

En el original figuran 13 firmas

# 2º PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

FUNDACIÓN ASPANIAS BURGOS

DICIEMBRE 2025 – DICIEMBRE 2029

## A. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN ASPANIAS BURGOS.

En cumplimiento con lo establecido en el art. 85 E.T. y los art. 45 al 49 de la L.O.I., el presente Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación Aspanias Burgos ha sido negociado y aprobado por una Comisión negociadora, constituida por:

En calidad de **representantes de las personas trabajadoras**:

- D. EUGENIO DELGADO NÚÑEZ (UGT)
- D. SALVADOR URIÉN MONTERO (UGT)
- D<sup>a</sup> SANDRA VELASCO BAÑUELOS (UGT)
- D<sup>a</sup> ANA M<sup>a</sup> ARRIBAS PÉREZ (UGT)
- D<sup>a</sup> RAQUEL CUENDE ARRIBAS (UGT)
- D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> OLGA MUÑOZ GALLO (UGT)
- D<sup>a</sup>. CONSUELO RENEDO PÉREZ (UGT)
- D<sup>a</sup> MARÍA PINTO VENTURINO (USO)
- D<sup>a</sup> DIANA GUTIÉRREZ SAIZ (USO)
- D<sup>a</sup> RUTH PUICÓN MOSCOSO (USO)

La representatividad de los distintos sindicatos presentes en el Comité de Empresa de Fundación Aspanias Burgos es la siguiente:

- UGT: 64,29%
- USO: 35,71%

La representación de las personas trabajadoras tomó sus decisiones de forma proporcional a su representatividad, conforme se estableció en el Reglamento de la Comisión Negociadora.

En representación de Fundación Aspanias Burgos:

- D. SAMUEL ARNAIZ HERMOSO
- D. MARCO GRANADO MARTÍNEZ
- D<sup>a</sup> LAURA VILLA SANTAMARÍA

## B) ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Ámbito personal:

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a **todas las personas trabajadoras** que presten sus servicios en **Fundación ASPANIAS Burgos y que estén regidas bajo el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad** (o sucesivos convenios colectivos generales de centros y servicios de atención a personas con discapacidad que pudieran firmarse durante la vigencia de este Plan).

Ámbito territorial:

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en la provincia de **Burgos**.

Ámbito temporal:

El presente Plan de Igualdad tiene un ámbito temporal desde el 1 de Diciembre de 2025 al 30 de Noviembre de 2029.

## C) INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA.

### a) Proceso de selección y contratación

Fundación Aspanias Burgos cuenta desde 2023 con un proceso estandarizado de elección de personas e incorporación de personas trabajadoras a la entidad, válido para todas las entidades Aspanias, que se ha difundido y está disponible en la página web de la entidad. Este procedimiento estaba planteado como una de las medidas a desarrollar en el PIO 2021-2022 de FAB. Este procedimiento de selección no se ha negociado formalmente con la RLPT, que manifiesta su desacuerdo con el mismo, si bien algunas de sus aportaciones se han incluido en la última adaptación elaborada y publicada en la web de Aspanias.

La incorporación de personas trabajadoras a la entidad es gestionada por la Oficina Técnica de RRHH, conforme a lo establecido en dicho procedimiento. Las ofertas de empleo y la valoración de candidaturas se realizan en base a criterios no sexistas.

Puede afirmarse que las ofertas y valoración no emplean criterios sexistas, pero no hay una monitorización del proceso que lo verifique ni medidas concretas que lo impidan.

La participación en los procesos de selección por parte de la RLPT está recogida en dicho procedimiento, limitada a la participación en las entrevistas para los procesos de promoción interna. No obstante, durante los últimos procesos de promoción interna desarrollados en Aspanias (por ejemplo: direcciones y coordinaciones de centros, docentes de educación especial...) se realizaron consultas a la RLPT sobre la baremación de las candidaturas y ésta ha estado presente también en las pruebas escritas y en la apertura de los sobres con los resultados de las mismas.

El procedimiento para la selección de personas se ha desarrollado hasta la fecha de forma no suficientemente rigurosa. No se ha llevado a cabo una monitorización de los procesos ni de su aplicación. Este procedimiento es una pieza clave de la política de gestión de personas de la entidad. Por este motivo, existe consenso sobre la conveniencia de que cuente con el máximo apoyo a todos los niveles.

Los técnicos de la Oficina Técnica de RRHH han recibido formación en Igualdad de Oportunidades. Esta es otra de las medidas incluidas en el PIO anterior.

Otra de las medidas planteadas en el PIO anterior (la creación de un registro en el que se recoja el puesto, las candidaturas presentadas por sexo, el tipo de valoración realizada y el resultado) no se ha llevado a cabo, por dificultades de gestión por parte de la Oficina Técnica de RRHH, que deben subsanarse. Sí se elaboran informes de los procesos de promoción internos que se desarrollan en Aspanias.

En el Plan de Igualdad anteriormente firmado se contempla que las mujeres víctimas de violencia de género tienen que tener prioridad en los procesos de selección en igualdad de condiciones. El procedimiento de elección de personas actual no especifica la priorización de mujeres víctimas de violencia de género, lo que ha de entenderse como una omisión, ya que existe consenso dentro de FAB sobre la importancia de establecer acciones positivas en este sentido, como ya se acordó en el anterior PIO.

## **b) Clasificación profesional**

La clasificación profesional en Fundación Aspanias Burgos se realiza en base al XV convenio general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, vigente para todas las entidades Aspanias.

Como se observa en la tabla siguiente, la proporción entre hombres y mujeres en Fundación Aspanias Burgos se mantiene en términos similares (con un ligero aumento de las mujeres) a los recogidos para el diagnóstico del anterior PIO de FAB, con fecha de 31 de diciembre de 2019. En esta fecha había en FAB un 25,7% de hombres y un 74,3% mujeres, y a 31 de diciembre de 2023 los porcentajes eran 19,5% hombres y 80,5% mujeres.

En el original figuran 13 firmas

Comparativa 2019 -2023	SOBRE TOTAL 2019			SOBRE TOTAL 2019			SOBRE TOTAL 2019			SOBRE TOTAL 2023			SOBRE TOTAL 2023		
GRUPO PROFESIONAL	M	% M 2019	H	% H 2019	M+ H	TOTAL % H&M 2019	M	% M 2023	H	H % 2023	M+ H	TOTAL % H&M 2023			
GRUPO I PERSONAL DIRECTIVO	0	0,0%	1	0,4%	1	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%			
GRUPO II TÉCNICOS TITULADOS N 3	9	3,8%	12	5,1%	21	8,9%	9	3,1%	7	2,4%	16	5,6%			
GRUPO II TÉCNICOS TITULADOS N 2	35	14,8%	14	5,9%	49	20,7%	28	9,8%	12	4,2%	40	13,9%			
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO SUP. NIV. 1	21	8,9%	11	4,6%	32	13,5%	19	6,6%	6	2,1%	25	8,7%			
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO	106	44,7%	18	7,6%	124	52,3%	171	59,6%	26	9,1%	197	68,6%			
CONCIERTO EDUCATIVO	5	2,1%	5	2,1%	10	4,2%	4	1,4%	5	1,7%	9	3,1%			
TOTAL	176	74,3%	61	25,7%	237	100,0%	231	80,5%	56	19,5%	287	100,0%			

Al comparar los datos de 31/12/2023 con los de 31/12/2019 (los que se tomaron como referencia para la elaboración del anterior PIO de Fundación Aspanias Burgos), se constata que, incrementándose la plantilla total de Fundación Aspanias Burgos entre una fecha y otra (287 en 2023 por 237 en 2019), se ha reducido de forma sustancial el número de personas que trabajan en los Grupos Profesionales superiores de la clasificación profesional. Excluyendo Concierto Educativo (sólo hay una mínima variación), los GP I y II pasan de un 30% a 31/12/2019 al 19,5% a 31/12/2023. Esto se ha debido fundamentalmente a finalizaciones de contrato y a la extinción de contratos con acuerdo que tuvieron lugar durante el proceso de ajuste reciente en Aspanias. El único grupo que ha permanecido invariable ha sido el de mujeres dentro del GP II Técnicos Titulados N 3.

