

# Grupo Asprodes

# I Plan de Igualdad



Diciembre de 2022

**Convenio o Acuerdo: GRUPO ASPRODES**  
**Expediente: 37/11/0002/2023**  
**Fecha: 30/01/2023**  
**Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)**  
**Destinatario: SUSANA MARTIN PACHECO**  
**Código 37100753112023.**

El pasado 11 de enero de 2023 se ha recibido telemáticamente el expediente de I PLAN DE IGUALDAD del GRUPO ASPRODES, compuesto por las empresas ASOCIACIÓN ASPRODES, ASOCIACIÓN SALMANTINA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, ASOCIACIÓN ACOPEDIS, ASPRODES INSERCIÓN S.L., FUNDACIÓN ASPRODES y SALARCA SOC. COOP. DE INICIATIVA SOCIAL, todas ellas con domicilio social en Salamanca.

Su tramitación como plan de igualdad de un grupo empresarial se ampara en lo previsto en el artículo 2, punto 6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Según consta en la documentación aportada, la Comisión Negociadora, se constituyó el pasado 18 de abril de 2022, y acordó la aprobación del Plan de Igualdad y su tramitación, en la reunión celebrada el día 29 de diciembre 2022.

El Plan de Igualdad recoge como periodo de vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026. Ese documento, junto con el resto de la documentación aportada cumplen los mínimos exigidos al efecto, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

En virtud de lo expuesto anteriormente y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, y en la letra f, del punto 1 del artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, modificado por el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, **esta Oficina Territorial de Trabajo**, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

**Acuerda:**

Ordenar el depósito y la publicación del I Plan de Igualdad del GRUPO ASPRODES en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora que lo aprobó.

Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Salamanca,

**Príncipe de Vergara, 53-71,-37003 Salamanca**  
**Teléfono 923 29 60 60 - Fax 923 29 60 69 - [www.jcyl.es](http://www.jcyl.es)**  
**Código DIR3: A07009059**



**Junta de  
Castilla y León**

Consejería de Empleo

Delegación Territorial de Salamanca

Oficina Territorial de Trabajo

EMILIO MIÑAMBRES RODRIGUEZ

*FIRMADO POR: EMILIO MIÑAMBRES RODRIGUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida*

**Príncipe de Vergara, 53-71,-37003 Salamanca  
Teléfono 923 29 60 60 - Fax 923 29 60 69 - [www.jcyl.es](http://www.jcyl.es)  
Código DIR3: A07009059**

---

CSV : RCC-ecd8-1f34-f3c0-8488-485f-78ac-81e3-88ea

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : EMILIO MIÑAMBRES RODRIGUEZ | FECHA : 30/01/2023 10:12 | NOTAS : F

## *Compromiso del Grupo*

---

Las empresas que constituyen el Grupo ASPRODES declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o practica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyecta una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad entre mujeres y hombre.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

Firmado

Juan Antonio Recio Mompó

Gerente ASPRODES

Salamanca, diciembre de 2022

## *Presentación del Grupo*

EMPRESA	CIF	DOMICILIO SOCIAL	PLANTILLA TOTAL
ASOCIACIÓN ASPRODES	G-37021946	Calle Mariseca, 1 - 37003 Salamanca	610
ASOCIACIÓN SALMANTINA DE ESCLEROSIS MULTIPLE	G-37290954	Calle Corregidor Caballero LLanes, 9 37005 Salamanca	29
ASOCIACIÓN ACOPEDIS	G-37248200	Calle Campo Charro, 9 37300 Peñaranda de Bracamonte	36
ASPRODES INSERCIÓN S.L.	B-37577020	Calle Mariseca, 1 - 37003 Salamanca	19
FUNDACIÓN ASPRODES	G-37569407	Calle Mariseca, 1 - 37003 Salamanca	85
SALARCA SOC. COOP. DE INICIATIVA SOCIAL	F-37467891	Calle Mariseca, 1 - 37003 Salamanca	37

## *Partes suscriptoras del Plan de Igualdad*

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está compuesta por 5 integrantes en representación de la empresa y 5 integrantes en representación de las trabajadoras y trabajadores del Grupo Asprodes.

Es función de dicha comisión la elaboración del Plan de Igualdad del Grupo, así como su seguimiento y evaluación.

## *Ámbito de aplicación: personal, territorial y temporal*

Este Plan de Igualdad es de aplicación para todos los centros y servicios de las entidades que componen el Grupo Asprodes, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, así como a todos aquellos profesionales que conforme al futuro crecimiento de las entidades vayan incorporándose a la misma.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que la entrada en vigor de las medidas y acciones son progresivas, establece una vigencia máxima de 4 años hasta el 31 de diciembre de 2026.

El presente Plan será susceptible de revisión durante la vigencia del mismo si así lo estimaran de mutuo acuerdo cualquiera de las partes negociadoras.

## Informe diagnóstico

### Información Básica del Grupo Asprodes

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón Social	ASPRODES					
CIF	G-37021946					
Domicilio social	Calle Mariseca, 1 – 37003 Salamanca					
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro					
Año de constitución	1964					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Juan Antonio Recio Mompó					
Cargo	Gerente					
Teléfono	923186893					
E-mail	asprodes@asprodes.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Susana Martín Pacheco					
Cargo	Responsable Departamento de Personas					
Teléfono	923186893					
E-mail	personal@asprodes.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios Sociales					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Salamanca					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	409	Hombres	201	Total	610
Centros de trabajo	16					
Facturación anual (€)	10.462.000€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personas	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	Hombres		Total		
- Asociación	8	5		13		
- CEE	4	5		9		

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón Social	ASOCIACIÓN SALMANTINA DE ESCLEROSIS MULTIPLE					
CIF	G37290954					
Domicilio social	Calle Corregidor Caballero Llanes, 9 – 37005 Salamanca					
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro					
Año de constitución	1994					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Leticia Pedraz Rodriguez					
Cargo	Directora					
Teléfono	923240101					
E-mail	info@asdem.org					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Susana Martín Pacheco					
Cargo	Responsable Departamento de Personas					
Teléfono	923186893					
E-mail	personal@asprodes.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios Sociales					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Salamanca					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	27	Hombres	2	Total	29
Centros de trabajo	2					
Facturación anual (€)	632.000€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personas	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón Social	ASOCIACIÓN ACOPEDIS					
CIF	G37248200					
Domicilio social	Calle Campo Charro, 9 – 37300 Peñaranda de Bracamonte					
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro					
Año de constitución	1991					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Susana Torres Jimenez					
Cargo	Directora					
Teléfono	923540812					
E-mail	acopedis@acopedis.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Susana Martín Pacheco					
Cargo	Responsable Departamento de Personas					
Teléfono	923186893					
E-mail	personal@asprodes.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios Sociales					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Peñaranda de Bracamonte					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	31	Hombres	5	Total	36
Centros de trabajo	2					
Facturación anual (€)	885.000€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personas	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1



DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón Social	ASPRODES INSERCIÓN S.L.					
CIF	B37577020					
Domicilio social	Calle Mariseca, 1 – 37003 Salamanca					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2019					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Juan Antonio Recio Momo					
Cargo	Representante					
Teléfono	923186893					
E-mail	asprodes@asprodes.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Susana Martín Pacheco					
Cargo	Responsable Departamento de Personas					
Teléfono	923186893					
E-mail	personal@asprodes.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios Sociales					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Salamanca					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	13	Hombres	6	Total	19
Centros de trabajo	2					
Facturación anual (€)	140.000€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personas	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón Social	FUNDACIÓN ASPRODES					
CIF	G37569407					
Domicilio social	Calle Mariseca, 1 – 37003 Salamanca					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	2018					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Juan Antonio Recio Mompó					
Cargo	Representante					
Teléfono	923186893					
E-mail	asprodes@asprodes.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Susana Martín Pacheco					
Cargo	Responsable Departamento de Personas					
Teléfono	923186893					
E-mail	personal@asprodes.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios Sociales					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Salamanca					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	81	Hombres	4	Total	85
Centros de trabajo	2					
Facturación anual (€)	169.000€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personas	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón Social	SALARCA SOCIEDAD COOPERATIVA DE INICIATIVA SOCIAL					
CIF	F37467891					
Domicilio social	Calle Mariseca, 1 – 37003 Salamanca					
Forma jurídica	Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social					
Año de constitución	2007					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Juan Antonio Recio Mompó					
Cargo	Representante					
Teléfono	923186893					
E-mail	asprodes@asprodes.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Susana Martín Pacheco					
Cargo	Responsable Departamento de Personas					
Teléfono	923186893					
E-mail	personal@asprodes.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios de Jardinería					
CNAE	8130					
Descripción de la actividad	Servicios de Jardinería					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Salamanca					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	17	Hombres	20	Total	37
Centros de trabajo	5					
Facturación anual (€)	433.000€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personas	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

## Organigrama

### Grupo ASPRODES Plena Inclusión Salamanca 2021-2024



#### DESGLOSE COMPONENTES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNOS, PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

	PATRONATO FUNDACIÓN	JUNTA DIRECTIVA ASPRODES	JUNTA DIRECTIVA ASDEM	JUNTA DIRECTIVA ACOPEDIS	CONSEJO RECTOR SALARCA	CONSEJO DE DIRECCIÓN GRUPO ASPRODES	ASAMBLEA DE CENTROS GRUPO ASPRODES
HOMBRES	7	3	2	6	3	4	5
MUJERES	4	8	5	2	2	3	16
TOTAL	11	11	7	8	5	7	21

## Análisis cuantitativo de la plantilla

El Grupo Asprodes lo conforman 816 profesionales, de los cuales 578 son mujeres lo que supone un 70,83% del total de la plantilla.

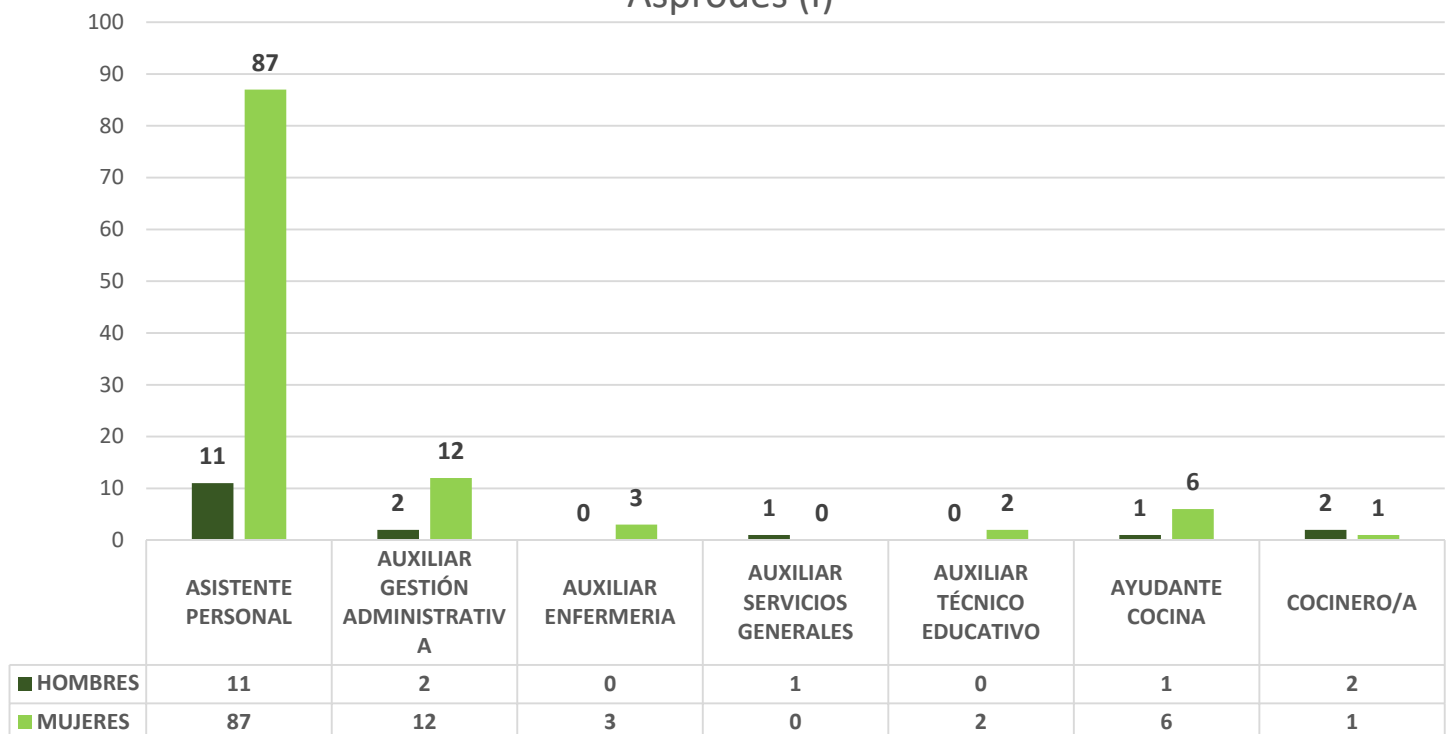
Por entidad podemos observar que en todas ellas, exceptuando Salarca, la mayoría son mujeres (más del 60%), lo que nos posiciona como un grupo de entidades feminizado:

- Asprodes, con un total de 610 profesionales las mujeres representan el 67,04%.
- Asdem, con un total de 29 profesionales las mujeres representan el 93,10%.
- Acopedis, con un total de 36 profesionales las mujeres representan el 86,11%.
- Asprodes Inserción S.L., con un total de 19 profesionales las mujeres representan el 68,42%.
- Fundación Asprodes, con un total de 85 profesionales las mujeres representan el 95,29%.

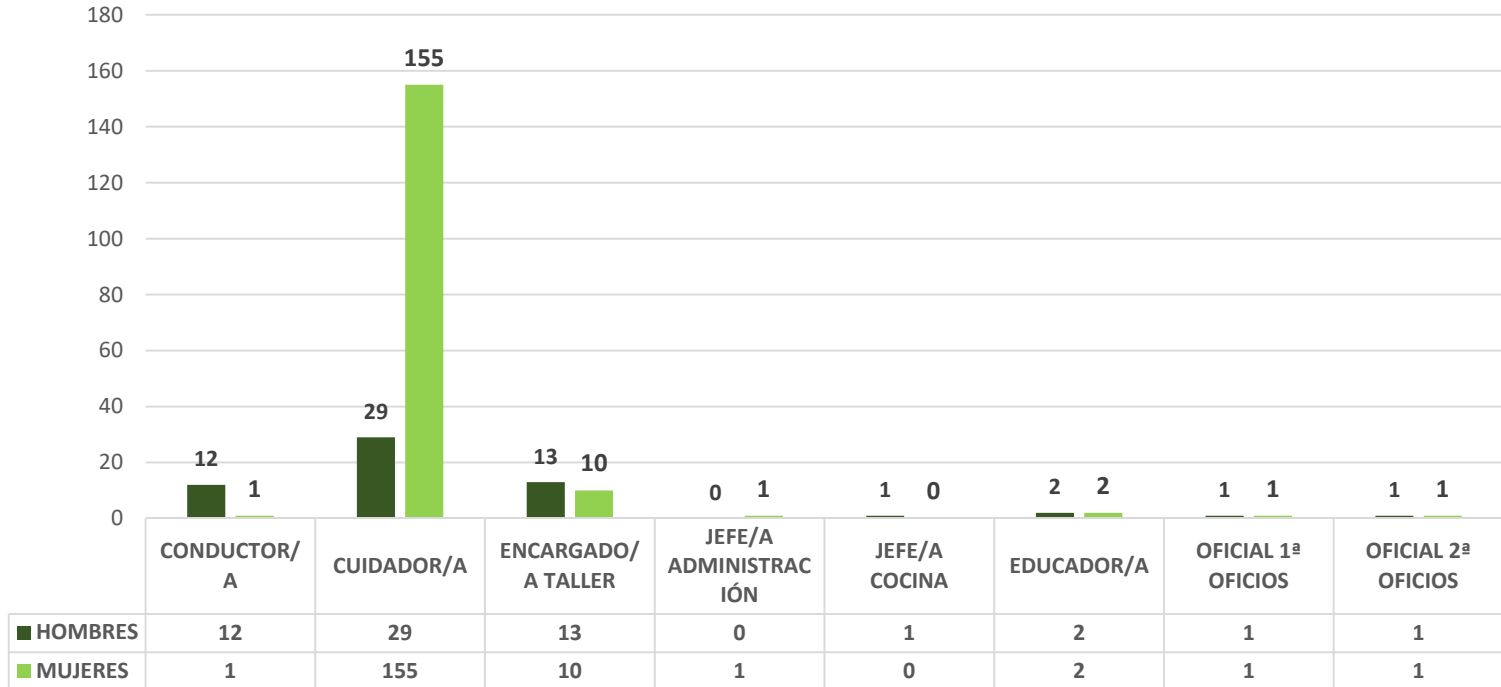
En Salarca Soc. Coop. De Iniciativa Social, con un total de 37 profesionales, las mujeres representan el 45,94% por lo que tiene una distribución paritaria de la plantilla.

