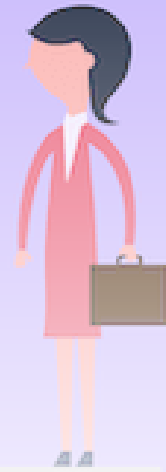




PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES entre mujeres y hombres

2021-2024



Índice

INTRODUCCIÓN	4
COMPROMISO DE ASPA CON LA IGUALDAD DE GÉNERO	4
COMISIÓN DE IGUALDAD	5
FICHA TÉCNICA DE LA EMPRESA	5
DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA	6
<i>Estructura de Liderazgo y de Gobierno</i>	8
DIAGNÓSTICO	9
<i>Plantilla</i>	9
<i>Contrataciones</i>	9
<i>Promociones</i>	10
<i>Medidas de conciliación de la vida laboral y personal</i>	10
OBJETIVOS DEL PLAN	10
MEDIDAS	11
<i>Comunicación y compromiso</i>	11
<i>Igualdad en el acceso al empleo, promoción y contratación</i>	12
<i>Igualdad en la clasificación profesional y formación</i>	13
<i>Conciliación de la vida laboral y personal</i>	14
<i>Igualdad en la retribución</i>	14
<i>Acoso sexual, moral o por razón de sexo</i>	15
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	15



Introducción

La Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres define al Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Esto viene a significar que las medidas que se incluyan en este plan de igualdad estarán destinadas a responder a las necesidades que se desprendan del diagnóstico de situación y a resolver los problemas detectados en el mismo.

Un plan de igualdad debe fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La ley ha enumerado algunas de las materias que podrían ser recogidas en el plan de igualdad para conseguir dichos objetivos: acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, condiciones salariales, tiempo de trabajo y conciliación, acoso sexual y por razón de sexo u otras materias transversales como, por ejemplo, salud laboral, lenguaje no sexista y violencia de género, y, en general, acciones positivas tendentes a eliminar cualquier práctica laboral que suponga trato discriminatorio por razón de sexo.



Compromiso de ASPA con la Igualdad de Género

ASPA mantiene 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 mujeres y hombres.

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 hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta “la situación en que una disposición, criterio o práctica 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 proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este compromiso se ve ratificado con la extensión de la validez de nuestro anterior Plan de Igualdad, desde enero de 2021 hasta diciembre de 2024. En este documento se han introducido las modificaciones necesarias por los cambios producidos en la plantilla y la empresa durante la vigencia del anterior documento, así como tras el análisis del trabajo en materia de igualdad realizado desde 2018.



Comisión de Igualdad

Se mantiene la misma Comisión para la Igualdad paritaria integrada por:

- ✓ D. Rogelio Cuesta García, directivo, que ostenta el cargo de la presidencia de ASPA.
- ✓ D^o. Isabel Barja González, empleada, secretaria general de ASPA.

Comisión formada por la persona con mayor capacidad de decisión y responsabilidad en la asociación, el actual presidente D. Rogelio Cuesta García, como muestra del compromiso de empresa con los preceptos de la Ley de Igualdad, y por parte de la plantilla, D^o Isabel Barja González, actual secretaria general y anteriormente responsable de formación.

Ambos han adquirido el compromiso de contribuir a la elaboración, desarrollo y seguimiento del presente plan de igualdad de oportunidades.



Ficha técnica de la empresa

Nombre o razón social:	Asociación del Automóvil del Principado de Asturias (ASPA)
Forma jurídica:	Asociación empresarial
Actividad:	Representación, Defensa, Gestión, Formación y Fomento de los intereses de los asociados y asociadas.
Provincia:	Asturias
Sede principal:	Calle Foncalada, 28-bajo; 33002 Oviedo
Centro de Formación:	Polígono de Olloniego, parcela 3-C; 33660 Oviedo
Teléfono:	985203077
Correo electrónico:	aspa@aspasturias.es
Página web:	www.aspasturias.es



Descripción de la empresa

La Asociación del Automóvil del Principado de Asturias (ASPA), es una asociación empresarial que agrupa a más del 90% del tejido empresarial en el sector de los talleres de reparación de vehículos en Asturias.

