

Plan de Igualdad

2023-2027



Nombre de la empresa: RESIDENCIA ARALUZ
Fecha: 11/01/2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'De'.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Ana 8/16'.

De [Signature]

ÍNDICE

1.	Introducción	3
1.1.	Fundamentos del plan de igualdad	3
1.2.	Enfoque de gestión	4
2.	Ámbito de aplicación	5
3.	Vigencia.....	5
4.	Transparencia.....	5
5.	Compromiso de la alta dirección	5
6.	Comisión de Negociadora	6
6.1.	Competencias de la Comisión de Negociadora	6
6.2.	Funcionamiento de la Comisión Negociadora.....	7
6.3.	Confidencialidad	9
7.	Plan de Igualdad	9
7.1.	Objetivos del plan de igualdad.....	10
7.2.	Informe del diagnóstico de situación	10
7.2.1.	Conclusiones del diagnóstico de situación - Información cuantitativa de la plantilla 11	
7.2.2.	Conclusiones del diagnóstico de situación - Información cualitativa de la plantilla 13	
7.3.	Plan de Actuación	16
7.4.	Seguimiento y evaluación del cumplimiento	23
7.4.1	Competencias de la Comisión de Seguimiento.	24
7.4.2	Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento	24
7.5.	Calendario de actuaciones	25
	Este calendario ser revisará en cada seguimiento que realiza la comisión:	26
7.6.	Procedimiento de modificación	26
	Glosario.....	28

1. Introducción

1.1. Fundamentos del plan de igualdad

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Como muestra de esta integración surge la directiva 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 profesionales, y a 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 y su suministro. Ambas directivas han sido transpuestas al ordenamiento jurídico español.

La **RESIDENCIA ARALUZ** está comprometida con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y por ello ha redactado este plan de igualdad. Este plan garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Este plan de igualdad se inspira en un principio básico, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, entendido como la forma en la que las personas con las mismas aptitudes y cualificación pueden desempeñar su labor sin que el género suponga un obstáculo.

1.2. Enfoque de gestión

Nacida en 1990, **RESIDENCIA ARALUZ** se presenta como la empresa impulsada en sus inicios por un pequeño grupo de padres, madres e hijos/as con parálisis cerebral.

Está constituida por familias, y es de carácter abierto.

La RESIDENCIA ARALUZ tiene fines de interés general y sin ánimo de lucro.

Defiende el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales de las personas con parálisis cerebral.

Sus metas inmediatas son: mejorar la calidad de vida de las personas con PC y la de sus familias.

Sus fines: la educación, la rehabilitación, la promoción de la autonomía y el desarrollo integral de las personas con PC, con la participación de un equipo profesional especializado que desarrolla su trabajo en centros y servicios adecuados a estos fines.

Sus principios y valores por los que se rigen son:

- ✓ **Centralidad y orientación a la persona, normalización:** tenemos una clara vocación y compromiso con nuestros usuarios finales, que no son otros que las personas con parálisis cerebral, discapacidades afines y sus familias. Esto nos obliga a perseguir la plena inclusión social en igualdad de derechos y oportunidades.
- ✓ **Compromiso, implicación, calidez, dignidad:** nuestra forma de entender y hacer las cosas nace, no sólo de una gestión que busca la eficacia y la eficiencia, sino también desde una ética que entiende que las actuaciones deben estar regidas por el respeto a cada persona, donde los servicios prestados además de calidad aportan calidez.
- ✓ **Especialización, dinamismo:** queremos ofrecer respuestas efectivas, generando ambientes para el éxito. Para ello fomentamos la formación de las personas trabajadoras, buscando la cualificación y mejora de sus competencias profesionales, además de la flexibilización necesaria para hacer frente a los retos y necesidades cambiantes de nuestros usuarios/as.
- ✓ **Responsabilidad social, sostenibilidad, independencia, reconocimiento:** en el actual contexto queremos seguir ejerciendo con criterio y sentido de la responsabilidad un liderazgo en el sector de la discapacidad y, en concreto, en la atención a nuestro colectivo, que desde la independencia sigamos defendiendo y reclamando sus derechos.
- ✓ **Comunicación a las personas y sus familias, cercanía, transparencia:** somos una organización que fomenta la participación democrática en todas sus estructuras como fórmula para generar consensos, compromisos y asunción de retos. Esta participación se lleva a cabo a través de la comunicación y transparencia con todos nuestros grupos de interés.

En el conjunto del sector de servicios asociativos y de atención a personas con discapacidad al que pertenece ARALUZ se han dado pasos a favor de la integración del principio de igualdad en la negociación colectiva. En este sentido existen en el *XV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad* algunas obligaciones en relación al derecho básico de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este es el SEGUNDO Plan de Igualdad que elabora ARALUZ. Sus avances tras el primer plan de igualdad fueron:

- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo.
- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.
- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa.

El plan de igualdad inspirado en el principio básico de igualdad supone el diseño y desarrollo de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Medidas que han sido negociadas y acordadas con la representación de las personas trabajadoras durante reuniones establecidas para tal efecto por la Comisión de Igualdad de ARALUZ.

2. Ámbito de aplicación

El plan de igualdad de ARALUZ es de aplicación en el centro de trabajo, por tanto, quedan bajo este alcance todas las personas que trabajan en ARALUZ sin excepción. A pesar de que el plan de igualdad incluye la totalidad de la empresa, se podrán establecer acciones especiales adecuadas como parte del plan de igualdad al centro de trabajo, cuando así se requiera.

