

PLAN DE IGUALDAD

IMPULSA IGUALDAD CASTILLA Y LEÓN | 2022



REALIZADO POR:



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
COMPROMISO DE IMPULSA IGUALDAD CASTILLA Y LEÓN CON LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	4
INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	4
Comisión negociadora.....	4
Metodología	5
Condiciones generales	7
Análisis.....	9
Conclusiones y propuestas de mejora	32
OBJETIVOS GENERALES	34
OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD	35
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS	37
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	50
ANEXOS	50
ANEXO I: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	51
ANEXO II: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL SENO DEL SERVICIO INTEGRAL DE ASISTENCIA PERSONAL.....	56
ANEXO III: MODELO DE DENUNCIA ANTE SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	64

INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo como p^ortico a la declaración de derechos fundamentales en ella recogidos.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres prevé, en su Título IV, Capítulo I, la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para este fin deben adoptar medidas que eviten cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El II Plan de Igualdad de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León nace como una apuesta por la mejora de la situación de igualdad de mujeres y hombres de la plantilla que la conforma, así como un compromiso por la igualdad real y efectiva de todos los agentes implicados en la organización, tanto directa como indirectamente.

IMPULSA IGUALDAD Castilla y León cuenta con un Plan de Igualdad desde el año 2016, que será sustituido por el presente, atendiendo a la nueva situación de la organización, que ha ido creciendo y ampliando su plantilla y proyectos a lo largo de los años, y a la nueva regulación normativa sobre planes de igualdad, recogida tanto en el Real Decreto-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 el 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.

Se trata de un Plan que ha sido negociado en todas sus fases, atendiendo a los requerimientos de la nueva normativa. Para ello, el 04 de octubre de 2022 se constituyó la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León, formada por dos miembros como representantes de la empresa y dos miembros de la representación legal de las personas trabajadoras.

El art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, garantiza el acceso de los trabajadores y trabajadoras a la información contenida en el Plan de Igualdad.

En los meses previos a la publicación de este documento, se han estado creando cuestionarios e instrumentos de recogida de información cuantitativa y cualitativa que han servido para realizar el diagnóstico de la situación de igualdad entre hombres y mujeres de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León y cuya información ha quedado plasmada en un informe de Diagnóstico de Género que ha dado lugar al conocimiento y análisis de los puntos débiles y áreas de mejora para promover la igualdad entre trabajadoras y trabajadores, así como en las comunicaciones internas y labor de sensibilización que realiza la organización dentro de sus líneas de trabajo.

Este Plan, por tanto, pretende reducir y/o eliminar aquellos desequilibrios encontrados en el análisis previo, estableciendo un resumen del diagnóstico, los objetivos generales y específicos, las medidas a poner en marcha, los medios materiales y humanos necesarios para la ejecución de estas, así como los mecanismos de seguimientos y evaluación del Plan, la vigencia y temporalización.

El Plan de igualdad se regirá por los siguientes principios:

- **Integralidad:** se trata de un plan diseñado para todas las personas que trabajan en IMPULSA IGUALDAD CyL, no está dirigido exclusivamente a mujeres.
- **Transversalidad:** se integrará la perspectiva de género como principio rector en todas las fases de diseño, ejecución y posterior evaluación del Plan.
- **Carácter preventivo:** el Plan de Igualdad pretende no solo eliminar las discriminaciones y obstáculos existentes que impiden lograr la igualdad real, sino prevenir cualquier posible factor que pudiera dar lugar a discriminaciones futuras.
- **Carácter dinámico:** se trata de un documento flexible y abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades detectadas durante el la ejecución y seguimiento del Plan.

Presentación de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León

IMPULSA IGUALDAD Castilla y León (denominada Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad Física de Castilla y León en el momento de su aprobación en 2022) es una federación sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública, que desarrolla su actividad dentro de todo el territorio de Castilla y León. Entre los fines de la entidad se encuentran la coordinación de las acciones de las asociaciones y fundaciones miembro, el estudio y fijación de posiciones unitarias y decisiones comunes sobre cualquier materia que determinen los miembros, la información, asesoramiento y sensibilización sobre la problemática de las personas con discapacidad, la promoción y gestión de programas de inserción y orientación laboral a personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión social, la promoción y defensa de la autonomía personal y la autodeterminación de las personas con discapacidad y el acceso a servicios que garanticen la vida independiente, todas ellas poniendo especial atención en la infancia con discapacidad, el medio rural y la igualdad entre mujeres y hombres. La perspectiva de género se integra en cada actividad que IMPULSA IGUALDAD Castilla y León lleva a cabo.

Estos fines se trabajan a través de diferentes líneas de actuación como son la sensibilización, la comunicación, la formación, la gestión del Servicio Integral de Asistencia Personal y la promoción del turismo inclusivo, entre otras.

Ámbito personal, territorial y temporal. Vigencia del Plan

El Plan de Igualdad será de aplicación al equipo humano de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León y a todas sus líneas de trabajo, implicando directa o indirectamente a todos los agentes que participen y/ o se beneficien de la actividad de la entidad, e incluyendo así cualquier actuación dirigida a la comunicación y gestión, interna y externa, que desarrolle.

El plan es específico de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León, pero desde la Federación se impulsará, sensibilizará y promoverá la apuesta por la igualdad de oportunidades de

todas las fundaciones y asociaciones miembro apoyándolas en todo lo que requieran para poner en marcha sus propios planes y medidas de igualdad.

El ámbito de actuación, por tanto, será autonómico, por ser una federación de ámbito autonómico, y su vigencia será de 4 años a contar desde su fecha de inclusión en el registro correspondiente.

COMPROMISO DE IMPULSA IGUALDAD CASTILLA Y LEÓN CON LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Este Plan de Igualdad pone de manifiesto el firme compromiso de IMPULSA IGUALDAD CASTILLA Y LEÓN con la igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres, la responsabilidad con el cumplimiento de todas las normas vigentes en materia de igualdad de oportunidades, el rechazo a cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, y el compromiso por el desarrollo de medidas que favorezcan la aplicación del principio de igualdad con las personas trabajadoras, el apoyo a las personas víctimas de violencia de género o que sufran cualquier tipo de discriminación y la sensibilización a la ciudadanía.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Comisión negociadora

IMPULSA IGUALDAD Castilla y León ha constituido a fecha de 04 de octubre de 2022 una comisión negociadora formada por representantes de las personas trabajadoras y representantes de la empresa, con conocimiento del resto de personas que forman parte de la plantilla.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- María Casado Aceves, trabajadora social.
- Elizabet Arijá Muñoz, trabajadora social.

En representación de la plantilla por:

- María Hernández Izquierdo, responsable de comunicación.
- Ruth Álvarez Herrera, coordinadora

La comisión negociadora ha asumido las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, acordes a la información extraída durante la fase de diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad ante la autoridad laboral competente para proceder a su registro y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a las personas trabajadoras.

El régimen de funcionamiento de dicha comisión puede ser consultado en documento externo.

Metodología

La comisión negociadora se ha reunido periódicamente con el fin de organizar la extracción y análisis de los datos sobre la situación de la entidad, y aun siendo las principales personas que trabajarán sobre la creación del plan, se ha contado con la colaboración y trabajo del resto de profesionales de la entidad, tanto para la extracción de los datos cuantitativos como para recoger las opiniones y sugerencias de cada uno de ellos.

Las personas que forman parte de la comisión negociadora tienen formación en materia de igualdad y además se han apoyado del asesoramiento que ofrece IOEMPRESAS en esta materia.

Para el inicio de la fase de diagnóstico, se ha procedido a la elaboración de tablas y plantillas dirigidas a conocer las características de la Federación y todos los aspectos relacionados con la igualdad de género, desde los puntos de vista cuantitativo y cualitativo y siempre desagregados por sexo.

La mayor parte de los datos recogidos se refieren al último año desde que han sido tomados, es decir, al periodo comprendido entre el 30 de septiembre de 2021 y el 30 de septiembre de 2022, habiendo algunos concretos, como el número de personas trabajadoras, que han sido tomados a fecha de 30 de septiembre de 2022, dadas las características de la entidad, en la que se gestiona un servicio de atención a personas en situación de dependencia con una gran variabilidad en cuanto a jornadas y movimientos de personal.

En este sentido, cabe distinguir entre dos tipos de plantilla: una parte de personal más estable que es el que se encuentra en oficina, y otro más variable, que es el personal que forma parte del Servicio Integral de Asistencia Personal, con mucho más

movimiento en cuanto a jornada y también en contrataciones, por tratarse de un servicio totalmente individualizado y adaptado a los intereses de las personas que lo solicitan y, por tanto, siendo estas quienes toman las decisiones en cuanto a la gestión.

Los cuestionarios y plantillas para la recogida de datos siguen criterios recomendados por instituciones y organismos públicos en varias guías para el diseño, ejecución y evaluación de planes de igualdad y han contado con la participación de la dirección, responsables de área y toda la plantilla que conforma IMPULSA IGUALDAD CyL. Estos cuestionarios han recogido información cualitativa y datos cuantitativos referidos a los siguientes temas:

- Selección y contratación.
- Promoción profesional.
- Formación.
- Clasificación profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, auditoría salarial.
- Comunicación y cultura organizativa.
- Derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Violencia de género.

La búsqueda y análisis de información sobre los ítems anteriores se ha tenido en cuenta en base a la normativa legal actual que guía los apartados que debe contener un plan de igualdad, y a mayores, se han incluido algunos otros que se consideran básicos y de gran importancia a la hora de determinar el grado de igualdad que existe en IMPULSA IGUALDAD CyL.

La realización del diagnóstico de situación ha tenido su inicio en octubre de 2022, fecha en la que se creó el comité de empresa y de ahí, la Comisión Negociadora, que comenzó a revisar fichas y modelos elaborados en ocasiones previas, adaptándolos a las características nuevas de la situación de la organización. Una vez recogidos los datos, se destina el resto del mes a la revisión y análisis de estos y a la elaboración del informe de diagnóstico.

En los puntos siguientes, se detallan y analizan los aspectos más relevantes sobre la situación actual de la igualdad entre hombres y mujeres en la entidad.

Condiciones generales

- Ficha de identificación

DATOS DE LA EMPRESA					
Razón social	PREDIF CASTILLA Y LEÓN				
CIF	G47477336				
Dirección	PASEO ZORRILLA Nº160, 47006 VALLADOLID				
Teléfono	983140160				
E-mail	predifcyl@predifcyl.org				
Forma jurídica	Entidad social sin ánimo de lucro				
Año de constitución	2000				
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD					
Nombre	Francisco J. Sardón Peláez				
Cargo	Presidente				
Teléfono	678483348				
E-mail	fsardonpelaez@gmail.com				
RESPONSABLE/S IGUALDAD					
Nombre	María Casado Aceves y Elizabet Arijá Muñoz				
Cargo	Técnicos				
Teléfono	983140160				
E-mail	asistenciapersonal@predifcyl.org				
ACTIVIDAD					
Sector de actividad	Tercer sector				
Descripción de la actividad	Servicio integral de Asistencia Personal Defensa de derechos de las personas con discapacidad Accesibilidad y turismo inclusivo				
Ámbito geográfico de la actividad	Castilla y León				
DIMENSIÓN ACTUAL					
Personas trabajadoras	Mujeres: 37	84,09%	Hombres: 7	15,91%	Total:44
Centros de trabajo	3				
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS					
Dispone de departamento de personal	Sí				
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Distintivo Óptima				
Dispone de representación legal de los y las trabajadores/as	Sí				

- Historia y contextualización

IMPULSA IGUALDAD Castilla y León (denominada Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad Física de Castilla y León en el momento de su aprobación en 2022) es una Federación sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública, que desarrolla su actividad dentro de todo el territorio de Castilla y León. Entre los fines de la entidad se encuentran la coordinación de las acciones de las asociaciones y fundaciones miembro, el estudio y fijación de posiciones unitarias y decisiones comunes sobre cualquier materia que determinen los miembros, la información, asesoramiento y sensibilización sobre la problemática de las personas con discapacidad, la promoción y gestión de programas de inserción y orientación laboral a personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión social, la promoción y defensa de la autonomía personal y la autodeterminación de las personas con discapacidad y el acceso a servicios que garanticen la vida independiente, todas ellas poniendo especial atención en la infancia

con discapacidad, el medio rural y la igualdad entre mujeres y hombres.

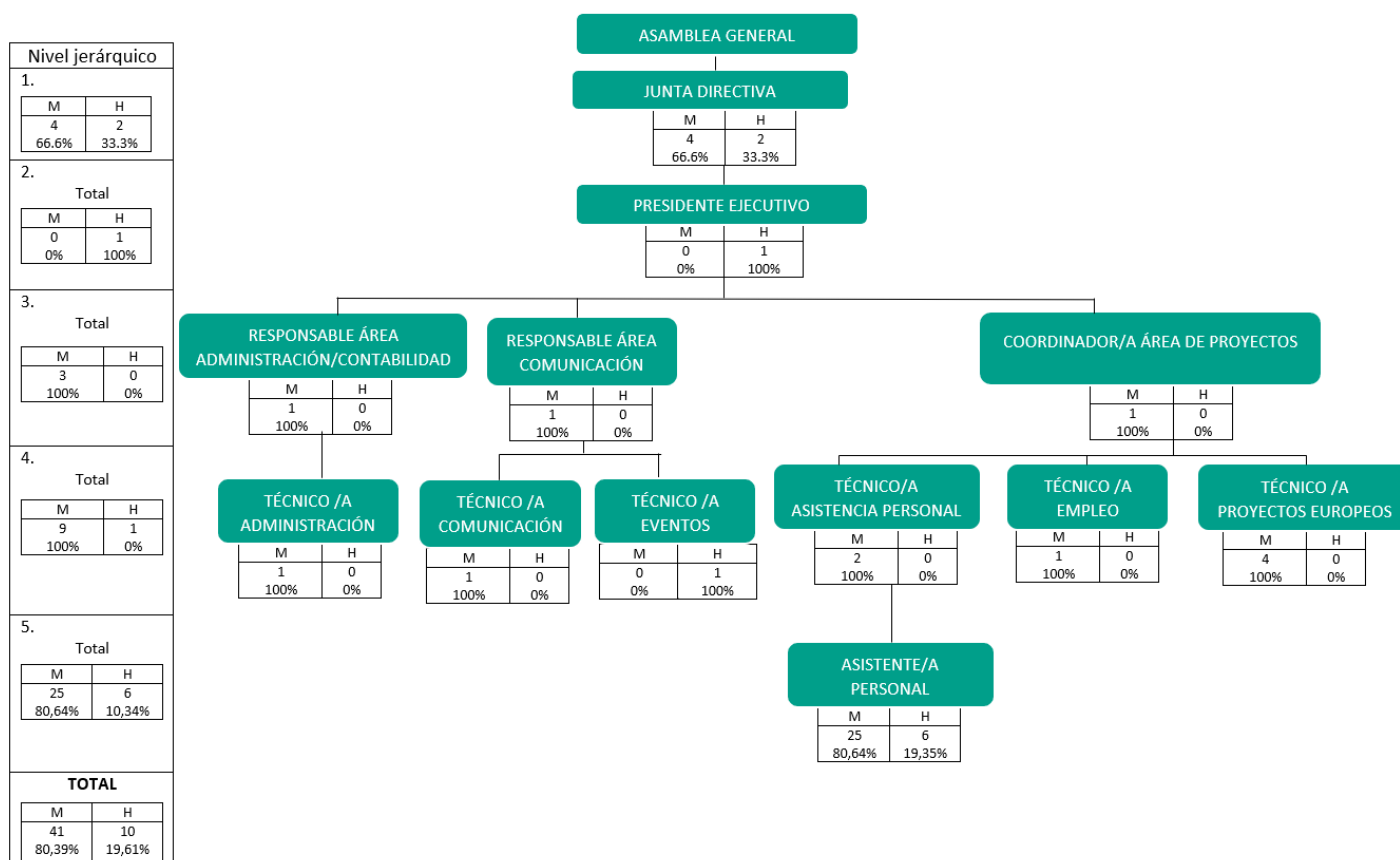
Estos fines se trabajan a través de la actividad en diferentes áreas de actuación como son la sensibilización, la comunicación, la formación, la gestión del Servicio Integral de Asistencia Personal o la promoción del turismo inclusivo.

Las características de los programas que se desarrollan y, en concreto, del servicio de asistencia personal que se gestiona, genera grandes dificultades a la hora de determinar el tamaño de la Federación, pues existe una gran variabilidad en cuando a personal que no depende únicamente de la propia organización, sino de las personas usuarias del servicio, que son quienes toman las decisiones sobre sus propios/as trabajadores/as (selección, cambios de jornada, despidos...). A 30 de septiembre de 2022, el número de personas trabajadoras asciende a 44 personas (37 mujeres y 7 hombres).

IMPULSA IGUALDAD Castilla y León tiene tres centros de trabajo, situados en Valladolid y en León, y cuenta con un comité de empresa para la representación legal de las personas trabajadoras formado por cinco personas de la plantilla.

El siguiente organigrama presenta la organización, departamentos, y clasificación del personal que forma parte de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León, desagregado por sexo, a 30 de septiembre de 2022.

- Organigrama, distribución y nivel jerárquico



Análisis

- Características generales de la plantilla. Infrarrepresentación femenina/masculina. Segregación vertical y horizontal

A fecha de 30 de septiembre de 2022, la plantilla cuenta con 44 personas. Cabe destacar que, para hacer este recuento, se ha tenido en cuenta únicamente a los niveles jerárquicos 3, 4 y 5, es decir, los puestos de responsables de área, técnicos/as de gestión directa de cada área y asistentes/as personales, es decir, se han descartado a los primeros niveles (Asamblea, Junta Directiva y Presidencia), por ser cargos que no comportan retribución por el desempeño de las funciones que conllevan.

DIMENSIÓN ACTUAL					
Personas trabajadoras	Mujeres: 37	84,09%	Hombres: 7	15,91%	Total:44
Centros de trabajo	3				

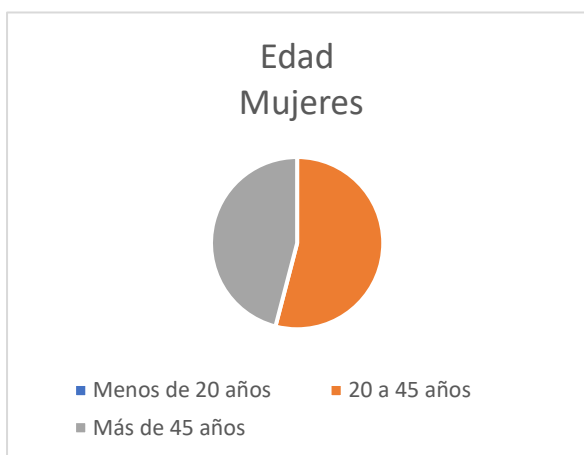
Se puede apreciar un alto grado de feminización en la entidad. El 84,09 % de la plantilla son mujeres y solo un 15,91 % son hombres. Ha de relacionarse esta información directamente con los fines y misión de la organización. Estando esta centrada en la defensa de derechos, representación y atención a personas con discapacidad, con una plantilla que cuenta en su mayoría, con personas formadas en el área social (trabajo social, educación social, asistencia personal), el motivo de esta feminización es evidente. Los diferentes perfiles profesionales ante los que nos encontramos han sido, históricamente, femeninos. Las profesiones dedicadas a los cuidados, la atención a menores y a personas en situación de dependencia, se han entendido como profesiones para mujeres, por ser asociadas estas a las tareas del ámbito reproductivo, rol asumido por ellas en su mayoría.

La segregación horizontal, por tanto, es un hecho, no asociado en sí a los diferentes puestos de trabajo dentro de la organización, sino en general, en relación a otras empresas y organizaciones de cualquier sector relacionado con la atención a personas en situación de dependencia, menores, o cuidados en general.

No se aprecia en los datos recogidos la existencia de segregación vertical. En una entidad con un índice de feminización tan alto, los puestos de responsabilidad son también asumidos por mujeres (el 100 % de las responsables de área son mujeres).

Tampoco se aprecia información de género significativa y destacable en cuanto a la distribución de la plantilla por edad. Esta va desde los 20 hasta más de 45 años, no habiendo una franja mayoritaria ni diferencias entre mujeres y hombres (el 47,72 % de las personas tienen entre 20 y 45 años, siendo un 95,24 % mujeres y un 4,76 % hombres, y el 52,27 % tienen más de 45 años, siendo el 73,91 % mujeres y el 26,08 % hombres). Sí es verdad que, en proporción, se percibe una mayor igualdad entre las franjas de edad analizadas entre mujeres que entre hombres. La edad de las mujeres se distribuye de una forma más equitativa, estando en un 54,05 % entre los 20 y 45 años y siendo un 45,95 % del total de ellas de más de 45 años, frente a un 14,29 % de hombres del total de ellos que tienen entre 25 y 45 años y un 85,71 % de más de 45 años. Los siguientes

gráficos muestran esta realidad.



Sobre las modalidades de contratación, podemos ver la información siguiente:

Distribución de la plantilla por tipo de contrato

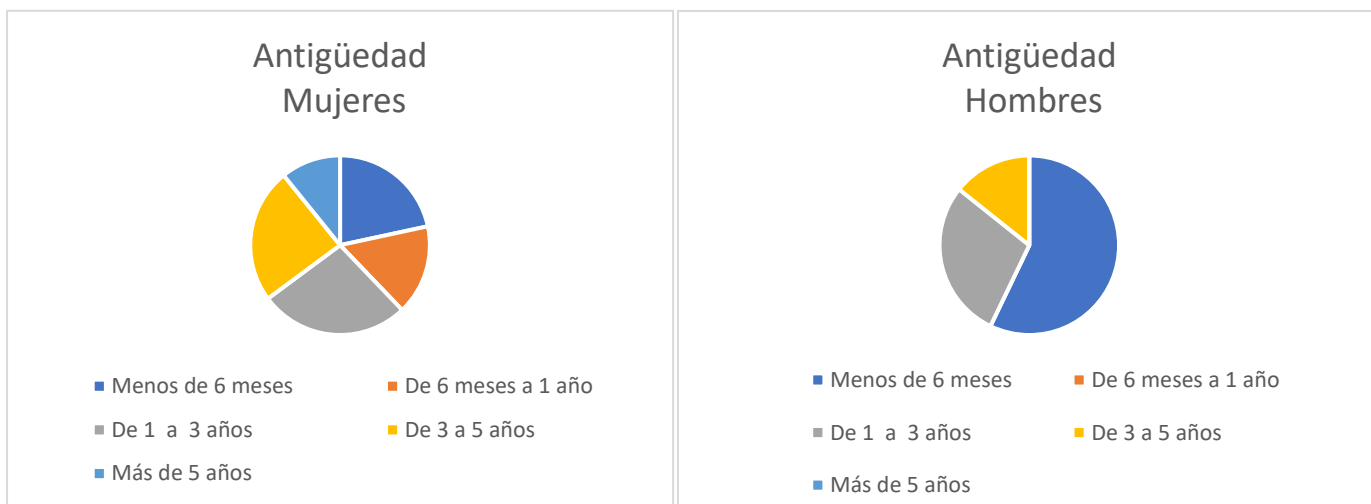
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	0	0%	0	0%	0
Temporal a tiempo parcial	0	0%	0	0%	0
Fijo discontinuo a tiempo completo	0	0%	0	0%	0
Fijo discontinuo a tiempo parcial	4	80%	1	20%	5
Indefinido a tiempo completo	11	100%	0	0%	11
Indefinido a tiempo Parcial	22	78,57%	6	21,43%	28
Total:	37	84,09%	7	15,91%	44

Como se aprecia en la tabla, los tipos de contrato de las personas que forman parte de la plantilla de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León han tenido que adaptarse a la nueva normativa vigente, siendo estos indefinidos a tiempo parcial, a tiempo completo y fijos discontinuos, atendiendo al tipo de proyectos desarrollados y su temporalización, así como a los servicios solicitados por las personas usuarias del servicio de asistencia personal. No existe, por tanto, discriminación directa en cuanto al tipo de contrato. Relacionando los datos, sí puede verse que no existen contratos a tiempo completo para hombres. El motivo de esto es que el 84,61 % de todo el personal que trabaja en oficina está formado por mujeres y que los contratos de los/as asistentes/as personales son parciales en la actualidad.

Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	8	67%	4	33%	12
De 6 meses a 1 año	6	100%	0	0%	6
De <u>1</u> a 3 años	10	83%	2	17%	12
De 3 a 5 años	9	90%	1	10%	10
Más de 5 años	4	100%	0	0%	4
Total	37	84,09%	7	15,91%	44

Lo mismo ocurre con la antigüedad. Las personas trabajadoras que más tiempo llevan son, en su totalidad, mujeres, con un contrato desde hace más de 5 años. De 3 a 5 años encontramos a 10 personas trabajadoras, siendo el 90 % mujeres y el 10 % hombres. Teniendo en cuenta que los datos analizados son de una plantilla mayoritariamente femenina, no se aprecia una situación de desventaja en cuanto a antigüedad ni por parte de mujeres ni tampoco por parte de hombres, y los motivos de la mayor o menor estabilidad laboral vienen determinados, en su mayoría, por la estabilidad de los servicios para los que los/as asistentes/as personales trabajen.



En cuanto al nivel formativo, puede percibirse algún desequilibrio en cuanto a las personas con categoría de “técnicos/as”. Un 21,87 % de las personas de esta categoría tienen estudios de FP de grado superior o equivalentes y universitarios y sin embargo tienen un puesto de trabajo de menor categoría. El motivo de ello es que para poder trabajar como asistente/a personal basta con tener el curso de formación y cualquier persona que quiera dedicarse a ello puede hacerlo. De este 21,87 %, no se aprecia una brecha de género, pues se trata de cuatro mujeres y tres hombres.

Distribución de la plantilla por niveles de responsabilidad.

Responsabilidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal directivo	2	100%	0	0%	2
Coordinación área	1	100%	0	0%	1
Técnicos titulados	8	100%	0	0%	8
<u>Técnicos superior</u>	1	100%	0	0%	1
Técnico	25	78,12%	7	21,87%	32
Total	37	84,09%	7	15,91%	44

Se observa en la tabla anterior que los niveles de responsabilidad del personal que forma parte de la plantilla, está asumido por mujeres y que los 7 hombres que forman parte de ella están en el último nivel.

Otro dato a destacar es que existe en IMPULSA IGUALDAD Castilla y León un comité de empresa para la representación legal de las personas trabajadoras, cuyo cargo de presidencia asume una mujer. Dicho comité está formado por 5 personas y ninguna de ellas es hombre. No es una señal de desigualdad en sí mismo, sino que viene derivada de la proporción de mujeres y hombres en la plantilla. Además, ningún hombre decidió presentar su candidatura a las listas para el comité cuando se convocaron las elecciones para ello.

- Resumen de situación por áreas temáticas

Selección y contratación

En el último año han sido 49 las personas contratadas en IMPULSA IGUALDAD Castilla y León, siendo 37 mujeres (75,51 %) y 12 hombres (24,49 %).

La selección del personal está condicionada por la segregación horizontal a la que se ha hecho mención en el punto anterior. Cabe destacar que la mayor parte de la plantilla de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León trabaja dentro del Servicio Integral de Asistencia Personal, con la categoría de asistente/a personal y para poder acceder a la bolsa de empleo, las personas interesadas realizan una formación en asistencia personal que la propia organización imparte. Si sacamos a la luz estos datos, podemos decir que de las 658 personas que han accedido a la bolsa de empleo (111 hombres 547 mujeres) tras haber cursado esta formación, el 83,13 % son mujeres frente a un 16,87 % que son hombres. Con este dato es fácil entender el porqué de que sean contratadas más mujeres que hombres. Lo mismo ocurre con el personal de categorías superiores que trabaja en la oficina (periodistas, personal de administración, trabajadoras y educadoras sociales). Los cuestionarios pasados a las responsables de área indican que llegan más currículos de mujeres que de hombres y que, por tanto, es más fácil encontrar entre

ellas un perfil que cumpla todos los requisitos buscados.

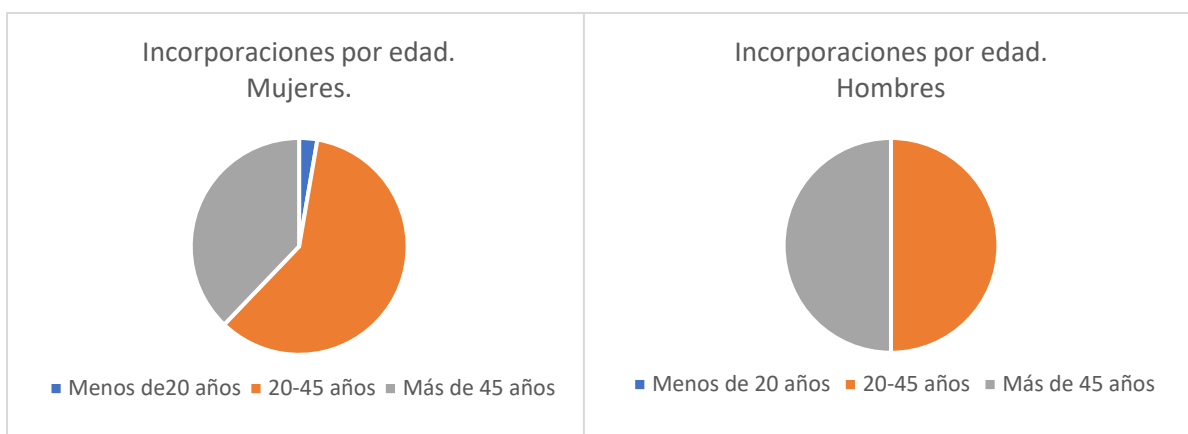
Otro punto a destacar es que a las asistentes y asistentes personales no los seleccionan las responsables ni técnicas de la entidad, sino que son las propias personas usuarias las que determinan el perfil que tienen y realizan las entrevistas y, por tanto, no se puede determinar que estas entrevistas se basen en criterios objetivos y respeten la igualdad de género, ni siquiera el tipo de preguntas que se realizan en dichas entrevistas. Esto es un punto que habría que trabajar de manera que los procesos fueran lo más objetivos posibles.

Sobre el nivel de responsabilidad de estas incorporaciones, nos encontramos con que un 8,16 % de las contrataciones pertenecían a personal de oficina contratados como técnicas tituladas en las diferentes áreas, siendo el 100 % mujeres y el 91,84 % de personal técnico, con puesto como asistente/a personal, de los que el 73,33 % son mujeres y el 26,67 % son hombres. Coincide que las primeras cuentan con una jornada completa y las segundas fueron contratadas con jornadas parciales. Este dato, así como la modalidad de la contratación, puede verse en la siguiente tabla. Las diferencias que se aprecian en cuanto a si los contratos han sido indefinidos o temporales, no son diferencias relacionadas con el sexo de las personas contratadas, sino que atienden a las nuevas circunstancias surgidas con la reforma laboral en diciembre de 2021, que obligaba a las empresas, entre otras cosas, a contratar a las personas trabajadoras en modalidad de indefinidas, y marcaba como fecha límite para la aplicación de tal obligación, el 31 de marzo de 2022 para ello. En este sentido, las contrataciones del último año previas a esa fecha se realizaban en modalidad de obra y servicio por ser la que más se ajustaba a las condiciones y necesidades de un servicio tan variable como el de asistencia personal y, tras esa fecha, las contrataciones atendieron a la nueva normativa.

Incorporaciones último año por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	0	0%	0	0%	0
Temporal a tiempo parcial	24	77,42%	7	22,58%	31
Fijo Discontinuo a tiempo completo	1	100%	0	0%	1
Fijo discontinuo a tiempo parcial	2	50%	2	50%	4
Indefinido a tiempo completo	4	100%	0	0%	4
Indefinido a tiempo Parcial	6	66,66%	3	33,33%	9
Total	37	75,51%	12	24,49%	49

Sobre la edad de las personas contratadas, ha sido variable y no se aprecia diferencias significativas en cuanto a hombres y mujeres.

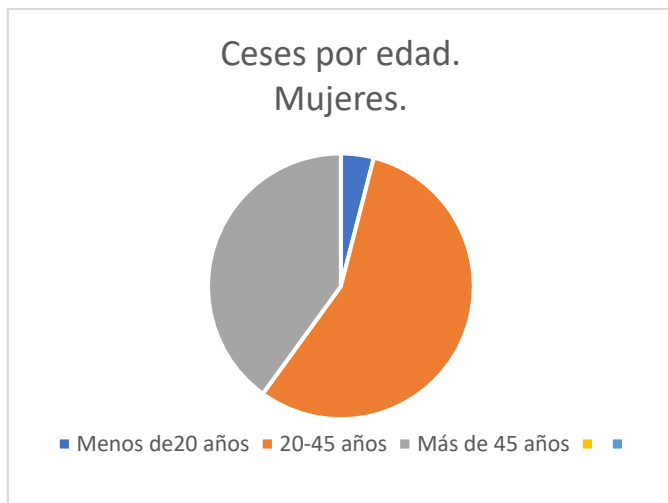


Incorporaciones último año por circunstancias familiares

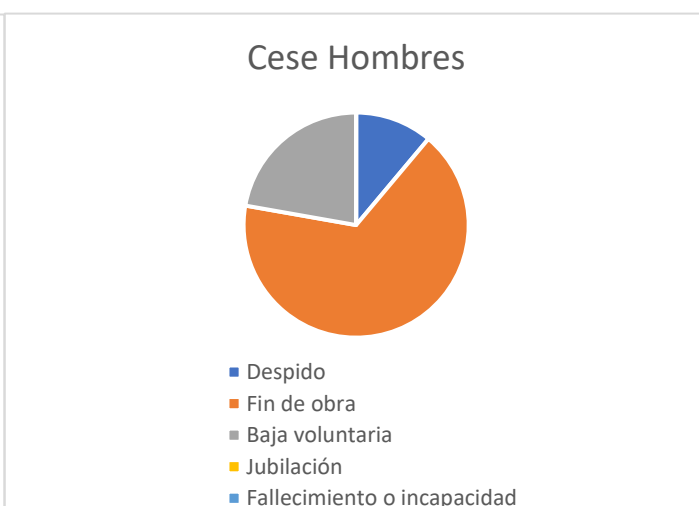
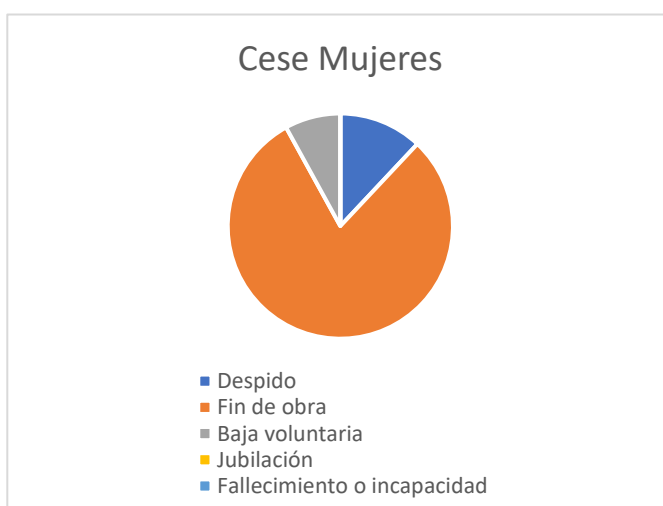
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Con hijos/as a cargo	7	100%	0	0%	7
Con personas dependientes a cargo	5	100%	0	0%	5
Sin cargas	25	67,57%	12	32,43%	37
Total	37	75,51%	12	24,49%	49

Dentro de las personas a las que se ha contratado en el último año, se aprecia diferencia en cuanto a las circunstancias familiares, siendo mujeres las personas que han indicado tener cargas familiares, ya sean menores o personas en situación de dependencia. Ninguno de los hombres contratados tenía responsabilidades familiares.

Sobre los ceses de contrato, en el último año, se ha finalizado la relación laboral con 34 personas (74,53 % mujeres y 26,47 % hombres). Atendiendo al nivel de responsabilidad y puesto de trabajo, todos estos ceses han sido de personal técnico con categoría de asistente/a personal, por lo que no han sido ceses que hayan dependido como tal de la entidad, sino de las bajas de las personas usuarias del servicio. La edad de las personas con las que se ha finalizado la relación laboral tampoco indica discriminación entre mujeres y hombres.



Las circunstancias familiares tampoco son un elemento determinante al causar baja en la entidad. El 29,41 % de estas personas tenían hijos o personas en situación de dependencia a su cargo, pero no ha sido ese el motivo del cese. La causa de este tampoco da señales de desigualdad.



En los datos recogidos mediante los instrumentos de recogida de información cualitativa creados destaca que, a excepción de los/as asistentes/as personales, la selección de personal se realiza a través de búsqueda en currículos que se recogen en oficina y llegan a la página web y mediante la publicación de ofertas en redes sociales. En el cuestionario sobre políticas de gestión cumplimentado por las responsables de área, se constata que las personas encargadas de realizar la selección son las personas responsables de cada departamento y que los criterios que siguen son los que ellas como responsables del departamento determinan según los intereses de este. Ninguna de ellas ha afirmado que en igualdad de criterios de idoneidad tenga en cuenta el sexo menos representado a la hora de realizar la selección, elemento que hay que tener en cuenta cuando se establezcan las medidas para corregir situaciones de infrarrepresentación.

Los cuestionarios indican que el lenguaje y contenido utilizado respeta la igualdad entre

hombres y mujeres y se evita cualquier utilización sexista del lenguaje. Todas coinciden también en que se evitan preguntas de carácter personal y que estas son iguales para mujeres y hombres.

Choca encontrar discrepancias en cuanto a si las personas encargadas de realizar la selección tienen formación en género, aunque esto puede ser únicamente una cuestión de desconocimiento sobre la formación que cada responsable de los otros departamentos realice.

Promoción profesional

Tres personas han promocionado desde la constitución de la Federación. El 100 % son mujeres. Una de ellas (33,33 %), con responsabilidades de cuidados y las otras dos (66,66 %) sin responsabilidades. Estas personas han ascendido al nivel de responsables de área. No se percibe, por tanto, correlación entre la posibilidad de promoción y las responsabilidades de cuidados.

Promociones de personas contratadas actualmente según responsabilidades de cuidados

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Sin responsabilidad de cuidados	2	100%	0	0%	2
Hijos/as a cargo	1	100%	0	0%	1
Hijos/as con discapacidad a cargo	0	0%	0	0%	0
Otros familiares dependientes a cargo	0	0%	0	0%	0

Los tipos de promoción (100 % mujeres) son por designación de la empresa. No ha existido difusión sobre esta promoción.

Este dato puede sugerir la existencia de desigualdad entre hombres y mujeres, aunque puede explicarse al tener en cuenta que solo hay ciertos perfiles que pueden optar en un momento dado a la promoción, que es el personal técnico que trabaja de la categoría de técnico superior nivel 1 hacia arriba, dado que casi el 100 % de las personas que tienen actualmente la categoría de técnico, son asistentes/as personales y por las características del puesto de trabajo para el que han sido contratados/as, no se plantea que promocionen hacia puestos superiores.

Sí es una señal de alerta que el 100 % de las promociones se han desarrollado atendiendo a un criterio que puede ser poco objetivo, ya que ha sido la empresa la que ha designado libremente a aquellas personas que consideraba que debían promocionar, aunque, por su parte, las personas responsables de cada departamento coinciden en que los criterios de promoción son objetivos, transparentes y atienden a criterios demostrables de valía profesional.

La antigüedad es un punto importante a la hora de promocionar en la entidad. Por el contrario, no existe la obligación de una dedicación exclusiva a ese puesto de trabajo.

Las responsables coinciden en que existe una adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir, aunque difieren en cuanto a si la disponibilidad para viajar es o no un criterio importante a la hora de optar por dicha promoción.

Formación

Formación último año trabajadores

Denominación curso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
AF/G 8019/52 PVD	2	100%	0	0%	2
Nivel básico de prevención de riesgos laborales	1	100%	0	0%	1
Protección de datos 2022	1	100%	0	0%	1
Excel básico 2019 AF30135	1	100%	0	0%	1
PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	1	100%	0	0%	1
CONTABILIDAD PARA ASOC Y FUNDAC	1	100%	0	0%	1
PREVENCIÓN DE RIESGOS ASISTENTE PERSONAL	8	72,73%	3	27,27%	11
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE ONG OCTUBRE	1	100%	0	0%	1
TOTAL	16	84,21%	3	15,79%	19

En el último año se han realizado 19 cursos de formación. De estos, 16 (84,21 %) han sido realizados por mujeres y el otro 15,79 % por un hombre. Esto es proporcional a la distribución de mujeres y hombres en la plantilla (84,09 % mujeres frente al 15,91 % de hombres).

Cabe destacar que, de estos diecinueve, 8 han sido realizados por personal de oficina y los otros 11 por asistentes/as personales que no tenían realizada previamente la formación en prevención de riesgos laborales.

Las modalidades de los cursos han variado según el departamento, habiendo formaciones dirigidas a mejorar las habilidades en contabilidad, en visualización de datos, en gestión y dirección de entidades o en igualdad.

El tipo de curso que cada área realiza corresponde a criterios de cada departamento, y son estas las que informan a la plantilla de aquellas formaciones que les pueden venir bien.

Consultando a las responsables de cada departamento sobre este punto, existen discrepancias sobre si se asegura que todas las personas de la misma categoría tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional, por lo que se entiende que, tratándose de áreas separadas, no existe un criterio común sobre cómo se procede en temas de formación continua.

El 33 % asegura que se procura que las formaciones se realicen dentro del horario laboral y un 33 % indica que no siempre, elemento a tener en cuenta, ya que entonces y atendiendo a las necesidades de conciliación de una parte de las personas trabajadoras de la entidad, no todo el mundo podría optar a la formación en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla.

Tampoco queda muy claro si la totalidad tiene formación relacionada en igualdad entre mujeres y hombres. De no ser así, este punto habrá de tenerse en cuenta para el establecimiento de medidas posteriores.

El 100 % asegura que se promueve que los cursos realizados tengan en cuenta la igualdad y se utilice en ellos un lenguaje inclusivo.

Por otro lado, en el último año no se han concedido permisos para la concurrencia a exámenes porque estos no han sido solicitados.

Clasificación profesional

La clasificación profesional y las categorías están basadas en la clasificación establecida en el convenio colectivo de aplicación, que es el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. Con este convenio, la entidad ha establecido las categorías profesionales en base a los puestos de trabajo de esta y la formación exigida en cada uno de ellos. Para la valoración de puestos de trabajo se ha utilizado la herramienta facilitada por del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Esta puede ser consultada si se requiere. Realizado ese análisis, no se aprecia la existencia de sesgos de género ni discriminación directa ni indirecta entre mujeres y hombres.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Titulado nivel 3	1	100%	0	0%	1
Titulado nivel 2	9	100%	0	0%	9
Técnico superior nivel 1	2	100%	0	0%	2
Técnico	25	78,12%	7	21,87%	32
Técnico auxiliar	0	0%	0	0%	0
Operario auxiliar	0	0%	0	0%	0
Total	37	84,09%	7	15,91%	44

La distribución por categorías de todo el personal no difiere en cuanto al nivel de responsabilidad en IMPULSA IGUALDAD Castilla y León. Las únicas diferencias a destacar son en la categoría de las mujeres que promocionaron a personal directivo, pues una de ellas tiene una categoría inferior atendiendo al sistema de valoración de puestos de trabajo. Puede asegurarse, por tanto, que para la promoción ha tenido un gran peso la antigüedad, pues son las personas que más tiempo llevan formando parte de la plantilla, las que se encuentran en los puestos de mayor responsabilidad.

Condiciones de trabajo

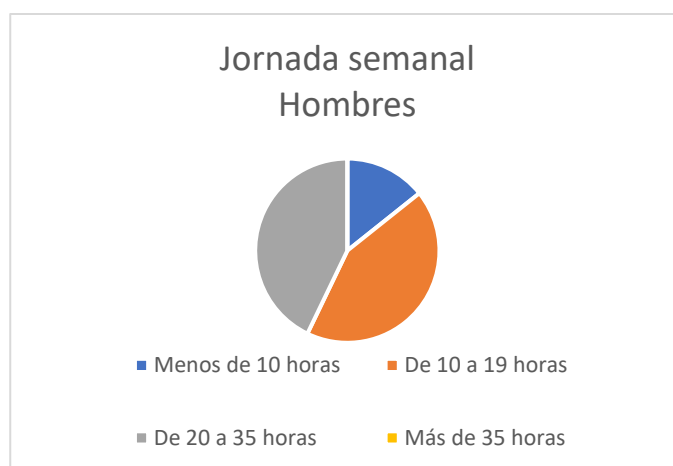
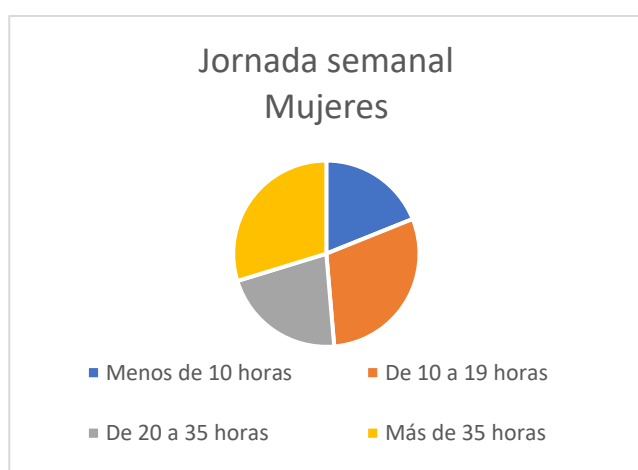
No se encuentra correlación entre el género de las personas trabajadoras y sus condiciones de trabajo, más allá de la clara feminización que está guiando todo el diagnóstico.

Sobre las jornadas, nos encontramos con que únicamente tiene jornada completa el personal que se encuentra trabajando en oficina y, sin embargo, los asistentes y asistentes personales tienen jornadas parciales. Es decir, las diferencias aplicadas al tipo de jornada van en consonancia con la categoría profesional de cada persona en la organización. Esta es la diferencia que guía todas las características de gestión de personal.

Distribución plantilla por horas semanales de trabajo

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 10 horas	7	87,5%	1	12,5%	8
De 10 a 19 horas	11	78,57%	3	21,43%	14
De 20 a 35 horas	8	72,73%	3	27,27%	11
Más de 35 horas	11	100%	0	0%	11
Total	37	84,09%	7	15,91%	44

Viendo las diferentes jornadas en proporción al número de mujeres y hombres totales que hay en la organización, nos encontramos con que, en el total de mujeres, un 18,92 % tienen jornadas de menos de 10 horas semanales, un 29,73 % de ellas están entre las 10 y 19 horas semanales, de 20 a 35 horas tienen un 21,62 % y el restante, otro 29,73 %, más de 35 horas. En cuanto a los hombres, solo hay uno con menos de 10 horas (situación entendible dado que, de la escasez de hombres formados, los contratados son muy solicitados para compatibilizar unos servicios con otros), el 42,86 % de ellos tienen una jornada de entre 10 y 19 horas semanales, y en la misma proporción entre 20 y 35 horas.



Encontramos a 30 de septiembre de 2022 que de las personas contratadas tienen turno

continuo un 61,36 % (del que un 92,59 % son mujeres y un 7,41 % hombres) y turno partido un 38,64 %, siendo aquí el 70,59 % mujeres y 29,41 % hombres. Las diferencias existentes son más relativas a los horarios que cada persona usuaria de asistencia personal solicita a la persona trabajadora, y ello no tiene nada que ver con si esta es mujer u hombre.

De todo el personal, una persona tiene concedida la opción del teletrabajo. Se trata de una mujer.

Distribución plantilla por turnos de trabajo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Turno continuado	25	92,59%	2	7,41%	27
Turno partido	12	70,59%	5	29,41%	17
Total	37	84,09%	7	15,91%	44

Con los datos analizados, puede afirmarse que no existen desigualdades en los horarios, pues las diferencias existentes entre unos y otros vienen determinados por el puesto de trabajo de cada persona, asociado a su vez a si trabaja dentro de oficina como responsable o técnico de gestión, o bien fuera de la oficina como asistente/a personal, en el que cada horario lo determina cada persona que solicita el servicio, en base a sus circunstancias y necesidades individuales. Tampoco existen diferencias entre mujeres y hombres con respecto a sus funciones dentro de la organización. Dentro del marco del Servicio Integral de Asistencia Personal, es cada persona que pasa a formar parte de la bolsa de empleo la que decide a qué ofertas de trabajo quiere optar en base a las tareas que está interesada en realizar.

Personas que han realizado horas extras y complementarias en el último año según categoría profesional

	Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
HORAS EXTRAS	Titulado nivel 3	0	0%	0	0%	0
	Titulado nivel 2	0	0%	0	0%	0
	Técnico superior nivel 1	0	0%	0	0%	0
	Técnico	2	100%	0	0%	2
	Técnico auxiliar	0	0%	0	0%	0
	Operario auxiliar	0	0%	0	0%	0
HORAS COMPLEMENTARIAS	Titulado nivel 3	0	0%	0	0%	0
	Titulado nivel 2	0	0%	0	0%	0
	Técnico superior nivel 1	0	0%	0	0%	0
	Técnico	75	82,42%	16	17,58%	91
	Técnico auxiliar	0	0%	0	0%	0
	Operario auxiliar	0	0%	0	0%	0

Se han hecho un total de 91 horas complementarias este año, así como 2 horas extras. Todas ellas tenían el puesto de asistente/a personal y de entre ellas, el 82,80 % eran mujeres y el 17,20 % eran hombres. Analizándolo en proporción, no existe brecha entre las horas complementarias y extras de las trabajadoras con respecto a las de los trabajadores.

Por otro lado, dos responsables de área coinciden en que se asegura la incorporación de la perspectiva de género en todas las obligaciones que conlleva la prevención de riesgos laborales, y otra de ellas no lo sabe.

Retribuciones. Auditoría salarial

Tal y como establece el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, IMPULSA IGUALDAD Castilla y León tiene la obligación de realizar una Auditoría Salarial, con el fin de obtener información sobre si el sistema retributivo de la organización cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el área retributiva.

No existe brecha salarial de género, pues las diferencias entre los sueldos vienen determinadas por otros factores, como, por ejemplo, la antigüedad, así como la segregación horizontal presente en el sector al que pertenece la organización. Las bandas salariales van de 14.000 € a 18.000 €, de 18.000 € a 30.000 € y más de 30.000 €, sin contar compensaciones extrasalariales pues, en la actualidad, no existe ninguna persona de la entidad que las tenga.

El 75 % de la plantilla está en el rango de 14.000 a 18.000€, de los que un 78,79 % son mujeres y un 21,21 % son hombres.

El 23 % de la plantilla que corresponde al personal estable de oficina, está en el rango de 18.000 € a 30.000 € de los que un 100 % son mujeres.

El 2 % de la plantilla está en el rango de más de 30.000 € de los que un 100 % son mujeres.

Cabe destacar que el 100 % de los hombres de la plantilla se encuentran en el rango salarial más bajo por el tipo de trabajo que desempeñan. En el caso de las mujeres, está más repartido, aunque no es un dato significativo, pues ya se ha visto en puntos anteriores que las personas con mayor responsabilidad son mujeres y que este nivel de responsabilidad está más asociado a la antigüedad, y no al sexo de las personas.

Los complementos salariales son los reconocidos en convenio como complementos de desarrollo y capacitación profesional y los complementos de coordinación y dirección basados en las competencias de cada puesto.

Por otro lado, se aplican complementos por mejora voluntaria y de productividad en reconocimiento al puesto desempeñado o al rendimiento de los/as trabajadores/as.

No se observa, por tanto, discriminación en los salarios del equipo humano de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León en función del sexo, pero estos datos ponen de manifiesto la necesidad de reflexionar sobre cómo aumentar el número de trabajadores masculinos, no solo dentro del servicio de asistencia personal, sino también dentro del personal que trabaja en oficinas, desde la concienciación a los hombres para poder optar a puestos feminizados actualmente.

Además de en su totalidad, se han analizado los salarios atendiendo a la clasificación por categorías recogida tras el análisis de la valoración de los puestos de trabajo. Las categorías analizadas son dirección, coordinación, técnico/a titulado/a, técnico/a superior y técnico/a. Tampoco se aprecia la existencia de brecha salarial.

De manera complementaria a este documento, se ha creado el registro retributivo correspondiente, registro que presenta la realidad de una manera más detallada.

Derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

IMPULSA IGUALDAD Castilla y León cuenta con un Plan de Igualdad anterior en el que se establecieron medidas que mejoraban las legalmente establecidas, como la posibilidad del teletrabajo, la justificación de faltas de puntualidad si es por motivos relacionados con violencia de género o protección de menores que viniesen acreditados por servicios sociales o de salud, la concesión de permisos no retribuidos para estudios oficiales, la existencia de flexibilidad horaria en personas con hijos y/o familiares dependientes a cargo, la promoción de la formación dentro de los horarios de trabajo, ayudas económicas para la conciliación, o preferencia en turnos de vacaciones. Si bien estas medidas están planteadas en el anterior Plan, no todas se han podido llevar a cabo, pues están sujetas a la organización del servicio de asistencia personal, a los ingresos y gastos de la entidad, etc., así que sería conveniente revisarlos y ver de qué manera las medidas se pudieran aplicar efectivamente.

El canal de información de estos derechos es el propio Plan, del que se hace entrega en el momento de la acogida de un/a trabajador/a.

Analizando la información sobre la plantilla a 30 de septiembre, encontramos en las personas trabajadoras las siguientes responsabilidades familiares:

Responsabilidades familiares

HIJOS/AS		Mujeres	%	Hombres	%	Total
Número de hijos sin discapacidad (menores de 25 que convivan)	1	6	85,71%	1	14,29%	7
	2	5	100%	0	0%	5
	3 o más	0	0%	0	0%	0
Número de hijos con discapacidad	1	1	100%	0	0%	1
	2	1	100%	0	0%	1
	3 o más	0	0%	0	0%	0
Total		13	92,86%	1	7,14%	14

Otros familiares	Mujeres	%	Hom bres	%	Total
Personas dependientes a cargo	0	0%	1	100%	1

Las responsabilidades familiares atienden a lo que cada persona de la plantilla ha indicado en el modelo 145. En ellos, destaca que de entre las 31,82 % de personas que tiene hijas/os menores de 25 años con los que conviven, solo el 7,14 % son hombres (en total, un hombre de las 14 personas que tienen hijos), siendo el 92,86 % restante mujeres. Dentro de esta cifra, hay dos mujeres que tienen hijos/as con discapacidad. Ningún hombre. Por el contrario, es solo un hombre el que ha indicado que tiene a cargo una persona mayor de 65 años con discapacidad.

Los permisos que se han solicitado en el último año pueden verse reflejados en la siguiente tabla:

Permisos y excedencias según motivo del permiso

Permisos último año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
IT (Accidente de trabajo o enfermedad profesional)	14	100%	0	0%	14
IT (Enfermedad común o accidente no laboral)	14	100%	0	0%	14
Maternidad/paternidad	0	0%	0	0%	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0%	0	0%	0
Excedencia por motivos familiares	0	0%	0	0%	0
Excedencia voluntaria	1	100%	0	0%	1
Permiso por hospitalización/enfermedad/fallecimiento familiares	16	100%	0	0%	16
Permiso por cuidado/acompañamientos/citas de familiares a cargo	7	100%	0	0%	7

Puede observarse en ella que todos los permisos y excedencias solicitados en el último año pertenecen a mujeres y que, de ellos, hay una parte muy significativa de permisos por ingreso, enfermedad y/o fallecimiento de familiares, así como citas por cuidado y acompañamiento a citas de familiares a cargo (44,23 %).

Este dato marca grandes diferencias entre mujeres y hombres con respecto a mujeres y hombres, aunque dichos permisos no ocasionan diferencias en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, pues estos son retribuidos y no afectan a las condiciones laborales ni a otros aspectos relacionados con la jornada o tipos de contrato.

Sí cabe decir que, si bien las circunstancias del servicio de asistencia personal pueden suponer un obstáculo a priori dada la imposibilidad de faltar al trabajo con tanta flexibilidad como podría hacerlo una persona, o la imposibilidad del teletrabajo, entre otros, es un servicio flexible porque facilita a las personas contratadas asumir a mayores otros servicios o no hacerlo, pudiendo entonces decidir si trabajar más o menos en base a sus necesidades y deseos de conciliación. No obstante, ello, como no puede ser de otro modo, sí tiene efectos de manera indirecta sobre las condiciones de trabajo, pues la jornada será de menos horas.

La edad de las personas que han solicitado los permisos no parece ser un punto a destacar, pues está igualada entre la franja de 20 a 45 años (40 %) y la de más de 45 (60 %).

La antigüedad de las personas que han solicitado permisos tampoco es un elemento a

destacar.

Sobre el nivel jerárquico y categoría, sí destaca que el 73,08 % de los permisos los han solicitado las personas de categoría más baja, con puesto de asistente personal. El motivo de ello es que las personas con categorías superiores, que trabajan en oficina, tienen un horario más estable y pueden conciliar mejor su vida laboral con la familiar.

Ha habido en el último año dos ausencias no justificadas, ambas de mujeres. Los motivos que se nos dieron fue una cita médica personal, y el acompañamiento a una cita médica de un familiar. Ello no ha tenido consecuencias para ellas, por no ser algo habitual.

Dos responsables de área han coincidido en que no siempre se respeta el derecho a la desconexión digital y la desconexión fuera del horario de trabajo, pero el 100 % coinciden en que se facilitan apoyos técnicos, materiales y económicos para facilitar la conciliación, y en que se ofrece información a la plantilla de cada área para que pueda ejercer sus derechos a la conciliación.

Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Procedimientos acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personas que han manifestado una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, pero no han querido iniciar un protocolo.	2	100%	0	0%	2
Personas que han denunciado una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciado protocolo de actuación.	0	0%	0	0%	0

Procedimientos acoso sexual y/o acoso por razón de sexo por puesto de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Presidencia	0	0%	0	0%	0
Responsables de área	0	0%	0	0%	0
Técnico/a comunicación	0	0%	0	0%	0
Técnico/a asistencia personal	0	0%	0	0%	0
Técnico/a empleo	0	0%	0	0%	0
Técnico/a turismo	0	0%	0	0%	0
Asistente/a personal	2	100%	0	0%	2

No ha existido ninguna causa oficial de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el

trabajo, tal y como estaba estipulado en el plan de igualdad anterior, si bien es cierto, dos asistentes personales han manifestado haber vivido una situación de acoso sexual durante su trabajo diario con una persona usuaria. La forma de proceder fue la comunicación directa entre la persona trabajadora y usuaria, y en uno de los casos, tras no llegar a un acuerdo, IMPULSA IGUALDAD CyL optó por el cambio de servicio para la trabajadora. Este caso se solucionó desde la vía informal dado que la persona trabajadora no quiso optar por procedimientos formales y porque no existe en la actualidad ningún procedimiento específico cuando la persona que lleva a cabo tal comportamiento no es una persona trabajadora, sino una persona usuaria de asistencia personal.

Dentro del plan de igualdad anterior, existe un protocolo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo. Además de esto, la medida de prevención de estas situaciones en el caso del Servicio Integral de Asistencia Personal es una cláusula en el contrato que incide en el compromiso de IMPULSA IGUALDAD CyL por la igualdad y el rechazo a cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo, obligación que la persona usuaria ha de cumplir.

En los cuestionarios cumplimentados por la dirección y responsables de cada departamento, se asegura que se ofrece información detallada a cada persona trabajadora sobre el protocolo existente para casos de acoso sexual y que existe una organización que permite cumplir el protocolo establecido, aunque existen diferencias de opinión en cuanto a si las personas responsables de llevar a cabo esos procedimientos tienen formación suficiente en género.

Comunicación y cultura organizativa.

El 100 % de las personas responsables de departamentos señalan que se promueve en todas las comunicaciones internas y externas la utilización no sexista del lenguaje y que la perspectiva de género es incorporada en cada estudio, publicación o proyectos realizados por la entidad, así como en todas aquellas obligaciones que conlleva la prevención de riesgos laborales.

La difusión del compromiso de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León con la igualdad de género es algo presente en cada uno de los departamentos de la entidad.

Además, el 100 % coincide en que, además de la actividad propia, se buscan y difunden otras iniciativas y proyectos de organizaciones públicas y privadas que promuevan la igualdad de género.

Violencia de género

IMPULSA IGUALDAD Castilla y León lleva a cabo una gran labor de sensibilización sobre la problemática de la violencia de género en general, y sobre la violencia de género a mujeres con discapacidad en particular. Además, la formación para asistentes personales, exigida para trabajar en la entidad, incluye una parte de igualdad.

Existen discrepancias entre las responsables de área sobre si el equipo técnico de IMPULSA IGUALDAD CyL está preparado para poder apoyar a una persona que manifestara vivir una situación de violencia de género, así como de si se ofrece a la

plantilla información sobre recursos de apoyo para víctimas de violencia de género. Tampoco se tiene claro de si se ha determinado qué persona sería la encargada de atender tales demandas, y no existe un protocolo si se dan estas peticiones.

Puede percibirse por las respuestas, que no todas las personas están al tanto de este tema y saben qué recursos o cómo se interviene en caso de producirse tales situaciones. Este punto habrá de tenerse en cuenta en la determinación de medidas para el nuevo plan.

- Opiniones de la dirección y responsables de área en relación a la igualdad de oportunidades

El 100 % de las personas responsables de dirección y área han cumplimentado el cuestionario. Se trata de tres mujeres y un hombre. Se puede ver un resumen de las respuestas en la siguiente tabla.

	Mujeres			Hombres		
	SÍ	NO	NO SÉ	SÍ	NO	NO SÉ
La igualdad entre mujeres y hombres se reconoce como principio básico en IMPULSA IGUALDAD CyL	3 100 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	0 0 %	0 0 %
La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la entidad	3 100 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	0 0 %	0 0 %
IMPULSA IGUALDAD CyL tiene sensibilidad y compromiso real hacia la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres	3 100 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	0 0 %	0 0 %
Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está infrarrepresentado	2 66,66 %	0 0 %	1 33,33 %	1 100 %	0 0 %	0 0 %
Se ha informado a la totalidad de la plantilla del inicio del proceso de revisión y actualización del Plan	3 100 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	0 0 %	0 0 %
La dirección está dispuesta a impulsar el Plan, aunque suponga cambios en la	3	0	0	1	0	0

forma de trabajo	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %
Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	3 100 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	0 0 %	0 0 %
Sabría qué hacer en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en el departamento del que es responsable	3 100 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	0 0 %	0 0 %
Su departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y mujeres	3 100 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	0 0 %	1 0 %
La igualdad está en consonancia con los objetivos de su departamento	3 100 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	0 0 %	1 0 %
Considera necesario un plan de igualdad	3 100 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	0 0 %	1 0 %
Considera que el nuevo Plan de Igualdad aportará valor al departamento del que es responsable	3 100 %	0 0 %	0 0 %	1 100 %	0 0 %	1 0 %

Como se puede apreciar, el 100 % de las personas que ocupan los puestos de mayor responsabilidad en IMPULSA IGUALDAD Castilla y León coinciden en su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y entienden esta como un principio básico de la entidad. No parece haber respuestas contradictorias sobre la idea que cada una tiene sobre lo que debe suponer la igualdad en la plantilla, coinciden en el conocimiento de los protocolos existentes para casos de acoso sexual o por razón de sexo y entienden la importancia que el Plan de Igualdad tiene para la organización.

- Opiniones de la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades

El cuestionario que recoge las opiniones de la plantilla ha sido rellenado por un total de 33 personas (28 mujeres y 5 hombres), es decir, ha habido una participación del 75 % de la plantilla. El motivo por el que no todos/as han podido cumplimentarlo, es la variabilidad de personal y las diferentes ubicaciones en las que trabaja cada asistente/a personal, aunque es importante destacar que a todas las personas se les ha dado la opción de cumplimentarlo.

	Mujeres			Hombres		
	SÍ	NO	NO SÉ	SÍ	NO	NO SÉ
Considera usted que en esta empresa:						
Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	26 92,86 %	1 3,57 %	1 3,57 %	5 100 %	0 0 %	0 0 %
Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en un proceso de selección de personal.	24 85,71 %	3 10,71 %	1 3,57 %	5 100 %	0 0 %	0 0 %
La promoción interna en la empresa se hace desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres.	22 78,57 %	0 0 %	6 21,43 %	4 75 %	0 0 %	1 25 %
Mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofrecida por la entidad.	26 92,86 %	0 0 %	2 7,14 %	5 100 %	0 0 %	0 0 %
El salario es el mismo para hombres y mujeres con la misma categoría profesional.	25 89,29 %	1 3,57 %	2 7,14 %	5 100 %	0 0 %	0 0 %
Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	26 92,86 %	1 3,57 %	1 3,57 %	5 100 %	0 0 %	0 0 %
Se conocen las medidas de conciliación disponibles.	21 75 %	4 14,29 %	3 10,71 %	5 100 %	0 0 %	0 0 %
Es necesario contar con un Plan de Igualdad	25 89,29 %	1 3,57 %	2 7,14 %	5 100 %	0 0 %	0 0 %
Sobre la experiencia personal en IMPULSA IGUALDAD						

Castilla y León:						
Tengo dificultades para compatibilizar el trabajo actual con la vida familiar, social y las aficiones personales.	6 21,43 %	21 75 %	1 3,57 %	0 0 %	5 100 %	0 0 %
He sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo alguna vez dentro de la entidad.	1 3,57 %	27 96,43 %	0 0 %	0 0 %	5 100 %	0 0 %
Sabría qué hacer o a quién dirigirme en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo.	25 89,29 %	2 7,14 %	1 3,57 %	4 75 %	1 25 %	0 0 %
IMPULSA IGUALDAD CyL me ha informado de manera específica sobre cómo proceder ante un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	24 85,71 %	3 10,71 %	1 3,57 %	4 75 %	0 0 %	1 25 %
IMPULSA IGUALDAD CyL me ha ofrecido información sobre igualdad de género y sobre los servicios existentes para la atención a mujeres víctimas de violencia de género.	24 85,71 %	4 14,29 %	0 0 %	4 75 %	1 0 %	0 0 %

En algunas respuestas puede verse bastante variabilidad y también alguna diferencia entre mujeres y hombres. Destacan las dudas que surgen entre las posibilidades de promoción en la entidad (el 21,43 % de mujeres y el 25 % de los hombres lo desconocen), en cuanto a si mujeres y hombres tienen los mismos salarios (1 mujer indica que no, y dos indican que no lo saben. Se entiende que la que dice que no, habla desde el desconocimiento), y de un modo más acusado surgen dudas en cuanto a los derechos de conciliación. En concreto un 25 % de mujeres desconoce las medidas de conciliación disponibles, sin embargo, ningún hombre ha dicho que no las conoce. Se entiende de esta diferencia y relacionándolo con la información cuantitativa, que los hombres no han dicho que las desconocen porque tampoco han tenido la necesidad de informarse sobre ellas. Ello se une al siguiente ítem, en el que el 21,43 % de las mujeres (y ningún

hombre) manifiesta tener dificultades en la conciliación.

Hay una mujer que ha manifestado haber sufrido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo dentro de la entidad, y un pequeño porcentaje indica que no sabría qué hacer si le sucediera y que IMPULSA IGUALDAD Castilla y León no le ha informado sobre ello, aspecto a tener en cuenta para la elaboración de las medidas.

Un 14,29 % de mujeres manifiestan no haber sido informadas sobre recursos y servicios existentes para víctimas de violencia de género.

En los puntos siguientes, recogemos algunas sugerencias de mejora que han realizado desde la dirección y responsables de área, así como las del resto de las personas trabajadoras.

-Sugerencias de la dirección y responsables de área

Aspectos en los que debería mejorar la entidad:

-Aumentar el número de hombres en la plantilla (M).

Medidas que deberían mantenerse y/o integrarse en el nuevo Plan.

-Sensibilizar para fomentar la formación de hombres en sectores feminizados y el cambio de rol de mujer cuidadora (M).

-Flexibilidad en vacaciones en trabajadores con hijos o familiares dependientes (M).

-Facilitar permisos para el cuidado de hijos o familiares dependientes (M).

-Crear un protocolo de acoso para asistentes/as personales (M).

-Formación continua para trabajadores/as en igualdad (M).

-Garantizar la atención inmediata a víctimas de violencia de género (M).

-Sugerencias de la plantilla

Enumere las sugerencias con relación a:	
¿Qué necesidades y deficiencias identifica que debieran ser cubiertas para favorecer la igualdad?	-Mayor número de trabajadores hombres (M). -Escasa formación en igualdad (M).
¿Qué medidas podría adoptar la entidad para promover la igualdad entre hombres y	-Aumentar formación a hombres (M). -Formación continua en igualdad (M).

mujeres?	-Más apoyo a personas con necesidades de conciliación (M). -Procesos de selección igualitarios (M).
¿Qué echa en falta en el Plan anterior?	-Protocolo de acoso para asistentes/as personales (M).
Otras sugerencias.	

Conclusiones y propuestas de mejora

IMPULSA IGUALDAD Castilla y León presenta una gran feminización. A pesar de los procesos de selección, aparentemente sin sesgos de género, la segregación que caracteriza el sector social en España influye en toda la organización.

No existe formación en igualdad en la totalidad de la plantilla y, además, es un elemento destacado por la propia plantilla en sus cuestionarios y sugerencias.

Se percibe, por otro lado, una mayor proporción de mujeres que solicitan permisos retribuidos y cuentan con más necesidades para la conciliación, punto a destacar al determinar las propuestas de mejora y medidas del nuevo plan.

Otro punto a tener en cuenta es la comunicación de la entidad, las personas trabajadoras echan en falta una mayor información y formación en igualdad.

No se aprecian desigualdades en el área de clasificación profesional y retribuciones, y la información del registro retributivo y valoración de puestos de trabajo pueden consultarse si se requiere.

El protocolo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que ya estaba instaurado en el Plan anterior no ha tenido que utilizarse, pero no tiene en cuenta el servicio gestionado por la entidad y en este sentido perdería eficacia cuando el acoso sexual o por razón de sexo fuera por una parte externa. Se requiere, por tanto, un documento específico para toda la plantilla, incluyendo personas que prestan servicios fuera de la oficina, con personas que no son compañeras de trabajo son usuarios/as de asistencia personal.

Se plantean, dado el presente análisis, los siguientes elementos que es necesario mejorar en el Plan de Igualdad que resultará de este diagnóstico previo, y que quedarán reflejados en las medidas concretas que se instaurarán para ello.

Área de intervención	Propuesta/Áreas de mejora
Aspectos generales. Segregación vertical/horizontal	- Analizar y poner en marcha actuaciones dirigidas a equilibrar la composición entre mujeres y hombres en la entidad.
Selección y contratación	- Aumentar y asegurar el compromiso con la igualdad de género en todas las personas que forman parte de la organización de manera directa o indirecta y participen en procesos de selección de personal.
Formación	<p>- Incluir la igualdad de género en cada formación que IMPULSA IGUALDAD Castilla y León imparta y/o realice.</p> <p>- Aumentar la formación en género para los/as trabajadores/as.</p>
Promoción	- Analizar los procedimientos de promoción en la entidad y potenciar la transparencia en los procesos.
Clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones	- Promover el análisis y control continuo sobre las condiciones de trabajo para garantizar que no existan desigualdades.
Conciliación	- Aumentar los derechos de conciliación para personas con hijos a cargo y otros familiares en situación de dependencia.
Comunicación y cultura organizativa	- Mejorar las comunicaciones internas y externas de la entidad en relación a la

	igualdad entre mujeres y hombres.
Acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	- Promover que los protocolos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo garanticen la seguridad de todas las personas de la plantilla, independientemente de su categoría y lugar de trabajo.
Violencia de género	- Garantizar la protección integral de las personas trabajadoras que sufran o sean susceptibles de sufrir una situación de violencia de género.

OBJETIVOS GENERALES

A la vista de los datos analizados, los objetivos generales de este Plan de Igualdad son:

- Promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en IMPULSA IGUALDAD CASTILLA Y LEON.
- Adquirir el compromiso de promover la igualdad de oportunidades de forma transversal en todas las áreas de trabajo y actuaciones que sean desarrolladas por IMPULSA IGUALDAD CASTILLA Y LEÓN.
- Fomentar la participación de toda la plantilla de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León en la implantación y compromiso con todas las medidas establecidas en el presente documento.
- Garantizar el total respeto a la dignidad y los derechos de las trabajadoras y trabajadores de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León, prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y actuar de manera inmediata cuando este se produzca.
- Constituir mecanismos que garanticen la atención inmediata a la trabajadora víctima de violencia de género, para que pueda ejercer sus derechos laborales con carácter urgente.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que forman la plantilla de IMPULSA IGUALDAD CASTILLA Y LEON.

- Promover la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de todos los agentes directos e indirectos implicados en la actividad de la entidad, así como el conocimiento sobre la problemática de la violencia de género y los recursos de apoyo existentes para mujeres víctimas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD

Los siguientes objetivos y medidas responden a las necesidades y obstáculos encontrados tras la realización del diagnóstico de situación. Otros formaban parte del Plan de Igualdad anterior, pero se trata de medidas preventivas y básicas que se entiende que es necesario mantener. El resumen de los objetivos en cada una de las áreas de acción es el siguiente:

- a) Aspectos generales. Infrarrepresentación masculina.
 - Analizar y reducir el desequilibrio en la composición entre mujeres y hombres en la plantilla.
- b) Selección y contratación
 - Garantizar las mismas condiciones de acceso al empleo y al desarrollo profesional de mujeres y hombres.
 - Asegurar el compromiso con la igualdad de género de todas las personas que formen parte de la entidad directa o indirectamente y participen en procesos de selección de personal.
- c) Promoción profesional.
 - Potenciar la transparencia y objetividad en los procedimientos de promoción de la entidad.
- d) Formación.
 - Aumentar la formación en género para las personas trabajadoras de la entidad.
 - Asegurar el acceso a la formación continua en condiciones de igualdad.
- e) Clasificación profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, auditoría salarial.
 - Mantener la transparencia y objetividad en las condiciones laborales de las personas trabajadoras y la equidad y no discriminación del sistema retributivo por razón de sexo.
- f) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación para toda la plantilla, manteniendo las medidas establecidas en el Plan anterior y aumentando los

derechos de conciliación para personas con hijos a cargo y otros familiares en situación de dependencia.

g) Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Promover que los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo garanticen la seguridad de todas las personas de la plantilla independientemente de su categoría y lugar de trabajo.

h) Comunicación y cultura organizativa.

- Atender a la perspectiva de género en la comunicación y gestión de la entidad, mejorando las comunicaciones internas y externas en relación a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Sensibilizar a cualquier persona relacionada directa o indirectamente con la entidad, así como a la población en general, sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

i) Violencia de género.

- Garantizar de forma inmediata la protección integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

ÁREA 1. CONDICIONES GENERALES. INFRARREPRESENTACIÓN MASCULINA	
Objetivo 1	Analizar y reducir el desequilibrio en la composición entre mujeres y hombres en la plantilla.
Medida 1	Fomento de la formación de hombres en asistencia personal mediante el cambio en los procesos de comunicación y reducción de tiempos de espera.
Descripción detallada	<p>1.1 Cambio en los mecanismos de comunicación con los hombres interesados en la formación en asistencia personal que la entidad imparta. Las técnicas encargadas del reclutamiento establecerán conexión vía telefónica y/o presencial en vez de a través de email, pudiendo establecer un primer contacto más cercano que promueva su inscripción en los cursos futuros.</p> <p>1.2 Se estudiará la posibilidad de que perfiles masculinos puedan realizar, tras una entrevista previa en la que se valore su idoneidad, disponibilidad y predisposición al trabajo, la formación de manera inmediata a la entrega de su CV, a través del campus virtual, sin tener que esperar a la formación de un grupo amplio.</p>
Personas destinatarias	Hombres interesados en realizar la formación en asistencia personal y trabajar en IMPULSA IGUALDAD Castilla y León.
Cronograma de implantación y aplicación	Día siguiente a la publicación del plan. Esta medida se mantendrá durante toda la vigencia del plan o en el momento que se alcance una composición equilibrada entre mujeres y hombres en la plantilla.
Responsable	Coordinadora del Servicio Integral de Asistencia personal y técnicas del área de formación y empleo.
Recursos asociados	Serán utilizados los medios materiales, económicos y humanos habituales de las áreas implicadas en el desarrollo de la medida, sin suponer un aumento en el coste habitual de la actividad de la entidad.
Indicadores de seguimiento	Reducción del desequilibrio de mujeres y hombres en la bolsa de empleo de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León, acercándose progresivamente a la composición equilibrada (40 %-60 %).

ÁREA 2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo 2	Garantizar las mismas condiciones de acceso al empleo y al desarrollo profesional de mujeres y hombres.
Medida 2	Se garantizará la objetividad en los procesos de selección y contratación, basando estos en criterios de mérito y capacidad.
Descripción detallada	<p>2.1 En los procesos de selección y contratación, se utilizarán procedimientos objetivos, basados en los principios de mérito y capacidad.</p> <p>2.2 La publicidad de las ofertas de empleo indicará exclusivamente la cualificación, competencias o experiencia requeridas, evitando el uso de lenguaje o imágenes sexistas.</p> <p>2.3 Se evitarán durante las entrevistas de selección temas de contenido personal. Se informará de las características del puesto, exigencias y condiciones sin estereotipos.</p>
Medida 3	Ante las mismas condiciones de idoneidad se tendrá en cuenta al perfil del sexo menos representado.
Descripción detallada	Mientras dure el desequilibrio entre mujeres y hombres en la plantilla, se escogerá a la persona del sexo menos representado, cuando las aptitudes y actitudes requeridas para optar a dicho puesto sean las mismas en dos postulantes de diferente sexo.
Personas destinatarias	Personas que postulen a ofertas de empleo de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León como personal de oficina.
Cronograma de implantación y aplicación	Día siguiente a la publicación del plan.
Responsable	Responsables de cada área, en función de cuál sea el área que inicie el proceso de selección.
Recursos asociados	Serán utilizados los medios materiales, económicos y humanos habituales de las áreas implicadas en el desarrollo de la medida, sin suponer un aumento en el coste habitual de la actividad de la entidad.
Indicadores de seguimiento	<p>-Verificación de que las ofertas de empleo han sido neutras y con lenguaje inclusivo.</p> <p>-Establecimiento previo de aptitudes y actitudes específicas buscadas para cada puesto.</p>
Objetivo 3	Asegurar el compromiso con la igualdad de género de todas las personas que formen parte de la entidad directa o indirectamente y participen en procesos de selección de personal.

Medida 4	Sensibilización e información sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas usuarias del Servicio Integral de Asistencia Personal.
Descripción detallada	4.1 Las personas usuarias del servicio de asistencia personal serán informadas sobre el compromiso de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León con la igualdad de oportunidades. 4.2 IMPULSA IGUALDAD comunicará previo a la realización de una entrevista de selección, que no podrán realizar en ella preguntas de carácter personal, así como aquellos comportamientos que no son tolerados por la entidad.
Personas destinatarias	Personas usuarias y futuras usuarias del Servicio Integral de Asistencia Personal.
Cronograma de implantación y aplicación	En los primeros tres meses desde la publicación del Plan.
Responsable	Coordinación del SIAP y técnicas de asistencia personal.
Recursos asociados	Serán utilizados los medios materiales, económicos y humanos habituales de las áreas implicadas en el desarrollo de la medida, sin suponer un aumento en el coste habitual de la actividad de la entidad.
Indicadores de seguimiento	-Quejas y/o comunicación directa de las personas entrevistadas en procesos de selección del servicio de asistencia personal sobre la existencia de preguntas de carácter personal en los procesos de selección. -Cuestionario cualitativo en el que se incluyan preguntas relativas a procesos de selección por parte de las personas usuarias del Servicio Integral de Asistencia Personal.
ÁREA 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo 4	Potenciar la transparencia y objetividad en los procedimientos de promoción de la entidad.
Medida 5	Serán especificados los requisitos para poder participar en los procesos de promoción de la entidad.
Descripción detallada	IMPULSA IGUALDAD Castilla y León determinará aquellos criterios que se requieren para poder participar en los diferentes procesos de promoción que sean puestos en marcha en la entidad.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla que conforma IMPULSA IGUALDAD Castilla y León

Cronograma de implantación y aplicación	La actuación será desarrollada en cualquier momento durante la vigencia del plan, tratando de llevar a cabo tal medida antes del primer año desde su publicación.
Responsable	Dirección y responsables de área.
Recursos asociados	Serán utilizados los medios materiales, económicos y humanos habituales de las áreas implicadas en el desarrollo de la medida, sin suponer un aumento en el coste habitual de la actividad de la entidad.
Indicadores de seguimiento	- Reunión para la determinación de los criterios mínimos requeridos para optar a procesos de promoción. - Comunicación a la plantilla del establecimiento de dichos criterios.
ÁREA 4. FORMACIÓN	
Objetivo 5	Aumentar la formación en género para las personas trabajadoras de la entidad.
Medida 6	Inclusión en la formación en asistencia personal y en todas aquellas que imparta IMPULSA IGUALDAD CyL, de un apartado sobre igualdad de género, así como promoción de formación continua en igualdad de género a personas trabajadoras.
Descripción detallada	6.1 Inclusión de módulo de igualdad de género en la formación en asistencia personal y cualquier otra impartida. 6.2 Formación continua a las personas trabajadoras, a través de charlas, encuentros, entrega de material y/o formación online. 6.3 Formación a responsables de área encargadas de la ejecución y seguimiento de las medidas establecidas.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León y participantes de las actividades de formación que IMPULSA IGUALDAD Castilla y León imparta.
Cronograma de implantación y aplicación	En el primer año tras la publicación del plan y mantenimiento durante todo el periodo de vigencia.
Responsable	Coordinación y técnicas de asistencia personal y formación.
Recursos asociados	Serán utilizados los medios materiales, económicos y humanos habituales de las áreas implicadas en el desarrollo de la medida, así como aquellos recursos económicos y materiales necesarios para su implantación y que así vengán determinados en la organización anual de la entidad.

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Material elaborado para la formación en igualdad. - Cursos de formación continua. - Número de personas trabajadoras formadas en igualdad de género. - Personas que se forman en asistencia personal tras la inclusión del nuevo módulo. - Número de formaciones realizadas por responsables de igualdad y responsables de área.
Objetivo 6	Asegurar el acceso a la formación continua en condiciones de igualdad.
Medida 7	Se trabajará para garantizar que todas las personas de la plantilla puedan optar a la formación que se imparta siendo esta compatible con la vida personal y familiar.
Descripción detallada	<p>7.1 Se favorecerá, en la medida de lo posible, la flexibilidad en el horario para la realización de formaciones.</p> <p>7.2 Cuando se trate de formaciones y/o charlas presenciales, se promoverá que aquellas personas que quieran participar puedan hacerlo, ofreciendo si fuera necesario una segunda fecha con otro horario para ello.</p>
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León.
Cronograma de implantación y aplicación	Se aplicará desde el día siguiente a la publicación del Plan de igualdad y se mantendrá esta medida durante toda la vigencia de este.
Responsable	Coordinación y técnicas del SIAP y formación.
Recursos asociados	<p>Serán utilizados los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en la garantía de esta medida.</p> <p>El coste se preverá en el primer trimestre de cada año en función de los proyectos previstos en la organización anual de la entidad, pudiendo solicitar para ello una partida dentro de las subvenciones solicitadas para ellos.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Ítems en cuestionarios sobre la facilidad para acceder a formación continua en igualdad de oportunidades. - Número de personas que han realizado formación continua en igualdad.

ÁREA 5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, CONDICIONES DE TRABAJO, RETRIBUCIONES. AUDITORÍA SALARIAL Y REGISTRO RETRIBUTIVO.	
Objetivo 7	-Mantener la transparencia y objetividad en las condiciones laborales de las personas trabajadoras y la equidad y no discriminación del sistema retributivo por razón de sexo.
Medida 8	Revisión y análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla.
Descripción detallada	Promover el análisis y control continuo sobre las condiciones de trabajo de la plantilla para garantizar el mantenimiento de la igualdad en el área.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León.
Cronograma de implantación y aplicación	Desde el día siguiente a la publicación del Plan.
Responsable	Área de administración.
Recursos asociados	Serán utilizados los medios materiales, económicos y humanos habituales de las áreas implicadas en el desarrollo de la medida, sin suponer un aumento en el coste habitual de la actividad de la entidad.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión periódica de los datos referidos a la auditoría salarial y registro retributivo, siendo estos actualizados como mínimo una vez cada año. - Actualización del sistema de valoración de puestos de trabajo, cada vez que cambien las condiciones sustancialmente: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Si hay cambios en el convenio y categorías profesionales. <input type="checkbox"/> Revisión si entra personal de categorías nuevas. <input type="checkbox"/> Cuando la figura profesional del/de la asistente/a personal sea regulada. <input type="checkbox"/> Aumento/disminución del SMI. <input type="checkbox"/> Cualquier otro cambio significativo en las percepciones salariales, complementos, o condiciones de trabajo.

ÁREA 6. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
Objetivo 8	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación para toda la plantilla, manteniendo las medidas establecidas en el Plan anterior y mejorando los derechos de personas con hijos y otros familiares en situación de dependencia a cargo.
Medida 9	Se velará por el respeto a los derechos de conciliación establecidos en el estatuto y demás disposiciones legales y se facilitarán la flexibilidad, los medios materiales, económicos y humanos posibles para aquellas personas con necesidades de conciliación familiar, personal y laboral.
Descripción detallada	<p>9.1 Podrá facilitarse la opción al teletrabajo, si el puesto a desempeñar lo permite.</p> <p>9.2 Las faltas de puntualidad se considerarán justificadas si así viniesen acreditadas por servicios sociales o públicos de salud (violencia de género, protección del menor, etc.).</p> <p>9.3 Se concederán permisos no retribuidos para la finalización de estudios oficiales, universitarios másteres y tesis doctorales.</p> <p>9.4 Los/as empleados/as con hijos/as a cargo menores de 12 años u otros familiares en situación de dependencia con quien convivan podrán gozar de flexibilidad horaria en su horario de entrada y salida, respetando siempre las necesidades organizativas de la entidad.</p> <p>9.5 Se posibilitará la realización de las acciones formativas que se impartan dentro del horario de trabajo para no incidir en la vida personal y familiar de la plantilla.</p> <p>9.6 Ayudas económicas, materiales y humanas, supeditadas a los ingresos y gastos previstos en el presupuesto anual de la entidad (por menor y/o hija/o a cargo con discapacidad, material escolar, transporte, asistencia personal, complemento económico para la conciliación durante el tiempo de trabajo...).</p> <p>9.7 Se informará a la totalidad de la plantilla sobre las medidas y permisos existentes para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>9.8 Se facilitará que personas con hijos/as menores de 12 años u otros familiares en situación de dependencia tengan prioridad a la hora de elegir sus vacaciones, siempre que no afecte a las necesidades de organización de la empresa.</p>

Personas destinatarias	Totalidad de las personas trabajadoras de la entidad.
Cronograma de implantación y aplicación	La totalidad de los derechos tendrán efecto desde el día siguiente a la publicación del plan y se mantendrán durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Dirección y responsables de área.
Recursos asociados	<p>El coste se preverá en el primer trimestre de cada año en función de los proyectos previstos en la organización anual de la entidad, pudiendo solicitar para ello una partida dentro de las subvenciones solicitadas para ellos.</p> <p>Costes de permisos y medidas efectivamente utilizadas para las personas que los solicitan, así como los medios humanos, materiales y económicos habituales de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción de las personas trabajadoras sobre las medidas disponibles. - Permisos solicitados. -Número de solicitudes de apoyo prestadas efectivamente.
ÁREA 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo 9	Promover que los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo garanticen la seguridad de todas las personas de la plantilla, independientemente de su categoría profesional y lugar de trabajo.
Medida 10	Mantener el protocolo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e implementar un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo dentro del Servicio Integral de Asistencia Personal.
Descripción detallada	Se crea y publica en anexo al presente documento.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León y usuarios/as del Servicio Integral de Asistencia Personal.
Cronograma de implantación y aplicación	Inmediato a la publicación del Plan se comenzarán a aplicar ambos protocolos y su duración está prevista durante los 4 años de vigencia de este.
Responsable	Responsables de igualdad.

Recursos asociados	Serán utilizados los medios materiales, económicos y humanos habituales de las áreas implicadas en el desarrollo de la medida, sin suponer un aumento en el coste habitual de la actividad de la entidad.
Indicadores de seguimiento	- Conocimiento por el personal de la plantilla de la existencia de ambos protocolos. - Procedimientos abiertos y/o finalizados y su resultado.
ÁREA 8. COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA.	
Objetivo 10	Atender a la perspectiva de género en la comunicación y gestión de la entidad, mejorando las comunicaciones internas y externas en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.
Medida 11	Se promoverá y velará por la utilización de lenguaje inclusivo en el área de comunicación.
Descripción detallada	Análisis y control de los escritos y publicaciones que la entidad realice en revista digital, redes sociales, prensa y cualquier otra vía utilizada, garantizando la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo entre mujeres y hombres. Este análisis quedará reflejado en un informe sobre la utilización de lenguaje inclusivo en el área de comunicación.
Medida 12	Se promoverá la utilización de lenguaje de igualdad en todas las comunicaciones internas y externas de todo el personal de IMPULSA IGUALDAD CyL.
Descripción detallada	12.1 Junto con las medidas del área de formación, se valorará la impartición de una charla sobre lenguaje inclusivo por expertos/as en la materia. 12.2 Se revisarán los documentos de trabajo habituales de la entidad, para asegurar que todos cumplen con esta medida.
Personas destinatarias	Todas las personas relacionadas directamente con la actividad habitual de la entidad.
Cronograma de implantación y aplicación	Ambas medidas serán aplicadas de manera inmediata en cuanto al control de los escritos que se realicen desde su registro en adelante. La impartición de charlas se prevén a partir del año 2023, pudiendo impartirse una cada año durante todo el periodo de vigencia del Plan.
Responsable	Dirección y responsables de área de comunicación y coordinación de proyectos.

Recursos asociados	<p>Serán utilizados los medios materiales, económicos y humanos habituales de las áreas implicadas en el desarrollo de parte de las medidas.</p> <p>Para la elaboración y publicación de informes e impartición de formación/charlas, cada año se determinará el coste asociado, en función de la organización de los costes anuales de la entidad y de las subvenciones y apoyo solicitados a instituciones públicas y privadas.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - No existirán publicaciones ni entrevistas con lenguaje no inclusivo. - Anualmente se realizará un análisis sobre la utilización de lenguaje inclusivo en el área de comunicación. - Participantes de charlas impartidas en esta materia.
Objetivo 11	Sensibilizar a cualquier persona relacionada directa o indirectamente con la entidad, así como a la población en general sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Medida 13	Se difundirá el compromiso de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León con la Igualdad de oportunidades a la sociedad en general.
Descripción detallada	<p>11.1 Se creará una Declaración por la Igualdad de Oportunidades en la entidad y un Decálogo por la igualdad de oportunidades de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León.</p> <p>11.2 Se realizarán acciones de sensibilización específicas en días importantes a razón de la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
Personas destinatarias	Sociedad en general.
Cronograma de implantación y aplicación	Dentro del primer año desde la publicación del Plan. Las publicaciones se mantendrán activas como mínimo hasta el fin de la vigencia del Plan, aunque serán revisadas y actualizadas, de ser necesario, a los dos años desde su publicación.
Responsable	Responsables de igualdad y área de comunicación.
Recursos asociados	Serán utilizados los medios materiales, económicos y humanos habituales de las áreas implicadas en el desarrollo de la medida, así como aquellos que la entidad estime oportunos dentro del presupuesto anual del año en que se realice.

Indicadores de seguimiento

- Creación de ambos documentos.
- Revisión bianual de ambos.
- Personas alcanzadas con la publicación de los documentos.
- Personas alcanzadas en redes sociales en acciones específicas en días clave para la igualdad de género.

ÁREA 9. VIOLENCIA DE GÉNERO	
Objetivo 12	Garantizar de forma inmediata la protección integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
Medida 14	Sensibilización y garantía inmediata de todos aquellos apoyos que requieran las trabajadoras víctimas de violencia de género o cualquier mujer víctima de violencia de género relacionada directamente con la entidad.
Descripción detallada	<p>14.1 Se elaborará un documento que recoja los derechos laborales y de la Seguridad Social reconocidos en la normativa vigente a víctimas de violencia de género y un listado de recursos existentes en la comunidad y su contacto.</p> <p>14.2 Se promoverá que las personas responsables de área y técnicas de atención directa conozcan aquellas entidades dedicadas a la protección y apoyo de víctimas de violencia de género, con el fin de garantizar una buena coordinación que facilite una respuesta inmediata ante una situación de violencia de género.</p> <p>14.3 Se trabajará en programas dirigidos a la inserción sociolaboral de la mujer víctima de violencia de género.</p> <p>14.4 Revisión y difusión de los manuales sobre violencia de género elaborados en IMPULSA IGUALDAD, sus entidades, o dentro de los grupos de trabajo de CERMI.</p> <p>14.5 Se facilitará la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección.</p>
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León y personas beneficiarias directas de los servicios prestados por IMPULSA IGUALDAD Castilla y León.
Cronograma de implantación y aplicación	<p>La implantación de la medida comenzará a prepararse en enero de 2023.</p> <p>Los puntos 1, 2 y 4 serán abordados durante los dos primeros años.</p> <p>Los puntos 3 y 5 se mantendrán durante toda la vigencia del Plan.</p>
Responsable	Responsables de igualdad y responsable y técnicas del área de comunicación.

<p style="text-align: center;">Recursos asociados</p>	<p>Serán utilizados los medios materiales, económicos y humanos habituales de las áreas implicadas en el desarrollo de la medida, así como aquellos que la entidad estime oportunos dentro del presupuesto anual del año en que se realice cada actuación, pudiendo solicitar para ello alguna partida en los proyectos realizados a través de distintas subvenciones.</p>
<p style="text-align: center;">Indicadores de seguimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del documento. - Formación al equipo y/o reuniones con organismos públicos y/o privados especializados en violencia de género. - Programas desarrollados. - Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se ha acompañado y asesorado. - Número de publicaciones específicas sobre violencia de género y recursos existentes -Número de permisos solicitados y concedidos a víctimas de violencia de género.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el objeto de hacer un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, anualmente se realizará:

- Una evaluación de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo presentadas y las medidas tomadas en la resolución, así como el resultado del proceso.
- Un análisis cualitativo del grado de satisfacción de los trabajadores y trabajadoras de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León sobre la formación en materia de igualdad que se haya impartido.
- Una observación del grado de cumplimiento de las medidas que estuviera previsto implementar en el año en cuestión, según las fechas de implementación previstas en las fichas del punto anterior.
- Una valoración de sugerencias de mejora en este ámbito que planteen los trabajadores y trabajadoras de la entidad.

Los seguimientos continuos facilitarán revisar las prioridades y detectar aquellas necesidades no previstas, siendo el fin del plan es que responda a la realidad de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León y, por tanto, deberá ser dinámico y ajustarse a los cambios que en ella se produzcan.

En las fichas de cada medida son determinadas las personas ejecutantes de cada una, así como el cronograma e indicadores de seguimiento que se utilizarán para comprobar el grado de cumplimiento en los tiempos fijados. Para ello, se ha creado una comisión de seguimiento formada por dos personas, que recogerán y canalizarán la información que llegue por parte de las personas responsables de área al que pertenezca cada medida, contando para ello con el apoyo de las técnicas de cada una. Para ello, se ha elaborado un modelo tipo para el seguimiento de cada una de las medidas, que se pasará a cada responsable de manera periódica. Estas fichas serán recogidas y analizadas por la comisión de seguimiento, y plasmadas en un informe de seguimiento final.

Además, será realizada una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan, así como una evaluación final, en el que se realizará un análisis en el que consten los resultados de los seguimientos y se cumplimentarán cuestionarios por parte de la dirección, responsables de área y de la plantilla. Estos datos serán analizados y plasmados en un informe intermedio y un informe final, que dará paso a la revisión y actualización del Plan, en caso de ser necesario.

Las personas que forman parte de la comisión de seguimiento serán las encargadas de dar aviso a la totalidad de la comisión negociadora del incumplimiento de las medidas o el no acuerdo sobre el cumplimiento de estas, pudiendo esta intervenir para analizar, reordenar prioridades y/o acordar las modificaciones necesarias para velar por el cumplimiento de los objetivos previstos.

ANEXOS

ANEXO I: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

JUSTIFICACIÓN NORMATIVA

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas (ONU) condenan “el hostigamiento sexual” y exigen evitarlo, particularmente en el mundo laboral. En concreto, durante la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Pekin-1985, se ratificó que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para alcanzar los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, puesto que menoscaban el disfrute de los derechos humanos y las libertades de las personas.

La Constitución de 1978 reconoce como derechos fundamentales de la persona, su dignidad, la igualdad efectiva y la no discriminación por razón de sexo (Art. 14/Art 35: en el ámbito laboral), su integridad física, su honor, así como no ser sometida a tratos degradantes.

La DIRECTIVA 2006/ 54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres incorpora estos elementos clave:

Comportamiento no deseado / no querido por la persona que lo recibe.

Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales. El Instituto de la Mujer incluye un abanico de comportamientos muy amplio que van desde acciones aparentemente inocuas (bromas ofensivas, difusión de rumores, vejaciones, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona) hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por ellas mismas delito penal (forzar a alguien a mantener relaciones sexuales, etc.).

Objetivo de producir el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prohíbe expresamente el ACOSO SEXUAL y el ACOSO POR RAZON DE GÉNERO, y establece la responsabilidad de las empresas de garantizar un entorno laboral libre de tales comportamientos.

Para ello, define en su artículo 7 ambos conceptos. A los efectos de esta ley “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”. El acoso por razón de sexo es un comportamiento realizado en función del sexo de una persona que persigue ese mismo fin de atentar contra su dignidad. El elemento que los diferencia es que el acoso por razón de sexo no es un comportamiento de naturaleza sexual, sino que se relaciona con el sexo de una persona. Ejemplos: Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer, usar humor sexista, desdeñar el trabajo realizado por razón del sexo de la persona.

De forma específica, la misma entiende en su artículo 8 que también se considerará discriminación directa por razón de sexo “todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad.”

El art. 48 de la Ley establece que en el entorno laboral deberán promoverse condiciones que eviten ambas situaciones e implementarse procedimientos específicos para su prevención y atención, una vez ocurridos los hechos, para dar cauce a las denuncias de quien los sufrió.

En el ámbito de la CCAA de Castilla y León, la Ley 13/2010 de 9 de noviembre contra la Violencia de Género en Castilla y León establece explícitamente que el concepto de “violencia de género” puede utilizarse para describir este tipo de actuaciones desarrolladas en el ámbito laboral.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

IMPULSA IGUALDAD CASTILLA Y LEON, con el objeto de que todos estos derechos estén garantizados al máximo en el ámbito de su Federación, establece un PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO que ayudará a prevenir y abordar dichos comportamientos estableciendo un conjunto de medidas específicas para solucionarlos.

IMPULSA IGUALDAD CASTILLA Y LEON muestra su firme **compromiso** con:

- La dignidad e integridad de todas las personas que trabajan para IMPULSA IGUALDAD CYL y/ o las entidades que la conforman, garantizando un clima laboral respetuoso y seguro de convivencia
- El respeto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- La “tolerancia cero” ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, comportamientos totalmente inaceptables dentro de los valores que propugnamos.
- El procedimiento establecido se caracterizará por la agilidad, la absoluta confidencialidad y la imparcialidad en la solución de las quejas que se reciban, avalando en todo caso la asistencia y protección de las víctimas

OBJETIVOS Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en IMPULSA IGUALDAD CASTILLA Y LEON y las entidades que la conforman, afrontándolos en caso de producirse con rigor, sigilo profesional y eficacia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Intervenir y actuar para el cese inmediato del acoso sexual y por razón de sexo en caso de producirse, disponiendo de una organización específica que garantice la seguridad y protección de quien se vea afectado/a
- Adoptar medidas eficaces para solucionar el conflicto. La tramitación de este procedimiento no impedirá en ningún caso el inicio paralelo o posterior por la víctima de las acciones judiciales oportunas

PROCEDIMIENTO

➤ INICIO

La Junta Directiva de IMPULSA IGUALDADCYL nombrará a una persona de la Federación como instructor/a para supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo que recibirá las denuncias y las gestionará conforme al procedimiento establecido.

Cualquier trabajador/a de IMPULSA IGUALDADCYL que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo (o a través de su representante legal) podrá presentar una reclamación ante el/la instructor/a.

Si fuese una tercera persona quien conociera los hechos tendrá obligación de presentar denuncia. Esta será notificada a la presunta víctima, que deberá ratificarla para que el procedimiento siga su curso puesto que la única legitimada, de acuerdo con lo establecido en la Ley es la persona acosada.

La denuncia tendrá que formalizarse por escrito y deberá contener como mínimo los siguientes datos:

Identificación de quien la presenta (Nombre, apellidos, datos de contacto, firma) y de contra quien se dirija. No se admitirán a trámite denuncias anónimas.

Descripción objetiva de los hechos que le dan origen.

Pruebas aportadas, testimonios, etc.

➤ DESARROLLO

Recibida la reclamación se abrirá un expediente que se trasladará al instructor/ a que deberá analizar la situación planteada. Para ello podrá recabar pruebas testificales y documentales, dándose audiencia previa e individual a ambas partes. Posteriormente, podrán presentar alegaciones, informes y cualquier medio de prueba que consideren oportuno para acreditar hechos relevantes.

Los principios de imparcialidad y contradicción guiarán el procedimiento, dándose un tratamiento justo a todas las partes implicadas en la búsqueda de la verdad y el

esclarecimiento de los hechos.

Se garantizará, en todo caso:

- La discreción en las actuaciones que se lleven a cabo. Quienes intervengan en el procedimiento tendrán la obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y reserva, prohibiéndose divulgar cualquier tipo de información sobre el mismo que pueda vulnerar la intimidad de las partes implicadas, custodiar la documentación, utilizar códigos alfanuméricos para nombrar los expedientes, etc.
- La mayor celeridad posible.
- El derecho de defensa de las partes implicadas.
- La protección contra represalias, intimidación o persecución de quienes intervengan, pudiendo adoptarse medidas cautelares.

➤ FINALIZACIÓN

Desde el inicio del expediente hasta su finalización, el plazo para resolver no podrá superar los 20 días naturales, salvo excepciones que deberán ser acreditadas.

Tras el periodo de indagación, el procedimiento se resolverá por medio de un informe motivado que determinará la decisión final. En el mismo se harán constar:

- a) Las actuaciones practicadas.
- b) La valoración y conclusiones de los hechos probados.

Se procederá al archivo de la denuncia si hay desistimiento de quien denuncia (aunque cabe la posibilidad de continuar de oficio si hay indicios suficientes), falta de pruebas o si se alcanzó acuerdo previo por las partes.

En caso de haber indicios claros de acoso sexual o por razón de sexo se incoará un expediente disciplinario. A la vista de ese informe motivado, la junta directiva de IMPULSA IGUALDADCYL indicará las correspondientes medidas correctoras para el/ la infractor/a según la normativa laboral (Traslado, inhabilitación para ascenso o promoción, suspensión de empleo y sueldo, despido disciplinario).

Tipos de faltas (Siguiendo los criterios del Instituto de la Mujer):

- Leves: Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas) Esta falta prescribe a los 10 días de haberse cometido.
- Graves: Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no

permitidos por la persona acosada. Prescribirán a los 20 días de su comisión.

- Muy graves: Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc., prescribiendo a los 60 días de cometerse. Si la denuncia se produjo con temeridad, dolo (engaño, fraude, simulación) o mala fe se sancionará a quien la interpuso.

De las decisiones que tome la Junta Directiva, órgano decisor último, se dará traslado a ambas partes en un plazo de 48 horas.

Las sanciones quedarán registradas en el expediente personal de la persona infractora. Podrá solicitarse su cancelación al año, 3 años o 5 según la gravedad de la falta.

Todas las denuncias y actuaciones realizadas serán archivadas para hacer un seguimiento de las mismas y ser evaluados sus datos posteriormente (estadísticas, denuncias falsas, medidas aplicadas). El fin último será detectar fallos en el protocolo diseñado, introduciendo mejoras y llevando a cabo las adaptaciones y modificaciones pertinentes que eviten nuevos supuestos de acoso, otorgando confianza a los/las trabajadores/as del compromiso de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León de adoptar soluciones efectivas.

VIGENCIA

Este protocolo tendrá una vigencia de 4 años.

ANEXO II: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL SENO DEL SERVICIO INTEGRAL DE ASISTENCIA PERSONAL

JUSTIFICACIÓN NORMATIVA

Tanto las normas internacionales como las nacionales han prohibido de forma explícita el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, aclarando y concretando ambos conceptos con el fin de remarcar la obligación de todas las empresas, independientemente de su tamaño, de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier comportamiento de estas características e intervenir cuando estos se produzcan.

El Convenio de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres define en su artículo 1 la discriminación contra la mujer como “cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera». Bajo esta premisa, el Comité definió en la Recomendación General número 19 sobre violencia contra la mujer el acoso sexual como “la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que le afecta en forma desproporcionada. Esta incluye actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de tales actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad”.

La DIRECTIVA 2006/ 54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres remarca estos elementos clave:

- Comportamiento no deseado / no querido por la persona que lo recibe.
- Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales. El Instituto de la Mujer incluye un abanico de comportamientos muy amplio que van desde acciones aparentemente inocuas (bromas ofensivas, difusión de rumores, vejaciones, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona) hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por ellas mismas delito penal (forzar a alguien a mantener relaciones sexuales, etc.).
- Objetivo de producir el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estos criterios ya habían sido mencionados por la Organización Internacional del Trabajo. En el Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, se hacía referencia a los tres aspectos claves que habrían de tenerse en cuenta para definir y catalogar una situación como acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Dentro de la normativa española, la Constitución Española en su artículo 14 reconoce

como derechos fundamentales la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, así como el derecho a la vida y a la integridad física y moral en su artículo 15.

De un modo más concreto, el artículo 35.1 garantiza el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por su parte, vuelve a analizar estos comportamientos y añade que también serán considerados como actos discriminatorios 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 por razón de sexo (artículo 7.4) y la discriminación por embarazo y maternidad (artículo 8).

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores considera el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa justa para que la víctima solicite baja laboral. También lo hace el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que en su artículo 8 añade un aspecto importante, que es la gravedad de la infracción cuando la situación de acoso sexual o por razón de sexo se produzca “dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de la dirección empresarial, con independencia de quién sea el sujeto activo de la conducta, siempre que la empresa haya conocido tal situación y no haya adoptado las medidas necesarias para solucionar dicha situación” .

En este sentido, queda patente que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no se limitan de forma única a los comportamientos propios de compañeros de trabajo con superioridad jerárquica en la entidad, sino que pueden ser constituidos por otros compañeros en cualquier nivel, así como por terceros externos, como trabajadores/as de otras entidades con las que exista colaboración, clientes de los servicios que la organización ofrece y cualquier otra persona relacionada directa o indirectamente con esta.

En el ámbito de Castilla y León, la Ley 13/2010 de 9 de noviembre contra la Violencia de Género en Castilla y León establece explícitamente que el concepto de “violencia de género” puede utilizarse para describir este tipo de actuaciones desarrolladas en el ámbito laboral.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

IMPULSA IGUALDAD CASTILLA Y LEÓN, con el objeto de que todos estos derechos estén garantizados al máximo en el ámbito de su Federación, establece un **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL SENO DEL SERVICIO INTEGRAL DE ASISTENCIA PERSONAL**, que ayudará a prevenir y abordar estos comportamientos cuando la persona que los lleve a cabo sea una persona usuaria del Servicio Integral de Asistencia personal y el objeto de ellos sea la persona que trabaja para él/ella de forma directa, como asistente/a personal.

IMPULSA IGUALDAD CASTILLA Y LEÓN muestra su firme *compromiso* con:

- La dignidad e integridad de todas las personas que trabajan para IMPULSA IGUALDAD CYL y/ o las entidades que la conforman, garantizando un clima laboral seguro y respetuoso con los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de la organización.
- El respeto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- La “tolerancia cero” ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, comportamientos totalmente inaceptables dentro de los valores que propugnamos.

De acuerdo con este compromiso, IMPULSA IGUALDAD CASTILLA Y LEÓN declara que:

- No se permitirán bajo ningún concepto comportamientos o situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, dejando clara esta premisa a cualquier persona que forme parte de la entidad e iniciando el procedimiento de forma inmediata cuando estos se produzcan.
- No se ignorarán o dejarán pasar las quejas, denuncias o sospechas de una situación de acoso sexual o por razón de sexo y se garantizará que no se produzca ningún tipo de represalia ante tales denuncias.
- El procedimiento establecido se caracterizará por la agilidad, la confidencialidad y la imparcialidad en la solución de las quejas que se reciban, avalando en todo caso la asistencia y protección de las víctimas.

OBJETIVOS Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el marco del Servicio Integral de Asistencia Personal, afrontándolos en caso de producirse con rigor, sigilo profesional y eficacia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Intervenir y actuar para el cese inmediato del acoso sexual y por razón de sexo en caso de producirse, disponiendo de una organización específica que garantice la seguridad y protección de la persona afectada.
- Adoptar medidas eficaces para solucionar el conflicto. La tramitación de este procedimiento no impedirá en ningún caso el inicio paralelo o posterior por la víctima de las acciones judiciales oportunas.
- Garantizar que durante el procedimiento y hasta que este finalice determinando las medidas correspondientes para cada caso, la persona usuaria del servicio de

asistencia personal sujeto de tales comportamientos siga teniendo garantizado el apoyo si lo requiere. (A través de otro profesional diferente al que se haya visto afectado)

PROCEDIMIENTO

➤ INICIO

Dos personas del equipo de gestión del Servicio Integral de Asistencia Personal son las responsables de igualdad y serán las encargadas de recibir, canalizar y resolver aquellas sospechas, quejas o denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo de asistentes/as personales sobre la persona para la que están trabajando.

Cualquier asistente/a personal que desarrolle su labor en IMPULSA IGUALDAD CASTILLA Y LEÓN podrá recibir asesoramiento, atención inmediata y presentar, si lo considera, una reclamación ante la persona encargada para ello.

Todas las reclamaciones y procedimientos formales que se inicien, así como aquellas situaciones resueltas desde la vía informal serán notificadas al instructor/a nombrado/a por la Junta Directiva de IMPULSA IGUALDAD CYL para supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Si fuese una tercera persona quien conociera los hechos tendrá obligación de notificarlo al técnico o técnica correspondiente, que iniciará el procedimiento solicitando a la presunta víctima que ratifique dicha información para que el procedimiento siga su curso, puesto que la única legitimada, de acuerdo con lo establecido en la Ley, es la persona acosada.

La persona del equipo de gestión del servicio nombrada para canalizar estas situaciones hablará con el/la trabajador/a afectado/a para recibir toda la información correspondiente y asesorarle sobre el procedimiento a iniciar, sus posibilidades y su derecho a decidir si desea que este se desarrolle desde la vía informal o formal, así como de denunciar la situación de forma externa, a través de la vía administrativa y/o judicial si lo considera.

Atendiendo a la situación, habiendo valorado el riesgo de la persona afectada y una vez asesorada sobre las posibilidades existentes y cuál se adapta mejor a su caso particular, la persona podrá decidir si inicia el procedimiento a través de las siguientes modalidades:

A) PROCEDIMIENTO INFORMAL

Caracterizado por la comunicación directa entre el/la usuario/a y el/la asistente/a personal.

Bajo este se pretende que, en un primer lugar y si no existen indicios suficientes que justifiquen una medida cautelar más concreta, la persona afectada pueda resolver la

situación de forma directa, hablando con la persona usuaria y manifestando su rechazo e incomodidad ante aquellos comportamientos que considera ofensivos y solicitando que estos cesen.

La persona responsable dará todas las indicaciones pertinentes sobre cómo actuar y hablar sobre ello y dará la opción, tanto si decide resolverlo de forma directa como si no, de que IMPULSA IGUALDAD CYL hable con la persona usuaria, de manera individual u organizando una reunión para la intermediación con ambas partes para esclarecer los hechos, acordar medidas y recordar que la organización no admite tales comportamientos, así como de las consecuencias que tendría que ellos no cesaran.

Este procedimiento tendrá una duración máxima de 7 días desde que la situación se pone en conocimiento de la organización hasta su resolución. La persona encargada realizará una valoración final y elaborará un informe detallado sobre los hechos que dieron lugar al inicio del procedimiento, las actuaciones llevadas a cabo, las medidas correctoras y la resolución final.

Si una vez recibida la información IMPULSA IGUALDAD CASTILLA Y LEÓN valora que existe una situación de riesgo para la integridad de la persona trabajadora, será quien directamente se ponga en contacto con la persona usuaria y tome las medidas cautelares que considere oportunas para proteger la seguridad del/de la asistente/a personal.

El inicio y desarrollo del procedimiento por la vía informal no elimina el derecho de iniciar en cualquier momento del proceso o tras su finalización un procedimiento formal.

B) PROCEDIMIENTO FORMAL

Si por la gravedad de la situación no cabe la resolución del conflicto de modo informal, si tras su desarrollo y/o finalización este no ha funcionado o si la persona decide previamente adoptar medidas más concretas, se iniciará el procedimiento formal.

La denuncia tendrá que formalizarse por escrito y deberá contener como mínimo los siguientes datos:

- Identificación de quien la presenta (Nombre, apellidos, datos de contacto, firma) y de contra quien se dirija. No se admitirán a trámite denuncias anónimas.
- Descripción objetiva de los hechos que le dan origen.
- Pruebas aportadas, testimonios, etc.

➤ DESARROLLO

Una vez recibida la denuncia la persona del equipo de gestión del servicio encargada abrirá un expediente en el que se incluirá toda la información sobre el caso. Para ello se reunirá con las partes implicadas (usuario/a y asistente/a personal) de manera

individualizada para conocer todos los detalles sobre los hechos que han dado lugar a la denuncia. Ambas partes podrán presentar toda la información que consideren para acreditar y/o negar estos comportamientos. Además, podrá desarrollar todas aquellas actuaciones que favorezcan y faciliten el proceso de investigación y recogida de información.

Los principios de imparcialidad y contradicción guiarán el procedimiento, dándose un tratamiento justo a todas las partes implicadas en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.

Se garantizará, en todo caso:

- La discreción en las actuaciones que se lleven a cabo. Quienes intervengan en el procedimiento tendrán la obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y reserva, prohibiéndose divulgar cualquier tipo de información sobre el mismo que pueda vulnerar la intimidad de las partes implicadas.
- La mayor celeridad posible.
- El derecho de defensa de las partes implicadas.
- La protección contra represalias, intimidación o persecución de quienes intervengan, pudiendo adoptarse medidas cautelares.
- La protección de la persona usuaria del servicio de asistencia personal. La adopción de medidas cautelares concretas durante el procedimiento y hasta su finalización no irá en detrimento de la atención integral de la persona usuaria si el apoyo para el que utiliza el servicio es imprescindible.

➤ FINALIZACIÓN

El plazo para canalizar y resolver la situación será de un máximo de 20 días naturales desde que el/la técnico/a encargado/a recibe la denuncia.

Tras su finalización se informará a ambas partes del resultado del procedimiento y las medidas a aplicar.

El procedimiento concluirá con la elaboración de un informe motivado que determinará la decisión final y que como mínimo deberá contener la siguiente información:

- Informe detallado de los hechos que dieron lugar a la denuncia.
- Información recabada durante el proceso de investigación (valoración de la gravedad de los hechos, frecuencia de los comportamientos denunciados, actitudes percibidas durante las reuniones llevadas a cabo, grado de afectación al/a la trabajadora en el ámbito laboral, y cualquier otra información que sea o haya sido relevante durante el proceso)
- Las actuaciones practicadas.

- La valoración y conclusiones de los hechos probados.

Se procederá al archivo de la denuncia si hay desistimiento de quien denuncia (aunque cabe la posibilidad de continuar de oficio si hay indicios suficientes), falta de pruebas o si se alcanzó acuerdo previo por las partes.

En caso de haber indicios claros de acoso sexual o por razón de sexo se abrirá un expediente. A la vista de ese informe motivado, el/la técnico/a encargado/a indicará las correspondientes medidas correctoras para el/ la infractor/a.

Los tipos de faltas y medidas cautelares serán los siguientes:

- Leves: Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas) Esta falta prescribe a los 10 días de haberse cometido.
- Graves: Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales y contactos físicos no permitidos por la persona acosada. Prescribirán a los 20 días de su comisión.
- Muy graves: Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc., prescribiendo a los 60 días de cometerse. Si la denuncia se produjo con temeridad, dolo (engaño, fraude, simulación) o mala fe se sancionará a quien la interpuso.

MEDIDAS CAUTELARES Y CORRECTORAS: Se determinarán en función de la gravedad de los hechos, el riesgo existente y el perjuicio causado a la víctima de ellos.

- Amonestación verbal por parte de la técnica encargada.
- Amonestación escrita en la que se detallan los hechos, se recuerda el compromiso de IMPULSA IGUALDAD y su rechazo antes tales comportamientos y las consecuencias que tendría si estos no cesaran.
- Cambio de trabajador/a y/o suspensión temporal del servicio hasta que se determinen los hechos: cuando las necesidades de la persona exijan el mantenimiento del servicio, de manera cautelar se podrá proceder a buscar una persona que sustituya a la víctima.
- Cambio de trabajador/a y/o suspensión definitiva del servicio. Atendiendo a la gravedad y/o reiteración de los hechos, IMPULSA IGUALDAD Castilla y León puede decidir suspender el servicio para salvaguardar la seguridad de las personas trabajadoras. Se optará por cambiar a la persona trabajadora por otra persona del sexo opuesto hacia el que se cometieran los hechos o bien suspender el servicio si estos tuvieran la consideración de muy graves.

Las sanciones quedarán registradas en el expediente personal de la persona infractora.

Todas las denuncias y actuaciones realizadas serán archivadas para hacer un seguimiento de las mismas y ser evaluados sus datos posteriormente (estadísticas, denuncias falsas, medidas aplicadas) El fin último será detectar fallos en el protocolo diseñado, introduciendo mejoras y llevando a cabo las adaptaciones y modificaciones pertinentes que eviten nuevos supuestos de acoso, otorgando confianza a los/las trabajadores/as del compromiso de IMPULSA IGUALDAD Castilla y León de adoptar soluciones efectivas.

VIGENCIA

Este protocolo tendrá una vigencia de 4 años.