La distribución de la plantilla por sexo y categoría de cada una de las entidades es la siguiente:

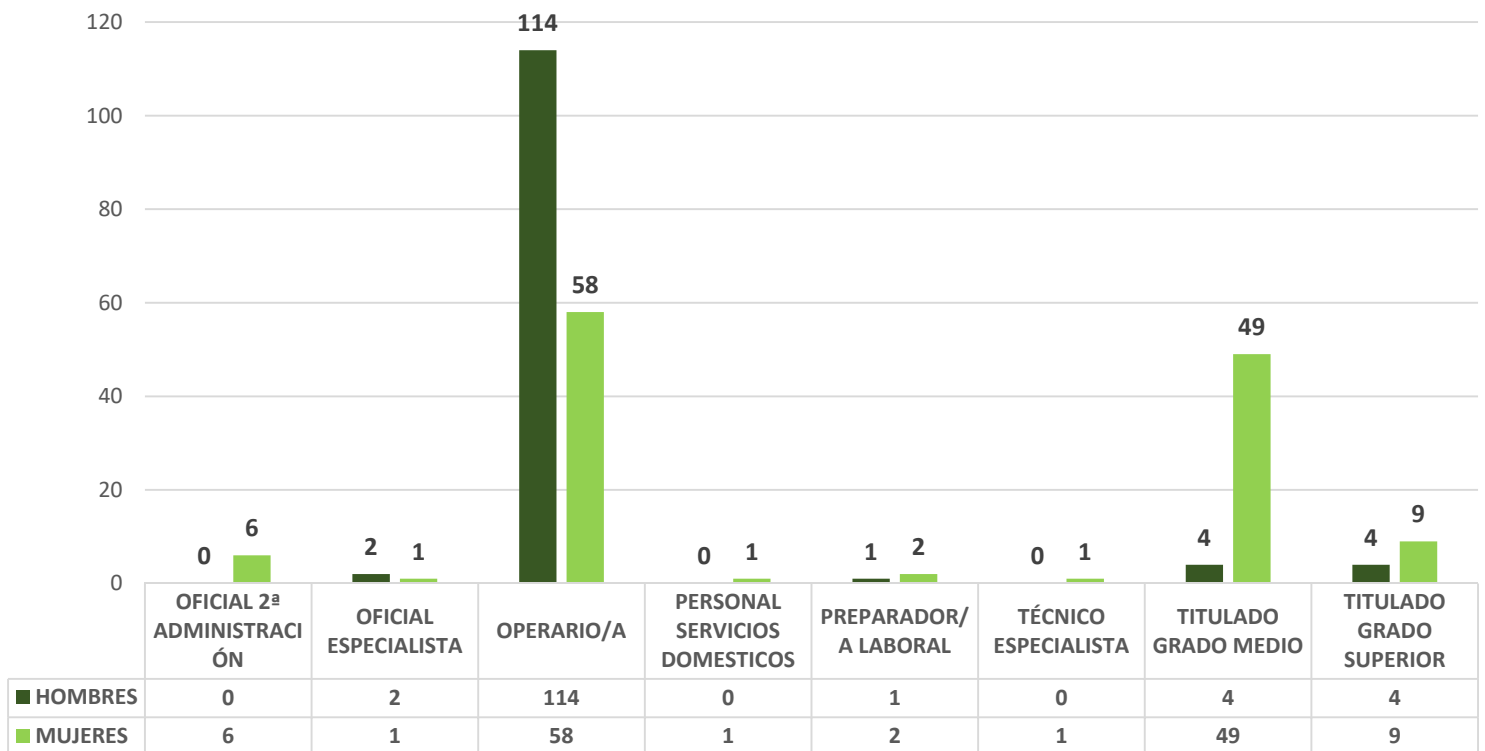
### Asprodes (I)



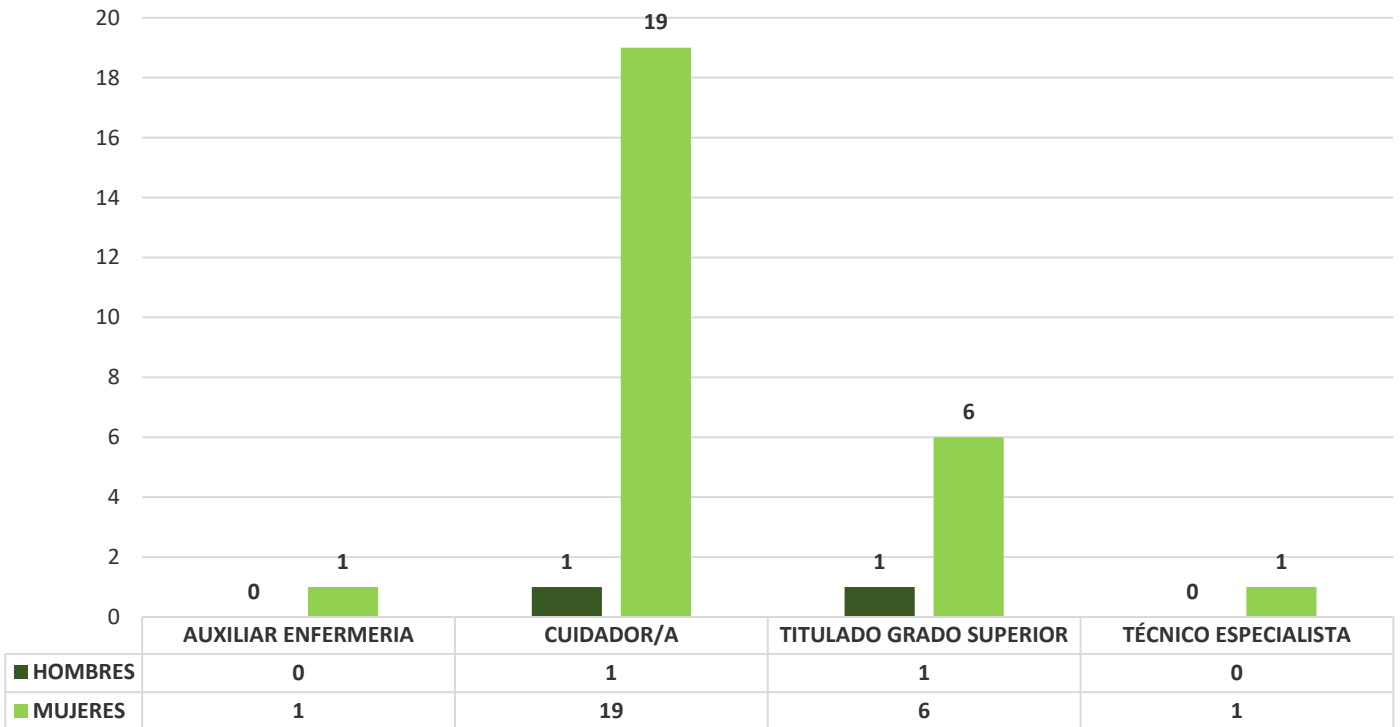
### Asprodes (II)



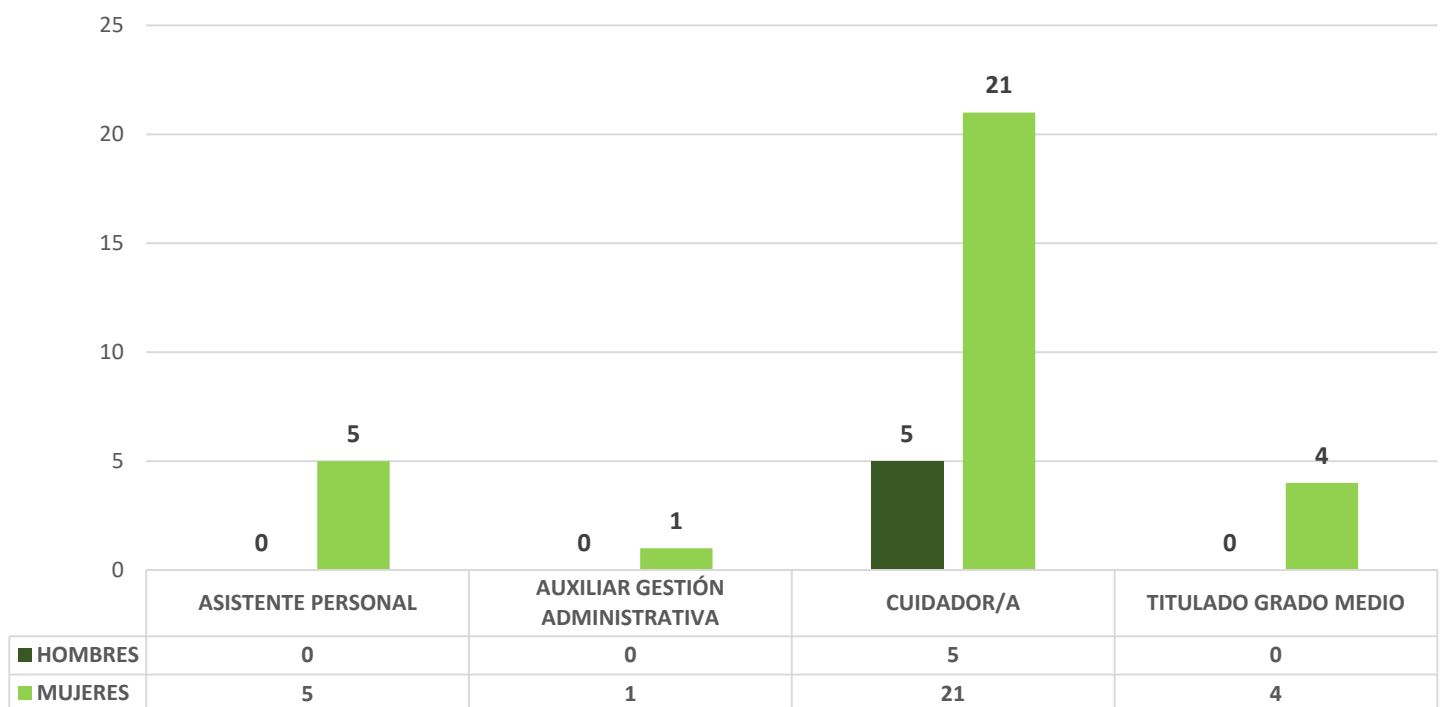
### Asprodes (III)



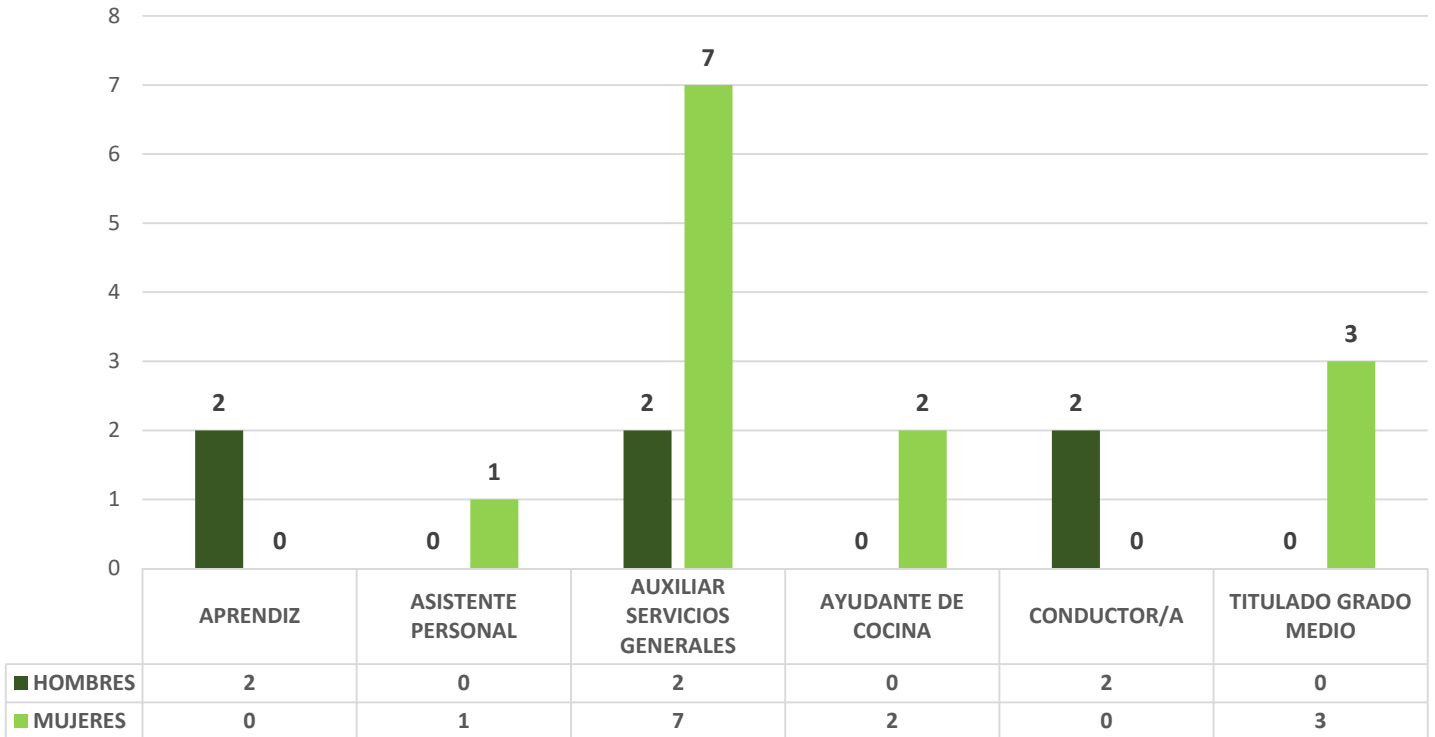
### Asdem



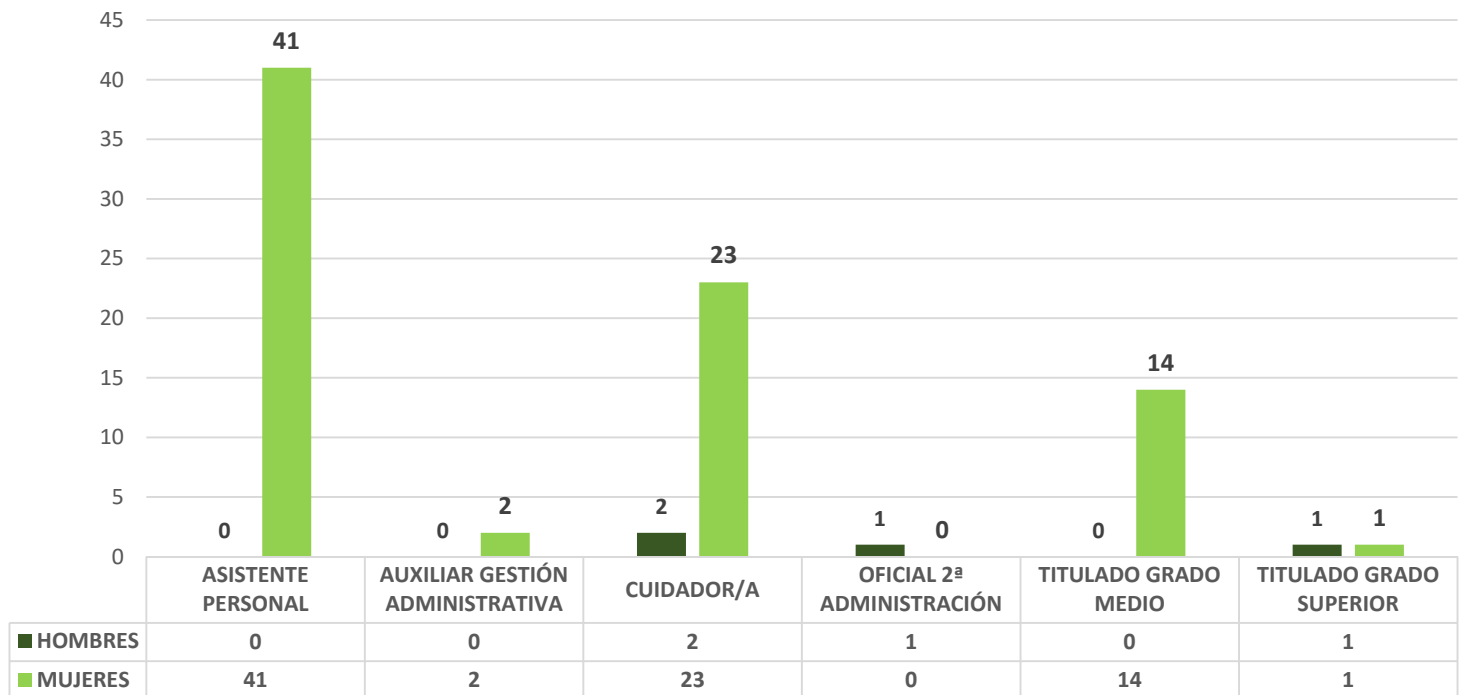
### Acopedis



### Asprodes Inserción S.L.

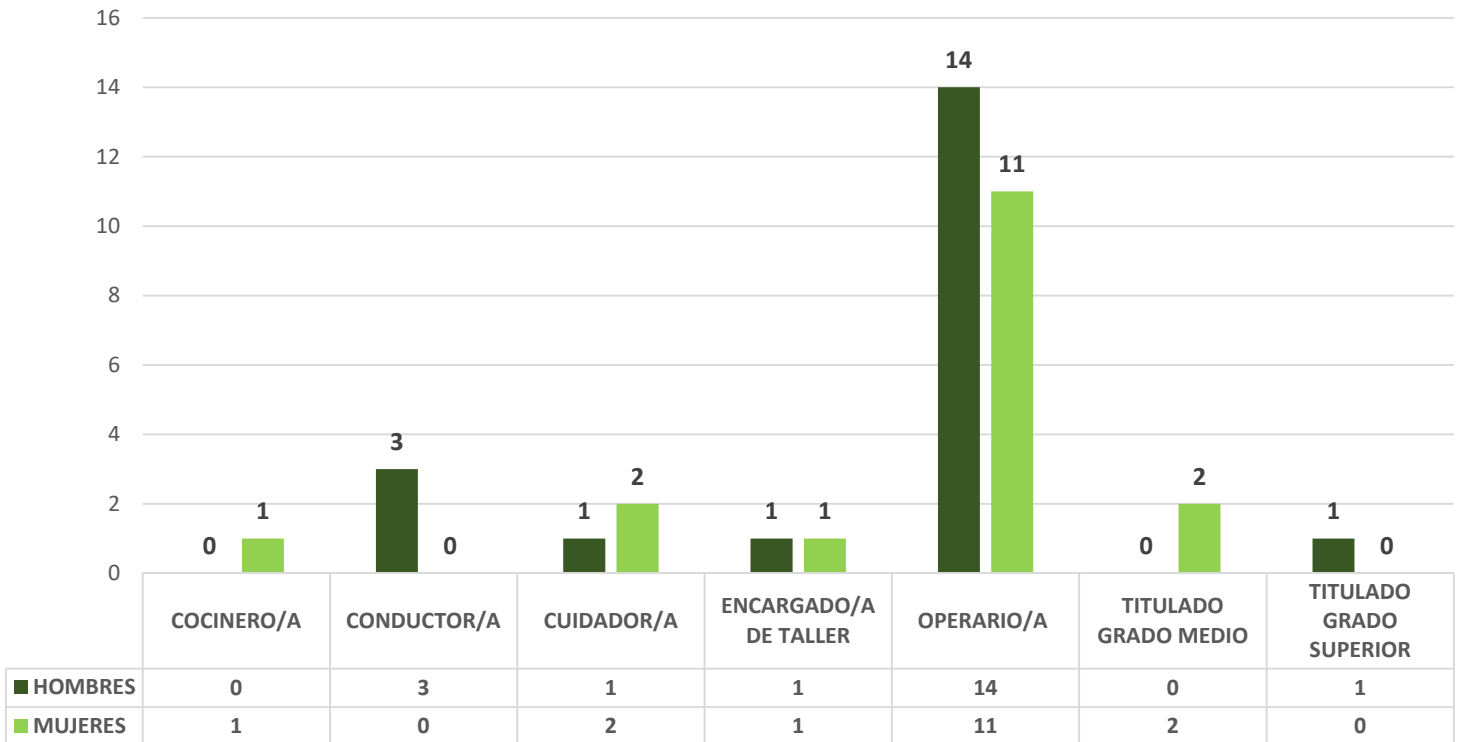


### Fundación





## Salarca Soc.Coop. de Iniciativa Social

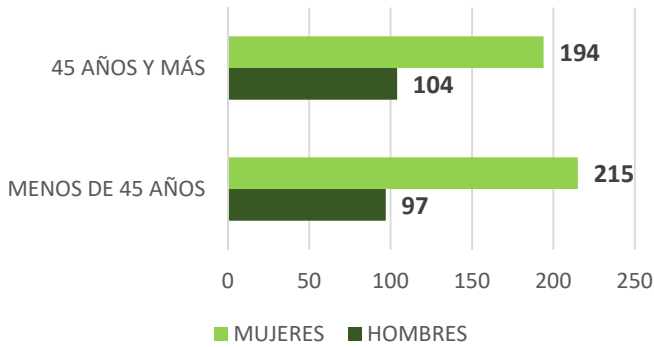


### Distribución de la plantilla por sexo y edad:

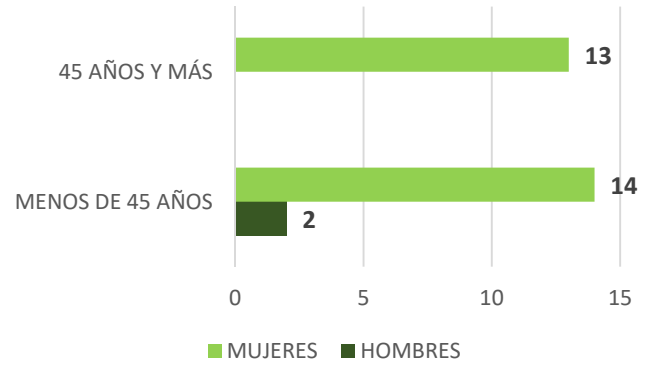
Del total de la plantilla del Grupo Asprodes podemos concluir que la distribución por edad y sexo es paritaria, ya que los datos obtenidos son:

	DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y EDAD	
	MENOS DE 45 AÑOS (52,21%)	45 AÑOS Y MÁS (47,79%)
<b>HOMBRES</b>	117	121
<b>MUJERES</b>	307	271
<b>TOTAL</b>	424	392

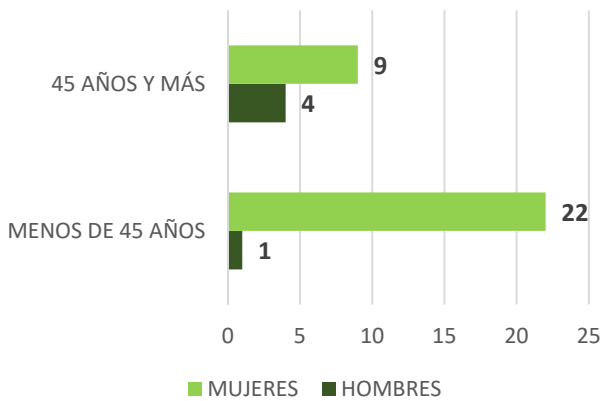
ASPRODES: distribución plantilla por edad



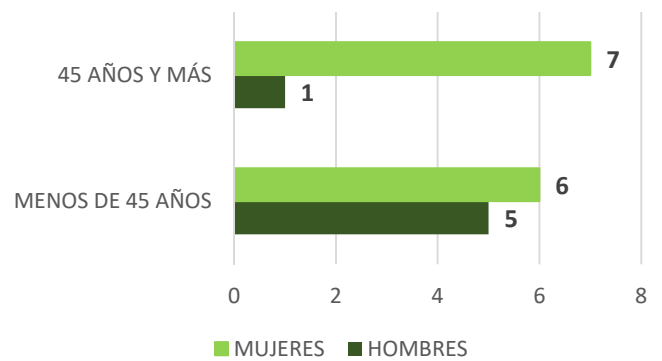
ASDEM: distribución plantilla por edad



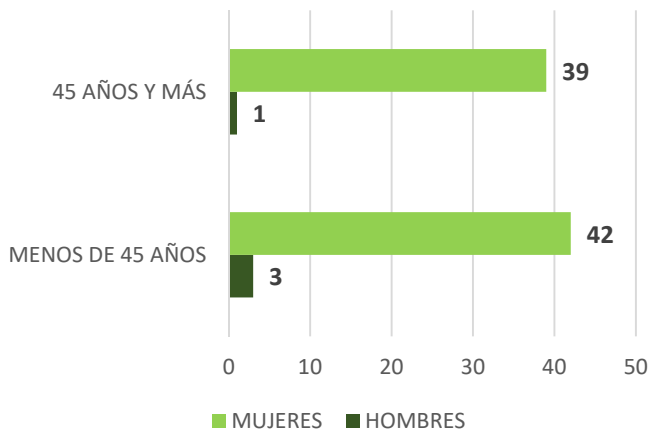
ACOPEDIS: Distribución plantilla por edad



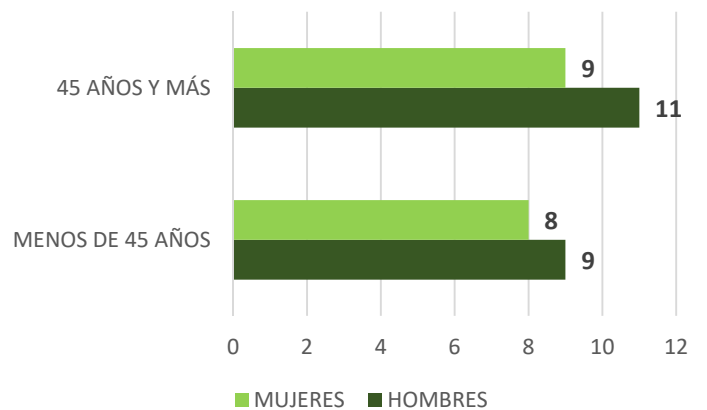
ASPRODES INSERCIÓN: distribución plantilla por edad



FUNDACIÓN: distribución plantilla por edad



SALARCA: distribución plantilla por edad



### Distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato:

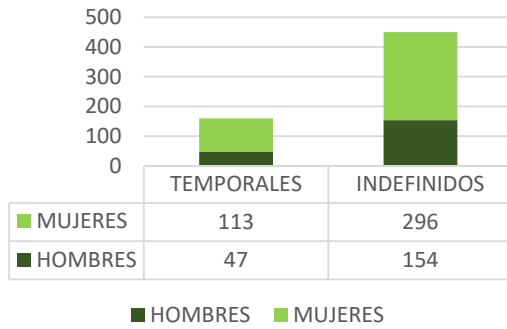
Por el tipo de contrato vemos que en el Grupo Asprodes 558 profesionales son indefinidos (68,38% del total), de los cuales un 68,10% son mujeres (380 profesionales).

Por entidad los porcentajes de contratación indefinida son:

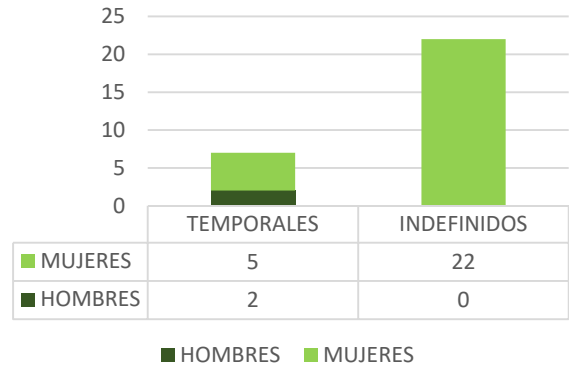
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR				
		INDEFINIDOS	TEMPORALES	
ASPRODES	450	HOMBRES 34,23%	160	HOMBRES 29,38%
		MUJERES 65,77%		MUJERES 70,62%
ASDEM	22	HOMBRES 0%	7	HOMBRES 28,58%
		MUJERES 100%		MUJERES 71,42%
ACOPEDIS	27	HOMBRES 14,82%	9	HOMBRES 11,11%
		MUJERES 85,18%%		MUJERES 88,89%
ASPRODES INSERCIÓN <sup>(1)</sup>	3	HOMBRES 0%	16	HOMBRES 37,50%
		MUJERES 100%		MUJERES 62,50%
FUNDACIÓN <sup>(2)</sup>	23	HOMBRES 13,05%	62	HOMBRES 1,62%
		MUJERES 86,95%		MUJERES 98,38%
SALARCA	33	HOMBRES 51,52%	4	HOMBRES 75%
		MUJERES 48,48%		MUJERES 25%

- (1) El alto porcentaje de contratación temporal en Asprodes Inserción S.L. es debido al tipo de actividad de la empresa en cuestión.
- (2) El alto porcentaje de contratación temporal en Fundación Asprodes es debido al reciente inicio de actividad de dicha entidad, así como al tipo de actividad. Con la Reforma Laboral en los indicadores de seguimiento se podrá observar un cambio.
- (3) Sobre los datos anteriores se detalla aquellas personas que tienen su jornada con turnos. Esta situación se produce en los centros con residencias y viviendas permanentes.  
 ACOPEDES: 26 profesionales, de los cuales 5 son hombres y 21 mujeres.  
 ASPRODES: 155 profesionales, de los cuales 25 son hombres y 130 mujeres.  
 ASDEM: 21 profesionales, de los cuales 2 son hombres y 19 mujeres.  
 SALARCA: 3 profesionales, de los cuales hay 1 hombre y 3 mujeres.  
 FUNDACIÓN: 8 profesionales, todas mujeres.  
 Así, sobre el total de profesionales que hacen turnos, los hombres representan el 15% y las mujeres el 85%. Este porcentaje está correlacionado con la categoría de cuidador/a que como se ha visto en otro apartado es un puesto desempeñado mayoritariamente por mujeres