Como puede apreciarse en la tabla anterior, la estructura organizativa de FAB se ha transformado para ajustarse a las posibilidades y necesidades de la entidad, con un mayor incremento en el número de mujeres.

Las personas diferentes que han estado contratadas en Fundación Aspanias a lo largo de 2023, recogidas en el registro retributivo, se distribuyeron de la siguiente forma:

### Personas trabajadoras contratadas durante 2023

AGRUPACIÓN SEGÚN REGISTRO RETRIBUTIVO	M	SOBRE EL TOTAL		SOBRE EL TOTAL		SOBRE EL TOTAL	
		%	H	%	M+H	%	
1.- Dirección de centros, servicios y equipos	6	1,5%	5	1,3%	11	2,78%	
2.- Personal Titulado N3	5	1,3%	5	1,3%	10	2,53%	
3.- Personal Titulado N2; Concierto educativo	42	10,6%	19	4,8%	61	15,44%	
4.- Personal Técnico Superior N1	20	5,1%	10	2,5%	30	7,59%	
5.- Personal Técnico - Técnico	245	62,0%	37	9,4%	282	71,39%	
6.- Personal Técnico - Técnico Auxiliar	1	0,3%	0	0,0%	1	0,25%	
<b>TOTAL</b>	<b>319</b>	<b>80,8%</b>	<b>76</b>	<b>19,2%</b>	<b>395</b>	<b>100,0%</b>	

### c) Formación.

- La formación es una de las claves en la política de gestión de personas del Grupo Aspanias y de Fundación Aspanias Burgos en concreto, por muy diferentes razones:
  - la actualización de conocimientos y prácticas que garantizan la calidad de la atención y aspectos clave como la salud de las personas trabajadoras
  - el desarrollo profesional de las personas trabajadoras
  - los efectos retributivos que conlleva, al ligar el actual convenio colectivo la percepción de complementos al cumplimiento de objetivos de formación.
- La formación en Aspanias sigue un procedimiento estandarizado y ajustado a la norma UNE-EN-ISO-9001, que no ha experimentado cambios desde el recogido en el anterior PIO. El procedimiento incluye:
  - Identificación de las preferencias formativas. Realización de un cuestionario voluntario que, según los datos de la Memoria de Formación de 2023, fue completado por el 78% de la plantilla de Aspanias.
  - Planteamiento de las necesidades formativas por parte de las direcciones de los distintos centros, del equipo de Calidad, Seguridad y Salud Laboral, del Equipo Técnico de Aspanias y de la RLPT.

En el original figuran 13 firmas

- A partir de la información anterior, se elabora el documento “Priorización de necesidades formativas”, base del Plan de Formación anual del Grupo Aspanias y de FAB en concreto.

- En los listados de la formación realizada se recoge el género de las personas trabajadoras y el porcentaje de la misma que se ha realizado dentro de la jornada laboral, en cumplimiento de lo acordado en el último PIO de FAB.

Planteamos a continuación una serie de puntos clave para resaltar el diagnóstico de la formación en FAB en clave de género, a partir de los datos del año 2023:

- Las personas que recibieron formación en 2023 fueron el 77,3% mujeres y el 22,7% hombres. Esto se corresponde aproximadamente con la proporción entre mujeres y hombres en la entidad (80/20).
- Ha habido una reducción del 16% en las mujeres que han recibido formación de 2020 a 2023 (de 193 a 161). En cuanto a los hombres que han recibido formación la reducción ha sido del 21%.
- Las mujeres tienden a recibir más horas de formación que los hombres (12,6 horas de media para las mujeres frente a 10,6 horas de media para los hombres en 2021). Al comparar con los datos de 2020, se mantiene estable el número de horas de formación realizadas por las mujeres y desciende ligeramente el de los hombres (en 2020, 12,7 horas las mujeres y 12,0 horas los hombres).
- Las mujeres y los hombres que se forman realizan el mismo número de cursos / acciones de formación (en promedio, 2,30 las mujeres y 2,42 los hombres).
- Las formaciones se realizan dentro del horario laboral y si no se realizan dentro del mismo, se tienen en cuenta a efectos de calendario (hasta el máximo de 25 horas). No se disponen de datos relativos a la formación que se realiza dentro o fuera del horario laboral. La formación on-line está siendo muy desarrollada en todos los ámbitos de la entidad.

En los centros de día y servicios de oficinas sí se facilita, en la mayoría de los casos, la conciliación de la vida familiar y laboral al realizar la formación online en el horario que mejor convenga al trabajador/a (acordando con la dirección de cada centro), sustituyéndose las horas de formación por horas de trabajo ya fijadas en calendario, algo que se está empezando a realizar en los centros residenciales donde las 25 horas de formación no se realizan en jornadas calendarizadas. Es la propia dirección de los centros residenciales quien descuenta del total de las horas del calendario las horas de formación realizadas, sin existir la posibilidad por parte de los trabajadores/as de acordar las libranzas de esas horas formativas. En algunos centros se ofrece realizar la formación online dentro de las jornadas calendarizadas, aunque no siempre es posible por razones de organización.

En el original figuran 13 firmas

- Las diferencias entre los distintos Grupos Profesionales se pueden considerar relacionadas con distintos factores:
  - Algunos factores son circunstanciales (por ejemplo, la oferta concreta de formación que se plantee en un año concreto).
  - También se han dado casos de cursos con matrícula limitada en los que no todas las personas que lo solicitan pueden optar. El procedimiento de calidad actual no permite recoger la información concreta de qué trabajador/a solicita un curso y se le deniega por este u otros motivos, ni tampoco si se le ha ofertado o no.
  - Los cursos de formación técnica específica (p.ej. fisioterapia, psicología, recursos humanos...) no suelen tener problemas de exceso de matrícula, salvo los relacionados con la óptica y políticas de género.
  - En cualquier caso, a pesar del acuerdo entre la RLPT y la empresa sobre el seguimiento de la formación y complementos de desarrollo profesional, no existe un registro de los cursos solicitados y denegados, ni el motivo por el que lo son, lo que permitiría una identificación más clara de las circunstancias por las que hay diferencias en la formación. Tampoco existe un protocolo de actuación o criterios públicos para dirimir a qué trabajadores o trabajadoras se prioriza para ser admitidos en un curso cuando hay exceso de peticiones sobre las plazas ofertadas. La consecuencia es que resulta muy difícil identificar la razón por la que algunos trabajadores y trabajadoras no realizan formación en un año determinado, si se diera el caso, lo que podría además tener repercusiones sobre el complemento salarial de desarrollo profesional como ya se ha mencionado.
- Sería necesario un análisis longitudinal más profundo para poder determinar tendencias (para lo que se tendrá que contar con datos de más años). Por ejemplo, el año 2020 fue un año marcado por la pandemia que afectó de modo sustancial a las actividades formativas que se realizaban. El año 2023 fue un año que ya no estuvo afectado por la pandemia lo cual se refleja en que la formación volvió a niveles previos a la pandemia en cuanto al número de personas formadas, no así en cuanto a las horas de formación que son superiores.
- Durante el año 2023 se llevaron a cabo 2 formaciones específicas en el ámbito de la igualdad de género, que fueron seguidas por un total de 6 mujeres y 3 hombres. Estas formaciones se dirigieron principalmente (no de modo exclusivo) a personas miembros de la RLPT, del área de RRHH y personas que asumían puestos de responsabilidad en FAB.

#### **d) Promoción profesional.**

Como se ha comentado en el apartado a) *Proceso de selección y contratación*, el procedimiento actualmente vigente en la entidad recoge la opción de procesos de selección internos, con la participación de la representación de las personas trabajadoras, a través de los que se podrían cubrir los puestos que se consideren.