ASPA dispone de dos centros de trabajo:

- ✓ Sede principal de ASPA: c/ Foncalada, 28-bajo; 33002 Oviedo, donde se desarrollan trabajos administrativos y de asesoramiento al/la asociado/a.
- ✓ Centro de Formación de ASPA: Polígono de Olloniego, parcela 3-C; 33660 Oviedo, donde se desarrollan las acciones formativas impartidas por la asociación.

El Centro está homologado para la impartición de cursos destinados a trabajadores y trabajadoras y personal desempleado, en todos los certificados profesionales de la rama de Automoción, así como

homologaciones específicas en varias ramas del Transporte y de la Gestión Medioambiental.

La asociación agrupa a más de 800 empresas del sector del automóvil de toda Asturias, dentro de los siguientes ámbitos de actuación: Distribuidores de automoción, Talleres Oficiales de Marca y Talleres Libres. La Asociación tiene como finalidad primordial la representación, gestión, defensa y fomento de los intereses de sus miembros.

Los sectores de actividad de ASPA son los servicios de asesoramiento y formación, que se hacen llegar a sus asociados y asociadas, así como al alumnado, bien con medios propios o a través de colaboraciones con terceras/os, con los que se firman acuerdos de servicios, siempre beneficiosos para el asociado y la asociada.

- ✓ **Misión:** Representación, Gestión, Defensa y Fomento de los intereses de los asociados y asociadas pertenecientes al sector de automoción en Asturias.
- ✓ **Visión:** Ser la asociación referente para los y las profesionales del sector de la automoción, mejorando de forma continua su desarrollo y profesionalización, apoyándonos en una formación diferenciadora y adecuada a las necesidades reales del asociado y asociada y del sector.
- ✓ **Valores:**
 - ▶ Compromiso, Lealtad y Agilidad con el asociado y la asociada
 - ▶ Rigor en la formación impartida
 - ▶ Comunicación y Transparencia en la Gestión

La Asociación del Automóvil del Principado de Asturias fue fundada en el año 1982 siendo una asociación sin ánimo de lucro y teniendo como objetivos fundamentales para los talleres asociados:

- ✓ Representación y defensa de sus asociados y asociadas.
- ✓ Asesoramiento jurídico.
- ✓ Asesoramiento laboral.
- ✓ Asesoramiento en la Reglamentación y gestión medioambiental.
- ✓ Realización de Gestiones ante Industria.
- ✓ Asesoramiento en Seguridad e higiene.
- ✓ Presencia en el arbitraje de todas las juntas arbitrales locales.

- ✓ Formación y asesoramiento técnico.
- ✓ Asesoramiento en la implantación de la legislación de Protección de Datos.
- ✓ Asesoramiento y ayuda en la presentación de Subvenciones.

ASPA tiene representación en FADE (Federación Asturiana de Empresarios y Empresarias) formando parte de su Junta Directiva y en CETRAA (Confederación Española de Talleres) formando parte de su Comité Ejecutivo. Además, también tiene participación en todas las Cámaras de Comercio.