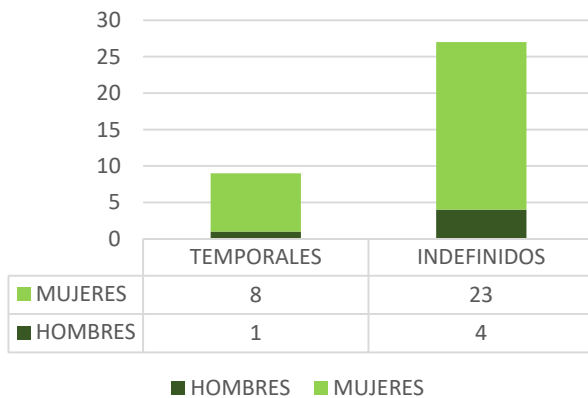
ASPRODES: distribución plantilla por tipo de contrato



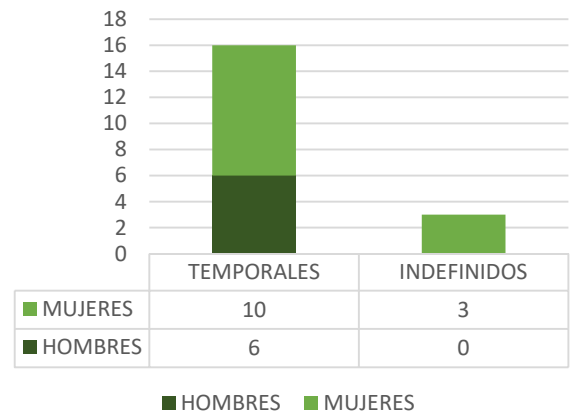
ASDEM: distribución plantilla por tipo de contrato



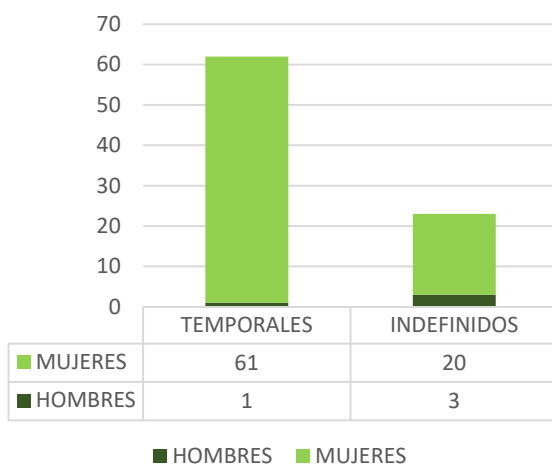
ACOPEDIS: Distribución plantilla por tipo de contrato



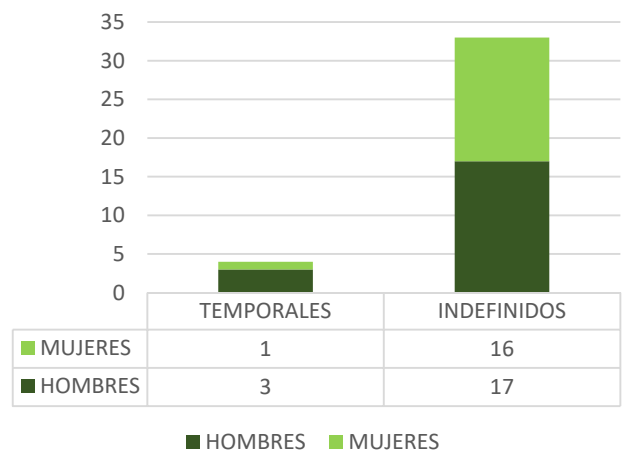
ASPRODES INSERCIÓN: distribución plantilla por tipo de contrato



FUNDACIÓN: distribución plantilla por contrato



SALARCA: distribución de la plantilla por tipo de contrato



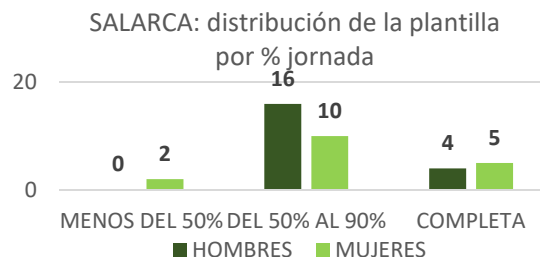
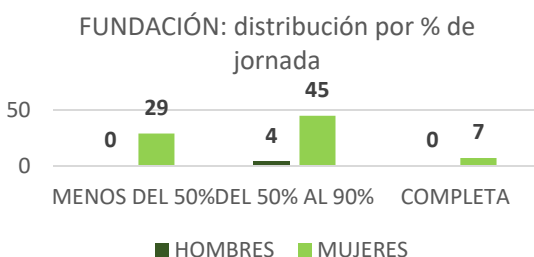
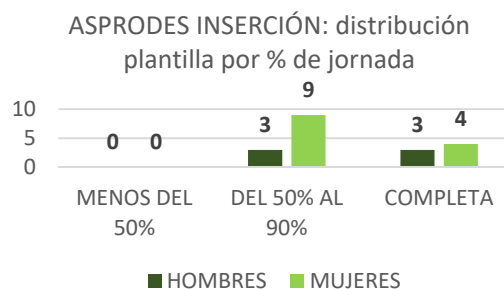
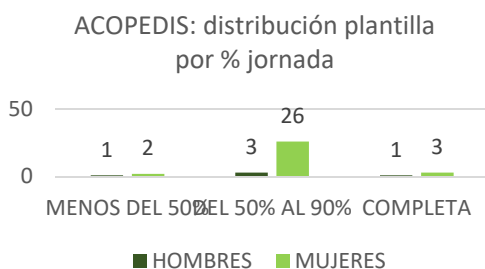
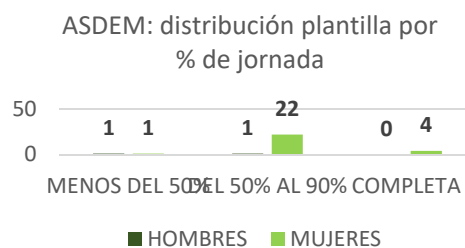
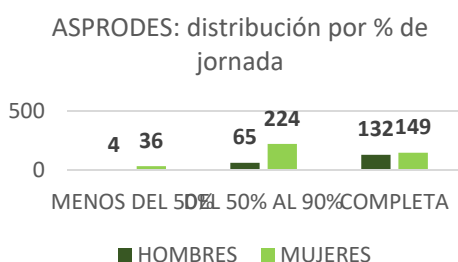
**Distribución de la plantilla por sexo y porcentaje de jornada:**

Si analizamos la plantilla según su porcentaje de jornada podemos observar que el 38,23% del total tiene jornada completa, frente al 9,31% que tienen jornada inferior al 50%.

Podemos destacar que del número de profesionales que tienen jornada completa por sexo es paritario representando las mujeres el 55,12% y los hombres el 44,88%.

Sin embargo si nos centramos en los profesionales con jornadas inferiores al 50% vemos que las mujeres representan el 92,10% de las mismas. Este mismo dato analizado por entidades nos permite identificar que todas las entidades, a excepción de Fundación Asprodes, tiene un porcentaje de profesionales inferior al 9% con jornadas de este tipo.

En el caso concreto de Fundación Asprodes el 34,11% de su plantilla tiene jornadas inferiores al 50% (todas ellas mujeres) debido de nuevo, tal y como ocurría con la temporalidad de los contratos, al tipo de actividad de la entidad en sí.



### Distribución de la plantilla por sexo y antigüedad en el grupo:

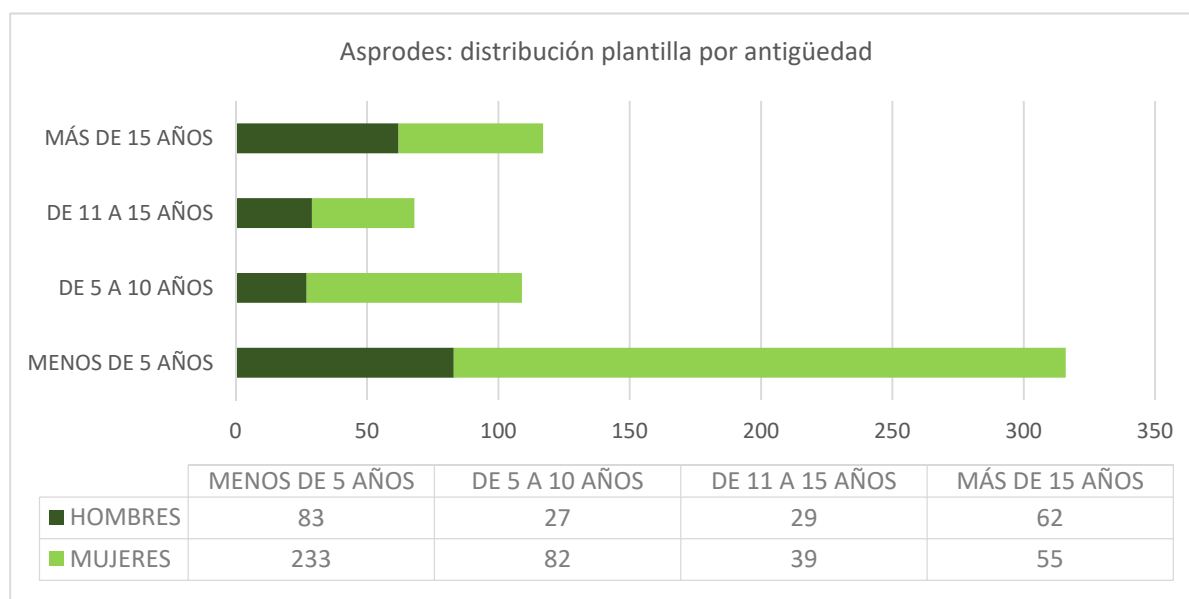
Según el análisis de la distribución de la plantilla del Grupo Asprodes por años de antigüedad el 58% del total de la plantilla tiene una antigüedad inferior en la empresa a 5 años frente al 15% del total que tiene una antigüedad superior a 15 años.

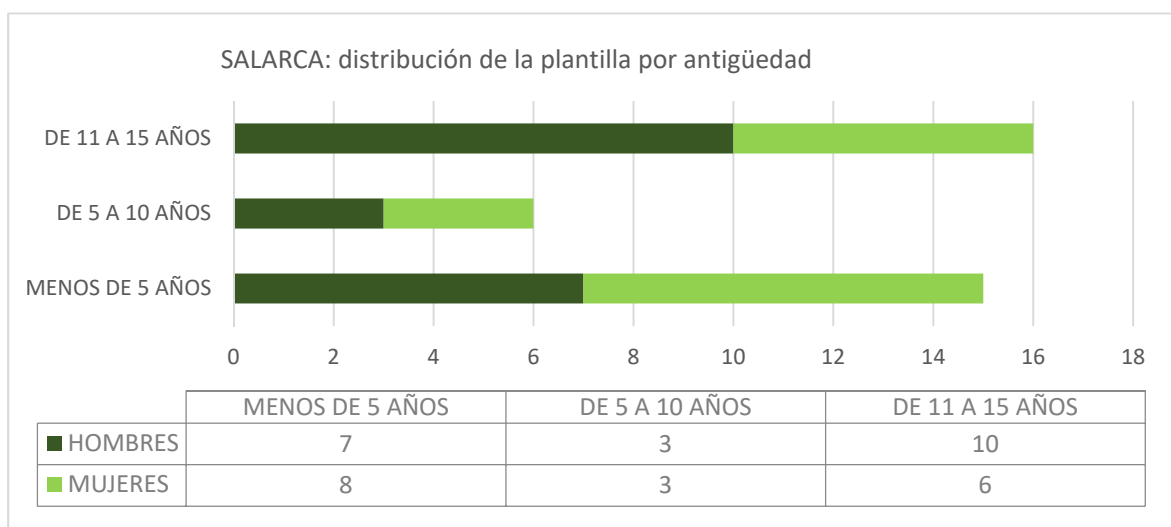
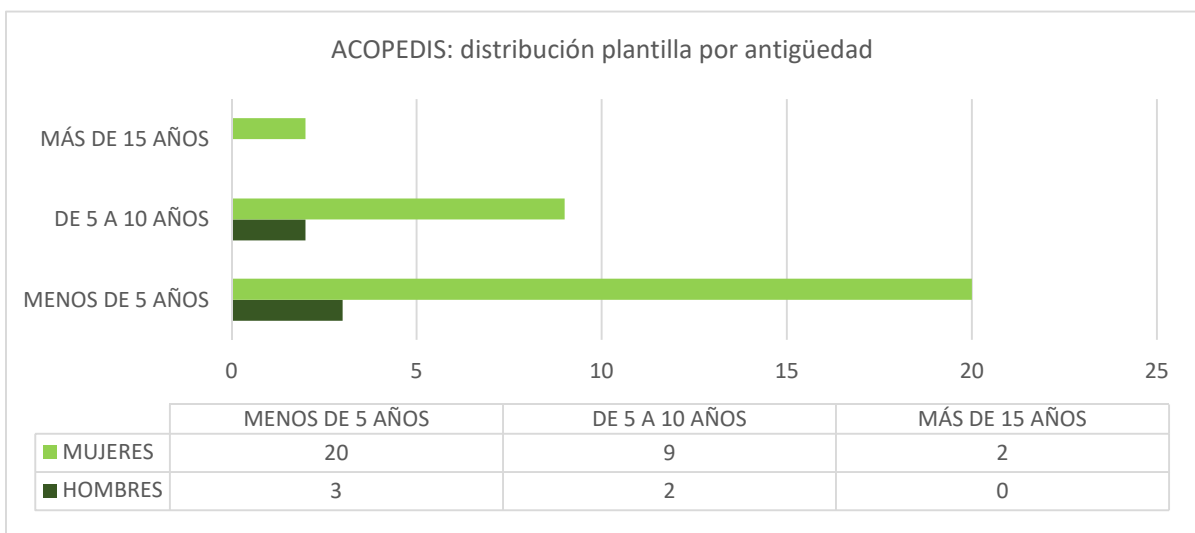
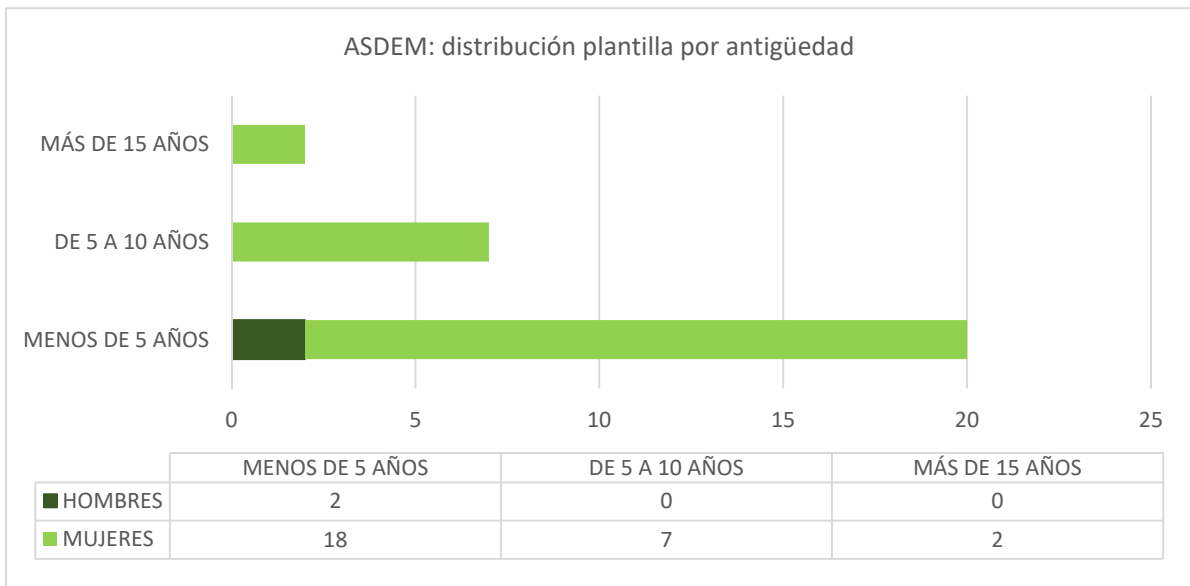
Podemos observar que del total de mujeres en plantilla un 11% tiene una antigüedad de más de 15 años y un 65% de las mismas menos de 5 años.

	DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR AÑOS DE ANTIGÜEDAD	
	MUJERES	HOMBRES
<b>MENOS DE 5 AÑOS</b>	373 (65%)	105 (45%)
<b>DE 5 A 10 AÑOS</b>	101 (17%)	32 (13%)
<b>DE 11 A 15 AÑOS</b>	45 (7%)	39 (16%)
<b>MÁS DE 15 AÑOS</b>	59 (11%)	62 (26%)

Por entidades podemos observar que toda la plantilla de Fundación Asprodes e Inserción Asprodes S.L. tienen una antigüedad inferior a 5 años, ya que la creación de dichas empresas es reciente.

El resto de entidades no tienen desajustes significativos.





## Selección y contratación

Hemos analizado los últimos 4 procesos de selección realizados en la entidad y como se puede observar se han contratado el 50% mujeres y el 50% hombres.

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha	26/08/2022		25/08/2022		22/08/2022		19/08/2022	
	Puesto	FISIOTERAPEUTA		PROFESOR/A		CUIDADOR/A		CUIDADOR/A	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		X
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X		X		X
	Contenido no sexista	X		X		X		X	
	Contenido sexista		X		X		X		X
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios	4	1			11	1	2	1
	Otros			95	55				
	<b>Total candidaturas recibidas</b>	4	1	95	55	11	1	2	1
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	4	1	9	7	5	1	2	1
Prueba 1	ENTREVISTA PERSONAL	2	1	6	6	5	1	2	1
Prueba 2	ENTREVISTA PERSONAL II			2	4				
	Personas contratadas		1		1	1		1	
	Personas responsables de la selección	3	1	3	1	1	1	2	0
	¿Se contrató a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
			X				X		X



Respecto al último proceso de selección feminizado de la entidad, puesto de Auxiliar Asistente Personal/Limpieza, podemos observar que se han contratado 5 mujeres (de 19 CV recibidos) y 4 hombres (de 15 CV recibidos) lo que representa paridad en el proceso.

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1	
	<b>Fecha</b>	13/05/2022	
	<b>Puesto</b>	AUXILIAR ASISTENTE PERSONAL/LIMPIEZA	
		<b>Sí</b>	<b>No</b>
	<b>Búsqueda específica de candidaturas de mujeres</b>		X
Anuncios	<b>Mención expresa a mujeres/hombres</b>		X
	<b>Contenido no sexista</b>	X	
	<b>Contenido sexista</b>		X
	<b>Candidaturas recibidas</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
	Por anuncios	19	15
	<b>Total candidaturas recibidas</b>	<b>19</b>	<b>15</b>
	<b>Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)</b>	12	14
Prueba 1	ENTREVISTA PERSONAL	12	14
	<b>Personas contratadas</b>	5	4
	<b>Personas responsables de la selección</b>	3	1
		<b>Sí</b>	<b>No</b>
	<b>¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?</b>		X

Respecto al último proceso de selección masculinizado de la entidad, puesto de Operario/a de Jardinería, podemos observar que se han contratado 1 mujer y 11 hombres de las 28 candidaturas recibidas (de las cuales solo 4 eran mujeres).

Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados		PROCESO 1	
Fecha		20/06/2022	
Puesto		OPERARIO/A DE JADINERIA	
		Sí	No
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres			X
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		X
	Contenido no sexista	X	
	Contenido sexista		X
Candidaturas recibidas		Mujeres	Hombres
Por anuncios		4	24
Total candidaturas recibidas		4	24
Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)		2	22
Prueba 1	ENTREVISTA PERSONAL	2	22
Personas contratadas		1	11
Personas responsables de la selección		2	2
		Sí	No
¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?			X

Sobre el procedimiento que sigue el Grupo Asprodes para la selección y contratación del personal necesario en su plantilla adjuntamos la siguiente información cualitativa, siguiendo el modelo incluido en la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas del Ministerio de Igualdad.

	SÍ	NO
<b>La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:</b>		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	X	
Criterios de cada departamento.	X	
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.		X
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.	X	
<b>Las personas encargada de realizar la selección son:</b>		
Personal directivo	X	
Equipo de recursos humanos	X	
Responsables de departamentos	X	
Equipo externo a la empresa		X
<b>Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:</b>	X	
<b>Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre hombres y mujeres:</b>	X	
<b>En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:</b>		
Entrevista personal	X	
Test psicotécnico		X
Otros: Pruebas relacionadas con el desempleo/casos prácticos	X	
<b>Las preguntas utilizadas en las entrevistas son similares para mujeres y hombres:</b>	X	
<b>En las pruebas de selección se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación personal de la persona candidata:</b>	X	
<b>En términos generales...</b>		
Llegan más CV de hombres que de mujeres		X
Llegan más CV de mujeres que de hombres	X	
Llegan número similar de CV de mujeres que de hombres		X
Los hombres superan con mayor facilidad los procesos de selección		X
Las mujeres superan con mayor facilidad los procesos de selección		X
Tanto los hombres como las mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	X	
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		X
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		X

Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	X	
Se seleccionan más hombres que mujeres		X
Se seleccionan más mujeres que hombres	X	
La selección de mujeres y hombres está equilibrada		X
<b>Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:</b>		
Prensa		X
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	X	
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	X	
Se utilizan imágenes no sexistas en la información		X
Se utiliza lenguaje no sexista	X	

### Promoción

El proceso de promoción del Grupo Asprodes no se puede desglosar por entidad ya que todos los profesionales tienen las mismas oportunidades de promoción entre las diferentes entidades que integran el Grupo.

En los últimos 3 años se han llevado a cabo 20 promociones de categoría profesional dentro del Grupo Asprodes, de las cuales 16 han sido mujeres y 4 han sido hombres.

### Conciliación

Durante el último año dentro del Grupo Asprodes han sido 8 mujeres las que han disfrutado de un permiso por maternidad, 3 hombres han disfrutado un permiso por paternidad y 9 profesionales han disfrutado del permiso de lactancia (8 mujeres y 1 hombre).

En esta misma línea de 95 profesionales, 19 hombres y 81 mujeres, con hijos/as menores de doce años, son sólo 6 mujeres las que han solicitado permiso por excedencia.

Así mismo son 9 las mujeres que disfrutan de una reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de doce años.

Por otro lado son 3 profesionales (2 mujeres y 1 hombre) que tienen de una reducción para el cuidado de familiar.

## Formación

El grupo de empresas tiene un Plan de Formación anual según la instrucción técnica que nos regula. Cada persona por Convenio tiene una media de 25 horas de anuales con posibilidad de acumular hasta 5 años. El cuadro de mando de indicadores tiene el registro de horas de formación anual segmentada por personas con discapacidad o sin discapacidad. Aunque existe un registro personalizado, no se publica el dato de horas de formación por sexo.

A raíz de este diagnóstico el grupo incorporará al Cuadro de Mando indicadores de formación, incluyendo la media anual por sexo. También se hará seguimiento a la formación realizada según los Planes de Desarrollo Profesional elaborados a partir de 2023.

## Acoso

En el Grupo Asprodes no existe ninguna denuncia por acoso (*Anexo I Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón del sexo del Grupo Asprodes*).

## Auditoria retributiva grupo Asprodes

Siguiendo los criterios establecidos en la Guía técnica para la realización de *Auditorías Retributivas con perspectiva de género* (disponible en <https://www.igualdadenaempresa.es/>), hemos llevado a cabo la valoración de puestos de trabajo y el registro retributivo de todas las entidades que conforman el Grupo Asprodes.

El Grupo Asprodes en su totalidad se rige por el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, cumpliendo lo dispuesto en el mismo en materia de clasificación profesional (*artículo 87 y 88*) y en materia retributiva (*artículo 32*) garantizando con ello la igualdad entre hombres y mujeres.

## Valoración de puestos

Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

Según nuestro modelo de perfiles profesionales estas son las **competencias técnicas y las competencias clave de visión estratégica y compromiso ético-humanístico**, las cuales tienen una valoración numérica siguiendo los criterios de evaluación establecidos que se detallarán a continuación.

- Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad. En nuestro caso serán las **exigibles en el Convenio Colectivo de aplicación, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011** por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

- Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

Según nuestro modelo de perfiles profesionales estas son las **competencias clave de aprendizaje (mente abierta)**, las cuales tienen una valoración numérica siguiendo los criterios de evaluación establecidos que se detallarán a continuación.

- Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Según nuestro modelo de perfiles profesionales son las **competencias clave de comunicación y trabajo en equipo**, las cuales tienen una valoración numérica siguiendo los criterios de evaluación establecidos que se detallarán a continuación.

La escala de valoración que se ha establecido teniendo en cuenta el nivel de exigencia es la siguiente:

1	2	3	4	5
Mal/No cumple Objetivos/ No exigible	Adaptable/ Frecuentemente cumple/ Bajo nivel exigencia	Bien/ Alcanza objetivos	Muy bien/ promueve mejoras	Referente/ Consigue resultados en su equipo

Para la valoración de las condiciones educativas hemos establecido la escala según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011 por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior y en el Real Decreto 1147/2011 por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo. Dicha escala quedaría de la forma siguiente:

1	2	3	4	5
Sin estudios requeridos	Cualificación Profesional / Técnico Medio de Formación Profesional	Técnico Superior de Formación Profesional	Título de Graduado	Título de Máster Universitario

Según lo descrito, tras realizar la valoración de puestos, se establecen seis niveles correspondientes con la clasificación profesional que establece el *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*:

1	2	3	4	5	6
Operario/a Auxiliar	Técnico/a Auxiliar	Técnico/a	Técnico/a Superior Nivel 1	Técnico/a Nivel 2	Titulado Nivel 3
(0-2,00)	(2,01-2,50)	(2,51-3,00)	(3,01-3,30)	(3,31-3,95)	(3,96-5,00)

El resumen de la valoración de puestos de trabajo sería la siguiente:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL SEGÚN XV CONVENIO COLECTIVO	PUESTOS DE TRABAJO	VALORACIÓN
<b>Grupo IV. Operario/a - Auxiliar</b>	Operario/a de mantenimiento	1,81
	Operario/a de catering	1,83
	Operario/a de jardinería	1,84
	Operario/a de lavandería	1,86
	Operario/a de hostelería	1,87
	Operario/a de limpieza	1,87
	Ordenanza	1,92
<b>Grupo III. Técnico/a Auxiliar</b>	Auxiliar gestión administrativa	2,11
	Ayudante cocina	2,48
<b>Grupo III. Técnico/a</b>	Conductor/a	2,07
	Encargado/a transporte	2,57
	Oficial 2ª administración	2,58
	Asistente Personal	2,58
	Oficial de mantenimiento	2,67
	Cuidador/a de centro de día	2,81
	Cuidador/a de vivienda	2,81
	Cuidador/a de ocio	2,85
	Cuidador/a de residencia	2,87
	Cuidador/a de atención integral	2,88
	Cocinero/a	2,91
Oficial de jardinería	2,93	
<b>Grupo III. Técnico/a Superior Nivel 1</b>	Técnico/a de ocio	3,10
	Técnico/a Gestión administrativa	2,89
	Encargado/a de taller	3,16
	Encargado/a de mantenimiento	3,19
	Encargado/a de limpieza	3,22
	Coordinador/a de jardinería	3,22
	Responsable de catering	3,28



<b>Grupo II. Titulado Nivel 2</b>	Fisioterapeuta	3,31
	DUE Enfermero/a	3,36
	Técnico/a RRHH	3,48
	Educador/a social	3,61
	Técnico/a de residencia	3,62
	Técnico/a de centro de día	3,63
	Técnico/a de apoyo	3,64
	Técnico/a de PRL	3,64
	Terapeuta Ocupacional	3,67
	Logopeda	3,68
	Trabajador/a social	3,70
	Director/a + Social (I)	3,95
	<b>Grupo II. Titulado Nivel 3</b>	Responsable RRHH
Responsable Económico-Financiero		3,99
Psicólogo/a		4,03
Director/a + Social (II)		4,27
Director/a + Psicólogo/a		4,32
Director/a CEE		4,33
Gerente		4,50

## **Registro Retributivo**

El objetivo del análisis retributivo es realizar la comparación de retribuciones por todos los conceptos salariales y extra salariales entre mujeres y hombres en cada categoría laboral.

Para el análisis del registro retributivo hemos tenido en cuenta el salario base y la totalidad de los complementos salariales (plus coordinación, plus de dirección, plus consejo dirección, complemento personal, complemento de desarrollo profesional, plus nocturnidad, plus festivo y ad personam) y complementos extra salariales.

La comparativa se hace mediante cuadros de datos por cada entidad de GRUPO ASPRODES. La información se ha obtenido de la aplicación informática A3, con la que se gestionan las nóminas, seguros sociales e impuestos, y que gestiona los datos para auditorías retributivas, con los criterios establecidos para su análisis.

Para cada entidad se reseñan el número de mujeres y hombres por categoría y realizan los promedios por categoría de Salario, complementos salariales, percepciones extra salariales. Se calcula el porcentaje diferencial entre mujeres y hombres en todos los conceptos.

Con los mismos datos, se amplía la información con cuadros de datos, donde se calcula la mediana de la muestra por cada uno de los conceptos del cuadro anterior. La comparación por conceptos se resume en un diferencial porcentual entre mujeres y hombres.

En base a las diferencias obtenidas entre retribuciones de mujeres y hombres por entidad y por categorías, se procederá a un análisis más detenido de las evidencias que producen dichas diferencias y las razones que puedan o no justificar la situación.