3. Vigencia

La vigencia del presente plan de igualdad se extiende por cuatro años desde el momento de su firma por la Comisión Negociadora.

4. Transparencia

Se garantiza el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, representación sindical, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

5. Compromiso de la alta dirección

La Dirección al máximo nivel de ARALUZ adopta el compromiso de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello, la Gerente de ARALUZ documenta su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de ARALUZ.

De esta forma, el máximo responsable de ARALUZ reconoce la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la gestión de las personas que

trabajan en ARALUZ, conforme a la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

6. Comisión de Negociadora

Para la elaboración del diagnóstico y plan de medidas de igualdad ARALUZ ha facilitado la creación de una Comisión Negociadora.

La Comisión de Negociadora es el equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa responsable de impulsar la elaboración, negociación del plan de igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representación de la empresa y representación de los trabajadores.

Las personas que integren la Comisión de Negociadora podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- ✓ Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del plan de igualdad.
- ✓ Cuando alguna persona desee renunciar voluntariamente a su pertenencia a la Comisión de Negociadora.
- ✓ Cuando alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- ✓ En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora

6.1. Competencias de la Comisión de Negociadora

Entre otras, la Comisión de Negociadora tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- ✓ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- ✓ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

- ✓ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- ✓ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- ✓ Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- ✓ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- ✓ Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad de la entidad.
- ✓ Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación)
- ✓ Análisis de los datos corporativos (2 años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la entidad, en las siguientes áreas de intervención:
 - Igualdad de trato y de oportunidades en:
 - i. Acceso al empleo
 - ii. Condiciones de trabajo
 - iii. Promoción profesional y formación
 - iv. Ordenación del tiempo de trabajo
 - v. Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
 - vi. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la entidad facilitará al Comité la información desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por el Comité.

6.2. Funcionamiento de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora nombrará, de mutuo acuerdo, a una persona que ostente la presidencia que será la persona encargada de moderar las reuniones y firmar las actas de reunión. La Comisión Negociadora podrá designar a una persona representante de cada parte

Serán funciones de la Presidencia:

- ✓ Convocar y presidir las reuniones, moderando los debates y sometiendo las propuestas a votación.
- ✓ Representar a la Comisión Negociadora ante cualquier persona física o jurídica, Administración del Estado, Órganos jurisdiccionales y cualquier otra.
- ✓ Elaborar el orden del día, recabando las propuestas de la Comisión Negociadora.

Serán funciones de la Secretaría:

- ✓ Confeccionar las actas del Pleno, dando fe de su veracidad y contenido, con el visto bueno del/a Presidente/a.
- ✓ Archivar y custodiar la documentación y material de todos los miembros de la Comisión Negociadora.
- ✓ Computar el resultado de las votaciones.
- ✓ Redactar y difundir las convocatorias de las sesiones con el orden del día que previamente le haya notificado el/la Presidente/a.

Las reuniones serán convocadas por el/la Presidente/a del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Información necesaria para elaborar y negociar el plan de igualdad.

Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de Negociadora de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Negociadora y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores, es decir, que se realizarán durante la jornada laboral.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión Negociadora y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos con manifestaciones de parte, si fuera necesario. En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada parte.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora 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 en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

6.3. Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión Negociadora 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 ésta o les fuera entregada.

Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

7. Plan de Igualdad

A partir del compromiso de la dirección con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, se ha creado el siguiente plan de igualdad de ARALUZ para el periodo 2023-2027. Este plan de igualdad parte de la realización de un diagnóstico de situación. Tanto el diagnóstico de situación, como las medidas establecidas en el plan de igualdad han sido elaboradas y negociadas en el seno de la Comisión Negociadora. En su conjunto, la garantía de que ARALUZ hace efectivo el principio de igualdad se articula a través de los siguientes instrumentos de gestión:

- ✓ **Diagnóstico de situación:** se basa en las conclusiones extraídas de un análisis cuantitativo y cualitativo de todas las áreas de la empresa en las cuales, a través de segregación por sexos se permite conocer la situación comparada de trabajadoras y trabajadores. El diagnóstico realizado contiene, de acuerdo a las modificaciones aportadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, al menos las materias de 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 y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ **Plan de actuación:** conjunto de medidas propuestas a raíz del estudio del diagnóstico de situación y en el cual se contemplan para cada área de trabajo un objetivo general, y unos objetivos específicos, un calendario, unos responsables, una planificación de ejecución, unas estrategias y prácticas a adoptar, así como unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (indicadores u otros).
- ✓ **Seguimiento y evaluación de cumplimiento:** actuaciones llevadas a cabo por la Comisión de Seguimiento para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos del plan de igualdad. Así como las actuaciones realizadas por la Comisión de Seguimiento en relación al planteamiento de ajuste de medidas establecidas, o propuesta de nuevas medidas de igualdad en caso de ser necesario. Las actuaciones de seguimiento y evaluación de cumplimiento del plan de igualdad

quedan documentadas en las actas de las reuniones de la Comisión de Seguimiento.

7.1. Objetivos del plan de igualdad

Los objetivos generales de este plan de igualdad son:

- ✓ Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del empleo - condiciones laborales, acceso a la organización, formación interna y/o continua, promoción y/o desarrollo profesional, retribución, tiempo de trabajo y corresponsabilidad, comunicación interna y externa, salud laboral, prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo-.
- ✓ Favorecer una cultura corporativa y gestión organizativa igualitaria y transversal que alcance a todos los ámbitos y áreas de la empresa.

Para facilitar la consecución de estos objetivos generales se despliegan un conjunto ordenado de objetivos específicos o medidas en el apartado plan de actuación de este documento, que han sido adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación y tras un proceso de negociación libre en el seno de la Comisión Negociadora.