Durante este periodo se han llevado a cabo promociones internas en FAB. Esto se ha debido, principalmente, a la política de reestructuración de la entidad. Los datos previos, ya recogidos en el anterior PIO de FAB, indicaban una tendencia hacia la priorización de las mujeres en las promociones realizadas.

En 2023 se realizaron tres procesos, internos, para cubrir puestos en el Equipo de Gestión de Aspanias, direcciones y coordinaciones de centros y servicios. A estos procesos se presentaron varias personas trabajadoras de FAB, junto a personas de otras entidades de Aspanias. Finalmente, la selección realizada supuso promoción temporal y/o definitiva en muchos casos. La empresa ofreció a la RLPT de FAB participar en estos procesos. Del total de las promociones realizadas en la entidad las promociones de mujeres han supuesto un 87,5%.

Por otro lado, la Inspección de Trabajo, en mayo de 2023, emitió resolución y requerimiento sobre la necesidad de cumplir los procesos de promoción profesional en la Fundación Aspanias Burgos, lo cual se ha ido realizando progresivamente con la implantación de la nueva estructura.

**e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

A 31/12/2023, el 88,9% de la plantilla de FAB (el 71% de las mujeres y el 29% de los hombres) tiene un contrato indefinido.

Por lo que se refiere a las jornadas de los contratos: nos encontramos que el 68,64% de la plantilla tiene contrato a jornada completa (52,96% mujeres y el 15,68% hombres) y el 31,3% tiene contrato a jornada parcial (27,5% mujeres y 3,8% hombres).

Estos datos se explican en base a la progresiva incorporación de personas trabajadoras en el GP III Técnico, mayoritariamente mujeres, y con frecuencia con contratos de trabajo a jornada parcial (a fecha 31/12/23, 1 de cada 3 mujeres que trabajan en este GP tiene un contrato a jornada parcial, cuando el porcentaje en otros GP está en torno al 16%).

Desde otro punto de vista, el 23% del total de la plantilla de Fundación Aspanias son mujeres contratadas en el GP III Técnico a jornada parcial. Este tipo de contratos se realiza, fundamentalmente, para garantizar ratios de atención en servicios residenciales. Dos personas contratadas al 50% de jornada cubren turnos de trabajo todos los fines de semana (trabajando cada una un fin de semana de cada dos), mientras que una persona contratada al 100% de la jornada sólo podrá trabajar, como mucho, 3 fines de semana de cada cuatro. Las contrataciones a jornada parcial permiten, entonces, reducir el número de fines de semana que trabaja el conjunto de la plantilla de un centro.

A partir de 2022 se iniciaron las contrataciones de la figura de los Asistentes Personales por el programa de “A Gusto en Casa”, de asistencia a personas dependientes en sus domicilios en la provincia. El año 2023 fue el despegue de este programa y el inicio del programa “INTecum”, programa similar al anterior para la atención a personas con enfermedades avanzadas o terminales. La mayoría de las contrataciones para el desarrollo de estos programas se realiza con mujeres, con contratos a jornada parcial, por exigencias de los citados programas. Esto nos lleva a estimar que los datos globales de contrataciones de mujeres a jornada parcial en Fundación Aspanias crecerán cuando se proceda al análisis de los datos de 2023 y siguientes. La empresa manifiesta su voluntad de tratar de completar jornadas cuando sea posible para evitar la precariedad laboral, tratando no sólo de ofrecer jornadas completas a quienes tienen contrato a jornada parcial sino también de completar jornadas parciales si surgen necesidades de la empresa compatibles con los perfiles profesionales de los trabajadores y trabajadoras ya contratados.

De cara a cumplir con la obligación legal de facilitar el tránsito de jornada parcial a jornada completa cuando sea posible, se han ofertado de manera individual y no formal cambios de puesto de trabajo para permitirlo. No se están trasladando ofertas para completar jornada en puestos de trabajo de diferentes servicios debido a que sería complicado encontrar los mismos perfiles. Al no procederse a ofertar estos cambios de puesto para completar jornada de forma pública y formal no hay registros y no se puede contrastar cuántas personas rechazan completar jornada o por el contrario prefieren completarla. No existe tampoco un registro de qué personas trabajadoras manifiestan su voluntad de completar jornada.

Durante 2023 se han producido 139 bajas de personas trabajadoras, 116 de mujeres y 23 de hombres. El 64% de las personas ha sido baja por finalización del contrato por causas recogidas en el mismo (finalización del plazo o sustituciones). En todos estos casos, la proporción entre mujeres y hombres ha seguido la distribución de la plantilla de Fundación Aspanias, sin que se constate brecha de género.

Al comparar los datos a 31/12/2023 con los del registro retributivo (que abarcan todas las personas contratadas en algún momento durante 2023, aunque las categorías no sean exactamente las mismas), se aprecia que el Grupo Profesional en el que se da una mayor rotación es el GP III – Personal Técnico – Técnico, en el que están recogidos puestos de atención directa de primer nivel (Ad1N) a personas con discapacidad según la resolución de 28 de julio de 2022 de la secretaría de estado de derechos sociales publicada en el BOE el 11 de agosto. Este grupo recoge la gran mayoría de sustituciones por bajas y por cobertura de vacaciones, que en otros grupos profesionales no suelen cubrirse (salvo en Concierto Educativo). Los porcentajes de hombres y mujeres correspondientes a todo el año 2023 coinciden en términos generales con los de personas contratadas a final de año.

Se aprecia brecha de género en las bajas voluntarias (25 mujeres y 4 hombres), en casi todos los casos, según nuestra información, para incorporarse a otras empresas. Es posible que encuentren mejores condiciones laborales en otros sectores o empresas.

En cuanto a las bajas laborales por incapacidad temporal (IT) o accidente de trabajo (AT), es de señalar que, en base a los informes de siniestralidad y de absentismo por contingencias comunes para el año 2023 remitidos por el servicio de prevención externo, el número de hombres que causan baja por incapacidad temporal transitoria o accidente/enfermedad laboral es proporcionalmente más bajo (17,1%) que el de mujeres (82,9%).

A falta de datos que lo confirmen, podría suponerse también que al ocupar las mujeres de una forma mayoritaria los puestos de mayor carga física (los del Grupo Profesional III) y en general sobrecarga de trabajo pueden estar más expuestas a problemas de salud.

Un aspecto importante a tener en cuenta es el incremento esperado en los servicios que presta Fundación Aspanias, y el inicio de programas de atención a personas dependientes («A Gusto en Casa» e «Intecum»), que suponen la atención en el entorno y el domicilio de la persona usuaria en función de sus necesidades y los contratos de prestación de servicios con la entidad. El programa «A Gusto en Casa» ya lleva más de 1 año de actividad en el momento de aprobación de este plan, lo que permite ya establecer las tendencias y retos en cuanto a contratación de nuevas personas trabajadoras como Asistentes Personales. En base a la experiencia ya disponible en FAB y la aportada por otras entidades de nuestra comunidad que los están desarrollando, muchas de estas contrataciones son y serán mujeres a jornada parcial y con una alta dispersión geográfica (al atenderse a personas en el medio rural). Esto, además de suponer un reto importante en cuanto al reclutamiento, la fidelización y la formación de estas personas, afectará necesariamente a los datos de plantilla de los próximos años.

En principio, entre estos datos destacan:

- El 75% de la plantilla a 31/12/21 contaba con un contrato indefinido. En diciembre de 2023 este porcentaje estaba en el 88,5%.
- Hasta 2023, las mujeres copan los contratos temporales (ordinarios por tiempo determinado, obra o servicio, interinidades, prácticas-formación). Proporcionalmente hay muchos más hombres contratados con contratos indefinidos y jornadas completas.
- La mayoría de los contratos de formación son realizados a mujeres en 2023. En FAB no se aplica en la actualidad la reducción de salario posible recogida en el convenio colectivo para las personas trabajadoras con contrato para la práctica profesional
- Las nuevas incorporaciones y la rotación en la plantilla se centran principalmente en las mujeres.
- Un alto porcentaje de la plantilla de Fundación Aspanias (23%) son mujeres dentro del GP III – Técnico con un contrato a tiempo parcial.
- El 59,58% de las mujeres están contratadas como Personal Técnico-Técnico (el subgrupo profesional más bajo existente en FAB) frente a sólo el 9% de los

hombres. Por el contrario, tenemos a sólo un 12,89% de las mujeres contratadas como personal titulado N2 y N3 frente al 6,62% de los hombres.