El resultado de dicho análisis teniendo en cuenta las retribuciones normalizadas por categorías desde septiembre de 2021 a agosto 2022 es el siguiente:

## ACOPEDIS

## PROMEDIO RETRIBUCIONES NORMALIZADAS POR CATEGORIAS

Categoría/Grupo Profesional	Número de personas			Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
ASISTENTE PERSONAL	12	0	100,00%	13.966,89	0,00	0,00%	10,21	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.977,10	0,00	0,00%
AUX. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	0	100,00%	13.713,33	0,00	0,00%	632,25	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	14.345,58	0,00	0,00%
CUIDADOR/A	28	8	77,78%	13.757,12	13.757,12	0,00%	904,30	720,39	-25,53%	0,00	0,00	0,00%	14.661,42	14.477,51	-1,27%
FISIOTERAPEUTA	1	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	2.018,28	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	20.638,28	0,00	0,00%
TITULADO/A GRADO MEDIO	5	0	100,00%	18.088,00	0,00	0,00%	1.135,54	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	19.223,54	0,00	0,00%

## MEDIANA RETRIBUCIONES NORMALIZADAS POR CATEGORIAS

Categoría/Grupo Profesional	Número de personas			Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
ASISTENTE PERSONAL	12	0	100,00%	13.999,92	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.999,92	0,00	0,00%
AUX. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	0	100,00%	13.713,33	0,00	0,00%	632,25	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	14.345,58	0,00	0,00%
CUIDADOR/A	28	8	77,78%	13.935,00	13.935,00	0,00%	894,69	497,85	-79,71%	0,00	0,00	0,00%	14.829,69	14.432,85	-2,74%
FISIOTERAPEUTA	1	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	2.018,28	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	20.638,28	0,00	0,00%
TITULADO/A GRADO MEDIO	5	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	18.620,00	0,00	0,00%

## ASDEM

### PROMEDIO RETRIBUCIONES NORMALIZADAS POR CATEGORIAS

Categoría/Grupo Profesional	Número de personas			Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
CUIDADOR/A	28	2	93,33%	14.028,32	14.028,32	0,00%	868,61	254,38	-241,47%	0,00	0,00	0%	14.896,93	14.282,70	-4,30%
DUE ENFERMERÍA	1	1	50,00%	18.670,40	18.670,40	0,00%	302,57	0,00	0,00%	0,00	0,00	0%	18.972,97	18.670,40	-1,62%
FISIOTERAPEUTA	5	2	71,43%	18.769,47	18.769,47	0,00%	883,66	0,00	0,00%	0,00	0,00	0%	19.653,13	18.769,47	-4,71%
TÉCNICO/A GESTIÓN ADMINIS.	1	0	100,00%	18.180,96	0,00	0,00%	3.926,44	0,00	0,00%	0,00	0,00	0%	22.107,40	0,00	0,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	0	100,00%	18.619,92	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0%	18.619,92	0,00	0,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	0	100,00%	18.619,92	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0%	18.619,92	0,00	0,00%

### MEDIANA RETRIBUCIONES NORMALIZADAS POR CATEGORIAS

Categoría/Grupo Profesional	Número de personas			Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
CUIDADOR/A	28	2	93,33%	13.999,92	13.999,92	0,00%	460,33	254,38	-80,96%	0,00	0,00	0,00%	14.460,25	14.254,30	-1,44%
DUE ENFERMERÍA	1	1	50,00%	18.670,40	18.670,40	0,00%	302,57	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	18.972,97	18.670,40	-1,62%
FISIOTERAPEUTA	5	2	71,43%	18.730,86	18.730,86	0,00%	598,50	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	19.329,36	18.730,86	-3,19%
TÉCNICO/A GESTIÓN ADMINIS.	1	0	100,00%	18.180,96	0,00	0,00%	3.926,44	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	22.107,40	0,00	0,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	0	100,00%	18.619,92	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	18.619,92	0,00	0,00%
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	0	100,00%	18.619,92	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	18.619,92	0,00	0,00%

# ASPRODES

## PROMEDIO RETRIBUCIONES NORMALIZADAS POR CATEGORIAS

Categoría/Grupo Profesional	Número de personas			Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
ASIST.PERSONAL	157	20	88,70%	13.949,63	13.949,63	0,00%	274,10	312,73	12,35%	0,00	0,00	0,00%	14.223,72	14.262,35	0,27%
AUX. GESTIÓN ADMINIST.	16	3	84,21%	13.426,93	13.426,93	0,00%	312,58	186,00	-68,06%	0,00	0,00	0,00%	13.739,52	13.612,93	-0,93%
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	0	1	0,00%	0,00	14.000,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	14.000,00	0,00%
AYUDANTE COCINA	7	1	87,50%	13.545,00	13.545,00	0,00%	1.712,51	1.479,53	-15,75%	0,00	0,00	0,00%	15.257,51	15.024,53	-1,55%
COCINERO/A	1	2	33,33%	13.935,00	13.935,00	0,00%	3.166,52	4.220,84	24,98%	0,00	0,00	0,00%	17.101,52	18.155,84	5,81%
CONDUCTOR/A	1	13	7,14%	13.935,00	13.935,00	0,00%	2.420,96	1.768,32	-36,91%	0,00	0,00	0,00%	16.355,96	15.703,32	-4,15%
CUIDADOR/A	223	36	86,10%	13.724,66	13.724,66	0,00%	1.139,12	1.327,37	14,18%	0,00	0,00	0,00%	14.863,77	15.052,03	1,25%
DIP.UNIVERSITARIO ENFERMERÍA	4	1	80,00%	18.619,92	18.619,92	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	18.619,92	18.619,92	0,00%
ENCARGADO/A TALLER	12	14	46,15%	16.970,14	16.970,14	0,00%	3.736,77	3.575,81	-4,50%	0,00	0,00	0,00%	20.706,90	20.545,94	-0,78%
FISIOTERAPEUTA	8	2	80,00%	17.955,00	17.955,00	0,00%	462,45	891,10	48,10%	0,00	0,00	0,00%	18.417,45	18.846,10	2,27%
JEFE/A ADMINISTRACIÓN	1	0	100,00%	17.150,00	0,00	0,00%	9.814,01	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	26.964,01	0,00	0,00%
RESPONSABLE COCINA	0	1	0,00%	0,00	17.150,00	0,00%	0,00	6.982,83	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	24.132,83	0,00%
LOGOPEDA	1	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	18.620,00	0,00	0,00%
EDUCADOR/A	2	2	50,00%	17.150,00	17.150,00	0,00%	1.058,99	5.488,42	80,70%	0,00	0,00	0,00%	18.208,99	22.638,42	19,57%
OFICIAL 1º OFICIOS	1	1	50,00%	13.935,00	13.935,00	0,00%	1.512,08	1.512,08	0,00%	0,00	0,00	0,00%	15.447,08	15.447,08	0,00%
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	7	1	87,50%	13.935,00	13.935,00	0,00%	1.792,31	2.163,86	17,17%	0,00	0,00	0,00%	15.727,31	16.098,86	2,30%
OFICIAL 2º OFICIOS	1	1	50,00%	13.935,00	13.935,00	0,00%	1.512,08	1.966,52	23,11%	0,00	0,00	0,00%	15.447,08	15.901,52	2,86%
OFICIAL ESPECIALISTA	1	6	14,29%	13.935,00	13.935,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.935,00	13.935,00	0,00%
OPERARIO/A CON NECESIDAD APOYO	79	136	36,74%	11.657,62	11.657,62	0,00%	833,25	824,48	-1,06%	0,00	0,00	0,00%	12.490,87	12.482,10	-0,07%
PERS.SERVICIOS DOMÉSTICOS	2	0	100,00%	12.772,50	0,00	0,00%	1.702,62	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	14.475,12	0,00	0,00%
PREPARADOR/A LABORAL	2	1	66,67%	17.323,09	17.323,09	0,00%	1.138,68	735,04	-54,91%	0,00	0,00	0,00%	18.461,77	18.058,13	-2,23%
PSICÓLOGO/A	1	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	1.300,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	19.920,00	0,00	0,00%
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	2	0	100,00%	17.146,53	0,00	0,00%	2.131,75	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	19.278,28	0,00	0,00%
TÉCNICO INTEGR. SOCIAL	1	1	50,00%	17.150,00	17.150,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	17.150,00	17.150,00	0,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	4	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	1.458,64	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	20.078,64	0,00	0,00%
TITULADO/A GRADO MEDIO	40	4	90,91%	18.620,00	18.620,00	0,00%	2.275,47	1.902,87	-19,58%	0,00	0,00	0,00%	20.895,47	20.522,87	-1,81%
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	9	5	64,29%	24.484,44	24.484,44	0,00%	7.166,88	8.745,81	18,05%	0,00	0,00	0,00%	31.651,32	33.230,26	4,75%
TRABAJADOR/A SOCIAL	7	0	100,00%	18.240,00	0,00	0,00%	2.895,83	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	21.135,83	0,00	0,00%

### MEDIANA RETRIBUCIONES NORMALIZADAS POR CATEGORIAS

Categoría/Grupo Profesional	Número de personas			Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
ASISTENTE PERSONAL	157	20	88,70%	13.941,62	13.941,62	0,00%	0,00	74,58	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.941,62	14.016,20	0,53%
AUX. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	16	3	84,21%	14.000,00	14.000,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	14.000,00	14.000,00	1,88%
AUXILIAR ENFERMERÍA	3	0	100,00%	13.935,00	0,00	0,00%	1.512,08	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	15.447,08	0,00	0,00%
AUXI.SERV GENERALES	0	1	0,00%	0,00	14.000,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	14.000,00	0,00%
AYUDANTE COCINA	7	1	87,50%	13.545,00	13.545,00	0,00%	1.815,25	1.479,53	-22,69%	0,00	0,00	0,00%	15.360,25	15.024,53	-2,23%
COCCINERO/A	1	2	33,33%	13.935,00	13.935,00	0,00%	3.166,52	4.220,84	24,98%	0,00	0,00	0,00%	17.101,52	18.155,84	5,81%
CONDUCTOR/A	1	13	7,14%	13.935,00	13.935,00	0,00%	2.420,96	1.512,08	-60,11%	0,00	0,00	0,00%	16.355,96	15.447,08	-5,88%
CUIDADOR/A	223	36	86,10%	13.935,00	13.935,00	0,00%	751,80	1.048,89	28,32%	0,00	0,00	0,00%	14.686,80	14.983,89	1,98%
DIP. UNIVERSITARIO ENFERMERÍA	4	1	80,00%	18.619,92	18.619,92	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	18.619,92	18.619,92	0,00%
ENCARGADO TALLER	12	14	46,15%	17.150,00	17.150,00	0,00%	3.299,73	3.227,60	-2,23%	0,00	0,00	0,00%	20.449,73	20.377,60	-0,35%
FISIOTERAPEUTA	8	2	80,00%	18.620,00	18.620,00	0,00%	0,00	891,10	0,00%	0,00	0,00	0,00%	18.620,00	19.511,10	4,56%
JEFE/A ADMINISTRACIÓN	1	0	100,00%	17.150,00	0,00	0,00%	9.814,01	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	26.964,01	0,00	0,00%
JEFE/A COCINA	0	1	0,00%	0,00	17.150,00	0,00%	0,00	6.982,83	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	24.132,83	0,00%
LOGOPEDA	1	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	18.620,00	0,00	0,00%
EDUCADOR/A	2	2	50,00%	17.150,00	17.150,00	0,00%	1.058,99	5.488,42	80,70%	0,00	0,00	0,00%	18.208,99	22.638,42	19,57%
OFICIAL 1º OFICIOS	1	1	50,00%	13.935,00	13.935,00	0,00%	1.512,08	1.512,08	0,00%	0,00	0,00	0,00%	15.447,08	15.447,08	0,00%
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	7	1	87,50%	13.935,00	13.935,00	0,00%	1.916,12	2.163,86	11,45%	0,00	0,00	0,00%	15.851,12	16.098,86	1,54%
OFICIAL 2º OFICIOS	1	1	50,00%	13.935,00	13.935,00	0,00%	1.512,08	1.966,52	23,11%	0,00	0,00	0,00%	15.447,08	15.901,52	2,86%
OFICIAL ESPECIALISTA	1	6	14,29%	13.935,00	13.935,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.935,00	13.935,00	0,00%
OPERARIO/A CON NECESIDAD APOYO	79	136	36,74%	12.322,95	12.322,95	0,00%	237,46	1.174,55	79,78%	0,00	0,00	0,00%	12.560,41	13.497,50	6,94%
PERS.SERVICIOS DOMÉSTICOS	2	0	100,00%	12.772,50	0,00	0,00%	1.702,62	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	14.475,12	0,00	0,00%
PREPARADOR/A LABORAL	2	1	66,67%	17.323,09	17.323,09	0,00%	1.138,68	735,04	-54,91%	0,00	0,00	0,00%	18.461,77	18.058,13	-2,23%
PSICÓLOGO/A	1	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	1.300,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	19.920,00	0,00	0,00%
TÉCNICO ESPECIALISTA	2	0	100,00%	17.146,53	0,00	0,00%	2.131,75	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	19.278,28	0,00	0,00%
TÉCNICO INT.SOCIAL	1	1	50,00%	17.150,00	17.150,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	17.150,00	17.150,00	0,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	4	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	1.908,15	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	20.528,15	0,00	0,00%
TITULADO/A GRADO MEDIO	40	4	90,91%	18.620,00	18.620,00	0,00%	2.018,28	1.577,94	-27,91%	0,00	0,00	0,00%	20.638,28	20.197,94	-2,18%
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	9	5	64,29%	24.500,00	24.500,00	0,00%	7.072,11	9.276,89	23,77%	0,00	0,00	0,00%	31.572,11	33.776,89	6,53%
TRABAJADOR/A SOCIAL	7	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	2.636,94	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	21.256,94	0,00	0,00%

## FUNDACION ASPRODES

### PROMEDIO RETRIBUCIONES NORMALIZADAS POR CATEGORIAS

Categoría/Grupo Profesional	Número de personas			Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
ASISTENTE PERSONAL	115	6	95,04%	13.977,17	13.976,60	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.977,17	13.976,60	0,00%
AUX. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	3	0	100,00%	13.702,50	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.702,50	0,00	0,00%
CUIDADOR/A	30	2	93,75%	13.970,81	13.970,81	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.970,81	13.970,81	0,00%
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	0	1	0,00%	0,00	13.935,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	13.935,00	0,00%
PSICÓLOGO/A CLÍNICO	1	0	100,00%	24.500,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	24.500,00	0,00	0,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	18.620,00	0,00	0,00%
TITULADO/A GRADO MEDIO	14	1	93,33%	18.429,99	18.429,99	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	18.429,99	18.429,99	0,00%
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	0	1	0,00%	0,00	46.798,08	0,00%	0,00	11.178,16	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	57.976,24	0,00%

### MEDIANA RETRIBUCIONES NORMALIZADAS POR CATEGORIAS

Categoría/Grupo Profesional	Número de personas			Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
ASISTENTE PERSONAL	115	6	95,04%	13.999,92	13.999,92	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.999,92	13.999,92	0,00%
AUX. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	3	0	100,00%	13.772,50	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.772,50	0,00	0,00%
CUIDADOR/A	30	2	93,75%	13.941,62	13.941,62	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.941,62	13.941,62	0,00%
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	0	1	0,00%	0,00	13.935,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	13.935,00	0,00%
PSICÓLOGO/A CLÍNICO	1	0	100,00%	24.500,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	24.500,00	0,00	0,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	18.620,00	0,00	0,00%
TITULADO/A GRADO MEDIO	14	1	93,33%	18.620,00	18.620,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	18.620,00	18.620,00	0,00%
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	0	1	0,00%	0,00	46.798,08	0,00%	0,00	11.178,16	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	57.976,24	0,00%

## ASPRODES INSERCIÓN S.L.

### PROMEDIO RETRIBUCIONES NORMALIZADAS POR CATEGORIAS

Categoría/Grupo Profesional	Número de personas			Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
ASISTENTE PERSONAL	1	0	100,00%	13.941,62	0,00	0,00%	52,50	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.994,12	0,00	0,00%
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	9	2	81,82%	13.737,51	13.737,51	0,00%	22,17	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.737,51	13.737,51	0,00%
AYUDANTE COCINA	2	0	100,00%	13.741,25	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.741,25	0,00	0,00%
CONDUCTOR/A	0	2	0,00%	0,00	13.935,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	13.935,00	0,00%
TITULADO GRADO MEDIO	3	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	2.267,71	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	20.887,71	0,00	0,00%
APRENDIZ	1	2	100,00%	9.301,74	9.301,74	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	9.301,74	9.301,74	0,00%

### MEDIANA RETRIBUCIONES NORMALIZADAS POR CATEGORÍAS

Categoría/Grupo Profesional	Número de personas			Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
ASISTENTE PERSONAL	1	0	100,00%	13.941,62	0,00	0,00%	52,50	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.994,12	0,00	0,00%
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	9	2	81,82%	13.743,34	13.743,34	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.743,34	13.743,34	0,00%
AYUDANTE COCINA	2	0	100,00%	13.741,25	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	13.741,25	0,00	0,00%
CONDUCTOR/A	0	2	0,00%	0,00	13.935,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	13.935,00	0,00%
TITULADO/A GRADO MEDIO	3	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	2.018,28	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	20.638,28	0,00	0,00%
APRENDIZ	1	2	100,00%	9.301,74	9.301,74	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	9.301,74	9.301,74	0,00%



# SALARCA

## PROMEDIO RETRIBUCIONES NORMALIZADAS POR CATEGORIAS

Categoría/Grupo Profesional	Número de personas			Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
COCINERO/A	1	0	100,00%	13.935,00	0,00	0,00%	636,76	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	14.571,76	0,00	0,00%
CONDUCTOR/A	0	3	0,00%	0,00	13.935,00	0,00%	0,00	1.159,58	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	15.094,58	0,00%
CUIDADOR/A	3	2	60,00%	13.910,00	13.910,00	0,00%	1.894,09	1.496,39	-26,58%	0,00	0,00	0,00%	15.804,09	15.406,39	-2,58%
ENCARGADO/A TALLER	1	1	50,00%	17.150,00	17.150,00	0,00%	1.856,92	3.608,75	48,54%	0,00	0,00	0,00%	19.006,92	20.758,75	8,43%
OPERARIO/A CON NECESIDAD APOYO	13	17	43,33%	12.899,75	12.899,75	0,00%	580,80	903,70	35,73%	0,00	0,00	0,00%	13.480,55	13.803,45	2,33%
TITULADO/A GRADO MEDIO	2	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	2.172,98	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	20.792,98	0,00	0,00%
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	0	1	0,00%	0,00	24.500,00	0,00%	0,00	7.578,13	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	32.078,13	0,00%

## MEDIANA RETRIBUCIONES NORMALIZADAS POR CATEGORÍAS

Categoría/Grupo Profesional	Número de personas			Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
COCINERO/A	1	0	100,00%	13.935,00	0,00	0,00%	636,76	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	14.571,76	0,00	0,00%
CONDUCTOR/A	0	3	0,00%	0,00	13.935,00	0,00%	0,00	1.512,08	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	15.447,08	0,00%
CUIDADOR/A	3	2	60,00%	13.935,00	13.935,00	0,00%	2.176,17	1.496,39	-45,43%	0,00	0,00	0,00%	16.111,17	15.431,39	-4,40%
ENCARGADO/A TALLER	1	1	50,00%	17.150,00	17.150,00	0,00%	1.856,92	3.608,75	48,54%	0,00	0,00	0,00%	19.006,92	20.758,75	8,44%
OPERARIO/A CON NECESIDAD APOYO	13	17	43,33%	13.091,35	13.091,35	0,00%	342,04	1.160,17	70,52%	0,00	0,00	0,00%	13.433,39	14.251,52	5,74%
TITULADO/A GRADO MEDIO	2	0	100,00%	18.620,00	0,00	0,00%	2.172,98	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	20.792,98	0,00	0,00%
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	0	1	0,00%	0,00	24.500,00	0,00%	0,00	7.578,13	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0,00	32.078,13	0,00%

En **ACOPEDIS** no existen diferencias significativas entre las retribuciones de las mujeres y hombres contratados en el periodo de referencia del estudio.

Únicamente reseñar en la categoría de cuidador/cuidadora que los complementos salariales de las mujeres son en los promedios un 25% más altos, lo que implica en un 1,27% sobre el total de retribuciones, y en mediana un 80 %, diferencial total 2,74%, que se debe a que las mujeres contratadas tienen mayor antigüedad que los hombres en esa categoría, derecho que reconoce el convenio y se aplica a mujeres y hombres con el mismo criterio.

En el resto de categorías no existe ninguna diferencia en las retribuciones.

En **ASDEM** no existen diferencias significativas entre las retribuciones de las mujeres y hombres contratados en el periodo de referencia del estudio.

En la categoría de cuidador/cuidadora que los complementos salariales de las mujeres son en los promedios un 241% más altos, lo que implica en un 4,30 % sobre el total de retribuciones, y en mediana un 81 %, diferencial total 1,62 %, que se debe a que las mujeres contratadas tienen mayor antigüedad que los hombres en esa categoría, derecho que reconoce el convenio y se aplica a mujeres y hombres con el mismo criterio.

En la categoría de enfermería que alcanza a dos personas, una mujer y un hombre, la primera tiene derecho de antigüedad y el hombre no ha alcanzado el periodo que contempla el convenio colectivo, lo que justifica porcentajes por debajo del 2% en medias y medianas de totales retributivos.

En la categoría de fisioterapeuta se da la misma casuística, que los complementos salariales por antigüedad solo lo reciben las mujeres, y los dos hombres de esta categoría no han adquirido este derecho, por no tener la antigüedad mínima recogida en el convenio colectivo. Esto justifica la porcentajes sobre el 4% de diferencias en media y mediana de total de retribuciones.

En el resto de categorías no existe ninguna diferencia en las retribuciones.

En **ASPRODES** no existen diferencias significativas entre las retribuciones de las mujeres y hombres contratados en el periodo de referencia del estudio.

En salarios no existe ninguna diferencia en ninguna categoría de la plantilla.

En complementos salariales se producen pequeñas diferencias que no superan el 6 % que se justifican por el complemento de antigüedad, cuyo derecho es individual en función del convenio en vigor cada momento y los años de antigüedad en los contratos. Esta situación produce en la categorías de Auxiliar de gestión administrativa 1% en el promedio, 1,5 % en ayudante de cocina, 4,15 % en conductor/a, 0,78 % en encargado de taller, 2,2 % en fisioterapeuta, 2,30% en oficial de segunda administración, 2,86% en oficial de 2ª oficinas, 1% operarios, 2,23% preparador laboral, 1,81% titulado grado medio, 4,75% en grado superior.

Las cantidades son poco significativas en volumen total de retribución, se producen indistintamente en seis categorías a favor de mujeres y cinco en hombres.

En esta mismo concepto, complementos salariales, se identifica la categoría de cocinero 25%, con una diferencia general de 6% y en educador/a 801%, con una diferencia general del 19,5%. En estos casos las diferencias están motivadas por los incentivos de responsabilidad que determina el convenio en personas que asumen la dirección de secciones o centros. Es el caso del Cocinero, director del área de catering, es un hombre y en sus retribuciones se asigna el complemento que justifica la diferencia. En el caso de monitor se incluye la dirección del área de Santa Marta que se corresponde con la asignación de dirección a un trabajador, que justifica las diferencias que se producen en esa categoría.

En **FUNDACIÓN ASPRODES** no existen diferencias significativas entre las retribuciones de las mujeres y hombres contratados en el periodo de referencia del estudio.

En **ASPRODES INSERCIÓN S.L.** no existen diferencias significativas entre las retribuciones de las mujeres y hombres contratados en el periodo de referencia del estudio.

En **SALARCA** no existen diferencias significativas entre las retribuciones de las mujeres y hombres contratados en el periodo de referencia del estudio.

En complementos salariales se producen pequeñas diferencias que no superan el 9 % que se justifican por el complemento de antigüedad, cuyo derecho es individual en función del convenio en vigor cada momento y los años de antigüedad en los contratos. Esta situación produce en las categorías Cuidador/a un 3 % mayor en mujeres y operarios/as con un 2,33 % a favor de los hombres.

En esta mismo concepto, complementos salariales, se identifica la categoría de encargado de taller 48,54 %, con una diferencia general de 8,43%. En estos casos la diferencia está motivada por los incentivos de responsabilidad que determina el convenio en personas que asumen la dirección de secciones o centros. Es el caso del responsable del Centro Altaír, es un hombre y en sus retribuciones se asigna el complemento que justifica la diferencia.

### *Objetivos del Plan de Igualdad*

---

1. Ampliar a las entidades del Grupo ASPRODES el alcance del Plan de Igualdad en el formato de Plan de Igualdad como grupo.
2. Implantar una cultura de igualdad en las estrategias del grupo de entidades con el reflejo en los procedimientos y actuaciones de todas sus actividades.
3. Elaborar un Plan de Igualdad basado en la experiencia de los anteriores de las empresas del grupo y directamente implicado con las mejoras identificadas en los diagnósticos.
4. Realizar un plan de comunicación muy amplio y adaptado a todas las personas, de modo que sea conocido por todos los profesionales y logrando el máximo de implicación en sus medidas.
5. Alinear todos los procedimientos en materia de personas con las acciones que propone el nuevo Plan de Igualdad.
6. Capacitar a los líderes y responsables de procesos de personal en materia de igualdad y en las propuestas del presente Plan.
7. Garantizar la implicación de este Plan para todos los profesionales a través de las entrevistas y elaboración de los Planes de Desarrollo Personal y profesional.
8. Realizar las evaluaciones pertinentes del plan y los indicadores así como las reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad.

## Medidas del Plan de Igualdad

<b>FICHA ACCIÓN Nº: 1</b>
<b>Área de actuación:</b>
CULTURA IGUALDAD
<b>Medida:</b>
Potenciar cultura de Igualdad en todas las empresas del Grupo.
<b>Objetivos que persigue:</b>
Incorporar políticas de igualdad en la cultura de las empresas del Grupo Garantizar que las medidas de igualdad están transversalmente en todas las actuaciones de las empresas del Grupo.
<b>Descripción detallada de la medida:</b>
El documento Estratégico para el año 2024 elaborado por el grupo de empresas ha incorporado como materia clave de la gestión excelente las políticas de igualdad y desarrollo de planes de igualdad. Esto consta en el documento estratégico en el Reto de Gestión Excelente como iniciativa clave. Implica el despliegue en los Planes anuales del grupo y de cada empresa y el seguimiento en los cuadros de mando de indicadores. Al final de la planificación estratégica se evaluará el impacto y las medidas para el nuevo cuatrienio.
<b>Personas destinatarias:</b>
Todas las personas profesionales del Grupo
<b>Cronograma de implantación:</b>
01/01/2023-31/12/2026
<b>Responsable:</b>
Junta Directiva Consejo de Dirección Líderes Comisión Igualdad Responsable de Calidad
<b>Recursos asociados:</b>
Plan Estratégico 2021-2024 Cuadro de mando de indicadores 21-24
<b>Indicadores de seguimiento:</b>
Revisión políticas de igualdad en Plan Estratégico y Planes de Gestión Acciones de Igualdad en Procesos e Instrucciones técnicas

<b>FICHA ACCIÓN Nº: 2</b>
<b>Área de actuación:</b>
FORMACIÓN
<b>Medida:</b>
Discriminar puestos infrarrepresentados desde la capacitación.
<b>Objetivos que persigue:</b>
<p>Conseguir personas candidatas a la selección de puestos que tienen baja representación por género.</p> <p>Promover capacitación de personas en perfiles que no están representados.</p> <p>Motivar/orientar a personas a perfiles profesionales no representados.</p>
<b>Descripción detallada de la medida:</b>
<p>Se propone ampliar al personal el itinerario de acceso al empleo, las medidas de discriminación positiva para lograr el acceso en igualdad de género a los diferentes perfiles profesionales. Especialmente se quiere planificar la orientación y formación en los perfiles en los que el grupo de empresas desarrollan un itinerario previo.</p> <p>Revisión del proceso de selección de personal.</p>
<b>Personas destinatarias:</b>
Todos los profesionales del Grupo
<b>Cronograma de implantación:</b>
01/01/2023-31/12/2026
<b>Responsable:</b>
<p>Gerencia</p> <p>Líderes</p> <p>Responsable selección</p>
<b>Recursos asociados:</b>
<p>Plan de formación.</p> <p>Proyectos itinerarios hacia el empleo FSE</p> <p>Agencia de colocación</p>
<b>Indicadores de seguimiento:</b>
Nº de personas formadas en perfiles infrarrepresentados.

<b>FICHA ACCIÓN Nº: 3</b>
<b>Área de actuación:</b>
SELECCIÓN
<b>Medida:</b>
Discriminación positiva en perfiles infrarrepresentados.
<b>Objetivos que persigue:</b>
Lograr un equilibrio por género en todos los perfiles profesionales.
<b>Descripción detallada de la medida:</b>
Apoyar desde el proceso de selección, el acceso de personas en perfiles con baja representación por género. Discriminación positiva a personas en igualdad de condiciones quieran acceder a un puesto que tiene diferencias por género.
<b>Personas destinatarias:</b>
Todas las personas profesionales del Grupo.
<b>Cronograma de implantación:</b>
01/01/2023-31/12/2026
<b>Responsable:</b>
Responsable de Selección. Responsables de Centros y Servicios.
<b>Recursos asociados:</b>
Proceso gestión de personas. Actas de selección.
<b>Indicadores de seguimiento:</b>
Personas candidatas a selección de puestos infrarrepresentados.

<b>FICHA ACCIÓN Nº: 4</b>
<b>Área de actuación:</b>
CONDICIONES DE TRABAJO
<b>Medida:</b>
Revisión parcialidad de jornadas, principalmente en puestos del Servicio de Vida Independiente.
<b>Objetivos que persigue:</b>
Ofrecer jornadas con la menor parcialidad posible en los puestos de Asistencia Personal mediante la organización del trabajo.
<b>Descripción detallada de la medida:</b>
Especialmente en la Fundación ASPRODES existen un número muy amplio en la categoría de la asistencia personal cuya jornada está en función del apoyo demandado por personas para cuidados en su domicilio. Esta da lugar a que los contratos sean parciales y en muchos casos con un número pequeño de horas. La empresa deberá planificar una atención compartida por localidades para varias personas y poder ofrecer puestos de trabajo con el mayor número de horas.
<b>Personas destinatarias:</b>
Todos los profesionales del Grupo, especialmente Fundación ASPRODES.
<b>Cronograma de implantación:</b>
01/01/2023-31/12/2026
<b>Responsable:</b>
Gerencia
<b>Recursos asociados:</b>
El modelo de atención a personas que necesitan cuidados de la Junta de Castilla y León
<b>Indicadores de seguimiento:</b>
% de parcialidad



<b>FICHA ACCIÓN Nº: 5</b>
<b>Área de actuación:</b>
CONCILIACION
<b>Medida:</b>
Facilitar medidas de conciliación a través de Planes de Personales.
<b>Objetivos que persigue:</b>
<p>Identificar las necesidades en materia de conciliación personal.</p> <p>Informar a todos los profesionales de las medidas existentes y otras posibilidades de conciliar.</p> <p>Adaptar con carácter individual un Plan de desarrollo personal y laboral que incorpore las necesidades personales y del puesto de trabajo.</p>
<b>Descripción detallada de la medida:</b>
<p>En el nuevo convenio colectivo de aplicación se ha recogido el derecho a un número de horas para materias de conciliación. Esto ha venido a asumir como derecho lo que ya existía en una acción del Plan de Igualdad de ASPRODES que garantizaba la flexibilidad en el puesto para atender medidas de conciliación. Teniendo en cuenta las posibles medidas normativas que amplíen o regulen situaciones de conciliación, esta acción pretende individualizar situaciones de cada profesional mediante el Plan de Desarrollo que anualmente debe existir. En este marco la evaluación de desempeño, la carrera profesional y la conciliación podrán adoptar medidas personalizadas que faciliten situaciones extraordinarias en esta materia.</p>
<b>Personas destinatarias:</b>
Todos los profesionales del Grupo
<b>Cronograma de implantación:</b>
01/01/2023-31/12/2026
<b>Responsable:</b>
Gerencia Responsables de Centros
<b>Recursos asociados:</b>
Procedimiento de planes de desarrollo profesional. Aplicación informática ASPROF
<b>Indicadores de seguimiento:</b>
Nº de planes personales que impliquen medidas de conciliación.

**FICHA ACCIÓN Nº: 6**

**Área de actuación:**

CONCILIACION

**Medida:**

Igualdad de género para el cuidado de personas dependientes

**Objetivos que persigue:**

Primar que los hombres asuman el cuidado de las personas dependientes

**Descripción detallada de la medida:**

Incentivar con 600 € a los hombres que soliciten el derecho de reducción de jornada para cuidado de personas dependiente durante un periodo mínimo de 6 meses

**Personas destinatarias:**

Trabajadores del Grupo

**Cronograma de implantación:**

01/01/2023-31/12/2026

**Responsable:**

Gerencia

**Recursos asociados:**

Presupuesto Grupo

**Indicadores de seguimiento:**

Nº de hombres que acceden a esa medida.

<b>FICHA ACCIÓN N°: 7</b>
<b>Área de actuación:</b>
CONCILIACION
<b>Medida:</b>
Ampliar el derecho por lactancia de menor de 9 a 12 meses.
<b>Objetivos que persigue:</b>
Apoyar las medidas de conciliación para el cuidado de menores en periodo de lactancia
<b>Descripción detallada de la medida:</b>
Se amplía hasta 12 meses el derecho a 1 hora de ausencia del trabajo para la lactancia del menor o acumular esta ampliación a 32 días naturales.
<b>Personas destinatarias:</b>
Profesionales del Grupo
<b>Cronograma de implantación:</b>
01/01/2023-31/12/2026
<b>Responsable:</b>
Gerencia
<b>Recursos asociados:</b>
Presupuesto Grupo
<b>Indicadores de seguimiento:</b>
Nº de profesionales que acceden a esa medida.

<b>FICHA ACCIÓN Nº: 8</b>
<b>Área de actuación:</b>
CONCILIACION
<b>Medida:</b>
Adaptación de turno de noche para personas con hijos/as menores de 3 años.
<b>Objetivos que persigue:</b>
Facilitar el cuidado de los menores en aquellos casos que sea necesaria su atención nocturna.
<b>Descripción detallada de la medida:</b>
En aquellos centros y puestos de trabajo en los que sea posible adaptar los calendarios laborales de los equipos con hijos/as menores de 3 años, se flexibilizará a turnos de mañana y tarde a las personas que lo soliciten.
<b>Personas destinatarias:</b>
Personas con menores de 3 años y turnos de noche.
<b>Cronograma de implantación:</b>
01/01/2023-31/12/2026
<b>Responsable:</b>
Responsables de Centros
<b>Recursos asociados:</b>
Calendarios laborales anuales
<b>Indicadores de seguimiento:</b>
Nº de personas que lo solicitan

<b>FICHA ACCIÓN N°: 9</b>
<b>Área de actuación:</b>
COMUNICACIÓN
<b>Medida:</b>
Comunicación Plan de Igualdad
<b>Objetivos que persigue:</b>
<p>Potenciar cultura de igualdad facilitando el acceso al Plan.                  Redacción en lectura fácil de las partes principales del diagnóstico y del plan de igualdad.                  Promover días temáticos en los diferentes niveles de empresas y centros para difundir materias a favor de la igualdad.</p>
<b>Descripción detallada de la medida:</b>
<p>El Departamento de Comunicación tendrá como prioridad en sus contenidos los aspectos relacionados en materia de igualdad y especialmente la difusión del Plan. El equipo de lectura fácil de la entidad, desarrollará materiales para poder difundir a todos los profesionales que se pretende y cómo para favorecer un grupo de empresas con éxito en materia de igualdad.</p>
<b>Personas destinatarias:</b>
Todos los profesionales del Grupo
<b>Cronograma de implantación:</b>
01/01/2023-31/12/2026
<b>Responsable:</b>
Gerencia Responsable de Comunicación Responsables de Centros
<b>Recursos asociados:</b>
Plan de Comunicación de igualdad Vías abiertas de comunicación del Grupo, web, redes sociales, ...
<b>Indicadores de seguimiento:</b>
N° de sesiones de presentación del Plan de Igualdad N° de jornadas especializadas con contenidos de igualdad N° de noticias sobre Plan de Igualdad o temas relacionados.

<b>FICHA ACCIÓN Nº: 10</b>
<b>Área de actuación:</b>
COMUNICACIÓN
<b>Medida:</b>
Comunicación del Protocolo de Acoso Sexual y Formación
<b>Objetivos que persigue:</b>
<p>Conocimiento por parte de todos los profesionales de la existencia del plan y cómo proceder Redacción en lectura fácil del plan. Capacitar a las personas que participen en el proceso de prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.</p>
<b>Descripción detallada de la medida:</b>
<p>Elaboración de una adaptación en lectura fácil del plan de Acoso. Envío de este documento a todos los profesionales así como incorporar en la presentación del Plan una información básica sobre el mismo. Incorporar como información en la Jornada de Profesionales dentro de las materias de igualdad o de forma específica. Incluir en el Plan de Formación acciones específicas en materia de prevención de acoso.</p>
<b>Personas destinatarias:</b>
Todos los profesionales del Grupo
<b>Cronograma de implantación:</b>
01/01/2023-31/12/2026
<b>Responsable:</b>
<p>Gerencia Responsable de Comunicación Responsables de Centros</p>
<b>Recursos asociados:</b>
Plan de Acoso Sexual
<b>Indicadores de seguimiento:</b>
<p>Nº de sesiones de presentación del Plan de Acoso Sexual Nº de envíos a profesionales</p>

<b>FICHA ACCIÓN Nº: 11</b>
<b>Área de actuación:</b>
COMUNICACIÓN
<b>Medida:</b>
Lenguaje no sexista.
<b>Objetivos que persigue:</b>
Garantizar que la comunicación que emite el grupo de empresas, desde diferentes niveles y canales, es no sexista.
<b>Descripción detallada de la medida:</b>
Formar a los emisores de información en comunicación no sexista. Controlar desde el Departamento de Comunicación, las emisiones de información garantizando que se hace correctamente.
<b>Personas destinatarias:</b>
Profesionales emisores del Grupo
<b>Cronograma de implantación:</b>
01/01/2023-31/12/2026
<b>Responsable:</b>
Gerencia Responsable de comunicación
<b>Recursos asociados:</b>
Plan de Comunicación Enlaces de Centros y Servicios
<b>Indicadores de seguimiento:</b>
Nº de acciones formativas de comunicación no sexista Nº de horas.

<b>FICHA ACCIÓN Nº: 12</b>
<b>Área de actuación:</b>
COMUNICACIÓN
<b>Medida:</b>
Implantación Plan de Igualdad en Centros/Servicios.
<b>Objetivos que persigue:</b>
Implantación del Plan en todas las empresas del Grupo y en los diferentes centros de trabajo.
<b>Descripción detallada de la medida:</b>
El Grupo ASPORDES está constituido por varias empresas y estas a su vez tienen diferentes implantaciones en el territorio. Se ve como necesario garantizar la implantación en todos los espacios y poder disponer de información sectorizada que garantice la implantación y el impacto que el Plan propone.
<b>Personas destinatarias:</b>
Profesionales de Centros del Grupo
<b>Cronograma de implantación:</b>
01/01/2023-31/12/2026
<b>Responsable:</b>
Gerencia Responsables de Centros
<b>Recursos asociados:</b>
Plan Estratégico Planes de Gestión del Grupo Planes de Gestión de Centros Planes de desarrollo personal y profesional
<b>Indicadores de seguimiento:</b>
Nº de acciones en los Planes de Gestión de Centros en materia de igualdad. Nº de acciones en materia de igualdad y conciliación de los planes de desarrollo personal.



## *Aplicación y seguimiento*

---

El seguimiento del I Plan de Igualdad del Grupo Asprodes lo llevará a cabo la Comisión de Igualdad.

El Grupo Asprodes desarrolla una planificación en Política de Personas que incluye las recogidas en el Plan de Igualdad e implican a los diferentes niveles de la organización para su implantación y desarrollo. De un modo más concreto cada acción identifica la persona o estamento responsable, los recursos implicados y los indicadores del resultado para evidenciar su cumplimiento.

## *Evaluación y revisión*

---

La Comisión de Igualdad es el órgano encargado de promover el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa Asprodes.

Dicha comisión está compuesta por el mismo número de componentes de la Representación legal de los trabajadores/as y de la Empresa.

La Comisión de Igualdad de Asprodes se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al semestre y, con carácter extraordinario cuando alguna persona de la comisión lo solicite.

La Comisión tiene entre sus tareas:

- Analizar el seguimiento, control y evaluación del Plan de Igualdad, de su implantación y de cuantas acciones se aprueben tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- Registrar que los medios utilizados con los que estaban previstos en el diseño de la acción.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

- Recabar toda la información sobre las acciones realizadas que permita conocer los efectos del Plan de Igualdad en el Grupo.
- Valorar periódicamente los efectos del Plan de Igualdad, comparando la situación recogida en el diagnóstico, aprobado por la Comisión, con la del momento actual, y aprobar cuantas adaptaciones y mejoras se estimen necesarias para alcanzar los objetivos previstos.
- Utilizar las evaluaciones periódicas del Plan para sensibilizar a la plantilla.

### *Calendario de actuación*

---

El periodo de vigencia del Plan es desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026 y con el desarrollo de implantación de las acciones según se detalla en cada una de ellas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria al menos con carácter semestral. A partir del 1 de enero de 2026 se iniciará el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad de Asprodes con los procedimientos regulados en la normativa de aplicación.

La evaluación del cumplimiento del I Plan de Igualdad será un elemento de entrada para el nuevo diagnóstico de la nueva planificación.

## ANEXO I: Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Grupo Asprodes

### *1. COMPROMISO DE GRUPO ASPRODES) EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO*

Con el presente protocolo, el GRUPO ASPRODES manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, el GRUPO ASPRODES quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, el GRUPO ASPRODES asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el GRUPO ASPRODES. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, el GRUPO ASPRODES no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, el GRUPO ASPRODES al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Firmado

Juan Antonio Recio Mompó

Gerente ASPRODES

Salamanca, diciembre de 2022

## **2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el GRUPO ASPRODES implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

### **2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO**

#### **2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**

El GRUPO ASPRODES formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en las entidades del GRUPO ASPRODES.

GRUPO ASPRODES, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del GRUPO ASPRODES no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos dicho Grupo, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, el GRUPO ASPRODES sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

## 2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

### 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

#### Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

### **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### **Acoso sexual ambiental**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

#### **2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

##### **Definición de acoso por razón de sexo**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado **en función del sexo de una persona** con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:



- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

### **Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

#### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

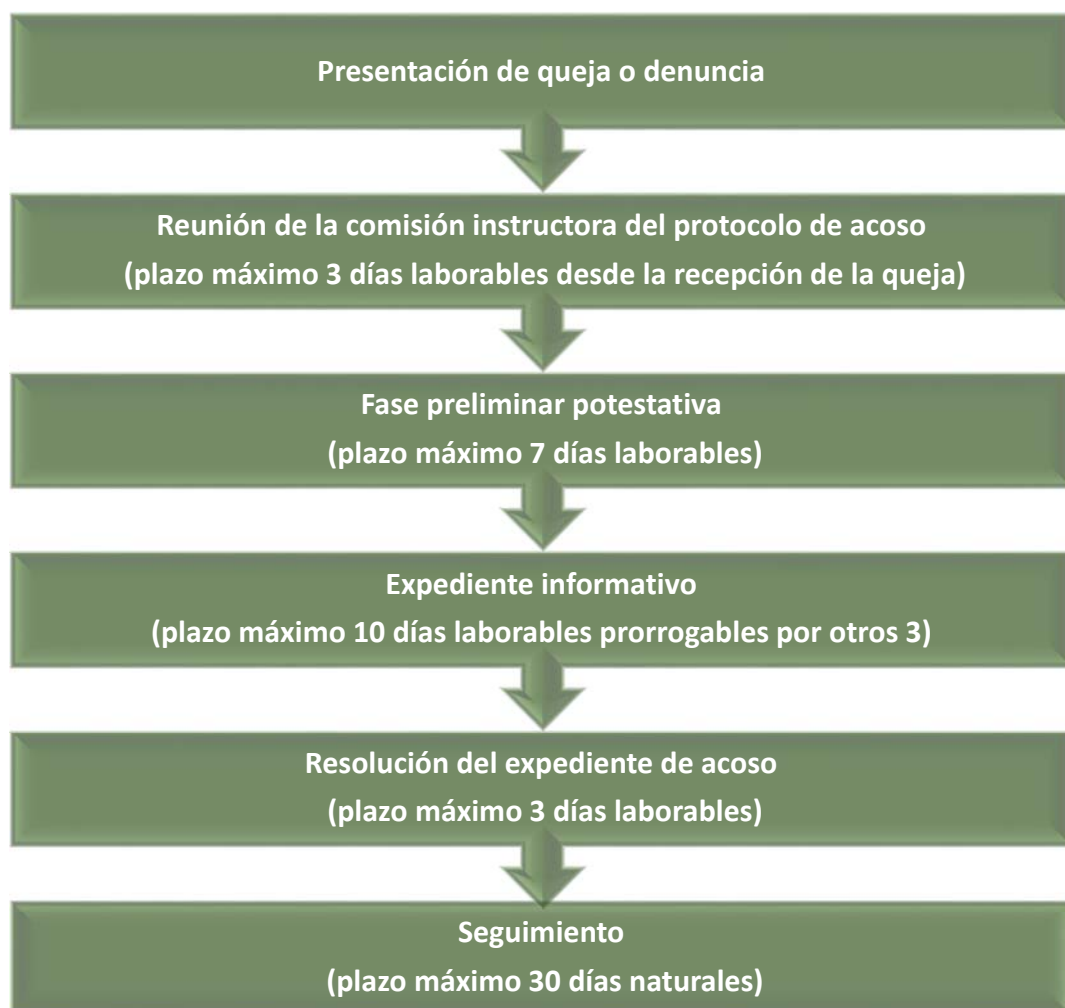
1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

## Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

### 2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



### 2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas:

*Responsable de Recursos Humanos*

*Técnica de Recursos Humanos*

*Miembro del Comité de Empresa*

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de las dos primeras de las personas titulares la Gerencia del Grupo y otro miembro del Comité de Empresa en el tercer caso.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

### 2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En el GRUPO ASPRODES la RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras del GRUPO ASPRODES deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, GRUPO ASPRODES garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, el GRUPO ASPRODES habilita la cuenta de correo electrónico [igualdad@asprodes.es](mailto:igualdad@asprodes.es) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

### 2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

#### 2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección del GRUPO ASPRODES adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del GRUPO ASPRODES separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte

de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección del GRUPO ASPRODES a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.



Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

### 2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección del GRUPO ASPRODES una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de GRUPO ASPRODES procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del GRUPO ASPRODES mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección del GRUPO ASPRODES adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### 2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

### 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad del GRUPO ASPRODES, el 1 de enero de 2023 o en su defecto, manteniéndose vigente durante 4 años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**

#### 4. *MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DEL GRUPO ASPRODES*

##### I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
  
- Otras (Especificar):

##### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

##### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

#### IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

#### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

## V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo del GRUPO ASPRODES.