



2021**2023**
PLAN DE
IGUALDAD

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. PRESENTACIÓN DE ASERPINTO.....	5
3. FASE DE DIAGNÓSTICO.....	6
4. PLAN DE ACTUACIÓN.....	6
5. PLAN DE IGUALDAD.....	7
5.1. OBJETIVOS GENERALES.....	7
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
5.3. MEDIDAS Y ACCIONES.....	9
6. COMISIÓN DE IGUALDAD.....	20
7. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE EN IGUALDAD.....	21
8. ASIGANCIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN.....	21
9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	22
10. ANEXOS.....	23
10.1 GLOSARIO.....	23



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad responde al firme compromiso de ASERPINTO con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este Plan de Igualdad es el resultado del informe del diagnóstico adaptado a la normativa aprobada, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación; como el Real Decreto 901/2020. Por lo que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Previa a la negociación del Plan se ha realizado el diagnóstico de la situación actual de la entidad tanto en cuanto a la plantilla como a la estrategia de gestión de personas y finalmente se han tenido en cuenta las aportaciones del Equipo Humano a través de las encuestas realizadas.

El respeto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la adopción de medidas para eliminar cualquier discriminación son obligatorias de todas las empresas, públicas y privadas, a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), modificada por el Real Decreto -Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.





Dicha obligación, se concreta para las empresas de más de cincuenta personas en plantilla en la elaboración de un plan de igualdad, entendido como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente 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.

Nuestra empresa está compuesta por un 65,47% de trabajadoras y un 31,53% de trabajadores, con una representación en los puestos con responsabilidad sobre otras personas del 47,05% de mujeres y un 52,95% de hombres.

A partir de los resultados del diagnóstico, en el marco de la Comisión de Igualdad es negociado y aprobado el Plan de Igualdad de ASERPINTO 2022-2025, dentro del cual se incluyen sub-representado por servicio, la paridad en los equipos de selección, y valoración del personal, y la inclusión de contenidos de igualdad en los cursos de formación.

El presente Plan de Igualdad de ASERPINTO 2022-2025, viene así a demostrar la consolidación del compromiso con la igualdad de género de la entidad, además de presentar las acciones organizativas además de incluir los anexos sobre la conciliación, prevención y actuación en situaciones de acoso.





2. PRESENTACIÓN DE ASERPINTO

La empresa municipal Auxiliar de Servicios de Pinto (Aserpinto) se creó en 1997 para atender de una manera rápida y eficaz los servicios esenciales del municipio de Pinto. Durante este tiempo, la empresa ha ido asumiendo distintas competencias.

En Aserpinto S.A.U. dedicamos todos nuestros esfuerzos a “Satisfacer las necesidades de nuestros clientes”, habiéndose creado para ello distintos departamentos, todos ellos disfrutando de la autonomía necesaria que permita recoger las necesidades y técnicas de un sector para mejorar otro.

Nuestro objetivo es ofrecer a nuestros clientes un servicio individualizado y personalizado, estableciendo con ellos unas relaciones continuas de colaboración mutua, analizando meticulosamente los servicios contratados en busca de una mejora continua de la planificación de los mismos y de la propia organización para así ser más eficientes en la calidad de nuestros trabajos.

Nuestros valores son la satisfacción de nuestros clientes, la innovación de los medios a utilizar, la honestidad, la integridad y el compromiso con nuestros clientes y empleados/as.

Para poder alcanzar estos objetivos disponemos en nuestra organización de todos los medios materiales, tecnológicos y de personal necesarios para ofrecer un servicio de excepcionalidad.

Nuestro objetivo principal es proporcionar a nuestros clientes Profesionalidad, Confianza y Seguridad, metas indispensables en este sector.

Todo ello ha sido logrado a través de la tecnología más puntera, la especialización por función, calidad de productos y una supervisión especializada, logrando con esta metodología, optimizar costes y un mejor rendimiento de su negocio.



3. FASE DE DIAGNÓSTICO

ASERPINTO dispone de una Comisión de Igualdad, que ha sido adaptado a los requerimientos del Real Decreto 901/2020, siendo un órgano paritario en representación de mujeres y hombres y respecto a la representación de empresa y plantilla.

La Comisión de Igualdad, constituida el 11 de febrero de 2020, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del Plan de Igualdad, así como su seguimiento y evaluación periódica y final.

6

4. PLAN DE ACTUACIÓN

Visto el resultado de los datos analizados se propone un Plan de Actuación que busca corregir desigualdades que puedan o pudiesen darse, estableciendo objetivos, actuaciones, así como el cronograma y las personas responsables de su implantación y seguimiento.

El compromiso de la entidad es velar porque los objetivos que se plasmen, no dejen de cumplirse.

- Alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en toda la estructura de Aserpinto.
- Establecer una catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.



5. PLAN DE IGUALDAD

5.1. OBJETIVOS GENERALES

El objetivo principal del Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en Aserpinto, en todas su estructura y política de gestión corrigiendo los desequilibrios y previniendo potenciales desequilibrios futuros, extendiendo el enfoque de género a la esfera representativa y de incidencia política.

Teniendo en cuenta el diagnóstico realizado, el presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes objetivos generales:

- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Equipo Humano de Aserpinto, combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo.
- Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento e incidencia de la entidad.
- Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta por razón de sexo.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- Prevenir el acoso, el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la concienciación de la vida profesional, personal y familiar de toda la plantilla de Aserpinto.
- Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad, velando por asegurar la



incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas. Estos objetivos han llevado a una serie de medidas encaminadas a seguir trabajando para conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras. Estas medidas se han estructurado en ocho áreas:

1. Procesos de selección y contratación
2. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
3. Promoción profesional
4. Formación continua
5. Prevención del acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. Comunicación, Lenguaje no sexista e inclusivo
7. Salud laboral.
8. Violencia de género.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para cada una de estas áreas se definen distintos aspectos que se deben mejorar, con sus respectivos objetivos, y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, indicando el calendario para su implantación, los indicadores y sistemas para su evaluación, las personas responsables de su implantación y desarrollo, así como los medios y recursos para su puesta en marcha.

El resumen de objetivos específicos en cada una de las áreas es el siguiente:

- 1. Área de procesos de selección y contratación**
 - Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.
- 2. Área de ejercicio de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**



- Conseguir que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.
- Reducir el impacto del cuidado de los hijos y las hijas o de personas dependientes en la promoción profesional de los trabajadores y las trabajadoras.

3. Área de promoción y desarrollo de la carrera profesional

- Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.

4. Área de formación continua

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

5. Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.

6. Área de Comunicación. Lenguaje no sexista e inclusivo.

- Garantizar la imagen y lenguaje no sexista e inclusivo en cada acción y comunicación de Aserpinto.
- Información al equipo humano de Aserpinto del Plan de Igualdad.

7. Salud laboral.

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.

8. Área de Violencia de Género.

- Prevenir comportamientos de Violencia de Género

5.3 MEDIDAS Y ACCIONES

Las fichas de medidas del Plan se presentan a continuación:



AREA 1: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO 1	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN	
Medida	1.1	Revisión de estos procesos con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de las convocatorias que discrimine a las mujeres.
Medida	1.2	Uso del lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
Medida	1.3	Mantenimiento de un sistema de Currículum Ciego en las convocatorias de empleo.
Medida	1.4	Establecimiento de procedimientos escritos para la selección de personal insertando la perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias.
Medida	1.5	Publicación de ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones.
Medida	1.6	Compromiso de formación y toma de conciencia a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de igualdad de oportunidades.
Medida	1.7	Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección de personal, en aras a buscar el equilibrio.
Medida	1.8	En idénticas condiciones de idoneidad, preferencia a personas de sexo infrarrepresentado para el acceso a jornada completa o a la contratación indefinida.
Órgano encargado	Gerencia. Departamento de RRHH	
Presupuesto-Medios	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. El coste de la formación en igualdad se imputa al Plan de Formación.	
Plazo aplicación	de	Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.	
Indicador cumplimiento	Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en la plantilla. Analizar número de candidaturas y número de procesos de selección. Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas.	

AREA 2: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO 2	CONSEGUIR QUE EL EQUIPO HUMANO PUEDA TRABAJAR Y DESARROLLAR SU TALENTO EN EL ENTORNO LABORAL DE MANERA COMPATIBLE CON EL RESTO DE SU DESARROLLO PERSONAL	
Medida	2.1	Establecimiento de medidas que permitan la elección preferencial del periodo vacacional o turnos de trabajo a las personas con responsabilidades familiares (menores, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia a cargo).
Medida	2.2	Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.
Medida	2.3	Uso de sistemas de videoconferencias para facilitar el acceso y celebración de reuniones no presenciales.
Medida	2.4	Establecer horario límite máximo para la finalización de reuniones a las 14.00 horas y convocarlas con 48h. de antelación como mínimo.
Medida	2.5	Elaboración de un protocolo de Teletrabajo
Medida	2.6	Informar a todo el Equipo Humano sobre las medidas de conciliación vigentes en la Entidad.
Medida	2.7	Información a toda la plantilla sobre los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de Trabajadores y normativa reguladoras de la jornada laboral.
Medida	2.8	Impulso de la Corresponsabilidad, fomentando campañas de sensibilización dirigidas a hombres para que hagan uso de estas medidas.
Órgano encargado	Gerencia	
Presupuesto-Medios	El coste de esta medida será el coste de licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten. Serán utilizados todos los medios humanos y materiales de los departamentos implicados en el desarrollo y comunicación de las medidas.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de personas beneficiarias de cada una de las medidas, así como la estadística de disfrute de medidas de conciliación.	
Indicador cumplimiento	Número de personas beneficiarias de la medida, número de solicitudes y número de concesiones.	

		AREA 2: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO 3	REDUCIR EL IMPACTO DEL CUIDADO DE MENORES O PERSONAS DEPENDIENTES EN LA PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.	
Medida	3.1	Promover el acceso a la formación continua o reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de hijos o hijas menores de 18 años o personas en situación de dependencia a cargo.
Medida	3.2	Informar a las trabajadoras y los trabajadores que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación de desarrollo personal.
Medida	3.3	Informar a las trabajadoras y los trabajadores de toda la oferta de formación.
Órgano encargado	Gerencia	
Presupuesto-Medios	Serán utilizados todos los medios humanos y materiales de los departamentos implicados en el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de formación dependerá del número de personas que accedan a la medida.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de personas beneficiarias.	
Indicador cumplimiento	Número de personas beneficiarias de la medida y número de solicitudes.	

AREA 3: PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL		
OBJETIVO 4		FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES A CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN SUBREPRESENTADAS
Medida	4.1	Logro de mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.
Medida	4.2	Determinación de los nombres de los miembros de las personas que evalúan la promoción con la suficiente antelación para corregir, en la medida de lo posible, la falta de presencia de mujeres o de hombres.
Medida	4.3	Información, formación y motivación a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.
Medida	4.4	Publicidad adecuada, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.
Órgano encargado	Gerencia. Departamento de Recursos Humanos. Comisión de Igualdad	
Presupuesto-Medios	Serán utilizados todos los medios humanos y materiales de los departamentos implicados en el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de los cursos	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Evaluación de los cursos realizados por el Departamento de RRHH.	
Indicador cumplimiento	Análisis de los cursos realizados por la plantilla de trabajadores/as; número de personas, contenidos, duración, horario, desagregado por sexo.	

AREA 4: FORMACIÓN CONTINUA		
OBJETIVO 5	ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN	
Medida	5.1	Fomento de la formación en igualdad de oportunidades y en género a las personas responsables de la gestión de recursos humanos.
Medida	5.2	Garantía del acceso en igualdad de condiciones a la formación interna para promover el desarrollo profesional interno.
Medida	5.3	Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpore tras un permiso de maternidad, paternidad y/o excedencia.
Medida	5.4	Formación y sensibilización en materia de igualdad y prevención de acoso al equipo humano.
Órgano encargado	Gerencia. Departamento de RRHH	
Presupuesto-Medios	Serán utilizados todos los medios humanos y materiales de los departamentos implicados en el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste las acciones de promoción, la formación dependerá del número de trabajadoras que la soliciten y se imputa al Plan de Formación.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de mujeres y hombres que han promocionado a las distintas categorías que se han ofertado en concurso interno.	
Indicador cumplimiento	Aumento respecto de años anteriores de la proporción de mujeres en categorías subrepresentadas. Número de procesos de promoción desagregado por sexo de candidaturas presentadas.	

AREA 5: PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL		
OBJETIVO 6 PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
Medida	6.1	Mantenimiento actualizado del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	6.2	Consideración del acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido.
Medida	6.3	Establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para aquellas personas que puedan ser víctimas de este tipo de comportamientos.
Medida	6.4	Difusión del protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.
Órgano encargado	Gerencia. Área de igualdad. Asesoría Jurídica	
Presupuesto-Medios	Serán utilizados todos los medios humanos y materiales de los departamentos implicados en el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anual	
Indicador cumplimiento	Anualmente se elaborará un informe con las incidencias que pudieran producirse en este sentido.	

AREA 6: COMUNICACIÓN, LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA		
OBJETIVO 7	GARANTIZAR UNA IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA EN CADA ACCIÓN Y COMUNICACIÓN DE ASERPINTO	
Medida	7.1	Utilización de lenguaje no sexista en toda la comunicación de Aserpinto.
Medida	7.2	Utilización de imágenes no sexistas
Medida	7.3	Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones
Medida	7.4	Informar a la plantilla de las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de igualdad.
Medida	7.5	Publicar en la página web todas las novedades legislativas o de otro tipo en materia de igualdad.
Medida	7.6	Publicar en la página web los avances en materia de igualdad y conciliación.
Órgano encargado	Área de igualdad. Comunicación	
Presupuesto-Medios	Serán utilizados todos los medios humanos y materiales de los departamentos implicados en el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anual	
Indicador cumplimiento	Revisión de la comunicación y publicaciones realizadas	

AREA 6: COMUNICACIÓN, LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA		
OBJETIVO 8 INFORMACIÓN A LA PLANTILLA DE PERSONAL DE ASERPINTO DEL PLAN DE IGUALDAD		
Medida	8.1	Información a los trabajadores y las trabajadoras de la aprobación y contenido del Plan de Igualdad.
Medida	8.2	Sensibilización a la plantilla sobre el contenido del Plan de Igualdad.
Medida	8.3	Utilización de los medios internos de comunicación, web, tablón de anuncios, para difundir el Plan de Igualdad.
Órgano encargado	Gerencia. Área de igualdad. Comunicación	
Presupuesto-Medios	Serán utilizados todos los medios humanos y materiales de los departamentos implicados en el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anual	
Indicador cumplimiento	Revisión de las comunicaciones y publicaciones realizadas del Plan de Igualdad.	

AREA 7: SALUD LABORAL		
OBJETIVO 9	ESTABLECER HERRAMIENTAS PREVENTIVAS PARA IDENTIFICAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS CORRECTORAS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Medida	9.1	Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo ocupados fundamentalmente por mujeres.
Medida	9.2	Elaboración de un protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas.
Medida	9.3	Impulso de medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
Medida	9.4	Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad) que afecten en mayor medida a mujeres.
Órgano encargado	Gerencia. Área de igualdad. Comunicación	
Presupuesto-Medios	Serán utilizados todos los medios humanos y materiales de los departamentos implicados en el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anual	
Indicador cumplimiento	Campañas realizadas y acciones llevadas a cabo.	



AREA 8: VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO 10	PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida	10.1	Protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido a la plantilla.
Medida	10.2	Difusión del protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido a la plantilla.
Órgano encargado	Gerencia. Área de igualdad. Comunicación	
Presupuesto-Medios	Serán utilizados todos los medios humanos y materiales de los departamentos implicados en el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste	
Plazo de aplicación	de	Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación	Anual	
Indicador cumplimiento	Anualmente se elaborará un informe con las posibles denuncias de violencia de género de la plantilla de Aserpinto.	

6. COMISIÓN DE IGUALDAD

El diseño, interpretación, vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad de Aserpinto, corresponde a la Comisión de igualdad constituida en la empresa.

La Comisión, posee las siguientes funciones:

- Favorecer el principio de igualdad promoviendo acciones positivas.
- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo, proponiendo a la mesa u órgano competente la adopción de medidas pertinentes.
- Velar porque el acceso a puestos de trabajo o servicios dentro de la empresa de mayor retribución, se gocen de las mismas oportunidades y garantías entre hombres y mujeres, o en su caso, porque se cumplan las medidas específicas establecidas para corregir las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico de situación.
- Velar por garantizar el principio de no discriminación, practicando un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- Elaborar campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas en materia de igualdad.
- Informar a la mesa de Negociación del Convenio Colectivo de Aserpinto de todos los derechos y medidas previstas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Cuantas otras funciones le correspondan relacionadas con la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la empresa que así le asignen.



7. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE EN IGUALDAD

La parte social se encuentra representada por:

- Miguel Ángel Moreno Montañés, María Fernández Morante y José Antonio Miranda Trigo, por la Sección Sindical UGT.
- Esther Alcázar Chamorro y Jaime Cogolludo Galán, por la Sección Sindical CCOO.

Por la parte empresarial:

- Alberto Cárdenas Hidalgo, Sonia García de la Torre Rivera, Elena Aragonés Romero y Beatriz Gutiérrez.

21

8. ASIGANCIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

ASERPINTO designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre	Beatriz Gutiérrez
Cargo	Coordinadora área social



9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión Negociadora de Aserpinto, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, bimestral, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el Plan de Igualdad.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemáticas y rigurosa.

Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.

La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de Aserpinto a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del Plan.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2025 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.

Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.



10. ANEXOS

10.1 GLOSARIO

Este Plan de Igualdad contiene un conjunto de medidas y acciones, con el objetivo de cumplir con las previsiones legales a partir del diagnóstico realizado.

Se trasladan a continuación definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad y que este documento contiene, para facilitar su entendimiento e interpretación.

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3 LOIEMH.**

Supone la ausencia de toda discriminación directa e indirecta, por razón de sexo, y especialmente derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Art. 5 LOIEMH**

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso del empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluídas las prestaciones concedidas por las mismas.

- **Discriminación directa e indirecta. Art. 6 LOIEMH**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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.



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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art. 7 LOIEMH**

Constituye 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.

Constituye 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.

Se considerará en todo caso discriminatorio 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.

- **Acciones positivas. Art. 11 LOIEMH**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Políticos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.



- **Tutela jurídica efectiva. Art. 12 LOIEMH**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo a lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art. 43 LOIEMH**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y personal. Art. 44 LOIEMH**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- **Corresponsabilidad**

Término que hace alusión a que los hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijos e hijas, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrezcan las empresas en la misma medida que las mujeres.

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art. 28 del Estatuto de Trabajadores**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.





- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva.**

En su artículo 4.2 desarrolla la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, así conforme al art. 28.1 del Estatuto de trabajadores, define los trabajos de igual valor “cuando por naturaleza de las funciones o tareas; las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas; los factores estrictamente relacionados con el desempeño de las condiciones laborales en las que se lleven a cabo las actividades sean iguales.

