de empresa y la transición realizada hacia el convenio sectorial.

Diagnóstico de la situación retributiva:

La empresa ha realizado una valoración de los puestos de trabajo. El sistema de valoración empleado se ha entregado a la RLT. La RLT después de recibir esta información la valorará y realizará las aportaciones pertinentes durante la vigencia de este plan de igualdad.

Factores desencadenantes de diferencias retributivas que se han apreciado:

1. Derechos adquiridos en virtud del convenio laboral anterior, como el complemento ad personam que anteriormente reflejaba el antiguo complemento de antigüedad que se generó hasta el 31-12-2001, pero que, con la aplicación en la Fundación Aspanias Burgos del XV convenio nacional de Atención a la discapacidad desde el 1-1-2020, pasó a aglutinar otros complementos reflejados hasta 2020. El posible efecto de este factor, va a ser objeto de un mayor y profundo análisis una vez extraídos y proporcionados todos los datos a ambas partes (empresa y representación legal de los trabajadores/as) como así se comprometió en la reunión de aprobación del PIO por parte de la empresa, para antes del 15-10-2021.
2. Adscripción a centros concertados con la administración, cuyas retribuciones vienen en pago delegado al encuadrarse en convenios laborales sujetos a financiación pública directa.

3. Los derivados de las situaciones y acuerdos de conciliación personal y familiar (reducciones, adaptaciones de jornada, permisos...).
4. Diferentes proporciones de hombres y mujeres según el Grupo Profesional y también según las categorías laborales del anterior convenio, lo que ha influido en uno de los complementos actualmente percibidos (complemento ad personam).

Plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas.

Objetivos:

1. Eliminar las desigualdades retributivas producto de factores que pueden generar diferencias.
2. Mantenimiento de los derechos adquiridos.
3. Fortalecimiento de las situaciones de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.

PLANIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS A ADOPTAR

De forma condensada, se recogen, en tablas específicas por cada área temática:

- Conclusiones y resultados del diagnóstico
- Medidas planteadas para corregir los déficits encontrados o potenciar los distintos ámbitos
- Plazos de ejecución para cada medida
- Responsables de las medidas
- Indicadores de evaluación para cada medida planteada

a) Proceso de selección y contratación				
Diagnóstico	Medidas	Plazo	Responsables	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - No existe un procedimiento estandarizado para la selección del personal 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un procedimiento de selección de personal que garantice la no discriminación por razón de género, con la participación del comité de empresa - Los procesos de selección se difundirán. 	31 diciembre 2021	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de selección de personal no sexista - Actas de reuniones para la elaboración del procedimiento de selección - Registro de procesos de selección
<ul style="list-style-type: none"> - Alguno de los técnicos responsables de la selección no cuenta con formación específica en selección con perspectiva de género 	<ul style="list-style-type: none"> - Formación específica en igualdad entre mujeres y hombres para los técnicos que carezcan de ella - Formación específica en perspectiva de género aplicada a la selección de personal para los técnicos de RRHH responsables de la selección. Curso mínimo 20 horas de formación 	30 septiembre 2021 31 diciembre 2022	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - Certificados de los cursos de formación realizados, con un mínimo de 20 horas de duración
<ul style="list-style-type: none"> - Se incorporan más mujeres que hombres, en todos los grupos profesionales. - Fuera de las posibles incorporaciones vinculadas a programas subvencionados (que en ocasiones exigen requisitos específicos), no se tienen en cuenta criterios de género para las incorporaciones. La única excepción es para los puestos de Atención Directa (GP III – Técnicos), en el que se prioriza la contratación de hombres para mitigar la desproporción existente 	<ul style="list-style-type: none"> - Se buscará el equilibrio de géneros en la contratación en los diferentes grupos profesionales. Para ello, y mientras exista un desequilibrio en la representación de uno y otro género dentro de un determinado GP, se favorecerá la contratación de personas pertenecientes al género menos representado - Elaboración de un registro en el que se recojan las candidaturas presentadas a los procesos de selección y el resultado final. - Posibilidad de ampliar jornada a las jornadas parciales, así como las jornadas temporales poder convertirlas en indefinidas. 	31 diciembre 2021 31 diciembre 2021	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de los procesos de selección (que recoja: puesto; candidaturas presentadas por sexo; tipo de valoración realizada; resultado final) - Proporción de hombres y mujeres en cada grupo profesional, así como la variación en dicha proporción.