Estructura de Liderazgo y de Gobierno

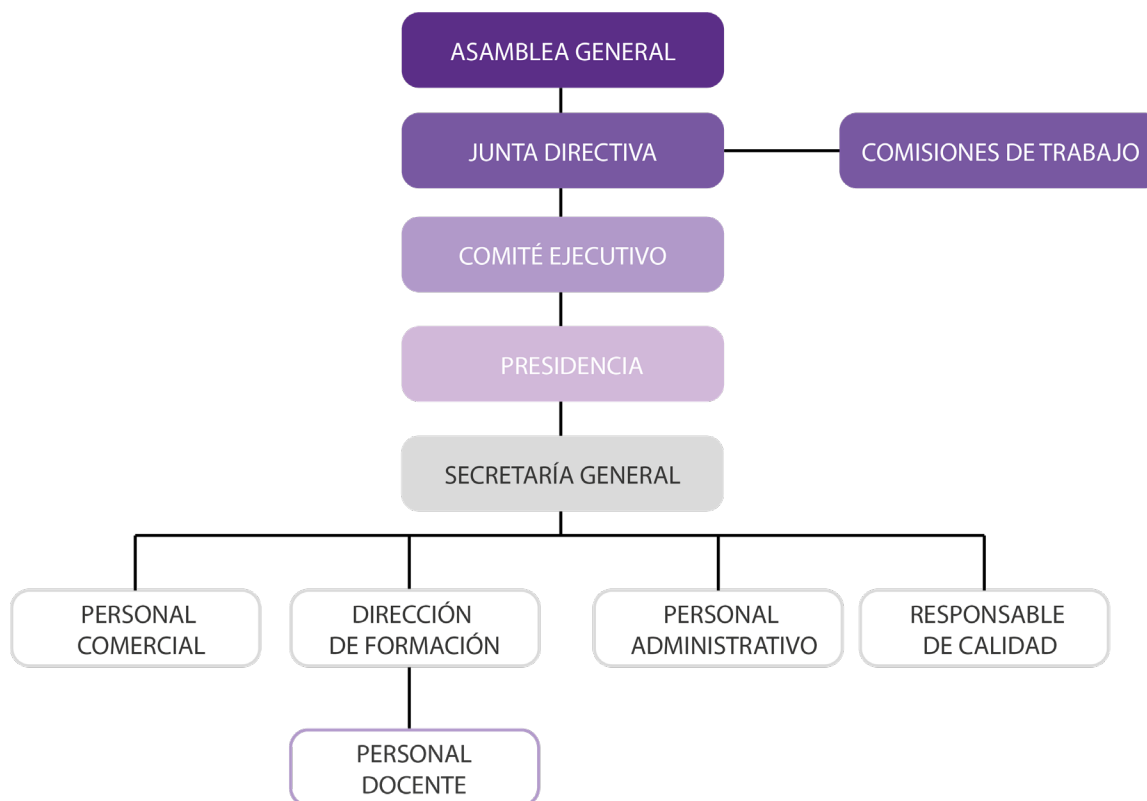
- ✓ La Asamblea General: constituida por todas las personas asociadas de ASPA. Dicha asamblea se reunirá con carácter ordinario una vez al año. Con carácter extraordinario se reunirá siempre que lo decida la Presidencia o sea solicitado por el 10% de sus miembros.
- ✓ La Junta Directiva; compuesta por un máximo de 36 vocales que serán elegidos mediante voto libre y secreto por la Asamblea General de entre sus miembros por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos indefinidamente. Órgano que se reúne con carácter trimestral.
- ✓ El Comité Ejecutivo: integrado por la Presidencia, Vicepresidencia, Tesorero o Tesorera y seis miembros elegidos por la Junta Directiva de entre sus componentes. Serán miembros del mismo, con voz, pero sin voto, la persona que ocupe la Secretaría General y el/la Letrado/a Asesor/a. Se reúne como mínimo una vez al mes para analizar la problemática que surge en los temas que afectan a los talleres del automóvil, promoviendo las acciones necesarias.
- ✓ La Secretaría General: se estructura como órgano a cuyo cargo correrá la ejecución y gestión de los asuntos de la asociación a través de la Presidencia. Su nombramiento corresponde a la Junta Directiva.
- ✓ Vicepresidencia: la persona en este cargo será elegida por la Junta Directiva de entre sus miembros para un periodo de cuatro años.
- ✓ Tesorero/a: elegido también por Junta Directiva de entre sus miembros.
- ✓ Comisiones de trabajo: creadas para trabajar temas concretos que afecten a la asociación de forma específica: Economía, Formación y Electromecánica, Industria y Medioambiente, RRHH y Carrocería y Baremos.



Diagnóstico

Plantilla

En las fechas de revisión de este Plan de Igualdad (último semestre de 2020) el personal laboral de la asociación asciende a 11 personas: un Presidente, una Secretaria General, un Comercial, dos Administrativos (hombre y mujer), un responsable de Calidad y Formación y cinco Monitores. Esto supone un 81% de hombres y un 19% de mujeres.



Contrataciones

A pesar de ser una Asociación con pocos movimientos, dada la estabilidad adquirida con nuestro personal, respecto al anterior periodo de diagnóstico se han producido tres nuevas contrataciones; dos hombres como Monitores y una mujer como Administrativa, todas ellas siguiendo unos criterios de adaptación al puesto de trabajo, en selecciones realizadas siguiendo principios de Igualdad de oportunidades para las/os candidatas/os presentadas/os.

Promociones

En lo relativo a la Promoción interna, la anterior Responsable de Formación es ahora Secretaria General, demostrando que en la Asociación no existe techo de cristal.

