

2022-2026



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Junio 2022

ASPAYM GRANADA

INDICE

1. PRESENTACIÓN

- 1.1. Información corporativa
- 1.2. La igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial
- 1.3. Marco normativo

2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

- 2.1. Ámbito personal
- 2.2. Ámbito territorial
- 2.3. Ámbito temporal y Vigencia

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS

5. CRONOGRAMA DEL PLAN DE IGUALDAD

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 6.1. Seguimiento
- 6.2. Evaluación
- 6.3. Procedimiento

7. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- 7.1 Funciones
- 7.2. Funcionamiento
- 7.3. Medios

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN

- 8.1. Procedimiento de revisión
- 8.2. Procedimiento de modificación

1. PRESENTACIÓN

1.1. Información Corporativa

DATOS DE LA ENTIDAD					
Razón social	Aspaym Granada- Asociación de Personas con Lesión Medular y Otras Discapacidades Físicas				
NIF	G18056374				
Domicilio social	Calle Escritor Miguel Toro 7 Bajo 18006 Granada				
ACTIVIDAD					
Sector Actividad	Servicios				
CNAE	8720 – Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia				
Descripción de la actividad	Asistencia a personas con discapacidad física en sus domicilios y en centro residencial				
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Granada				
DIMENSIÓN					
Personas Trabajadoras	Mujeres	19	Hombres	6	Total 25
Centros De Trabajo	Calle Escritor Miguel Toro num. 07, bajo, 18006-Granada				
	Calle Bérchules num. 01 18003-Granada				

- Organigrama



1.2. La igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial

La igualdad es un valor universal basado en el reconocimiento de la igual dignidad de todos los seres humanos por el mero hecho de serlo, ya que la dignidad es innata a la persona e inalterable por razón de las circunstancias. Este valor universal se proyecta como un derecho fundamental inviolable, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, y también como un principio inspirador que obliga a los poderes públicos a dispensar un trato a las personas acorde con su igual dignidad.

Ahora bien, no podemos resignarnos con la garantía formal de asegurar la igualdad de las personas en el plano normativo, ya que la defensa de la igualdad se mueve eminentemente en el plano material o real de las relaciones sociales. Por lo tanto, deviene necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación hacia la mujer y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

En este contexto, el 22 de marzo de 2007, se promulga la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que persigue la equiparación real de trato y de oportunidades para mujeres y hombres en nuestra sociedad. Autodefinida como una “ley-código”, reúne principios y pautas de obligado cumplimiento y de gran relevancia empresarial, regulando por primera vez los Planes de Igualdad en las empresas. Un paso más hacia la plena igualdad en el ámbito empresarial se consiguió con la promulgación del Real Decreto-Ley 6/2019, el RD 901/2020 y el 902/2020, obligando a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a negociar con su plantilla los Planes de Igualdad en sus organizaciones.

La ley de Igualdad regula el contenido de los planes de igualdad de las empresas en su artículo 46, así como el art 8 del RD 901/2020, estableciendo que: “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”.

Más allá de estas obligaciones legales, gestionar la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una política voluntaria de RSC de las empresas, no sólo responde al mandato de la ONU, concretamente al cumplimiento de los ODS 5, 8 y 10 de la Agenda 2030, sino que también responde a una demanda social cada vez más emergente. Reflejo de ello es la incorporación de cláusulas sociales en los pliegos de contratación pública, dónde la igualdad de género es una de las materias más habituales. Esta demanda social también se refleja en las cadenas de distribución, donde exigir una política de igualdad concreta, como por ejemplo un Plan de Igualdad, es un requisito cada vez más consolidado.

1.3. Marco normativo

LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Esta ley supuso el desarrollo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo recogido en la Constitución Española, incorporando al ordenamiento jurídico español las Directivas Europeas desarrolladas en la materia. Como medidas más innovadoras de la ley podemos destacar:

- **Ámbito de aplicación.** “Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que sea su nacionalidad, domicilio o residencia” (art 2.2)
- **Nuevas garantías procesales.** “De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.... Lo

establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.” (art 13.1)

- Define conceptos básicos relativos a la igualdad. Como, por ejemplo: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y por razón de sexo y las acciones positivas. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca a una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, ... destinados a impedir su discriminación: INDEMNIDAD. Es decir, se añade un tipo específico de discriminación, la represalia: con ello se pretende salvaguardar la libertad de los afectados a fin de que puedan defender su derecho a la igualdad (art 9).
- Legitima el uso de acciones positivas para la promoción de la igualdad. Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas, que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, consagrando el principio de presencia equilibrada 40% 60% (art 11)
- Dimensión transversal. La mayor novedad de esta Ley, tal y como se señala en la Exposición de Motivos, radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para alcanzar este objetivo, la Ley de Igualdad consagra el principio de transversalidad, el cual obliga a que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en el Estado español, proyectando su influencia sobre todos los ámbitos de la vida, incluida la esfera laboral y empresarial.