Diagnóstico	Medidas	Plazo	Responsables	Indicadores
- No se tienen medidas para la contratación preferente de personas pertenecientes a colectivos específicos	- En la política de contratación de Aspanias se favorecerá la contratación, en igualdad de condiciones, de mujeres VVG.	31 diciembre 2021	RRHH	- Se incluirá en el Registro de los procesos de selección un apartado sobre el número de mujeres VVG presentadas a los procesos y, en su caso su contratación o motivos de la no incorporación. - Procedimiento de selección de personal que especifique la preferencia por VVG

b) Clasificación profesional				
Diagnóstico	Medidas posibles	Plazo	Responsables	Indicadores
- Clasificación profesional determinada por el XV convenio colectivo	- Introducir un parámetro (voluntario) sobre el nivel de estudios en las fichas actualizadas de las personas trabajadoras. Comunicar a la plantilla la conveniencia y posibilidad de actualizar su nivel de estudios de forma voluntaria. - Actualización de las descripciones de puestos, en términos de requisitos, competencias profesionales y funciones para cada GP.	31 diciembre 2021 31 diciembre 2021	RRHH RRHH	- Archivo de titulación desagregado por sexo - Existencia de descripciones de puestos actualizadas

c) Formación				
Diagnóstico	Medidas posibles V2	Plazo	Responsables	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - La formación sigue un procedimiento estandarizado. Dicho procedimiento incluye un cuestionario para recoger las preferencias de las personas trabajadoras. - Es muy limitado (10%) el porcentaje de personas que manifiestan la existencia de diferencias en el acceso a la formación en razón de género, frente al 75% de quienes manifiestan la ausencia de estas - Los datos sobre la formación recibida por las personas trabajadoras en 2019 no recogen diferencias sustanciales entre mujeres y hombres, tanto en cuanto al número de horas de formación recibidas como en cuanto al % de mujeres y hombres que reciben formación dentro de cada grupo profesional. Las diferencias principales son casi siempre a favor de las mujeres (en el número de horas de formación por persona), salvo en el % de personas formadas en el GP de Técnicos Superiores N1 - Solo 2 de cada 3 personas trabajadoras realizan alguna formación - Solo un 5% de personas responden a los cuestionarios para la elaboración del Plan de formación 	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento de la formación dentro del horario laboral 	31 diciembre 2022	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión del parámetro "dentro/fuera del horario laboral" en las Memorias anuales de Formación a partir de 2021 - % de horas de formación de cada año desarrolladas dentro de horario laboral - Incremento en el % de horas de formación de cada año dentro de horario laboral con respecto al anterior - Incremento en el % de solicitudes de formación de cada año con respecto al año anterior - Porcentaje de las horas de formación realizadas que se han contabilizado como tiempo efectivo de trabajo (a través de las Memorias de Formación) - Registro, por grupos profesionales, de las propuestas de formación que han hecho llegar los trabajadores y trabajadoras, así como de los acuerdos a los que se ha llegado. - Registro de la formación por persona trabajadora, sexo, nº de horas, modalidad (presencial, semi u on-line), % dentro de la jornada laboral, obligatoria por la empresa (sí/no), incluidos en las Memorias de Formación, así como la propuesta por los trabajadores/as. Además de la información que se debe enviar a los comités de empresa sobre los cursos realizados, se proporcionarán
	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar y actualizar el procedimiento de difusión de la oferta y recogida de solicitudes de participación en acciones formativas de cara a la elaboración del Plan de formación. 	31 diciembre 2023	RRHH	
	<ul style="list-style-type: none"> - Recoger expresamente la posibilidad de llegar a acuerdos de formación propuesta por los propios trabajadores y trabajadoras, si tiene relación con la actividad del sector, para todos los grupos profesionales, siempre que no se trate de estudios universitarios, pos universitarios o de un coste superior a lo habitual. 	31 marzo 2022	RRHH	
	<ul style="list-style-type: none"> - El tiempo planteado como formación que la empresa proponga se contabilizará como tiempo efectivo de trabajo. El tiempo planteado como formación por el trabajador/a también será computado como tiempo de formación si la empresa acuerda que se realice. 	Inmediata	RRHH	
	<ul style="list-style-type: none"> - Registro sistemático de si la asistencia a un curso se ha 	31 diciembre 2021	RRHH	

<ul style="list-style-type: none"> - Solo alrededor del 50% de personas manifiesta haber podido realizar la formación que solicitó previamente - No se hace una formación dirigida expresamente a la promoción 	<p>realizado dentro o fuera de su jornada laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puesta a disposición de la RLT de los datos de formación anuales. 	<p>31 marzo 2022</p>	<p>RRHH</p>	<p>estadísticas desglosadas por género y GP</p>
<ul style="list-style-type: none"> - No se ofrece una formación sobre temas de igualdad (salvo que esta sea solicitada expresamente) 	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir la perspectiva de género como uno de los pilares del Plan de Formación de FAB. Se planteará formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se recogerá este ámbito específico en las memorias anuales, para poder evaluar la mejora en el mismo. - De forma más específica, se incluirá la perspectiva de género en todas las formaciones en que sea posible, y se ofrecerá también formación explícita en igualdad de género. 	<p>31 diciembre 2021 Revisiones anuales</p> <p>31 diciembre 2021 Revisiones anuales</p>	<p>RRHH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - % de personas trabajadoras a las que ha ofertado formación en igualdad, por Grupo Profesional, recogida anualmente en las Memorias de Formación - % de personas trabajadoras que han recibido formación en igualdad, recogida anualmente en las Memorias de Formación
<ul style="list-style-type: none"> - No se ha recogido información sobre la formación ofertada a las personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de hijos, maternidad, riesgo durante el embarazo o acumulación de lactancia en 2020, o si la formación se realiza dentro o fuera del horario laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Se facilitará el acceso a la formación a las personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de hijos, maternidad, riesgo durante el embarazo o acumulación de lactancia. 	<p>31 diciembre 2021 Revisiones anuales</p>	<p>RRHH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de la formación ofertada a personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de hijos, maternidad, riesgo durante el embarazo o acumulación de lactancia en las Memorias de Formación anuales - Registro de la formación efectivamente realizada por personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de hijos, maternidad, riesgo durante el embarazo o acumulación de lactancia en las Memorias de Formación anuales

d) Promoción profesional				
Diagnóstico	Medidas posibles	Plazo	Responsables	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - La promoción no sigue un procedimiento objetivo y estandarizado - No se cuenta con un registro fiable y actualizado de la titulación y capacitación de las personas trabajadoras - Solo 1 de cada 3 personas trabajadoras consideran que pueden promocionar o mejorar en su puesto de trabajo - Aproximadamente una tercera parte de la plantilla considera que las mujeres tienen más difícil promocionar que los hombres - Aproximadamente un 15% de las personas trabajadoras solicita procesos de selección y promoción objetivos y una distribución equitativa de mujeres y hombres por GP - El 81 % de las promociones realizadas entre 2018 y 2020 han sido de mujeres. No se han publicitado dichas promociones. - Las promociones que suponen ascenso de subgrupo o grupo profesional se realizan por asignación directa por parte de la empresa- 	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de un registro voluntario que incluya la titulación de las personas trabajadoras 	31 diciembre 2021	RRHH	Difusión del registro voluntario entre la plantilla % de personas trabajadoras que han hecho llegar su titulación a la empresa
	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización de las descripciones de puestos, en términos de requisitos y competencias profesionales exigidas para cada GP. 	31 diciembre 2022	RRHH	Existencia de descripciones de puestos actualizadas
	<ul style="list-style-type: none"> - Los procesos de promoción incluirán la inclusión de los requisitos, responsabilidades y condiciones de los puestos a ocupar 	30 septiembre 2021	RRHH	Informes de los procesos de promoción interna
	<ul style="list-style-type: none"> - De cara a las promociones, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del sexo menos representado en la categoría a promocionar, siempre que se hable de grupos en los que no se dé una composición equilibrada (que sobrepase el 70/30) 	30 septiembre 2021	RRHH	Informes de los procesos de promoción interna
	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos de promoción informados y publicitados a la plantilla y con participación de la RLT 	30 septiembre 2021	RRHH	Informes de los procesos de promoción interna