- Los cambios en la estructura de la plantilla de Fundación Aspanias han supuesto la sustitución de puestos en los grupos profesionales superiores por puestos dentro del GP III – Técnico. Pese a esto, la proporción entre hombres y mujeres dentro de Fundación Aspanias se ha mantenido en términos generales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado el registro retributivo y la auditoría retributiva para el año 2023 en Fundación Aspanias. Los datos de la auditoría salarial se recogen en el apartado h) Retribuciones.

#### **f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

En general, se aprecia la presencia de sesgos de género en los indicadores normalmente utilizados para valorar la corresponsabilidad en los cuidados familiares:

- Excedencias: 8 voluntarias (6 mujeres y 2 hombres); 1 por cuidado de familiar y 7 por cuidado de hijo/a), todas ellas concedidas a mujeres.
- Reducciones de jornada: de las 12 personas que estaban en esta situación a 31/12/21, 11 eran mujeres (el 91,7% del total) y sólo 1 hombre (8,3%).
- Permisos no retribuidos: 13 permisos (11 mujeres y 2 hombres)
- Permisos por horas regulados en el art. 52 h): los han solicitado un total de 16 personas, mayoritariamente mujeres (87,5%, frente al 12,5% de hombres)

Por otra parte, los porcentajes de personas que han disfrutado permisos retribuidos por hospitalización o enfermedad [art. 52 a) y c)] se distribuyen según la proporción de hombres y mujeres en Fundación Aspanias (74% de mujeres y 26% de hombres)

Durante 2023 se solicitaron 12 adaptaciones de jornada en FAB (12 mujeres). Todas ellas se cerraron con acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Fundación Aspanias (como parte del Grupo Aspanias) pone a disposición de todas las mujeres trabajadoras de la entidad en situación de embarazo o post parto la financiación de un servicio de fisioterapia, cuya continuidad ya había sido aprobada en el anterior PIO.

#### **g) Infrarrepresentación femenina.**

Como se recoge en la tabla presentada en el apartado b) Clasificación profesional, la proporción de mujeres y hombres contratados en Fundación Aspanias viene a ser de 4 a 1 (80,5% de mujeres y 19,5% de hombres). Esta proporción se mantiene en términos generales desde 2019 (fecha de los datos recogidos en el anterior PIO).

En los grupos profesionales de personal titulado y de Técnico Superior N1 el porcentaje de mujeres es del 20,9% y el de hombres del 10,5%, lo que supone un aumento de 2,4% en mujeres y la reducción del 1% en hombres con respecto a los datos de 2019. Concierto Educativo se mantiene sin cambios en el 50% (aunque el número de personas contratadas en este grupo profesional es muy reducido, menos del 5% del total). En cuanto a los porcentajes dentro del grupo profesional Técnico – Técnico (el más numeroso, y el único que incrementa el número de personas trabajadoras desde el último PIO), se mantienen también en el 85% de las mujeres y el 15% de los hombres.

El número de mujeres contratadas dentro del GP II – Personal Titulado N3 ha sido el único que no descendió desde 2019.

Podemos afirmar entonces que, tras el reajuste de la plantilla realizado en FAB, la proporción entre hombres y mujeres se ha mantenido constante.

Pese a los intentos para incrementar la contratación de hombres dentro del grupo profesional III - Técnico – Técnico, priorizando su contratación, no se ha podido modificar esta proporción.

## **h) Retribuciones.**

A nivel global, destacamos los siguientes aspectos en el registro retributivo de FAB para el año 2024:

Hay diferencias importantes en el promedio de la retribución efectiva (real) entre el total de hombres y el total de mujeres en FAB.

Estas diferencias se reducen por debajo de lo considerado significativo al considerar la retribución / hora (retribución equiparada, lo que cobraría cada persona de estar trabajando a jornada completa durante todo el año).

La estructura retributiva de FAB está ajustada a la normativa y a lo esperable en base a lo establecido en el XVI Convenio Colectivo y a la situación de la proviene Fundación Aspanias Burgos, con altos complementos personales derivados de la aplicación estricta del citado convenio (Ad Personam).

Al considerar los distintos grupos profesionales y las escalas según la valoración de puestos de trabajo, las diferencias se reducen y se explican en base a factores específicos de cada grupo o escala.

Las diferencias tienen que ver principalmente con los siguientes factores:

- La menor duración de los contratos y el menor porcentaje de jornada al que están contratadas las mujeres, mayoritarias en los programas de atención domiciliaria en medio rural .

- La menor permanencia (en promedio) en la empresa de las mujeres en comparación con los hombres, lo que las lleva a percibir cantidades significativamente inferiores en los complementos salariales ligados a esta (Ad Personam, N1 y N2).
- Determinadas situaciones puntuales (bajas en agrupaciones con un número reducido de personas, efecto de complementos específicos de los puestos - Concierto Educativo-).

### **i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

En Aspanias se cuenta con un procedimiento de actuación ante posibles casos de acoso (tanto laboral como sexual o por razón de sexo) hacia personas trabajadoras.

No se ha recibido ninguna denuncia formal de situaciones de acoso por parte de personas trabajadoras de Fundación Aspanias, por lo que ese procedimiento no se ha activado aún en nuestra entidad.

Ese procedimiento no recoge la prevención de posibles situaciones de acoso, y no se ha modificado de forma sustancial desde su creación, en 2013. Por lo tanto, está pendiente de adaptación a la normativa vigente aparecida con posterioridad a esta fecha.

Parece existir un amplio desconocimiento del protocolo de acoso anterior entre la plantilla, especialmente la incorporada en los últimos años.

En la actualidad se está negociando un nuevo procedimiento para las distintas entidades de Aspanias (recogida como una medida en los Planes de Igualdad de otras entidades de Aspanias), que deberá incluir, entre otros aspectos, la adopción de medidas preventivas, garantías de no discriminación de personas trans o por su orientación de género y el resto de avances en materia de igualdad implantados en nuestra sociedad.

## **D) RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

Para completar esta Auditoría Retributiva, se ha tomado como referencia el esquema ofrecido por la Guía Técnica para la Realización de Auditorías Retributivas con Perspectiva de Género.

### **Resumen general de los datos del Registro Retributivo**

A nivel global, destacamos los siguientes aspectos en el registro retributivo de FAB para el año 2024:

Hay diferencias importantes en el promedio de la retribución efectiva (real) entre el total de hombres y el total de mujeres en FAB.

En el original figuran 13 firmas

Estas diferencias se reducen por debajo de lo considerado significativo al considerar la retribución / hora (retribución equiparada, lo que cobraría cada persona de estar trabajando a jornada completa durante todo el año).

La estructura retributiva de FAB está ajustada a la normativa y a lo esperable en base a lo establecido en el XVI Convenio Colectivo, teniendo en cuenta la situación de origen de Fundación Aspanias Burgos, con altos complementos personales derivados de la aplicación estricta del citado convenio (Ad Personam), percibidos por personas concretas.

Al considerar los distintos grupos profesionales y las escalas según la valoración de puestos de trabajo, las diferencias se reducen y se explican en base a factores específicos de cada grupo o escala .

Las diferencias constatadas tienen que ver principalmente con los siguientes factores:

La menor duración de los contratos y el menor porcentaje de jornada al que están contratadas las mujeres, mayoritarias en los programas de atención domiciliaria (A gusto en casa e INTecum). Estos programas se desarrollan fundamentalmente en el medio rural, con mucha frecuencia en localidades pequeñas en las que se contrata a una persona cercana al domicilio de la persona atendida para prestar los apoyos necesarios. Volveremos a esta situación al tratar las propuestas de intervención.