Dentro del ámbito de la empresa, encontramos el TÍTULO IV relativo al “Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, el cual incluye cuatro capítulos: capítulo I sobre la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, capítulo II sobre la igualdad y conciliación, capítulo III sobre los planes de igualdad

de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad y capítulo IV sobre el distintivo empresarial en materia de igualdad.

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

Según recoge este Real-Decreto, las medidas de la Ley de Igualdad destinadas a garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación han obtenido “resultados discretos, cuando no insignificantes,... y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio”.

Como medidas más relevantes de este decreto ley podemos extraer la siguientes:

- Amplía los permisos por nacimiento y cuidado del menor para equiparar progresivamente a ambos progenitores. La ampliación ha sido gradual hasta el año 2021. Con esta equiparación se da un paso importante en la promoción de la conciliación y la consecución del principio de corresponsabilidad.
- Refuerza la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, estableciendo la obligatoriedad de los "registros salariales" en las empresas e incorporando un concepto clave, "trabajo de igual valor": las empresas deberán pagar salarios idénticos *"por la prestación de un trabajo de igual valor"* sin que pueda existir discriminación. La finalidad es erradicar discriminaciones salariales indirectas, que las empresas no paguen distinto por ocupaciones cuyo valor es similar, pero tienden a ocupar,

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

- Extiende la obligatoriedad de planes de igualdad a empresas de 50 trabajadoras/es, con una aplicación gradual hasta el año 2022., y además crea la obligación de inscribir los planes de igualdad en el registro.

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 real decreto se aprueba para dar cumplimiento al mandato que contenía el real decreto-ley 6/2019, para realizar el correspondiente desarrollo reglamentario de los diferentes aspectos que afectan a los planes de igualdad, aportando como principales novedades:

- Los planes de igualdad deberán ser negociados con la representación legal de las personas trabajadoras. Existe una transposición de las disposiciones del estatuto de los trabajadores relativas a la negociación colectiva, con la importante salvedad de que el plan de igualdad se computa por la unidad de empresa, mientras que en la negociación colectiva la unidad es el centro de trabajo. En las empresas donde no existan representaciones legales estarán legitimados los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

- El diagnóstico forma parte del plan de igualdad de la empresa, así como las auditorías retributivas obligatorias.
- Cuantificación del número de personas trabajadoras. Para el cálculo se tendrá en cuenta la plantilla total, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y la forma de contratación laboral, por lo que se incluirán personas con contratos fijos discontinuos, a tiempo parcial y contratos de puesta a disposición (ETT).

REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El legislador obliga a las empresas a desarrollar determinadas herramientas destinadas a la lucha contra la brecha salarial:

- PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR. Este principio vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, desarrollando lo regulado en el art 28.1 ET: *“el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución (en dinero o en especie) y cualquiera que sea la naturaleza de la misma (salarial o extrasalarial) sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”*
- PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA, definido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras. Objetivo: La identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.

2. AMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

2.1. Ámbito personal

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de **Aspaym Granada** independientemente de la relación contractual que mantengan con la empresa y del nivel jerárquico que ostenten.

2.2. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación a la empresa **Aspaym Granada**, ubicada en la localidad de Granada en calle Escritor Miguel Toro 7 Bajo (18006) y en calle Bérchules 1 (18003), con independencia de que la empresa cambie de localización geográfica durante la vigencia del presente Plan.

Aunque la empresa no dispone de más centros de trabajo que los indicados anteriormente, este Plan de Igualdad será de aplicación a cualquier centro de trabajo que pudiera originarse durante la vigencia del presente Plan.

2.3. Ámbito temporal y Vigencia

Es el segundo Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en **Aspaym Granada**.