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres				
Diagnóstico	Medidas posibles	Plazo	Responsables	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Dos tercios de las personas trabajadoras hacen uso de los derechos laborales recogidos en el convenio de cara a la conciliación, frente a un tercio que manifiesta que no - Aproximadamente un 25% de personas solicita mayor flexibilidad a nivel individual. Algunas personas solicitan también el incremento de la jornada diaria con el fin de reducir el nº de días de trabajo anual. - Como mejora, FAB ofrece a las mujeres durante el embarazo y tras el parto la prestación de un servicio de fisioterapia gratuito 	- Estudio y revisión del sistema de permutas entre turnos actual	31 diciembre 2022	RRHH	- Registro específico de las permutas durante cada año
	- Estandarizar las posibilidades de cambio de turnos y adaptaciones de horarios de trabajo en función de las necesidades de atención	31 diciembre 2023	RRHH	- Difusión de un Procedimiento que regule los traslados, cambios de turno y adaptaciones de horarios
	- Garantizar la cobertura de puestos estables con horario L-V (centros y servicios de día) a través de oferta interna para personal de residencias	31 diciembre 2022	RRHH	- Existencia de un Procedimiento público que regule los procesos de Promoción Interna
	- Se considerará como criterio valorable, de cara a la oferta de coberturas internas de puestos de trabajo que supongan un cambio de centro, la existencia de menores de 12 años o personas dependientes a cargo de la persona trabajadora, y siempre que se cumpla el perfil del puesto de trabajo	31 diciembre 2022	RRHH	
	- Mantenimiento de la prestación del servicio de fisioterapia gratuito para mujeres trabajadoras durante el embarazo y tras el parto	Inmediato	RRHH	- Número y % de mujeres trabajadoras que acceden anualmente al servicio de fisioterapia gratuito

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral				
Diagnóstico	Medidas posibles	Plazo	Responsables	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - El porcentaje de personas que consideran que en FAB se favorece la conciliación es similar al de quienes consideran que no. - Esta proporción se mantiene entre quienes manifiestan dificultades para atender necesidades personales y familiares debido a su trabajo - La exigencia de atención mañana y tarde, de La D, es un imperativo que no puede eliminarse 	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión de los cambios normativos y legislativos (permisos para acompañamientos recogidos en convenio, ley de teletrabajo...) recientes y vinculados al XV convenio. - Agilizar los procedimientos y la negociación de las solicitudes de adaptación de la jornada laboral, para reducir siempre que sea posible en el plazo de 30 días. - Consideración como prioritarias, a la hora de plantear medidas de conciliación, de las familias monoparentales, personas en situación de divorcio, personas con familiares con enfermedades graves. - Estudio de las posibilidades y el impacto de la posible ampliación de medidas dirigidas a la mejora de la conciliación personal, familiar y laboral, en concreto: <ul style="list-style-type: none"> - ampliación de las excedencias por cuidado de hijo a los mayores de 3 años - Excedencia voluntaria de 1 mes para conciliación familiar. - Acumulación de la lactancia hasta 12 meses. 	31 diciembre 2021	RRHH / RLT	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión de un documento consensuado con la RLT por el correo corporativo y tablones de anuncios - Registro de solicitudes de teletrabajo y sus resoluciones, indicando género y GP. - Acuerdo, o no, sobre regulación del teletrabajo. Negociación - Registro de % de solicitudes que incluya la fecha de presentación y la de respuesta, así como el sentido de esta - Facilitar en cada reunión de seguimiento del PIO (cada 6 meses) registro de solicitudes y resoluciones de cambio de horario, adaptación de jornadas y centros de trabajo, recogiendo si tienen a su cargo menores de 12 años o personas dependientes. - Elaboración y puesta a disposición de la RLT de un informe específico sobre el estudio de las consecuencias de tales ampliaciones y las alternativas posibles
		31 diciembre 2021	RRHH	
		Inmediata	RRHH	
		30 junio 2022	RRHH	

g) Infrarrepresentación femenina				
Diagnóstico	Medidas posibles	Plazo	Responsables	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - 3 de cada 4 personas trabajadoras en FAB son mujeres - No existen grandes diferencias en cuanto al género entre los distintos grupos profesionales. - El único grupo profesional en el que predominan los hombres es el de Titulados N3, grupo en el que las contrataciones directas están limitadas a situaciones extraordinarias. - Si bien el GP III – Técnico (puestos de atención directa principalmente) está muy feminizado (85% de mujeres) esto se debe a la evolución histórica de las contrataciones y promociones en Aspanias - Existe una sobrerrepresentación femenina también en los GP II – Técnicos Titulados N2 (71%) 	<ul style="list-style-type: none"> - Potenciar la contratación de hombres dentro del GP más feminizado (GP III – Técnico) - Continuar con la política de promoción prioritaria de mujeres, a igualdad de condiciones - Garantizar la realización de procesos de selección no sexistas mediante la elaboración de un procedimiento que garantice: <ul style="list-style-type: none"> - Presentación de ofertas no sexistas - Valoración objetiva de las candidaturas - Elaboración de informes con la valoración y los resultados de los procesos 	<p>30 septiembre 2021 (<i>asumido ya</i>) 31 diciembre 2022</p> <p>31 diciembre 2023</p>	<p>RRHH</p> <p>RRHH</p> <p>RRHH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Registro anual de % de incorporaciones por sexo - Registro anual de promociones por GP y sexo - Existencia de un Procedimiento público que regule los procesos de Promoción Interna - Procedimiento de selección de personal no sexista - Registro de los procesos de selección (que recoja: puesto; candidaturas presentadas, sexo de las personas candidatas; tipo de valoración realizada; resultado final)

h) Retribuciones				
Diagnóstico	Medidas posibles	Plazo	Responsables	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Existe una diferencia entre las retribuciones efectivamente percibidas entre hombres y mujeres. La diferencia es más marcada cuanto más alto es el GP. - Esa diferencia se reduce a la mitad cuando se calcula en salario/hora, aunque se mantiene - La diferencia se entiende causada por factores como la antigüedad (que conlleva el cobro de complementos ligados a esta), por lo que se estima que se reducirá progresivamente con el paso de los años. - Había diferencia en las categorías más bajas en el anterior convenio de Fundación Aspanias Burgos, lo que ha tenido repercusiones en la masa salarial y en el complemento ad personam - El porcentaje de personas trabajadoras que consideran que un hombre cobra más que una mujer con la misma categoría o funciones ronda el 10%, frente a un 75% que no valora diferencias 	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización del registro salarial correspondiente a 2020, que recoja los complementos dentro y fuera de convenio y el % de hombres y mujeres que perciben cada tipo - La empresa pondrá a disposición de la representación sindical informes estadísticos periódicos sobre las retribuciones que reciben mujeres y hombres en la empresa - Los informes anuales completos se entregarán en los 3 primeros meses del año siguiente. - Auditoría retributiva por sexo valoración de los puestos de trabajo relacionados con los datos salariales pluses y posibilidad de promoción". 	30 junio 2021	RRHH	- Registro salarial de 2020
		31 marzo 2022	RRHH	- Entrega a la RLT de informes salariales anuales obtenidos del programa de gestión laboral
		31 marzo 2022	RRHH	
		31 diciembre 2021	RRHH	- Informe auditoría retributiva