La menor permanencia (en promedio) en la empresa de las mujeres en comparación con los hombres, lo que las lleva a percibir cantidades significativamente inferiores en los complementos salariales ligados a esta (Ad Personam, N1 y N2). Determinadas situaciones puntuales (bajas en agrupaciones con un número reducido de personas, efecto de complementos específicos de determinados puestos -por ejemplo, los aplicables a Concierto Educativo-). En agrupaciones concretas de escaso número de personas, se dan efectos inducidos por estos .

### **Propuestas de intervención para reducir las diferencias observadas**

En base al análisis anterior, no resulta fácil plantear alternativas para reducir las diferencias salariales existentes.

La previsión de evolución de los programas de atención domiciliaria (A Gusto en Casa e INTecum) que constituyen el principal motor de crecimiento en las contrataciones de FAB nos lleva a un incremento de las contrataciones temporales y a jornada parcial, ya que estas son las contrataciones que se demandan a través de estos programas, con una imposibilidad práctica para incrementar las jornadas de las personas trabajadoras implicadas, ya que las asistencias personales tienden a ser por un número reducido de horas y en poblaciones desperdigadas por la provincia. Como ya adelantábamos en el punto anterior, estos programas suponen la incorporación al mercado de trabajo de personas -en su casi totalidad, mujeres- que, de otra manera, tendrían dificultades

En el original figuran 13 firmas

importantes para acceder a un empleo. No obstante, la oferta de trabajo está determinada por las necesidades de las personas receptoras de apoyo de este medio rural. En este sentido, las limitaciones de horarios y necesidades a cubrir en el entorno al que pueden acceder estas trabajadoras limita de forma significativa las opciones de una ampliación de jornada.

Por otra parte, y con un efecto mucho menor, la política de descansos y vacaciones en FAB exige del mantenimiento de un número mínimo de contrataciones a jornada parcial que permitan mantener unos mínimos de atención en fines de semana. Esta política no se pone en discusión, debe mantenerse, al igual que debe mantenerse la preferencia para los incrementos de jornada de las personas trabajadoras a jornada parcial.

### Plan de actuación

Las alternativas de actuación para reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres en FAB pasan entonces por:

- Mantener la política de promociones vigente en FAB .
- Revisión de la organización de las plantillas de los diferentes centros y servicios para buscar opciones de incremento de las jornadas de las personas trabajadoras .
- Planteamiento, que debería ser negociado, de un incremento de la plantilla estable en detrimento de contrataciones temporales para cubrir vacaciones. Esto exigiría una redistribución de los periodos de concesión de vacaciones en los distintos centros y servicios de FAB.
- Búsqueda de contrataciones de mayor jornada y/o duración en programas de atención domiciliaria .
- Elaboración de la plantilla orgánica de los centros.

## E) DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

### Objetivos cualitativos

De acuerdo con lo recogido en la Disposición adicional cuarta del XV Convenio general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, el objetivo general del presente Plan de Igualdad será prevenir, eliminar o reducir cuando esto último no sea posible las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

A nivel más específico:

- Fomentar una cultura de igualdad de oportunidades y de superación de los estereotipos de género en Fundación Aspanias
- Reducir la desigualdad entre mujeres y hombres en los grupos feminizados y masculinizados dentro de Fundación Aspanias

- Prevenir posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación o identidad sexual y actuar de manera rápida y eficaz en caso de que se produzcan
- Favorecer los procesos de promoción interna, con prioridad para el género menos representado en igualdad de condiciones, de cara a la cobertura de puestos de trabajo en la entidad

#### Objetivos cuantitativos

- Que, en un periodo de 4 años desde la aprobación de este Plan de Igualdad, no exista ningún Grupo Profesional en el que las diferencias salariales entre mujeres y hombres superen el 10%, por todos los conceptos (salvo el complemento Ad Personam).
- Que el 90% de las personas de la organización hayan recibido un mínimo de 3 horas, 20 horas de formación en igualdad de oportunidades, en un periodo de 4 años desde la aprobación de este Plan de Igualdad.
- Que el 90% de las personas que ocupan puestos clave dentro de la organización (personas miembros del comité de empresa, personas que realizan procesos de selección, personas en puestos de responsabilidad sobre centros, servicios y equipos) hayan recibido un mínimo de 10 horas, 30 horas de formación en igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual y por razón de sexo u orientación/identidad sexual, en un periodo de 4 años desde la aprobación de este Plan de Igualdad.

### **E) DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA.**

#### **1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

##### **Objetivos Específicos:**

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres revisando los procesos de selección.
- Revertir la segregación horizontal y vertical detectada en la empresa, favoreciendo la contratación de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.

En el original figuran 13 firmas

En el original figuran 13 firmas

MEDIDAS	RESPON SABLES	PRIORI DAD	TEMPORALIZA CIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1.1. Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	RRHH	ALTA	Inmediata mente a la firma del Plan	Número y porcentaje de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia del sexo infrarrepresentado.
1.2. Se buscará el equilibrio de géneros en la contratación en los diferentes grupos profesionales. Para ello, y mientras exista un desequilibrio en la representación de uno y otro género dentro de un determinado GP, se favorecerá la contratación de personas pertenecientes al género menos representado. Sobre todo en categoría Técnico.	RRHH	ALTA	Inmediata mente a la firma del Plan	Número y porcentaje de contrataciones del sexo menos representado en cada grupo profesional, especialmente en la categoría de Técnico/a.
1.3. Compromiso para facilitar, en la medida de lo posible y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el acceso a jornadas completas o parciales solicitadas por las personas trabajadoras, así como de reducir las jornadas temporales para convertirlas en indefinidas.	RRHH	ALTA	Inmediata mente a la firma del Plan	Número de conversiones de contratos parciales a completos, viceversa, y temporales a indefinidos, desagregado por sexo.

## 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Objetivos Específicos:

- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

MEDIDAS	RESPON SABLES	PRIORI DAD	TEMPORALIZA CIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
2.1. Actualización de las descripciones de puestos, en términos de requisitos, competencias profesionales y funciones para cada grupo profesional	RRHH	ALTA	Inmediata mente a la firma del Plan	Porcentaje de descripciones de puestos actualizadas incorporando enfoque de género y criterios objetivos.
2.2. Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son promocionadas y las que no habiendo optado a promocionar.	RRHH	MEDIA	Primer semestre de 2027	Listado de personas que optan a procesos de promoción y que promocionan o no.

## 3. ÁREA DE FORMACIÓN

### Objetivos Específicos:

- Sensibilizar y formar en materia de Igualdad y de Prevención del Acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Fomentar la participación equilibrada de las trabajadoras y los trabajadores en las acciones formativas planificadas.
- Garantizar que el personal que interviene en los procesos de selección cuente con formación en materia de género e Igualdad de Oportunidades.
- Asegurar las posibilidades de formación de las personas que se encuentran

ejerciendo derechos de conciliación.

MEDIDAS	RESPON SABLES	PRIORI DAD	TEMPORALIZA CIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
3.1. Facilitar formación en igualdad entre mujeres y hombres.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan	Número y porcentaje de personas formadas en igualdad entre mujeres y hombres, desagregado por sexo.
3.2. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del plan	Número y porcentaje de acciones formativas realizadas en horario laboral
3.3. Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan	Número y porcentaje de personas reincorporadas tras permisos o excedencias que acceden a cursos de reciclaje, desagregado por sexo y causa.
3.4. Incremento de formación profesional dentro del horario laboral	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan	Número y porcentaje de horas de formación profesional impartidas dentro del horario laboral
3.5. Revisar y actualizar el procedimiento de difusión de la oferta y recogida de solicitudes de participación en acciones formativas de cara a la elaboración del Plan de formación	RRHH	ALTA	Segundo semestre de 2026	Número de canales de difusión actualizados y utilizados para comunicar la oferta formativa, con registro de solicitudes recibidas.
3.6. Registro sistemático de si la asistencia a un curso se ha desarrollado dentro o fuera del horario laboral, o de manera mixta y en qué proporción	RRHH	ALTA	Inmediata mente a la firma del Plan	Porcentaje de acciones formativas registradas con indicación del horario (dentro o fuera de jornada labora, o de manera mixta y en qué proporción).