Este plan de igualdad dispone de un ámbito temporal de 4 años, a contar desde su firma, por lo que su vigencia aplica desde junio de 2022 hasta junio de 2026.

Pasados los 4 años, se deberá realizar una evaluación final y comenzar la negociación del nuevo Plan con la antelación suficiente para alcanzar un nuevo acuerdo al término de este plan.

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos de igualdad en una empresa nada tienen que ver con una solución "rápida", tangencial a los procesos y operaciones del día a día, sino con un esfuerzo impulsado desde los máximos órganos directivos para modificar políticas y prácticas establecidas y desarrollar procedimientos que aseguren la igualdad de trato en todos los ámbitos de la empresa.

Tampoco se trata de promover a las mujeres como grupo particular. Se trata de transformar las políticas y prácticas de funcionamiento interno (recursos humanos) y externo (procesos de marketing y ventas), para poder articular el "saber hacer" con el "saber estar" de la organización.

Por ello, el **objetivo general** que la empresa pretende alcanzar con la implantación del presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es "Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, a través de la incorporación de la perspectiva de género como principio estratégico de la política corporativa de la empresa, acordado en sede de negociación con la representación legal de la plantilla".

Este objetivo general se alcanzará a través de la consecución de los siguientes **objetivos específicos**, tanto cualitativos como cuantitativos, que pretenden incidir sobre las carencias detectadas en el diagnóstico:

- **Objetivos Cualitativos**
 1. Garantizar la no discriminación entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.
 2. Incorporar en el plan de formación de la empresa materias vinculadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 3. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura empresarial.

4. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
 5. Garantizar que la clasificación profesional en la empresa sea libre de sesgos de género.
 6. Facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra infrarrepresentada.
 7. Mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras.
 8. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor.
 9. Fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones.
 10. Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 11. Promover un uso inclusivo y no discriminatorio del lenguaje.
 12. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
 13. Colaborar en la prevención de la violencia de género.
- **Objetivos Cuantitativos**
 14. Proyectar una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos) en la segregación ocupacional.
 15. Garantizar el equilibrio en la promoción de mujeres y hombres.
 16. Fomentar el acceso a la formación impartida por la empresa al 100% de las trabajadoras.
 17. Disminuir la brecha género que pudiera existir por debajo de un 25%.
 18. Dar a conocer las medidas existentes en la empresa al 100% de la plantilla.
 19. Garantizar un entorno laboral 100% libre de acoso sexual y por razón de sexo.

4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS

Estos objetivos de mejora indicados en el anterior apartado inciden de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado

puntos débiles, permitiéndonos establecer una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en la empresa.

Por ello, y a la luz del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hemos priorizado una serie de medidas en cada una de las seis áreas de intervención contempladas en el Real Decreto 901/2020, incorporando dos áreas de intervención más: Lenguaje y Comunicación no sexista y Violencia de Género. Para priorizar hemos tenido en cuenta:

- Opinión compartida y consenso en la empresa. Un mayor consenso en los aspectos a priorizar es un elemento que facilita marcar las prioridades.
- Afinidad con el modelo de gestión empresarial, misión, visión, valores, cultura corporativa, Plan estratégico, ...
- Los recursos humanos disponibles. La formación y motivación de las personas que van a trabajar para conseguir los objetivos ha sido un aspecto decisivo a la hora de priorizar. La puesta en marcha de acciones para lograr los objetivos debe contar con personas formadas en aspectos de género.
- Los Recursos financieros aplicables a aquellas actuaciones donde son indispensables y que se obtendrán de un presupuesto dispuesto por la empresa para tal efecto (alguno de los objetivos a plantear supondrá aplicaciones financieras, pero otros por el contrario y aun teniendo un gran impacto, es posible que no impliquen un coste significativo).
- Los Recursos materiales y metodologías de trabajo.
- El conocimiento de buenas prácticas contrastadas. La experiencia en otras empresas se ha tomado como referencia, es decir, ante una misma situación de desequilibrio detectado, hemos encontrado experiencias que nos han servido de guía.
- Las recomendaciones de la asistencia técnica especializada en igualdad de oportunidades.

Nº 1 CÓDIGO A1M1		
ÁREA	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA	Protocolo de selección de personal con perspectiva de género	
FECHA	2º Trimestre 2023	
OBJETIVO CUALITATIVO	Garantizar la no discriminación entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.	
DESCRIPCIÓN	Elaborar un proceso de ofertas de trabajo y sistema de selección bajo la perspectiva de género con el objeto de que sean procesos garantes de la igualdad de oportunidades basado en un sistema objetivo de selección de personal y contratación	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Protocolo generado	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de RRHH	

Nº 2 CÓDIGO A1M2		
ÁREA	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA	Formación específica para el personal de selección y mandos intermedios en materia de igualdad	
FECHA	Anualmente en el 4º Trimestre	
OBJETIVO CUALITATIVO	Incorporar en el plan de formación de la entidad materias vinculadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de formación incluirá en el Plan de formación de la entidad, acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres destinadas al personal de selección y mandos intermedios	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	Se gestionará en el marco de la formación continua
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Nº de acciones formativas realizadas - Nº de personas que participan en la formación desagregado por sexo/año	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Formación	

Nº 3 CÓDIGO A1M3		
ÁREA	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA	Incluir el compromiso empresarial en materia de igualdad y el protocolo de acoso en el manual de bienvenida	
FECHA	Permanente	
OBJETIVOS CUALITATIVOS	- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura empresarial - Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
DESCRIPCIÓN	Las personas responsables de elaborar el manual de bienvenida a las nuevas incorporaciones de la entidad, procederá a incluir el compromiso empresarial en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el protocolo de acoso en la mencionada documentación	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Documento generado	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de RRHH	

Nº 4 CÓDIGO A1M4		
ÁREA	ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA	Contratación del sexo menos representado, en igualdad de condiciones y competencias, en la categoría que se pretende cubrir (acción positiva)	
FECHA	Permanente	
OBJETIVOS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO	- Proyectar una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos) en la segregación ocupacional. - Facilitar la incorporación de personas trabajadoras a puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas	
DESCRIPCIÓN	Preferencia en la contratación del sexo menos representado, en igualdad de condiciones y competencias, en la categoría que se pretende cubrir (acción positiva)	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	No aplica
	Económicos	No aplica
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Nº de candidaturas por sexo y por categoría - Nº de ofertas publicadas con criterios de igualdad - Informe de últimas contrataciones realizadas desagregadas por sexo	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Selección	

Nº 5 CÓDIGO A2M1		
ÁREA	ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA	Estudiar la viabilidad de sistematizar la promoción con perspectiva de género	
FECHA DE INICIO	3º Trimestre de 2022	
OBJETIVO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO	- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional - Garantizar el equilibrio en la promoción de mujeres y hombres (40-60%)	
DESCRIPCIÓN	Estudiar la viabilidad de elaborar un protocolo de promoción con perspectiva de género que garantice la no discriminación entre mujeres y hombres basado en un sistema objetivo de promoción profesional	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Nº Plantilla entre hombres y mujeres promocionada - Informe de últimas promociones realizadas desagregados por sexo	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Promoción	

Nº 6 CÓDIGO A3M1		
ÁREA	ÁREA DE FORMACIÓN	
MEDIDA	Realizar una formación anual en materia de Igualdad de oportunidades a la plantilla en general	
FECHA	Anualmente en el 4º Trimestre	
OBJETIVO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO	- Incorporar en el plan de formación de la entidad materias vinculadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres - Fomentar el acceso a la formación impartida por la empresa al 100% de las trabajadoras	
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de formación organizará anualmente una formación en materia de Igualdad de oportunidades a la plantilla en general	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	Se gestionará en el marco de la formación continua
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Nº de acciones formativas ofertadas - Nº de personas que participan en la formación desagregado por sexo/año	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Formación	

Nº 7 CÓDIGO A3M2		
ÁREA	ÁREA DE FORMACIÓN	
MEDIDA	Formación a la Comisión Paritaria en aquellos conceptos, políticas o planteamientos que se encuentren al servicios de las funciones que ha de desempeñar	
FECHA	4º Trimestre 2022	
OBJETIVO CUALITATIVO	Incorporar en el plan de formación de la empresa materias vinculadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
DESCRIPCIÓN	Impartir una formación específica a la Comisión Paritaria en relación a sus funciones a desempeñar	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	Se gestionará en el marco de la formación continua
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Nº de formaciones ofertadas - Nº de personas que participan desagregado por sexo/año	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Formación	

Nº 8 CÓDIGO A4M1		
ÁREA	ÁREA DE RETRIBUCIONES	
MEDIDA	Revisión de la política retributiva en la entidad y de la nomenclatura de los complementos salariales	
FECHA	1º Trimestre de 2023	
OBJETIVOS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO	- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor - Disminuir la brecha de género que pudiera existir por debajo de un 25%	
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de las retribuciones en la entidad revisará la política retributiva actual referida a los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	No aplica
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Índices de la brecha salarial	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Administración	

Nº 9 CÓDIGO A5M1		
ÁREA	ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA	Revisar el sistema de clasificación profesional de la entidad	
FECHA	1º Trimestre de 2024	
OBJETIVO CUALITATIVO	Garantizar que la clasificación profesional en la entidad sea libre de sesgos de género	
DESCRIPCIÓN	Realizar revisiones sobre el sistema de clasificación utilizado por la entidad con la finalidad que sea coherente con las exigencias legales	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	No aplica
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	• Informes anuales sobre el sistema de clasificación aplicados desagregado por sexo	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Administración	

Nº 10 CÓDIGO A6M1		
ÁREA	ÁREA DE CONDICIONES LABORALES	
MEDIDA	Estudiar la viabilidad de desarrollar un programa de teletrabajo	
FECHA	1º Trimestre de 2023	
OBJETIVO CUALITATIVO	Mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras	
DESCRIPCIÓN	La persona responsable estudiará la viabilidad de desarrollar un programa de teletrabajo en la entidad, destinado tanto para mujeres como para hombres, definiendo los puestos y tiempos en los que podría ser aplicable una política de teletrabajo en la entidad	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	No aplica
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Elaborar el documento	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Administración	

Nº 11 CÓDIGO A6M2		
ÁREA	ÁREA DE CONDICIONES LABORALES	
MEDIDA	Revisar el sistema de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género	
FECHA	3º Trimestre de 2023	
OBJETIVO CUALITATIVO	Mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras	
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de prevención revisará el sistema de prevención de riesgos laborales actual para darle perspectiva género, viendo las diferencias existentes de los riesgos puestos de mujeres y hombres	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	No aplica
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Realizar la revisión	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Prevención	

Nº 12 CÓDIGO A7M1		
ÁREA	ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
MEDIDA	Identificar, recoger y comunicar a la plantilla por escrito todas las medidas de Conciliación existentes en la empresa	
FECHA	4º Trimestre de 2022	
OBJETIVOS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO	- Fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones - Dar a conocer las medidas de conciliación existentes en la empresa al 100% de la plantilla	
DESCRIPCIÓN	Elaborar un manual donde se identifiquen todas las medidas de Conciliación existentes en la empresa, tanto las legales como las de empresa, y articular la vía de comunicación a la plantilla para que tengan conocimiento del mismo.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	No aplica
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Evidencia documental - Evidencia documental de la difusión	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Administración	

Nº 13 CÓDIGO A7M2		
ÁREA	ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
MEDIDA	Realizar una encuesta a la plantilla sobre necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad	
FECHA	4º Trimestre de 2023	
OBJETIVO CUALITATIVO	- Fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones - Mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras	
DESCRIPCIÓN	El personal responsable realizará una encuesta a toda la plantilla con la finalidad de conocer sus necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	No aplica
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Nº de encuestas realizadas - Nº de personas que participan en la encuesta desagregado por sexo	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Formación	

Nº 14 CÓDIGO A7M3		
ÁREA	ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
MEDIDA	Sensibilización en materia de corresponsabilidad a la plantilla, y en particular dirigidas a hombres	
FECHA	Anualmente 1er Trimestre	
OBJETIVO CUALITATIVO	- Fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones - Incorporar en el plan de formación de la entidad materias vinculadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de formación organizará periódicamente cada año campañas de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, y en concreto dirigidas a los hombres de la plantilla	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	No aplica
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Nº de sensibilizaciones ofertadas - Nº de personas que participan en la sensibilización desagregado por sexo/año	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Formación	

Nº 15 CÓDIGO A8M1		
ÁREA	ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
MEDIDA	Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	
FECHA	Permanente	
OBJETIVO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO	- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo - Garantizar un entorno laboral 100% libre de acoso sexual y por razón de sexo	
DESCRIPCIÓN	Determinar la vía más efectiva para comunicar a la plantilla de la entidad el Protocolo de acoso, donde se definen los comportamientos que serán considerados acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como los procedimientos de actuación frente al mismo.	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Evidencias de la difusión	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Prevención	

Nº 16 CÓDIGO A8M2		
ÁREA	ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
MEDIDA	Campañas de información y sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en la entidad	
FECHA	Anualmente el 4º trimestre	
OBJETIVOS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO	- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo - Garantizar un entorno laboral 100% libre de acoso sexual y por razón de sexo	
DESCRIPCIÓN	Programar periódicamente campañas de información y sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en la entidad	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	Se gestionará en el marco de la formación continua
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	- Nº de hombres y mujeres que participan en la formación sobre acoso - Evidencias de actividades	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Prevención	

Nº 17 CÓDIGO A9M1		
ÁREA	ÁREA DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
MEDIDA	Formación específica en lenguaje inclusivo a la plantilla, y especialmente a los responsables de comunicación	
FECHA	2º trimestre 2023	
OBJETIVO CUALITATIVO	Promover un uso inclusivo y no discriminatorio del lenguaje	
DESCRIPCIÓN	Programar una formación específica en lenguaje inclusivo a la plantilla, y especialmente a las personas responsables de comunicación	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Evidencia de la acción formativa	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Formación	

Nº 18 CÓDIGO A9M2		
ÁREA	ÁREA DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
MEDIDA	Difusión del plan de igualdad y del compromiso empresarial con la igualdad	
FECHA	Permanente	
OBJETIVOS CUALITATIVOS	- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura empresarial - Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa sean inclusivas y no sexistas	
DESCRIPCIÓN	La persona responsable de comunicación en la empresa, valorará la vía más idónea para difundir a la sociedad el compromiso empresarial con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como el plan de igualdad acordado	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Nº de difusiones realizadas	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Comunicación	

Nº 19 CÓDIGO A9M3		
ÁREA	ÁREA DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
ACCIÓN	Revisión y corrección con un lenguaje incluyente	
FECHA	Permanente	
OBJETIVO CUALITATIVO	Promover un uso inclusivo y no discriminatorio del lenguaje	
DESCRIPCIÓN	Poner en marcha mecanismos para la revisión y corrección de los formularios, circulares o cualquier documento de la empresa, tanto de uso interno como externo, a fin de garantizar un lenguaje incluyente y no discriminatorio	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Nº de correcciones realizadas en la documentación de la empresa	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Comunicación	

Nº 20 CÓDIGO A9M4		
ÁREA	ÁREA DE LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	
MEDIDA	Entidad comprometida con la igualdad	
FECHA	Permanente	
OBJETIVO CUALITATIVO	Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad son inclusivas y no sexistas.	
DESCRIPCIÓN	El departamento de comunicación de la entidad, y proveedores de servicios en su caso, generarán el material necesario que permita a la entidad visibilizarse en el mercado por ser una entidad comprometida con la igualdad (incorporando una nota en sus folletos publicitarios, Banner especial en su página web, ...)	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente. Pendiente de presupuesto asesoría externa
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Número de impactos informativos realizados/año	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Comunicación	

Nº 21 CÓDIGO A10M1		
ÁREA	ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA	Campañas de sensibilización para la prevención de la violencia de género	
FECHA	Anualmente el 4º trimestre	
OBJETIVO CUALITATIVO	Colaborar en la prevención de la violencia de género	
DESCRIPCIÓN	Definir medidas de sensibilización sobre violencia de género a la plantilla, y concretamente la conmemoración del 25 de noviembre, día internacional de erradicación de la violencia contra las mujeres	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Registro de las campañas de sensibilización realizadas	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Comunicación	

Nº 22 CÓDIGO A10M2		
ÁREA	ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA	Protocolo de actuación para casos de violencia de género	
FECHA	4º trimestre 2023	
OBJETIVO CUALITATIVO	Colaborar en la prevención de la violencia de género	
DESCRIPCIÓN	La persona responsable elabore un documento que incorpore un protocolo de actuación para casos de violencia de género que pudieran generarse en la entidad	
RECURSOS EMPLEADOS	Humanos	Personal técnico
	Materiales	Instalaciones, mobiliario, medios ofimáticos, material de oficina, ficha de datos.
	Económicos	No será necesario asignar dotación presupuestaria, puesto que va ser ejecutado internamente.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Elaborar el documento	
PERSONAL RESPONSABLE	Responsable de Prevención	