7.2. Informe del diagnóstico de situación

Con carácter previo a la elaboración del plan de igualdad se ha realizado un diagnóstico de situación donde se recoge información tanto cuantitativa como cualitativa relativa al estado actual de la igualdad de oportunidades en ARALUZ con el fin de detectar aspectos relevantes sobre la estructura, políticas, condiciones laborales y demás aspectos importantes de la empresa, todo ello se encuentra reflejado en el documento "Informe del diagnóstico de situación".

El periodo de referencia de los datos recogidos en el informe de diagnóstico de situación corresponde con el año completo 2021, es decir, de 01/01/2021 a 31/12/2021; realizado esta recogida entre los días 01 de Agosto de 2022 y 10 de noviembre de 2022.

Una vez que se obtuvo toda la información básica, se procedió a la realización del diagnóstico y su análisis entre los días 14 de diciembre de 2022 y 29 de diciembre de 2022. A continuación, se presenta formalmente a los participantes en la recopilación, selección y análisis de datos para la generación del diagnóstico de situación:

Nombre y apellidos	Cargo en la empresa
Inmaculada García Pérez	Responsable logística
Juan José García Fernández	Asesor Director
Alicio Matilla Tamos	Representante de los trabajadores CCOO
Virginia Carrera	Asesora Sindicato CCOO

Con el objeto de asesorar en la elaboración del diagnóstico ha participado el equipo de consultores de Novadelta cuya representante legal es D^a. Beatriz García Miguélez.

En función de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico de situación, se han establecido unas líneas y ámbitos de actuación prioritaria que se exponen en el plan de actuación con una serie de medidas asociadas para el correcto cumplimiento de los objetivos marcados.

7.2.1. Conclusiones del diagnóstico de situación - Información cuantitativa de la plantilla

- ✓ **Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.**

RESIDENCIA ARALUZ tiene una plantilla de 38 personas, las mujeres representan un 82% sobre el total y los hombres el 18%.

A efectos de la Ley para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se considera composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Por lo tanto, nos encontramos con una distribución de la plantilla feminizada.

- ✓ **Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.**

El 50% de la plantilla dispone de un contrato indefinido (79% de las mujeres y 21% de los hombres), en cambio el 50% restante dispone de un contrato de carácter temporal (84% de las mujeres y 16% de los hombres).

Estos datos informan sobre la edad media de la plantilla, sobre si existen franjas de edad en las que se concentra mayor número de mujeres o de hombres y si esta concentración puede estar relacionada con etapas de la vida en que las responsabilidades de cuidado son mayores. Cabe señalar que los datos de ocupación en España en general muestran que el rango de edad de 30-45 años es donde las mujeres tienen mayores problemas de empleabilidad. La edad media de las personas que trabajan en ARALUZ es de 35 años. La presencia de mujeres y hombres en la entidad la encontramos en la mayoría de las franjas, concretamente en el rango de 35-40 años encontramos una plantilla equilibrada.

A la hora de analizar la estabilidad laboral de mujeres y hombres, podemos observar que independientemente del sexo, el 50% de la plantilla disfruta de un contrato indefinido, y el 50% disfruta de un contrato con jornada completa.

En cuanto a las mujeres que trabajan en ARALUZ, nos encontramos con que el 34% tienen un contrato indefinido a jornada completa.

Por último, vemos que el 50% de la plantilla tiene una contratación temporal siendo un 84% mujeres y un 16% de hombres).

La temporalidad en la contratación es en base a la normativa anterior, que actualmente se intenta corregir en base al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

✓ **Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal).**

El 92% de la plantilla forma parte del nivel jerárquico denominado resto de personal, el cual dispone de una distribución del 14% de hombres y un 86% mujeres. En cambio, EL 5% de la plantilla forma parte del nivel jerárquico denominado subresponsable con una distribución equilibrada, mientras que el 3% de la plantilla forma parte del nivel jerárquico responsables y dirección (100% hombre).

La Dirección de ARALUZ se asegura de que las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes han sido asignados, comunicados y se han entendido dentro de la organización a través de la difusión del organigrama, de la realización y actualización del registro de perfiles de puesto y de las actividades de formación impartidas en la organización.

Las áreas con mayor agrupación de la plantilla es cuidador/a con un 95% de la plantilla (83% mujer y 17% hombre).

Alrededor del 81% de los puestos están feminizados, mientras que el 2% está masculinizado (en este caso el puesto de dirección que es ocupado por una persona).

Los datos obtenidos permiten valorar cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones. Vemos, por tanto, que existe SEGREGACIÓN HORIZONTAL con todas las categorías feminizadas y/o masculinizadas.

En conclusión, podemos señalar que se produce una segregación horizontal en la entidad muy similar a la que se da en la mayor parte de los sectores de la actividad nacional:

- ✓ El puesto de cuidadora es ocupado en su mayor parte por mujeres.
- ✓ El puesto de dirección es masculino.

✓ **Nivel de formación por sexo.**

El 78% de la plantilla dispone de un nivel de estudios denominado certificado profesional (83% de las mujeres y 6% de los hombres) seguido del 5% de la plantilla que dispone de un nivel superior de estudios (50% de las mujeres y 50% de los hombres).

No se aprecian desequilibrios entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo ya que indiferentemente del sexo que ocupe el cargo, si dicha responsabilidad requiere un nivel alto de formación, lo tienen ambos sexos.