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo				
Diagnóstico	Medidas posibles	Plazo	Responsables	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Casi un 25% de personas trabajadoras manifiestan no saber qué hacer ante una situación de acoso - Se cuenta con un Procedimiento de actuación frente al acoso en Aspanias - Este procedimiento no se ha puesto en marcha (hasta el momento) por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo. El número de personas que manifiestan haber tenido conocimiento de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo es limitado, pero algunas personas lo han comunicado en el cuestionario 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y actualización del Procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en Aspanias, en colaboración con la RLT - Difusión del nuevo Procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en Aspanias - Inclusión del Procedimiento dentro de la formación de acogida de nuevas personas trabajadoras - Medidas ya incluidas en el PIO de F. CISA para la atención a las mujeres víctimas de violencia de género (reducción de jornada sin pérdida de retribución, cambio de centro de trabajo, adaptación del horario, permisos para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas, recolocación temporal o permanente en puestos vacantes) - Elaboración de un Plan de Prevención del acoso sexual o por razón de sexo - Difusión del Plan de Prevención del acoso sexual o por razón de sexo - Salud laboral: Negociación. <ul style="list-style-type: none"> - Acoso sexual o por razón de género. - Violencia de género (protocolo) - Maternidad: Prestar una atención complementaria a las situaciones de embarazo para evitar la exposición a los riesgos físicos que puedan derivarse de la actividad profesional 	31 marzo 2022	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de reuniones de elaboración del Procedimiento - Existencia de un Procedimiento revisado y consensuado con la RLT - Difusión de un documento consensuado con la RLT por el correo corporativo y tabloneros de anuncios - Acciones de difusión establecidas en el Procedimiento - Registro de la entrega a las personas de nueva incorporación del Procedimiento - Difusión de un documento consensuado con la RLT por el correo corporativo y tabloneros de anuncios - Existencia del Plan de Prevención del acoso sexual o por razón de sexo - Indicadores establecidos en el Plan - Actas de reuniones - Existencia de un procedimiento de actuación ante casos de violencia de género
		30 junio 2022	RRHH	
		30 junio 2022	RRHH	
		31 diciembre 2022	RRHH	
		31 diciembre 2022	RRHH	
		31 marzo 2023	RRHH	
31 diciembre 2022				

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE FUNDACIÓN ASPANIAS BURGOS

El proceso de seguimiento y evaluación del Plan se realizará a través de una reunión semestral de la Comisión Negociadora donde la primera sesión tendrá lugar en enero de 2022, según el reglamento de funcionamiento.

Dado que la vigencia del Plan finaliza en junio de 2022, la evaluación de este Plan coincidirá forzosamente con el inicio de la negociación del siguiente Plan de Igualdad, prevista inicialmente para el mes de mayo.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE FUNDACIÓN ASPANIAS BURGOS

Composición: Paritaria, con tres miembros por parte de la RLT y tres miembros por parte de la empresa. La empresa actuará como coordinadora y se establece un plazo de dos meses desde la firma del plan para su constitución.

Funcionamiento: La empresa enviará informes semestrales a la comisión sobre su avance e incidencias del plan, su nivel de cumplimiento y grado de implantación de las medidas.

Reuniones: Se reunirá semestralmente previa convocatoria de la empresa, de forma ordinaria y si hubiese algún asunto extraordinario, se solicitará reunión por cualquiera de las partes.

Procedimiento de resolución de discrepancias: Cuando la normativa legal o convencional no refleje posibles adecuaciones e interpretaciones que generen discrepancias en el seno de la comisión de seguimiento, esta comisión se acogerá a alguna de las siguientes actuaciones:

- Consulta a la comisión paritaria del Convenio sectorial de la discapacidad.
- Conciliación y acuerdo entre los servicios jurídicos de las partes.
- Intermediación del SERLA.