En el original figuran 13 firmas

En el original figuran 13 firmas

3.7. Puesta a disposición de la RLT de todos los datos de formación anuales con todas las acciones formativas, horas y asistentes.	RRHH	ALTA	En el segundo semestre de 2026	Número de informes anuales de formación entregados a la RLT y fecha de entrega.
3.8. Incluir la perspectiva de género como uno de los pilares del Plan de Formación de FAB.	RRHH	MEDIA	En el primer semestre de 2027	Presencia de la perspectiva de género en los objetivos y contenidos del Plan de Formación anual.
3.9. De forma específica, se incluirá la perspectiva de género en todas las acciones formativas en las que sea posible, y se ofrecerá también formación explícita en igualdad de género.	RRHH	MEDIA	En el primer semestre de 2027	Número y porcentaje de acciones formativas que incluyen contenidos con perspectiva de género.
3.10. Facilitar permisos para formación oficial/homologada.	RRHH	ALTA	Inmediatamente a la firma del Plan	Número de permisos concedidos para formación oficial u homologada, desagregado por sexo.

#### 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

##### Objetivos Específicos:

- Cumplir con criterios de transparencia y publicidad, asegurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la promoción.
- Fomentar una cultura de igualdad favoreciendo la promoción igualitaria entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la empresa y promoviendo el acceso de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Mantener los procesos de promoción horizontal que se están desarrollando.

En el original figuran 13 firmas

MEDIDAS	RESPON SABLES	PRIORI DAD	TEMPORALIZA CIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
4.1. Garantizar/impulsar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.	RRHH	ALTA	Inmediata mente a la firma del Plan	Porcentaje de candidaturas del sexo menos representado en los procesos electorales internos o de representación.
4.2. Desarrollo de procesos de promoción interna en FAB con garantías de encontrarse libres de sesgos sexistas.	RRHH	ALTA	Inmediata mente a la firma del Plan	Porcentaje de procesos de promoción interna auditados para garantizar ausencia de sesgos sexistas.
4.3. De cara a las promociones, en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del sexo menos representado en la categoría a promocionar, siempre que se hable de grupos en los que no se dé una composición equilibrada (que sobrepase el 70/30)	RRHH	ALTA	Inmediata mente a la firma del Plan	Número y porcentaje de promociones en las que se ha aplicado la preferencia por sexo menos representado en condiciones de igualdad.

## 5. CONDICIONES DE TRABAJO

### Objetivos Específicos:

- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los procesos internos de cobertura temporal de puestos.
- Garantizar la equidad en las oportunidades de movilidad interna considerando responsabilidades de cuidado.
- Incorporar criterios de corresponsabilidad en la asignación temporal de puestos que impliquen cambio de centro.

En el original figuran 13 firmas

MEDIDAS	RESPON SABLES	PRIORI DAD	TEMPORALIZA CIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
5.1. Se considerará como criterio valorable, de cara a las ofertas de coberturas internas temporales de puestos de trabajo que supongan un cambio de centro, la existencia de menores de 12 años a personas dependientes a cargo de la persona trabajadora y siempre que cumpla el perfil de puesto de trabajo.	RRHH	ALTA	Inmediata mente a la firma del Plan	Número y porcentaje de coberturas internas temporales donde se ha valorado la situación de cuidado de menores o personas dependientes.

## 6. CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### Objetivos Específicos:

- Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles a toda la plantilla.
- Protocolizar las medidas de conciliación existentes y las contempladas en el presente Plan.
- Impulsar fórmulas de trabajo que faciliten la conciliación corresponsable.
- Mejorar los permisos retribuidos regulados en la normativa vigente.

MEDIDAS	RESPON SABLES	PRIORI DAD	TEMPORALIZA CIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
6.1. Extensión del derecho de reducción de jornada para conciliación personal, laboral y familiar por cuidado de hijo menor, de 12 hasta los 14 años. Esta medida tendrá carácter colectivo y se formalizará	RRHH	ALTA	Inmediata mente a la firma del Plan	Número de acuerdos individuales formalizados por extensión del derecho a reducción de jornada hasta los 14 años.

En el original figuran 13 firmas

por escrito mediante acuerdos individuales para aquellas personas trabajadoras que lo soliciten.				
6.2. Ampliación a 23 horas el permiso recogido en el artículo 52.F del XVI Convenio de la Discapacidad.	RRHH	ALTA	Inmediata mente a la firma del Plan	Número de personas trabajadoras que han solicitado y utilizado el permiso ampliado a 23 horas según el art. 52.F del convenio.
6.3. Facilitar la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado. Se entiende que el servicio al que se solicita dicho cambio es el mismo del que se procede (ámbito residencial o de centro de día), entendiendo la movilidad para centros que están fuera del mismo ámbito geográfico (distinta localidad)	RRHH	ALTA	Inmediata mente a la firma del Plan	Número de solicitudes de movilidad geográfica por motivos de cuidados atendidas favorablemente, desagregado por sexo.
6.4. Habilitar la posibilidad de año sabático para quienes llevan más de 22 años de trabajo, con la posibilidad de volver a solicitar un máximo de dos en el total de la vida laboral. Se podría articular una formula parecida a la existente para los docentes de la Junta de CyL pero con diferenciación (tres años se cobra el 80% del salario trabajando y al cuarto año no se trabaja y también se	RRHH	ALTA	Pendiente de la viabilidad de la medida a la aprobación de la TGSS o administra ción competent e. En caso de denegació n, la medida	Número de personas que han accedido al año sabático bajo las condiciones establecidas, por año natural.

En el original figuran 13 firmas

cobra el 80%, siendo la cotización a la seguridad social por parte de la empresa y la persona trabajadora al 100% durante los 4 años. Durante los tres primeros años se realizaría el 100% de la jornada de trabajo. El número máximo de personas beneficiarias por año serían 7 personas).			decae automáticamente.  Si se llegase a buen término, inmediatamente.	
6.5. Actualización del documento y posterior difusión de los cambios normativos y legislativos (permisos para acompañamientos recogidos en convenio, ley de teletrabajo...) recientes y vinculados al XVI convenio.	Comisión de seguimiento	ALTA	En el segundo semestre de 2026	Documento actualizado con un plazo de 3 meses si se ha producido un cambio
6.6. Posibilitar la Acumulación del permiso de lactancia hasta que el bebé cumpla los 12 meses. Acotando su retribución hasta los 9 meses	RRHH	ALTA	Inmediatamente a la firma del plan	Número de personas trabajadoras que han solicitado la acumulación del permiso de lactancia, indicando el tramo retribuido hasta los 9 meses.
6.7. Habilitar la posibilidad de excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo hasta 1 año, para personas trabajadoras con más de 15 años de antigüedad en la entidad. Su solicitud deberá de hacerse con 30 días antelación. (Será de aplicación a partir del 1 de abril de 2026, y se acuerda establecer la negociación del desarrollo de la medida y sus criterios, que permanecerá tal cual está recogida si no se llegase acuerdo antes del 15 de febrero de 2026)	RRHH	ALTA	Primer semestre de 2026	Nº de solicitudes presentadas, aceptadas y denegadas.

## 7. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### Objetivos Específicos:

- Revisar retribuciones variables para garantizar que responden a criterios objetivos y neutros.
- Garantizar una política retributiva ausente de discriminación por sexo, promoviendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.
- Garantizar que las retribuciones salariales se establezcan teniendo en cuenta criterios objetivos de equidad interna, mérito, legalidad, desempeño y capacidad, sin que existan desigualdades retributivas por razón de sexo.

MEDIDAS	RESPO SABLES	PRIORI DAD	TEMPORALIZA CIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
7.1. Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.	RRHH	ALTA	Inmediata mente a la firma del Plan	Porcentaje de conceptos retributivos y complementos revisados conforme a criterios objetivos y neutros, desagregado por tipo (salarial/extrasalarial).
7.2. Reducir el actual número de complementos retributivos existente tras su definición buscando simplificar y optimizar la estructura retributiva.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan	Número de complementos retributivos eliminados o agrupados tras el proceso de simplificación, comparado con la situación inicial.
7.3. Convertir en jornadas completas indefinidas o aumentar a jornadas completas las jornadas parciales en el grupo de mujeres, previa consulta sobre su interés. Equiparlo con el colectivo de hombres en el año 2026.	RRHH	ALTA	Durante la vigencia del Plan	Número y porcentaje de mujeres con jornadas parciales que han sido convertidas en jornadas completas indefinidas, con comparación respecto al colectivo de hombres. Establecer un registro de seguimiento por parte de la Comisión.

En el original figuran 13 firmas

7.4. Establecer complementos temporales de equiparación retributiva para personal técnico que asuma funciones de TSN1 en periodos de ausencia. Crear y mantener un registro de personal disponible para coberturas en centros de día, residencias y viviendas.	RRHH	ALTA	Durante el primer semestre de 2026	Número de complementos temporales aplicados por asunción de funciones de TSN1 y número de personas registradas como disponibles para coberturas, desagregado por centro.
7.5. Auditoría retributiva por sexo, valoración de los puestos de trabajo relacionados con los datos salariales pluses y posibilidad de promoción.	RRHH	BAJA	Durante la vigencia del Plan	Realización de la auditoría retributiva con informe de resultados desagregados por sexo y análisis de brechas en salario, pluses y promoción.
7.6. Entrega al Comité del registro retributivo durante los 3 primeros meses del año.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan	Fecha de entrega anual del registro retributivo al Comité dentro del primer trimestre del año.

## 8. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

### Objetivos Específicos:

- Aplicar la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Garantizar la prevención e intervención en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Implantar protocolos de actuación para la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
8.1. Facilitar siempre la jubilación parcial a aquellos trabajadores que	RRHH	ALTA	Inmediatamente a la	Número y porcentaje de solicitudes de jubilación parcial concedidas entre

En el original figuran 13 firmas

cumplan con los requisitos que establezca la normativa vigente.			firma del Plan	quienes cumplen los requisitos legales.
8.2. Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Comisión de seguimiento	MEDIA	Durante la vigencia del Plan	Fecha de revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales con incorporación de enfoque de género y número de medidas ajustadas.
8.3. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.	RRHH	ALTA	En el segundo semestre de 2026	Número de indicadores de salud laboral recopilados y desagregados por sexo utilizados en la política preventiva.
8.4. Estudiar medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo, reduciendo las semanas de trabajo en las trabajadoras de atención directa para poder solicitar la baja por riesgo en el embarazo como tarde en la semana 20 de gestación.	Comisión de seguimiento	ALTA	Primer semestre de 2026	Número de acciones propuestas para su aceptación en el organismo competente.

## 9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA/MASCULINA

### Objetivos Específicos:

- Fomentar la incorporación del sexo menos representado en ámbitos profesionales donde exista desequilibrio.
- Establecer alianzas estratégicas con entidades formativas para impulsar candidaturas diversas y equilibradas.
- Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo desde etapas formativas y prelaborales.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
9.1. Establecer convenios o colaboraciones con institutos, academias u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan	Número de convenios o colaboraciones firmados con entidades formativas para selección de candidaturas.

## 10. APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### Objetivos Específicos:

- Sensibilizar y formar en materia de Violencia de Género.
- Facilitar el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
10.1. Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género..	Comisión de seguimiento	MEDIA	Durante la vigencia del Plan	Número de mujeres víctimas de violencia de género que han recibido acompañamiento y/o asesoramiento.
10.2. Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.	Comisión de seguimiento	ALTA	En el segundo semestre de 2026	Fecha de elaboración y difusión del documento de derechos laborales y de seguridad social para víctimas de violencia de género.

10.3. Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan	Número de protocolos de colaboración suscritos para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	-------	------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 11. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

### Objetivos Específicos:

- Difundir el compromiso de la empresa con la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Incorporar la perspectiva de género en la estrategia de comunicación de la empresa.
- Reforzar la visibilidad del compromiso con la igualdad a través de mensajes concretos en los canales de comunicación internos y externos.

MEDIDAS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
11.1. Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.	RRHH	ALTA	Durante la vigencia del Plan	Nº de documentos revisados por la Comisión de seguimiento.
11.2. Desarrollar una guía de comunicación inclusiva que regule el lenguaje que se usa en la empresa, tanto en comunicaciones internas como en las relaciones las personas con discapacidad. Esta guía podría incluir prácticas para evitar estereotipos de género y asegurar un trato igualitario en todas las interacciones.	Comisión de seguimiento	BAJA	Durante la vigencia del Plan	Guía realizada.

En el original figuran 13 firmas

11.3. Asegurar imágenes y comunicación visual que no solo represente a un sexo y/o que no contengan estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).	RRHH	BAJA	Durante la vigencia del Plan	Porcentaje de materiales de comunicación visual revisados y adaptados para representar ambos sexos sin estereotipos de género
11.4. Capacitar a todos los niveles en igualdad y perspectiva de género en todas las actividades, grupos de trabajos y decisiones (chequear los que existen en la actualidad). Promoviendo así ambientes de trabajo más igualitarios e intentando erradicar, previa identificación, conductas discriminatorias o sexistas arraigadas.	RRHH	MEDIA	Durante la vigencia del Plan	Número y porcentaje de grupos de trabajo y decisiones en los que se ha realizado la medida.

## 12. SEGUIMIENTO

Revisión continua del Plan de Igualdad con reuniones semestrales (febrero y octubre), y ajuste de las medidas en función de los resultados obtenidos.

### **G) IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.**

Fundación Aspanias ofrecerá a las personas trabajadoras que participen en las reuniones y equipos los tiempos y materiales necesarios para su realización y la preparación de las mismas.

De modo complementario, asumirá, a través del equipo de RRHH y el nombramiento de una persona responsable en Igualdad de Oportunidades, los costes y dedicación de personas trabajadoras necesarios para el desarrollo de las medidas y el cumplimiento de los objetivos del Plan. Específicamente, se incluirán en los planes de formación de la entidad la oferta de cursos y talleres especificada en este Plan de Igualdad.

## **H) CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

**2026**

### **Primer semestre:**

- Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
- Se buscará el equilibrio de géneros en la contratación en los diferentes grupos profesionales. Para ello, y mientras exista un desequilibrio en la representación de uno y otro género dentro de un determinado GP, se favorecerá la contratación de personas pertenecientes al género menos representado. Sobre todo en categoría Técnico.
- Compromiso para facilitar, en la medida de lo posible y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el acceso a jornadas completas o parciales solicitadas por las personas trabajadoras, así como de reducir las jornadas temporales para convertirlas en indefinidas.
- Actualización de las descripciones de puestos, en términos de requisitos, competencias profesionales y funciones para cada grupo profesional.
- Registro sistemático de si la asistencia a un curso se ha desarrollado dentro o fuera del horario laboral.
- Facilitar permisos para formación oficial/homologada.
- Garantizar/impulsar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Desarrollo de procesos de promoción interna en FAB con garantías de encontrarse libres de sesgos sexistas.
- De cara a las promociones, en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del sexo menos representado en la categoría a promocionar, siempre que se hable de grupos en los que no se dé una composición equilibrada (que sobrepase el 70/30).
- Se considerará como criterio valorable, de cara a las ofertas de coberturas internas temporales de puestos de trabajo que supongan un cambio de centro, la existencia de menores de 12 años a personas dependientes a cargo de la persona trabajadora y siempre que cumpla el perfil de puesto de trabajo.

En el original figuran 13 firmas

En el original figuran 13 firmas

- Extensión del derecho de reducción de jornada para conciliación personal, laboral y familiar por cuidado de hijo menor, de 12 hasta los 14 años. Esta medida tendrá carácter colectivo y se formalizará por escrito mediante acuerdos individuales para aquellas personas trabajadoras que lo soliciten.
- Ampliación a 23 horas el permiso recogido en el artículo 52.F del XVI Convenio de la Discapacidad.
- Facilitar la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado. Se entiende que el servicio al que se solicita dicho cambio es el mismo del que se procede (ámbito residencial o de centro de día), entendiendo la movilidad para centros que están fuera del mismo ámbito geográfico (distinta localidad).
- Posibilitar la Acumulación del permiso de lactancia hasta que el bebé cumpla los 12 meses. Acotando su retribución hasta los 9 meses.
- Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
- Establecer complementos temporales de equiparación retributiva para personal técnico que asuma funciones de TSN1 en periodos de ausencia. Crear y mantener un registro de personal disponible para coberturas en centros de día, residencias y viviendas.
- Facilitar siempre la jubilación parcial a aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos que establezca la normativa vigente.
- Habilitar la posibilidad de excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo hasta 1 año, para personas trabajadoras con más de 15 años de antigüedad en la entidad. Su solicitud deberá de hacerse con 30 días antelación. (Será de aplicación a partir del 1 de abril de 2026, y se acuerda establecer la negociación del desarrollo de la medida y sus criterios, que permanecerá tal cual está recogida si no se llegase acuerdo antes del 15 de febrero de 2026)

#### **Segundo semestre:**

- Revisar y actualizar el procedimiento de difusión de la oferta y recogida de solicitudes de participación en acciones formativas de cara a la elaboración del Plan de formación.
- Puesta a disposición de la RLT de los datos de formación anuales.
- Difusión de los cambios normativos y legislativos (permisos para acompañamientos recogidos en convenio, ley de teletrabajo...) recientes y vinculados al XVI convenio.

En el original figuran 13 firmas

- Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
- Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.
- Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
- Convertir en jornadas completas indefinidas o aumentar a jornadas completas las jornadas parciales en el grupo de mujeres, previa consulta sobre su interés. Equiparlo con el colectivo de hombres en el año 2026.
- Estudiar medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo, reduciendo las semanas de trabajo en las trabajadoras de atención directa para poder solicitar la baja por riesgo en el embarazo como tarde en la semana 20 de gestación.

## 2027

### Primer semestre:

- Creación de un registro de “Seguimiento Profesional” anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son promocionadas.
- Facilitar formación en igualdad entre mujeres y hombres.
- Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
- Incluir la perspectiva de género como uno de los pilares del Plan de Formación de FAB.
- De forma específica, se incluirá la perspectiva de género en todas las acciones formativas en las que sea posible, y se ofrecerá también formación explícita en igualdad de género.
- Reducir el actual número de complementos retributivos existente tras su definición buscando simplificar y optimizar la estructura retributiva.
- Entrega al Comité del registro retributivo durante los 3 primeros meses del año.
- Capacitar a todos los niveles en igualdad y perspectiva de género en todas las actividades, grupos de trabajos y decisiones (chequear los que existen en la actualidad). Promoviendo así ambientes de trabajo más igualitarios e intentando erradicar, previa identificación, conductas discriminatorias o sexistas arraigadas.

### **Segundo semestre:**

- Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- Incremento de formación profesional dentro del horario laboral.
- Establecer convenios o colaboraciones con institutos, academias u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas.
- Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.
- Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.
- Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

### **2028**

#### **Primer semestre:**

- Auditoría retributiva por sexo, valoración de los puestos de trabajo relacionados con los datos salariales pluses y posibilidad de promoción.
- Desarrollar una guía de comunicación inclusiva que regule el lenguaje que se usa en la empresa, tanto en comunicaciones internas como en las relaciones las personas con discapacidad. Esta guía podría incluir prácticas para evitar estereotipos de género y asegurar un trato igualitario en todas las interacciones.
- Asegurar imágenes y comunicación visual que no solo represente a un sexo y/o que no contengan estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).

#### **Pendiente de si la medida es viable:**

Habilitar la posibilidad de año sabático para quienes llevan más de 22 años de trabajo, con la posibilidad de volver a solicitar un máximo de dos en el total de la vida laboral. Se podría articular una formula parecida a la existente para los docentes de la Junta de CyL pero con diferenciación (tres años se cobra el 80% del salario trabajando y al cuarto año no se trabaja y también se cobra el 80%, siendo la cotización a la seguridad social por parte de la empresa y la persona trabajadora al 100% durante los 4 años. Durante los tres primeros

años se realizaría el 100% de la jornada de trabajo. El número máximo de personas beneficiarias por año serían 7 personas).

Si resultase viable por las administraciones competentes, se articularía en octubre de 2026.

## **I) SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.**

El Seguimiento, evaluación y revisión de este Plan de Igualdad se realizará por parte de la Comisión de Seguimiento paritaria, tal y como se recoge en el punto J.

A tal fin, se plantean reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento, coincidiendo la última con el inicio de la negociación del nuevo Plan de Igualdad.

En estas reuniones se revisará el estado de cumplimiento de las medidas acordadas, para lo que la empresa remitirá un informe con la información que proceda.

Además, la Comisión de Seguimiento podrá reunirse, a solicitud de cualquiera de las partes, cuando se den cualquiera de las condiciones recogidas en el art. 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

## **J) COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.**

La Comisión de Seguimiento de este Plan de Igualdad se constituirá de forma paritaria, con tres miembros por parte de la RLPT y tres miembros por parte de la empresa. La empresa actuará como coordinadora y se establece un plazo de dos meses desde la firma del plan para su constitución.

Su funcionamiento vendrá regulado por el mismo Reglamento de la Comisión Negociadora, permitiéndose, como en él está recogido, la sustitución de las personas miembros de la comisión por otras que la parte de que se trate elija en cada momento.

En el caso de que, en base a los resultados de las elecciones sindicales, se modifique la representatividad de los componentes de la parte social o deban incorporarse nuevas personas representantes a la misma, la composición de la Comisión de Seguimiento se modificará para adaptarse a la representatividad derivada del proceso electoral. En todo caso, el número de miembros de cada parte se mantendrá en tres, salvo que se decida otra cosa, por consenso entre la parte social y la empresa.

**K) PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.**

La Comisión de Seguimiento podrá acordar, por mayoría de ambas partes (en el caso de la RLPT, según la representatividad), el añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Procedimiento de resolución de discrepancias: En caso de discrepancias en el seno de la comisión de seguimiento, esta comisión se acogerá a alguna de las siguientes actuaciones:

- Consulta a la comisión paritaria del Convenio sectorial de la discapacidad.
- Conciliación y acuerdo entre los servicios jurídicos de las partes.
- Intermediación del SERLA.

Burgos, a 19 de Noviembre de 2025

Firmas

En el original figura la firma

EUGENIO DELGADO NÚÑEZ (UGT)

71111111 DNI

En el original figura la firma

SALVADOR URIEN MONTERO (UGT)

13111111 DNI

En el original figura la firma

SANDRA VELASCO BAÑUELOS (UGT)

71111111 DNI

En el original figura la firma

MARIA CONSUELO RENEDO PÉREZ (UGT)

11111111 DNI

En el original figura la firma

RUTH PUICÓN MOSCOSO (USO)

71111111 DNI

En el original figura la firma

DIANA GUTIÉRREZ SAIZ (USO)

71111111 DNI

En el original figuran 13 firmas

En el original figura la firma

MARÍA OLGA MUÑOZ GALLO (UGT)

11111111 DNI

En el original figura la firma

RAQUEL CUENDE ARRIBAS (UGT)

71111111 DNI

En el original figura la firma

ANA MARIA ARRIBAS PÉREZ (UGT)

71111111 DNI

En el original figura la firma

MARÍA PINTO VENTURINO (USO)

71111111 DNI

En el original figura la firma

MARCO GRANADO MARTÍNEZ

11111111 DNI

En el original figura la firma

LAURA VILLA SANTAMARÍA

11111111 DNI

En el original figura la firma

SAMUEL ARNAIZ HERMOSO

71111111 DNI

En el original figuran 13 firmas