✓ **Evolución en la promoción y selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.**

En los últimos tres años se ha contratado un total de 54 personas. El 50% de las contrataciones se realizaron en el año 2019, seguidas del 28% de las contrataciones que se realizaron en el año 2020 y 22% en el año 2021.

Respecto a la contratación entre hombres y mujeres, la distribución está bastante feminizada.

- ✓ **Información sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de las empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.**

ARALUZ dispone de varios medios de comunicación, tanto a nivel interno como a nivel externo a través de Aspace Salamanca. Internamente, el principal canal de comunicación con las personas trabajadoras es, el correo electrónico, cartelería, tablón de anuncios y un buzón de sugerencias. Externamente, el principal canal de comunicación con las diferentes partes interesadas es la página web de la organización donde se indican los principales datos de contacto:

- www.aspace.org

Adicionalmente, **ARALUZ**, a través de ASPACE Salamanca cuenta con redes sociales con las que promover la comunicación de su labor y poder llegar a un mayor número de personas interesadas. Las redes sociales son las siguientes:

- Facebook: ASPACE SALAMANCA
- Twitter: @ASPACE SALAMANCA
- Instagram: ASPACE SALAMANCA
- LinkedIn: ASPACE SALAMANCA
- Youtube: ASPACE SALAMANCA

ARALUZ, a través de ASPACE Salamanca dispone de una política de lenguaje inclusivo para la generación de escritos generales y comunicaciones con las personas trabajadoras y/o partes interesadas. Además de manera periódica revisan el contenido de la web como medida de la política.

7.2.2. Conclusiones del diagnóstico de situación - Información cualitativa de la plantilla

Este apartado del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos relativos a selección de personal, promoción y formación, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Para la realización de dicho análisis, se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

En relación con la selección: procedimiento interno de recursos humanos y contratación y anuncios publicados de ofertas de empleo.

Respecto a la promoción: evaluación de desempeño para el personal.

En relación con la formación: evaluación de desempeño anual y plan de formación.

La información recogida en cada una de estas materias ha sido objeto de análisis con enfoque de género. A continuación, se presentan las conclusiones obtenidas:

- ✓ **Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.**

ARALUZ, a través de Aspace Salamanca, dispone de un procedimiento interno en el que se define el proceso de selección y contratación de las personas trabajadoras así como un Sistema de Calidad de acreditación ISO 9001 en el que se describen los procesos que tienen lugar en relación con todas las acciones que tengan que

ver con los recursos humanos, concretamente, el proceso de selección y contratación.

Se favorece la contratación permanente y la promoción de forma que, si los resultados de las evaluaciones de desempeño son positivos, el/la trabajador/a mantiene su puesto a lo largo del tiempo y puede promocionar si existe posibilidad.

Además se dispone de un procedimiento interno documentado para los procesos de formación y promoción interna.

La organización realiza anualmente una evaluación de desempeño de todas las personas trabajadoras durante el segundo trimestre del año natural al personal de ARALUZ. A esta evaluación acude Dirección y el Responsable del departamento implicado en la misma, en ella se analiza el desempeño de la persona trabajadora durante el año anterior a través de la revisión de los puntos.

En cuanto a la formación se realiza la mayor parte de sus formaciones a través de la Federación Plena Inclusión, que tiene su propia oferta formativa, relacionada con las necesidades que exponen las entidades y Confederación ASPACE, que también presenta un catálogo anual, que enviamos a los representantes de los trabajadores para que trasmitan a los trabajadores y decidan conjuntamente cuatro o cinco cursos.

✓ **Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.**

A nivel retributivo, la organización ha realizado la valoración de puestos de trabajo de igual valor en función de los criterios establecidos en la legislación estatal de aplicación.

El sistema de remuneración y cuantía salarial de **ARALUZ** distingue entre retribución fija y variable.

A nivel retributivo, se dispone de ciertos puestos de trabajo con altas brechas salariales, pero es debido a:

- La persona trabajadora que tiene el puesto de DIRECTOR también realiza funciones de psicólogo (Titulado Nivel II).
- Que en algunas ocasiones se paga por encima del convenio colectivo como medida de retención de talento.
- En otras se paga algún complemento por responsabilidad, desempeño y/o coordinación de servicios, como es el caso de dos cuidadores.

El sistema de retribución y cuantía salarial se compone por una retribución fija en la que todas las personas trabajadoras disponen de un salario de carácter fijo y los conceptos salariales marcados en el convenio.

La auditoría retributiva ha sido realizada por la consultora externa NOVADELTA en base a los criterios definidos en el Real Decreto 902/2020. La empresa ha justificado las brechas salariales más altas.

Adicionalmente, se han propuesto una serie de medidas correctoras a realizar, las cuales se describen en la ficha de medida de retribuciones del presente informe.

✓ **Condiciones de trabajo.**

El 50% de la plantilla dispone de un contrato indefinido (48% mujeres y 52% hombres).

El personal dispone de un régimen de trabajo por turnos, especificado en el calendario de distribución de Jornada y horarios del personal de ARALUZ. El horario depende del perfil y el centro o servicio.

El sistema de trabajo que hay en la organización es presencial al 100%.

La única vez que se ha optado por teletrabajo ha sido como medida preventiva durante la pandemia SARS-COV2, o por exigencias de la administración pública de plazos y con perfiles determinados directivos y responsables, los cuidadores/as no salvo en el caso de gestión de medidas de contingencia.

Desde el año 2022 ARALUZ, a través de ASPACE Salamanca tiene implantado un método o política relacionada con la desconexión digital y derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos proporcionados por el contratante.

Algunos directivos/as, responsables y personal de mantenimiento, disponen de un móvil proporcionado por la entidad, pero se intenta respetar en la medida de lo posible su uso fuera del horario laboral, solo para casos imprescindibles.

ARALUZ dispone de un sistema de gestión de accesos del personal mediante el uso de fichadores digitales y un sistema de evaluación desempeño, de tal forma que en dicho sistema queda reflejada la hora de entrada y de salida de todo el personal, así como las horas extras realizadas.

ARALUZ cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) cuya modalidad preventiva integra las cuatro especialidades. La documentación generada tiene en cuenta la perspectiva de género y con consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo.

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

Durante el año analizado no se han producido permisos del personal.

Las reducciones de jornada durante el 2021 han sido por 4 mujeres, de las cuales tres han sido por cuidado de hijo/a y una por lactancia.

También son comunes las bajas por incapacidad temporal y en menor medida los accidentes laborales y las excedencias voluntarias. En estos últimos años se han dado varios casos de personas con bajas de larga duración que han pasado a incapacidades permanentes.

Plan de Igualdad

Página 16 de 31
Revisión: 00
Fecha: 11/01/23

✓ Infrarrepresentación femenina.

ARALUZ ha tenido el mismo porcentaje de su plantilla en estos últimos años, obteniendo actualmente una plantilla media de 30 personas con una distribución 81% mujeres y 19% hombres).

Estos porcentajes se encuentran distanciados de la proporción de 40%/60% hombres recomendada por la disposición equilibrada entre mujeres y hombres para cualquier grupo que se considera dentro de la empresa.

En función de los puestos de trabajo, hay un puesto masculinizado (director de centro) y feminizados (limpieza, cuidadora).

La organización dispone de representación de las personas trabajadoras.

✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La organización dispone de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. No se han recibido denuncias por acoso desde que se ha implantado el protocolo.

✓ Otras materias del análisis.

La organización no tiene conocimiento de que existan víctimas de violencia de género dentro de la plantilla, por lo que no se han establecido medidas específicas para dicha materia, más allá de las recogidas en el convenio colectivo.

No se dispone de relación de la empresa con su entorno en materia de igualdad.

Se ha realizado la encuesta a la plantilla en materia de igualdad pero debido a la simple observación de datos y porcentajes no es suficiente para ofrecer una visión integral de la realidad de la entidad.

7.3. Plan de Actuación

FICHA MEDIDA Nº1					
ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.					
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
Objetivo general					
✓ Garantizar que el proceso de selección y contratación cumple con el principio de igualdad de trato y oportunidades.					
✓ Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización.					
Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
1.1 Introducir un apartado de igualdad de oportunidades en los manuales de acogida a las nuevas	Nuevas incorporaciones	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Segundo semestre desde la aprobación del plan	Porcentaje de información repartida (Número de documentos)

Plan de Igualdad

Página 17 de 31
Revisión: 00
Fecha: 11/01/23

incorporaciones o welcome packs.					repartidos/ Número de personas de nuevo ingreso)
1.2 Formación especializada en género e igualdad de oportunidades al personal responsable de realizar el proceso de selección y contratación.	Personal encargado de realizar el proceso de selección y contratación.	Dirección y RRHH	Tiempo de recursos humanos y económicos	Primer semestre tras la aprobación del plan de igualdad.	Porcentaje de personas que han recibido la formación.
1.3 En la medida de lo posible, incorporar mujeres a la plantilla para intentar incrementar en un 20% la presencia de mujeres en los puestos con mayor nivel de masculinización de la empresa.	Toda organización	Dirección	Tiempo de recursos humanos y económicos	Anual durante la vigencia del plan de igualdad.	Porcentaje de mujeres que se han contratado y relación de puestos a los que acceden.

FICHA MEDIDA Nº2

ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.

FORMACIÓN

Objetivo general

- ✓ Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y al personal que realice los procesos de selección y contratación.
- ✓ Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género, integrando la igualdad de género en los planes de formación en la empresa.

Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
2.1 Fomentar la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género a toda la plantilla a través de formaciones y comunicaciones.	Toda organización.	Dirección	Tiempo de recursos humanos y económicos	Continuo desde el momento de la implantación	Porcentaje de personas que han recibido la formación e información.
2.2 Realizar un informe estadístico anual desagregado por género y categoría profesional sobre la formación recibida por la plantilla.	Departamento de RRHH	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Anual durante la vigencia del plan de igualdad.	Informe estadístico anual
2.3 Formación especializada en género e igualdad de oportunidades al personal responsable/dirección/gerencia.	Dirección gerencia	Dirección y gerencia	Tiempo de recursos humanos y económicos	Continuo desde el momento de la implantación	Porcentaje de personas que han recibido la formación.

FICHA MEDIDA Nº3

ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.

RETRIBUCIÓN

Objetivo general

- ✓ Implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.
- ✓ Garantizar la no existencia de trato discriminatorio por razón de sexo respecto a las retribuciones previstas en el convenio colectivo de la empresa, así como en el resto de las normas colectivas pactadas.

Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
3.1 Adaptar la herramienta retributiva utilizada para que contemple todas las	Comisión de seguimiento del plan de igualdad	Dirección	Tiempo de recursos	Primer semestre tras la	Implantación de la herramienta

Plan de Igualdad

Página 18 de 31
Revisión: 00
Fecha: 11/01/23

circunstancias laborales y características de la empresa.			humanos y económicos	aprobación del plan de igualdad.	
3.2 Repetir anualmente la auditoría retributiva y el análisis de diferencias salariales (registro retributivo) en especial cuando haya una variación significativa de la plantilla, y/o en puestos masculinizados o feminizados.	Comisión de seguimiento del plan de igualdad	Dirección	Tiempo de recursos humanos y económicos	Anual	Análisis de las diferencias salariales.
3.3 Informar a la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad del análisis retributivo anual de la organización.	Comisión de seguimiento del plan de igualdad	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Anual	Porcentaje de la comisión que ha sido informada

FICHA MEDIDA Nº4

ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo general

- ✓ Facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación reconocidos en la Ley y los convenios, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y garantizando también el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.
- ✓ Mejorar las condiciones de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
4.1 Realizar una encuesta de clima laboral en materia de corresponsabilidad y conciliación para poder conocer la satisfacción de la plantilla en este ámbito.	Toda la organización	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Primer semestre desde la aprobación del plan	Resultado de las encuestas realizadas
4.2 Realización de un documento informativo sobre los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, recogidos en el Real Decreto-Ley 6/2019, el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos de aplicación.	Toda la organización	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Segundo semestre desde la aprobación del plan	Aprobación del documento informativo.
4.3 Dar a conocer del documento informativo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Toda la organización.	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Segundo semestre desde la aprobación del plan y de forma anual	Porcentaje de la plantilla informada.
4.4 Seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa por sexo y tipo de contrato.	Comisión de seguimiento del plan de igualdad	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Anual	Informe anual de conciliación.
4.5 Se reservará el puesto de trabajo mientras dure la excedencia por los siguientes supuestos: cuidado de hijos menores o acogimiento y el cuidado de	Toda la organización	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Inmediata tras la aprobación del plan	Nº de personas que hacen uso del recurso (H/M)

Plan de Igualdad

Página 19 de 31
Revisión: 00
Fecha: 11/01/23

familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.					
4.6 Otorgar hasta tres horas trimestrales (con desplazamiento) o dos horas trimestrales (online) para la asistencia a tutorías de sus hijas o hijos menores de edad, siempre que esté debidamente justificado.	Toda organización	la	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Inmediata tras la aprobación del plan Nº de personas que hacen uso del recurso (H/M)
4.7 Flexibilizar el horario de entrada y salida a trabajadoras y trabajadores, para el acompañamiento de menores a colegios siempre que organizativamente sea posible, previa solicitud.	Toda organización	la	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Inmediata tras la aprobación del plan Nº de personas que hacen uso del recurso.
4.8 Diferir los permisos derivados de enfermedad grave de familiares de 1º y 2º grado y ejercer este derecho en el tiempo desde que se produzca el hecho causante hasta producirse el alta médica, permitiendo el fraccionamiento del permiso.	Toda organización	la	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Inmediata tras la aprobación del plan Nº de personas que hacen uso del recurso.
4.9 Realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de los permisos por lactancia desagregado por género y por edad de cara a plantear una mejora en cuanto a días de acumulación por lactancia (valorar 12 meses de lactancia/ 21 días laborables).	Toda organización	la	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Inmediata tras la aprobación del plan Informe

FICHA MEDIDA N°5

ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo general

- ✓ Velar por la seguridad de las personas trabajadoras frente a situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- ✓ Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de las personas.

Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
5.1 Comunicar el protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Toda organización	la Dirección	Tiempo de recursos humanos	Primer semestre desde la aprobación del plan	Porcentaje de la plantilla informada.
5.2 Formación de la plantilla en materia de violencia en el trabajo, acoso sexual y por razón de sexo.	Toda organización	la Dirección	Tiempo de recursos humanos y económicos	Segundo semestre desde la aprobación del plan.	Porcentaje de la plantilla que ha recibido la formación.

Plan de Igualdad

Página 20 de 31
Revisión: 00
Fecha: 11/01/23

5.3 Seguimiento de las denuncias e inquietudes de las personas trabajadoras en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Comisión de seguimiento del plan de igualdad	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Semestral	Porcentaje de denuncias e inquietudes recibidas.
5.4 Elaboración del informe anual de acoso, con el número de casos de acoso sexual y por razón de sexo que se hayan producido y las medidas aplicadas en cada uno.	Comisión de seguimiento del plan de igualdad	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Anual	Informe anual de acoso.

FICHA MEDIDA Nº6

ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.

SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Objetivo general

- ✓ Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- ✓ Sensibilizar y promover el conocimiento y difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
6.1 Sensibilizar a la plantilla en aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Toda la organización	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Anual	Porcentaje de la plantilla informada.
6.2 Difusión de las actuaciones realizadas sobre igualdad y lucha contra la violencia de género.	Toda la organización	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Anual	Número de campañas y/o acciones realizadas.
6.3 Realizar periódicamente encuestas para conocer la opinión de la plantilla sobre temas de igualdad.	Toda la organización	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Cada 2 años desde la aprobación del plan	Resultado de las encuestas realizadas Indicadores desde la comisión de seguimiento (H/M)
6.4 Difundir el contenido del plan de igualdad y de todas las medidas acordadas.	Toda la organización	Dirección	Tiempo de recursos humanos	En el primer semestre tras la aprobación del plan de igualdad	Conocer el porcentaje de la plantilla informada/ Porcentaje total de la plantilla (H/M)

FICHA MEDIDA Nº7

ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo general

- ✓ Analizar, verificar y actualizar la valoración de los puestos de trabajo.
- ✓ Reducir la feminización y masculinización de los puestos de trabajo en las distintas áreas y departamentos de la empresa.

Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
7.1. Verificar que el sistema de valoración de los puestos de trabajo realizado para la auditoría retributiva se mantiene vigente, asegurando que tenga en cuenta factores	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Anual	Informe de valoración de puesto con verificación realizada

Plan de Igualdad

Página 21 de 31
Revisión: 00
Fecha: 11/01/23

objetivos y que cada puesto esté asociado a competencias que no se relacionen con estereotipos o cuestiones relacionadas con el género.					
7.2. Disponer de información estadística sobre la presencia de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales y puestos directivos para realizar un seguimiento sobre la evolución de la composición por sexos de la plantilla que será entregada a la Comisión de Seguimiento de Igualdad anualmente.	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Anual	Informe de número de mujeres y hombres por grupos profesionales.
7.3. Analizar las bajas/altas producidas en la empresa anualmente desde la perspectiva de género para ver cómo impacta en la feminización y masculinización de los departamentos.	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Anual	Nº de bajas producidas por departamento y sexo

FICHA MEDIDA Nº 8

ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.

PROMOCIÓN INTERNA

Objetivo general

- ✓ Garantizar procedimientos de valoración y evaluación justos e igualitarios en las promociones internas.
- ✓ Garantizar las mismas posibilidades a todas las personas independientemente de los permisos de los que disfruten para participar en los procesos de promoción interna.

Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
8.1. Disponer de información desagregada por sexos del personal por área y grupo profesional por centros para su traslado a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Anual	Nº de personas trabajadoras por área y grupo profesional desagregado por sexo y centros de trabajo
8.2. Formar a las personas responsables de valorar y evaluar candidaturas a promociones en materia de género e igualdad de oportunidades.	Jefaturas de equipo Departamento de RRHH	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Anual	Formaciones impartidas y número de personas formadas con indicación de su puesto de trabajo
8.3. Mantener el principio general de aplicación en el que se priorice la promoción interna antes realizar una contratación externa: (solo cuando una vacante no se pueda cubrir por promoción interna, teniendo en cuenta la distribución por sexos de ese puesto).	Toda la organización.	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Anual	Nº promociones internas/Nº contrataciones externas por área y departamento Analizar la evaluación de desempeño desagregado por categoría

Plan de Igualdad

Página 22 de 31
Revisión: 00
Fecha: 11/01/23

8.4. Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de menores, tengan las mismas posibilidades de promoción interna.	Toda la organización.	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Anual	profesional y H/M. Informe con el nº de personas que disfrutan esos permisos. Listado de promociones -Nº de personas por sexos que aceptan la promoción, anotación de las negativas y motivos
8.5. Informar a la Comisión de seguimiento de Igualdad de las promociones internas por sexo, grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada y centro de trabajo).	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Anual	Nº de promociones según sexo, grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada,

FICHA MEDIDA Nº 9

ÁREA DE ACTUACIÓN: Toda la organización.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo general

- ✓ Ofrecer medidas de apoyo, orientación y acompañamiento a trabajadoras y trabajadores, en el caso de que comuniquen y acrediten a la empresa, que son objeto de violencia de género.
- ✓ Crear una línea presupuestaria para ayudar económicamente a víctimas de violencia de género de la plantilla.

Medidas	Personas destinatarias	Responsable	Recursos asociados	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
9.1 Designar a una persona en la empresa que inicialmente apoye y oriente a la posible víctima de violencia de género.	Toda la organización.	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Inmediata tras la aprobación del plan	Designación de la persona
9.2. Para facilitar el proceso a la persona determinar el tipo de documentación a presentar por la persona trabajadora para acreditar que es objeto de violencia de género (ej. denuncia, acta judicial, parte de lesiones, etc.)	Dirección	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Inmediata tras la aprobación del plan	Aprobación del tipo de documentación
9.3. Informar sobre el conjunto de medidas, derechos y seguridad social que la empresa debe articular mediante el análisis y estudio de la normativa aplicable (ej. Ley violencia de género, convenio colectivo, normativa de igualdad, Estatuto de los Trabajadores, etc.).	Dirección	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Inmediata tras la aprobación del plan	Aprobación del tipo de documentación
9.4. Comunicar la existencia de dichas medidas.	Dirección	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Inmediata tras la	N.º de peticiones de medidas solicitadas por

Plan de Igualdad

Página 23 de 31
Revisión: 00
Fecha: 11/01/23

				aprobación del plan	violencia de género / año segmentado por género. N.º medidas aplicadas (ej. flexibilización de horarios, permisos para asistir a vistas, etc.) / año segmentado por género.
9.5. Asegurar la confidencialidad y la protección de la trabajadora en caso de aplicación.	Dirección	Dirección	Tiempo de recursos humanos	Continuo	Aprobación del tipo de documentación
9.6. Las faltas de asistencia debidamente justificadas serán retribuidas.	Dirección	Dirección y RRHH	Tiempo de recursos humanos	Inmediata tras la aprobación del plan	Registro de número de faltas.
9.7. Reserva de puesto de trabajo en el caso de haber sufrido violencia de género.	Dirección	Dirección y RRHH	Tiempo de recursos humanos	Inmediata tras la aprobación del plan.	Seguimiento.

7.4. Seguimiento y evaluación del cumplimiento

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este plan de igualdad de ARALUZ permitirá conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. El órgano encargado de realizar la fase de seguimiento y evaluación del plan de igualdad será la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento es el equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa responsable de impulsar el desarrollo y seguimiento del plan de igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representación de la empresa y representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, representación sindical.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de forma programada y facilitará la información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el plan de igualdad tenga la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

Anualmente, la Comisión de Seguimiento de la organización realizará una revisión de todos los indicadores para dar a conocer en qué situación se encuentran las acciones recogidas en este plan, y anticiparse a futuras situaciones que puedan necesitar de la aplicación de alguna medida extraordinaria emitiendo un informe.

7.4.1 Competencias de la Comisión de Seguimiento.

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Análisis de la información recibida por la Comisión Negociadora relativa a la ejecución de acciones del Plan de Igualdad, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de su vigencia.
- ✓ Revisión del plan de igualdad, cuando sea necesario, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas del Plan de Igualdad, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
- ✓ Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final (o cualesquiera otras que se establezcan) a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Estos informes reflejarán el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas, así como de los avances conseguidos.

7.4.2 Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

Una vez aprobado el plan de igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá una vez al año con frecuencia anual.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito. Para la convocatoria de reuniones extraordinarias podrán ser motivos suficientes lo siguientes:

- ✓ Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta. Las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento serán los mismos participantes de la Comisión Negociadora, salvo baja o sustitución justificada.
- ✓ Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- ✓ Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del plan de igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del plan de igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del plan de igualdad.

Plan de Igualdad

Página 25 de 31
Revisión: 00
Fecha: 11/01/23

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Información estadística, desglosada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de Seguimiento de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos con manifestaciones de parte, si fuera necesario. En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada parte.

7.5. Calendario de actuaciones

	PERIODICIDAD	RESPONSABLE	PARTICIPANTES	FECHA
Revisión del Plan de Igualdad	Anual	Dirección	Comisión Negociadora de Igualdad	Enero 2024
Seguimiento de acciones de carácter permanente	Semestral/Anual	Dirección	Comisión Negociadora de Igualdad	Enero 2024
Revisión de objetivos específicos	Vigencia Plan		Comisión Negociadora de Igualdad	
Auditoría Retributiva	Vigencia Plan		Auditor laboral/Gestoría	
Diagnóstico	Anual		Comisión Negociadora de Igualdad	Enero 2024
Revisión nombramientos del Comité de Igualdad	Vigencia Plan		Comisión Negociadora de Igualdad	

Plan de Igualdad

Página 26 de 31
Revisión: 00
Fecha: 11/01/23

Plan de formación	Semestral/Anual		Comisión Negociadora de Igualdad	Diciembre 2023
-------------------	-----------------	--	----------------------------------	----------------

Este calendario ser revisará en cada seguimiento que realiza la comisión:

	1º Trimestre			2º Trimestre			3º Trimestre			4º Trimestre		
	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
Año 2023							14.6 14.7 14.8 14.9 14.10	11.3 15.2	11.2 14.1	12.2 15.1	16.4 17.2	S 12.1 17.3
Año 2024	11.3 12.3 13.2 13.3 14.5	14.3 14.4 15.4 17.1	11.1 15.2 16.1 16.2	14.2 18.1 18.2 18.3 18.4 18.5	19.1 19.2 19.3 19.4 19.5 19.6 19.7	12.1 15.3 16.3						S 12.1 15.3 16.3 17.3
Año 2025	11.3 12.3 13.2 13.3 14.5	14.3 14.4 15.4 17.1	16.1 16.2	18.1 18.2 18.3 18.4 18.5	19.2 19.3 19.4 19.5 19.6 19.7	12.1 15.3 16.3 16.4						S 12.1 15.3 16.3
Año 2026	11.3 12.3 13.2 13.3 14.5	14.3 14.4 15.4 17.1	16.1 16.2	18.1 18.2 18.3 18.4 18.5	19.2 19.3 19.4 19.5 19.6 19.7	12.1 15.3 16.3						S 12.1 15.3 16.3
Año 2027			11	12	13	14	15	16	17	18	19	

7.6. Procedimiento de modificación

- Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora y/o 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, si así se ha previsto en el mismo para estos casos. Dichos procedimientos para la solución autónoma de conflictos

Plan de Igualdad

Página 27 de 31
Revisión: 00
Fecha: 11/01/23

consistirán en:

- Conciliación: se designa una tercera persona procura el acuerdo entre las partes, sin proponer soluciones concretas ni entrar en el fondo del asunto.
- Mediación: se designa un órgano de mediación que intervendrá en el conflicto y realizará una labor "facilitadora" en la búsqueda de un posible acuerdo entre las partes, pero siendo éstas las únicas con capacidad de llegar a un acuerdo o bien constatar el desencuentro.
- Arbitraje: las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto planteado.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.



Glosario

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

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

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

Brecha salarial: diferencia porcentual entre los salarios medios de hombre y mujeres.

Comisión de igualdad: equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del plan de igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representación de la empresa y representación de los trabajadores.

Complementos N1 y N2: En aplicación del artículo 34 del Convenio Colectivo, las personas trabajadoras de los centros de atención especializada y centros especiales de empleo deben cobrar el Complemento de Desarrollo Profesional y Capacitación Profesional (CDCP).

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

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

Datos desagregados por sexo: conlleva la recogida y desglose de datos y de información

estadística por género. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

Diagnóstico de situación: el diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, entre otros) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

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

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

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

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

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

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

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

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

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

Indemnidad frente a represalias: Es un tipo de discriminación por razón de sexo que consiste en cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

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

Perspectiva/enfoque de género: tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

Plan de igualdad de la empresa: los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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 ((LOIEMH, Art. 46).

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

Segregación vertical: es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

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

Tutela judicial efectiva: La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. Este derecho de tutela judicial a favor de la igualdad será efectivo incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Plan de Igualdad

Página 31 de 31
Revisión: 00
Fecha: 11/01/23

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

Violencia doméstica: por violencia doméstica se entenderán todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima

