

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1827/20

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN, DE 18 DE SEPTIEMBRE DE 2020, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD “ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA”.

Con fecha 17 de septiembre de 2020, y de conformidad a lo dispuesto en los arts. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el art. 2.1.f/ del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se presentó solicitud de inscripción en este Registro del PLAN DE IGUALDAD de la entidad “ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA”. suscrito el día 6 de agosto de 2020 por los representantes de la empresa y de los trabajadores.

Visto el texto del Plan de Igualdad y la documentación aportada, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León (ejecución de la legislación laboral) y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

- **Primero.** Inscribir el PLAN DE IGUALDAD de la entidad “ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA” en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- **Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ávila, 18 de septiembre de 2020.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA



Con el asesoramiento y asistencia técnica de:



PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA



ÍNDICE

- A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO
- B. PRINCIPIOS GENERALES
- C. FASES DEL PLAN
- D. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- E. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
- F. PLAN DE ACCIÓN
- G. CALENDARIO
- H. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD



PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Asociación Respirávila es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y erradicar posibles brechas de género y desigualdades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la Dirección de la entidad y la Representación Legal de la plantilla.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 45 la obligación de todas las empresas de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **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**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

B. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.



PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

C. FASES DEL PLAN

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales y la Representación Legal de la Plantilla.
- II. **Constitución de la Comisión de Igualdad.** De forma paralela al compromiso de la entidad, se constituye un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre Representantes de la Dirección y Representantes Legales de Trabajadores y Trabajadoras. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación o crear una Comisión específica a tal efecto.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
- VI. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
- VII. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.



PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

D. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial:

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que esta sociedad laboral pueda abrir o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente del tipo de contrato y jornada laboral y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro

E. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Respirávila es una asociación de asociaciones, su junta directiva está compuesta por 6 asociaciones de Ávila del ámbito de la discapacidad. Desarrolla un Programa Integral de apoyo a familias de personas con discapacidad desde el año 2003 mediante la firma de un convenio con la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León. Es la entidad de referencia de apoyo familias de personas con discapacidad de Ávila y su provincia.

Respirávila presta servicios directos tanto a las familias como a sus miembros con discapacidad contando con profesionales del ámbito social.

El área técnica de la entidad se compone por la Coordinadora, licenciada en Pedagogía, una Psicóloga, una Trabajadora Social y dos Maestras especialistas en Educación Especial, el resto de la plantilla son profesionales de atención directa que trabajan con las personas con discapacidad en los servicios de ocio, respiro y asistencia personal.

En la actualidad cuenta con un total de 32 profesionales que se diferencian en estos dos grandes bloques, por un lado el equipo técnico, compuesto en su totalidad por mujeres, y por otro los y las profesionales de atención directa, predominando con un 85% de la plantilla las mujeres, observándose una clara segregación horizontal en todas las categorías profesionales.

En cuanto a la segregación por edad, en la plantilla se observa que el 84% de profesionales son mayores de 30 años, concentrándose una mayoría en la franja de 30 a 45 años, con un 53%. Los hombres se encuentran en esta franja en un 60% y en un porcentaje del 40% entre los 20 y 29 años.

En cuanto a la tipología de contratos un 44% son indefinidos, pertenecientes a mujeres en su totalidad. Un 3% de los mismos con jornada completa y un 41% con parcial, el 56% de la plantilla son contratos temporales con jornadas parciales.

Respecto a la antigüedad en la entidad el 57% de la plantilla lleva de 1 a 3 años trabajando, el 16% mas de 10 años, de 5 a 10 años, el 9%, así como el 9% también, menos de un año y entre 3 y 5.



PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

Los hombres se sitúan en la franja de antigüedad de 1 a 3 años en su totalidad.

La entidad no cuenta con representación legal de la plantilla.

Si pasamos a las políticas de reclutamiento, selección, contratación e integración, podemos concluir que los procesos de selección y contratación se inician cuando existe una demanda por servicios o bien vacantes en los puestos. Se publican las ofertas de empleo en redes sociales de la entidad, enviándolas además a entidades como centros educativos y/o de formación y centros de servicios sociales, servicios de orientación al empleo y colegios profesionales. A posteriori, se elabora una bolsa de trabajo. Se utiliza un lenguaje inclusivo en las convocatorias y tras las mismas se sigue un protocolo marcado de selección en el que hay una criba curricular, seguida de entrevistas personales y pruebas acordes al puesto. Este proceso lo realiza el equipo técnico y la junta directiva de la Asociación predominando, en este equipo de selección, mas mujeres que hombres.

En cuanto a las categorías de los puestos profesionales encontramos que, a los grupos más elevados, 2 y 3 sólo pertenecen mujeres, mientras que en el grupo 4, además del 65% de mujeres pertenecen el 100% de los hombres de la plantilla.

En el diagnóstico del nivel de estudios según las categorías, se denota que en las mas altas, grupos 2 y 3, el nivel de estudios alcanzado en un 100%, es estudios universitarios o superiores, siendo el 100% mujeres. El 81% de la plantilla pertenece al grupo 4 del cual el 12% tiene estudios primarios, el 50% secundarios y el 38% universitarios o superiores, en este ultimo nivel encontramos al 80% del total de los hombres, y el 20% que ha finalizado estudios secundarios.