5. CRONOGRAMA DEL PLAN DE IGUALDAD

Nº	Código	MEDIDAS	PERMANENTE	2022			2023				2024				2025				2026
				2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T
1	A1M1	Protocolo de selección de personal con perspectiva de género																	
2	A1M2	Formar y sensibilizar a las personas encargadas de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades para evitar estereotipos de género o aspectos discriminatorios.																	
3	A1M3	Adjuntar compromiso y protocolo de acoso en el manual bienvenida a las nuevas incorporaciones																	
4	A1M4	Contratación del sexo menos representado, en igualdad de condiciones y competencias, en la categoría que se pretende cubrir (acción positiva)																	
5	A2M1	Estudiar la viabilidad de elaborar un protocolo de promoción con perspectiva de género																	
6	A3M1	Realizar una formación anual en materia de Igualdad de oportunidades a la plantilla en general																	
7	A3M2	Realizar una formación a la comisión paritaria de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad																	
8	A4M1	Revisión de la política retributiva en la entidad																	
9	A5M1	Revisar la clasificación profesional de la entidad																	
10	A6M1	Estudiar la viabilidad de desarrollar un programa de teletrabajo																	
11	A6M2	Revisar el sistema de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.																	

Nº	Código	MEDIDAS	PERMANENTE	2022			2023				2024				2025				2026
				2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T	2º T	3º T	4º T	1º T
12	A7M1	Identificar y recoger por escrito todas las medidas de Conciliación existentes																	
13	A7M2	Realizar una encuesta anual a la plantilla por necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad																	
14	A7M3	Sensibilización en materia de corresponsabilidad																	
15	A8M1	Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo																	
16	A8M2	Campañas de información y sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en la entidad																	
17	A9M1	Formación específica en lenguaje inclusivo a la plantilla, y especialmente a los responsables de comunicación																	
18	A9M2	Difusión del plan de igualdad y del compromiso empresarial con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																	
19	A9M3	Poner en marcha mecanismos para la revisión y corrección con un lenguaje incluyente de toda la documentación de la empresa, así como las imágenes y la publicidad																	
20	A9M4	Elaborar material que permita visibilizarse en el mercado por ser una entidad comprometida con la igualdad (incorporando una nota en sus folletos publicitarios, Banner especial en su página web, ...)																	
21	A10M1	Campañas de sensibilización para la prevención de la violencia de género																	
22	A10M2	Protocolo de actuación para casos de violencia de género																	

6. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6.1. Seguimiento

Para una correcta implantación del Plan de Igualdad se deberán desarrollar todas las acciones previstas y se deberá llevar un control de actuaciones y resultados inmediatos, seguimiento que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Para facilitar esta tarea es conveniente supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.

6.2. Evaluación

A partir de la información y documentación recopilada en el seguimiento, la evaluación permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.

- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

6.3. Procedimiento

El seguimiento de las medidas del plan de igualdad de **ASPAYM Granada** se desarrollará periódicamente de manera programada, en paralelo con la ejecución del plan, conforme al calendario establecido y a través de los indicadores de seguimiento recogidos en cada una de las fichas de medidas del Plan de Igualdad.

La persona o departamento responsable de la ejecución de cada una de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad cumplimentará una FICHA DE SEGUIMIENTO por cada una de ellas. Los datos e información obtenidas a partir de estas fichas, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción de un INFORME DE SEGUIMIENTO anual que servirá de base, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo, siendo la Comisión Paritaria el órgano encargado de redactar este informe anual, con la colaboración de la persona o departamento responsable de la ejecución de cada una de las medidas.

La evaluación del plan de igualdad también se desarrollará periódicamente de manera programada conforme al calendario establecido, realizando anualmente, durante cada año de vigencia, una evaluación intermedia del avance, progreso y

evolución del plan de igualdad y de las medidas incluidas en el mismo, y una evaluación final el último año de vigencia del Plan, a celebrar todas ellas en el mes de diciembre.

En cada una de estas reuniones anuales se redactará un INFORME DE EVALUACIÓN a partir de la información y los datos recopilados, el cual se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración (resultado, proceso, impacto) que permitirá comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones...recogido el resultado en un Informe de Evaluación final. Además, este informe final nos permitirá disponer de una base sólida para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Además de estas reuniones anuales ordinarias, en cualquier momento, y a petición de alguno de los miembros de la Comisión paritaria o de las personas responsables de las medidas, podrán celebrarse reuniones extraordinarias, en atención a circunstancias excepcionales que lo requieran para el desarrollo óptimo del Plan de Igualdad.

La Comisión paritaria es el órgano encargado de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Para ello, la persona responsable de RRHH convocará formalmente las reuniones previstas en el plan con una antelación mínima de 10 días naturales, incluyendo el orden del día, así como toda la documentación necesaria en relación a los temas que se vayan a abordar. Para afrontar su cometido, la comisión paritaria podrá contar con la colaboración de la persona responsable de las medidas previstas en el plan.

Se levantará acta de todas las reuniones, recogiendo en las mismas los temas abordados, los acuerdos alcanzados, así como la documentación utilizada.

Para llevar a cabo las actuaciones de seguimiento y evaluación del plan de igualdad, la comisión paritaria dispondrá de las siguientes herramientas metodológicas, destinadas a facilitar la tarea encomendada:

- ficha de seguimiento
- cuestionario para el seguimiento
- informe de seguimiento
- cuestionarios para la evaluación
- informe de evaluación

1ª sesión Seguimiento y Evaluación	junio 2023
2ª sesión Seguimiento y Evaluación	junio 2024
3ª sesión Seguimiento y Evaluación	junio 2025
4ª sesión Seguimiento y Evaluación final	marzo 2026 (3 meses antes)

7. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1. Composición de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Plan

Tras la aprobación del Plan de Igualdad de **ASPAYM Granada** y para una correcta implantación y vigilancia de las medidas acordadas, se ha creado una Comisión paritaria de seguimiento, interpretación, evaluación y revisión del plan, órgano encargado de recibir y analizar la información relativa a la ejecución de acciones y en caso de concluir necesaria su revisión cuando sea necesario, elevar

informe a la Dirección, designada en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, tal y como prescribe el art 8 del RD 901/2020.

Para determinar su composición se ha procurado dar continuidad a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, garantizando una composición equilibrada entre la parte empresa y la parte social, y proyectando, en la medida de lo posible, una distribución paritaria entre mujeres y hombres, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- ✓ Elaboración, con la periodicidad que proceda, de informes de seguimiento de las medidas a implantar, acordadas en este Plan.
- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

- ✓ Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ Cada una de las partes representadas en la Comisión podrá proponer unilateralmente a las partes firmantes la modificación del presente Plan de Igualdad.
- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
 - Persona o departamento responsable para llevarlo a cabo.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- ✓ En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, al momento de inicio y momento de fin, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Con base en la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

7.2 Funcionamiento

La Comisión se reunirá anualmente, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las

partes integradas en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Cuando se produzca la solicitud de interpretación del plan de igualdad, la Comisión deberá reunirse, y dictar resolución en el plazo máximo de 7 días desde su solicitud. Los acuerdos de la Comisión de interpretación del Plan de Igualdad tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso, los afectados (empresa/personas trabajadoras) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión, con excepción de las relativas a la interpretación del plan, que deberán celebrarse en el plazo de 7 días señalado anteriormente.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría simple de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores o asesoras que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

7.3 Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en un plazo no inferior a quince días antes de la fecha de la reunión, en especial:

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

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN

8.1. Procedimiento de revisión

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Por lo tanto, y en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas del Plan, la Comisión paritaria procederá a su revisión si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

8.2. Procedimiento de modificación

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

En las reuniones anuales de seguimiento y evaluación, la parte que considere conveniente esta actualización, la Comisión de Seguimiento elevará un informe a la Dirección, para que ésta a su vez convoque a las partes legitimadas para constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que será quien negocie y elabore las modificaciones que se precisen, por consenso entre sus partes. Una vez aprobada la modificación por la Comisión Negociadora, se nombrará a un responsable para su registro, depósito y publicidad.

En la negociación de modificación o de adopción de nuevas medidas será de aplicación el reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora del plan de igualdad que se articule al efecto en la constitución de la mencionada Comisión negociadora. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. En caso de desacuerdo, se convocará una reunión extraordinaria en 15 días a los efectos de alcanzar el mismo y, en defecto de acuerdo, la Comisión Negociadora valorará acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente.