Medidas de conciliación de la vida laboral y personal

ASPA busca la satisfacción de sus empleadas y empleados, por ello se ha dado cuenta que una persona está satisfecha en mayor medida cuando es capaz de conciliar su vida laboral y su vida personal. Siguiendo el principio del enfoque anterior, ha venido desarrollando las siguientes medidas desde 2018 (momento de entrada en vigor del Plan):

- ✓ **Flexibilidad horaria:** Adaptación de horario del personal laboral para facilitar la conciliación, previa solicitud del/la trabajador/a.
- ✓ **Jornada continua** durante todos los viernes del año, salvo necesidades de horarios de acciones formativas.
- ✓ **Horario de verano** desde la última semana de junio a la primera de septiembre, salvo necesidades de horarios de acciones formativas.

La satisfacción del personal de ASPA con estas medidas es muy buena.



Objetivos del Plan

ASPA, a pesar de no tener la obligación formal de elaborar un plan de igualdad, ya que cuenta con menos de cincuenta trabajadores/as, siempre ha puesto de manifiesto su claro y firme compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la riqueza de la diversidad en el seno organizacional. Muestra de ello es la aprobación, desde 2018, de un plan de igualdad que ahora extiende hasta 2024. Este no viene a ser más que una simple transcripción de nuestro proceder profesional y personal, en un documento público y disponible al alcance de todas/os.

En ASPA creemos en el potencial de la persona, con independencia de su procedencia, sexo o religión, la cual, con una formación de calidad, puede alcanzar y desarrollar este potencial en su propio beneficio y en el beneficio de la empresa (taller, concesionario, etc.) y, por ende, en el de esta asociación.

Nuestro sector, el del automóvil, es históricamente un sector muy masculinizado, lo que explica las altas tasas de personal técnico y directivo de sexo masculino, y la infrarrepresentación de la mujer, más relegada a labores administrativas y de gestión. Sector que está cambiando y cuyo cambio tenemos que ser capaces de liderar, asumir y adaptar para dar un servicio de calidad a los/as clientes/as finales. Clientela en la que ha entrado con fuerza en las últimas décadas la mujer, quien cada vez decide más en la compra del vehículo tanto para su uso particular como para el de la familia y/o negocio que gestiona, como el consumo de servicios de mantenimiento y reparación.

Atendiendo a esto, nuestros objetivos principales serán:

- ✓ Fomentar la igualdad de oportunidades dentro de nuestra entidad para ambos sexos en todos los ámbitos de actividad.
- ✓ Fomentar el incremento de la participación femenina en el sector de la automoción, usando como vía fundamental la información y formación tanto dentro de los/as propios/as afiliados y afiliadas, como con acuerdos con las instituciones educativas de nuestro entorno (grados de formación profesional, empresas formadoras, consultorías, etc.). Las aptitudes que las mujeres pueden aportar al mundo del motor son muchas por lo que debemos ser los/as primeros/as en trabajar para aprovechar el máximo potencial de las personas, sin discriminar por razón de género.
- ✓ Cuidar la comunicación y eliminar cualquier tipo de mensaje sexista que degrade la imagen de la mujer.



Medidas

Comunicación y compromiso

1. Informar a toda la plantilla de la existencia del presente plan de igualdad, como medida legal para mejorar las condiciones de empleo de trabajadores/as, haciendo público su reconocimiento explícito.
2. Elaboración de registros de afiliación con perspectiva de género, así como del análisis del sector, para estudiar la infrarrepresentación de la mujer y las medidas más eficaces para conseguir trabajar en el fomento de la igualdad de oportunidades.
3. Incluir la perspectiva de género en todos los análisis de calidad y satisfacción del alumnado, acceso a los cursos de formación, abandono, término, acceso a prácticas, contratación, etc.
4. Revisión de toda la documentación interna y externa de la empresa, incluyendo un lenguaje inclusivo y no sexista.

5. Redactar las directrices de la organización, incluyendo de forma explícita el compromiso de la asociación con los fundamentos de la Ley de Igualdad.
6. Fomentar la información, difusión y formación sobre la Ley de Igualdad, tanto a nivel de empresa ASPA: personal directivo, trabajadores y trabajadoras, personal docente, como del alumnado de los cursos que se imparten.
7. A nivel de asociación, trabajar por el aumento de la representación y participación efectiva de la mujer en este sector, tanto a nivel directivo como laboral.

Igualdad en el acceso al empleo, promoción y contratación

1. Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo, promoción y contratación.
2. Sensibilizar y formar en materia de igualdad a aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.
3. Se incorporarán cláusulas de acción positiva para que, en caso de igualdad de méritos y capacidad, y siempre que se cumplan los requisitos demandados para el perfil, la decisión en el acceso al empleo y promoción se tome teniendo en cuenta la pertenencia al género subrepresentado.
4. Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la totalidad de la plantilla, sobre puestos vacantes y promociones internas.
5. La Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo, edad, discapacidad, etc.
6. En las ofertas y entrevistas se atenderá única y exclusivamente a la adaptación del perfil de la persona candidata, tanto desde el punto de vista técnico, como de actitudes personales requeridas para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

7. Se ofertarán prioritariamente las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo con jornada a tiempo completo, a las personas contratadas a tiempo parcial, siempre que se cumplan los perfiles para la provisión del puesto y sin atender a preferencias por razón de sexo.
8. Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que permitan que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.
9. Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

Igualdad en la clasificación profesional y formación

Se velará porque las oportunidades de formación, así como de promoción, sean equitativas para todas aquellas personas con la misma situación de mérito y competencias.

1. Se promoverán acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. Específicamente, se realizarán actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Se hará especial énfasis desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y, en especial, para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos, esta medida se logrará a través de formación interna.
2. Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.
3. Acceso a la formación o reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de menores o personas dependientes, cuando lo soliciten o cuando se hayan producido cambios importantes en su puesto de trabajo, reduciendo de esta forma el impacto y facilitando su reincorporación.
4. Formación durante periodos de excedencia siempre que el personal trabajador lo solicite y sea posible su compatibilidad. Del mismo modo se facilitará el acceso a la formación para el personal que disfrute de permiso de maternidad, paternidad o lactancia.

Conciliación de la vida laboral y personal

1. Promover y aplicar medidas de conciliación que se adapten a las necesidades de las personas y de la empresa.
2. Asegurar la libertad de acogerse a las citadas medidas siempre que se cumplan los requisitos exigidos.
3. Informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.
4. Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos, sin que aquellas sean asumidas exclusivamente por uno de los dos géneros.
5. Promover la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras en todos los procesos de decisión, incluyendo la organización del tiempo de trabajo y la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de vida familiar y laboral.
6. Mantener la flexibilidad horaria, que se traduce en abrir la posibilidad de realizar modificaciones en la organización del trabajo durante la jornada, bajo la solicitud del trabajador o trabajadora interesado/a y se adoptará por acuerdo específico sobre cada situación y cada caso, entre este y la empresa. Siempre considerando los horarios en los que la organización presta sus servicios y que estos queden cubiertos. Si resultara necesaria la recuperación de tiempos de trabajo, dada dicha flexibilidad, se determinará en el momento del acuerdo inicial entre las partes.
7. En lo referido a la política de traslados entre los centros de trabajo, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Igualdad en la retribución

1. La dirección de la empresa velará porque se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
2. Toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento, desempeño, aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vetada cualquier discriminación por razón de género.

Acoso sexual, moral o por razón de sexo

1. Se creará un protocolo contra el acoso en el que se recogerán medidas para evitar el acoso sexual, moral en el trabajo y por razón de sexo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores o las trabajadoras.
2. Se garantizarán unos canales de denuncia en los casos de acoso y el tratamiento confidencial de los datos de los mismos.
3. Realizar campañas de comunicación y sensibilización a la plantilla sobre el acoso sexual, moral y por razón de sexo.



Seguimiento y evaluación

Los planes de igualdad deben entenderse como “documentos vivos”. Esto quiere decir que la evaluación y el seguimiento son fundamentales para dar flexibilidad al plan de igualdad con la finalidad de que este se pueda adaptar a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su vigencia.

El sistema de seguimiento y evaluación nos posibilita a incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, los errores en el diseño inicial o revisiones del plan de igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas.

La Comisión de Igualdad será la encargada de velar porque tanto los objetivos como las medidas de este plan de igualdad se cumplan. Para ello, se reunirá semestralmente con la intención de revisar el grado de ejecución de las medidas y el cumplimiento de los objetivos correspondientes a ese periodo. En el caso del algún acontecimiento que así lo aconseje, la Comisión de Igualdad se reunirá de forma extraordinaria.



**PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
entre mujeres y hombres**

2021-2024