La política de promoción en la empresa, aunque no cuenta con planes de carrera, está claramente definida. Cuando se produce una vacante en alguno de los puestos técnicos se abre un periodo de selección en el que uno de los criterios a valorar es la pertenencia a la entidad como profesional, mediante oferta de empleo, que se comunica a la plantilla, la junta directiva y equipo técnico comienzan el proceso de selección. No se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa.

En el ultimo año se ha producido una promoción salarial sin cambio de categoría del 97% de la plantilla y una promoción del 3% por cambio de categoría, derivados ambos casos de la reforma del convenio colectivo por el que se rige la entidad.

Las retribuciones salariales, por tanto, no dependen de la entidad sino del convenio colectivo, no tratándose de un sistema de retribución flexible y no existiendo brecha salarial.

La formación está regulada a través de un plan anual que gestiona la coordinadora de la entidad. La formación está relacionada con los puestos de trabajo y bien es de especialización técnica o de prevención de riesgos. Suele ser en horario laboral, aunque, por la diversidad de puestos, hay profesionales que lo realizan fuera de su horario. Son formaciones voluntarias que se realizan tras la detección de necesidades que, normalmente, realiza el equipo técnico y que se difunde a través de los grupos de difusión a toda la plantilla y al personal voluntario.

En el último año, 2020, el porcentaje de asistencia a las dos formaciones realizadas ha sido de un 93% y un 95% de la plantilla, acudiendo el 20% de los trabajadores hombres al primero y el 100% de los mismos al segundo.



PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

F. PLAN DE ACCIÓN

I. OBJETIVOS GENERALES

- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral de la Asociación.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

2. ÁREAS DE ACTUACIÓN

ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivos específicos:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

| | |
|--|--|
| Medida | Compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo |
| Responsables de la implantación | Responsables de RRHH |
| Fecha de implantación | 2020 |



PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

| | | | |
|--|---|---|------------------------------|
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> • % de ofertas de empleo publicitadas con el compromiso • Inclusión compromiso (si/no) • Revisión de las ofertas de empleo (si/no) | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Responsables de RRHH | Plataformas de Internet Redes Sociales Web entidad Programa diseño | Gastos de personal a definir |
| Medida | Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo | | |
| Responsables de la implantación | Responsables de RRHH | | |
| Fecha de implantación | 2020 | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> • Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (si/no) • Enumerar ofertas de empleo anunciadas • Revisión de ofertas de trabajo (si/no) | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Responsables de RRHH | Plataformas de Internet Redes Sociales Web entidad Programa diseño | Gastos de personal a definir |



PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

Objetivos específicos:

- Combatir la brecha salarial
- Fomentar la transformación de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo

| | | | |
|--|---|-------------------|------------------------------|
| Medida | Registro salarial | | |
| Responsables de la implantación | Departamento de Administración | | |
| Fecha de implantación | 2022 | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> • Estudio realizado (si/no) • % de mujeres interesadas en pasar a jornada completa • % de mujeres que pasan a tiempo completo | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Administrativo | Hoja de cálculo | Gastos de personal a definir |
| Medida | Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación | | |
| Responsables de la implantación | Departamento de Administración | | |
| Fecha de implantación | 2022 | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> • Estudio realizado (si/no) • % de mujeres interesadas en pasar a jornada completa • % de mujeres que pasan a tiempo completo | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Administrativo | Hoja de cálculo | Gastos de personal a definir |



PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

FORMACIÓN

Objetivos específicos:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

| | | | |
|---------------------------------|--|------------|-----------------------|
| Medida | Compensar la formación fuera de jornada laboral | | |
| Responsables de la implantación | Responsable de formación: Coordinadora Gerente | | |
| Fecha de implantación | 2020 | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas asistentes por sexo • % de personas que reciben compensación | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Coordinadora | | Compensación en horas |
| Medida | Jornada de sensibilización en igualdad a toda la plantilla. | | |
| Responsables de la implantación | Responsable de formación: Coordinadora Gerente | | |
| Fecha de implantación | 2023 | | |

**PLAN DE IGUALDAD**

ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

| | | | |
|--------------------------|---|-----------------------------|------------------------------|
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) Satisfacción percibida Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no) Lugar y fecha de celebración. Nº de personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad Ponentes o docentes | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Agente de Igualdad | Medios Técnicos Espacios | Gastos de personal a definir |

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y
CORRESPONSABILIDAD

Objetivos específicos:

- Mejorar la conciliación a través de las sugerencias seleccionadas por la plantilla

| | | | |
|--|---|-------------------|-------------------|
| Medida | Bolsa de horas de conciliación | | |
| Responsables de la implantación | Coordinadora Gerente | | |
| Fecha de implantación | 2021 | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> Medida implantada (si/no) Nº de horas acumuladas por persona/sexo Nº de horas acumuladas utilizadas | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Coordinadora | Hojas de registro | |



PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

| | | | |
|--|---|-------------------|------------------------------|
| Medida | Flexibilidad horaria entrada y salida del trabajo | | |
| Responsables de la implantación | Coordinadora Gerente | | |
| Fecha de implantación | 2022 | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> • Medida implantada (si/no) • N° de horas recuperadas • N° de permisos/horas concedidos al año | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Coordinadora | Hojas de registro | Gastos de personal a definir |
| Medida | Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares, recuperando horas | | |
| Responsables de la implantación | Coordinadora Gerente | | |
| Fecha de implantación | 2020 | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> • N° de permisos solicitados por persona/sexo, al año • N° de permisos concedidos por persona/sexo, al año | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Administrativa | Hojas de registro | Gastos de personal a definir |
| Medida | Permiso retribuido para ir a consulta médica | | |
| Responsables de la implantación | Coordinadora Gerente | | |
| Fecha de implantación | 2020 | | |

**PLAN DE IGUALDAD**

ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

| | | | |
|--|--|-------------------|------------------------------|
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> Nº de permisos solicitados por persona/sexo, al año Nº de permisos concedidos por persona/sexo, al año | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Administrativa | Hojas de registro | Gastos de personal a definir |
| Medida | Teletrabajo | | |
| Responsables de la implantación | Coordinadora Gerente | | |
| Fecha de implantación | 2020 | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> Nº de personas, por sexo, a los que finalmente se le ha implantado el teletrabajo Nº de personas, por sexo, que han solicitado poder teletrabajar Teletrabajo implantado (sí/no) | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Administrativo | Hojas de registro | Gastos de personal a definir |
| Medida | Un espacio adecuado para la comida | | |
| Responsables de la implantación | Coordinadora | | |
| Fecha de implantación | 2020 | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> Zona habilitada (sí/no) | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Coordinadora | Comedor | Gastos de personal a definir |



PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos específicos:

- 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.
- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

| | | | |
|--|---|--------------------|------------------------------|
| Medida | Realizar un estudio de riesgos psicosociales | | |
| Responsables de la implantación | Trabajadora Social | | |
| Fecha de implantación | 2023 | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> • Estudio de riesgos psicosociales realizado (si/no) | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Empresa de Prevención de Riesgos | Plan de prevención | Gastos de personal a definir |
| Medida | Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo. | | |
| Responsables de la implantación | Trabajadora Social | | |
| Fecha de implantación | 2023 | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo difundido (si/no) • Protocolo realizado (si/no) • Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas • Alcance Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no) | | |

**PLAN DE IGUALDAD**

ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
|-------------------|--------------------|-------------------------------------|------------------------------|
| | Trabajadora Social | Medios técnicos y hojas de registro | Gastos de personal a definir |

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivos específicos:

- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
- Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres

| Medida | Campaña para la difusión del Plan de Igualdad | | |
|---------------------------------|---|---|------------------------------|
| Responsables de la implantación | Trabajadora Social | | |
| Fecha de implantación | 2020 | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> • Plan de igualdad difundido interna y externamente (sí/no) • Alcance Canales de información utilizados | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Trabajadora Social | Redes sociales Grupos de difusión Web | Gastos de personal a definir |
| Medida | Elaborar un manual de bienvenida con perspectiva de género | | |
| Responsables de la implantación | Trabajadora Social | | |



PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

| | | | |
|--|---|----------------------------------|------------------------------|
| Fecha de implantación | 2022 | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> • Alcance • Manual realizado (si/no) • Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no) | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Trabajadora Social | Medios técnicos | Gastos de personal a definir |
| Medida | Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas | | |
| Responsables de la implantación | Trabajadora Social | | |
| Fecha de implantación | 2023 | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> • Revisión del lenguaje (si/no) • Revisión de las imágenes (si/no) • Enumerar fuentes revisadas | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Trabajadora Social | Material de comunicación externa | Gastos de personal a definir |
| Medida | Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas | | |
| Responsables de la implantación | Trabajadora Social | | |
| Fecha de implantación | 2021 | | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> • Revisión del lenguaje (si/no) • Revisión de las imágenes (si/no) • Enumerar fuentes revisadas | | |
| Medios y recursos | Humanos | Materiales | Económicos |
| | Trabajadora Social | Medios Técnicos | Gastos de personal a definir |



PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

G. CALENDARIO

| | Año 1 | Año 2 | Año 3 | Año 4 |
|--|-------|-------|-------|-------|
| ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL | | | | |
| Compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo | ■ | | | |
| Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo | ■ | | | |
| CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES | | | | |
| Registro salarial | | | ■ | |
| Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación | | | ■ | |
| FORMACIÓN | | | | |





PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA

H. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión de Igualdad o una Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada 6 meses, de las cuales se levantará acta.

Se realizará un informe de seguimiento anual y un informe de evaluación al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

- 1º **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
- 2º **Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.
- 3º **Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD



Paola Berrani Capón (Presidenta de la Asociación)

Avelino Lastras Galán (Secretario de la Asociación)

Ana María Blasco Ríos

Marta Rodríguez Caballero

Lorena Gutiérrez Velázquez

Ibán Martín Cebriano

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la empresa como por parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha de 23 de julio 2020.

Firmas: