

PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD

DATOS IDENTIFICATIVOS

Empresa: ASOCIACION DE PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL Y DISCAPACIDADES AFINES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ (ASPACE BADAJOZ).

Domicilio: C/GERARDO RAMIREZ SANCHEZ 12. C.P 06011. BADAJOZ

CUADRO DE CONTROL	
	Aprobado por:
 Fdo. Carlos Javier Batalla García	 Fdo. José Galindo Ardila
Responsable Plan de Igualdad	PRESIDENTE
Fecha: 02/07/2021	Fecha: 02/07/2021



PLAN DE IGUALDAD



ÚLTIMA MODIFICACIÓN	VERSIÓN	FECHA
Revisión inicial	0	18/06/2021
Revisión	1	27/08/2021

ÍNDICE

1.	PREÁMBULO.	4
2.	INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.	5
3.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.	5
4.	ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.	7
5.	ÁMBITO TEMPORAL.	7
6.	DIAGNÓSTICO.	8
7.	OBJETIVOS	8
8.	MEDIDAS DE IGUALDAD	9
9.	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	10
9.1.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO	10
9.2.	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	11
10.	EVALUACIÓN Y REVISIÓN	14
11.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	16
12.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	16
13.	ANEXOS.	18
13.1.	ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO	18
13.2.	ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y MORAL.	19
13.3.	ANEXO III. INFORME DE DIAGNÓSTICO.	20
13.4.	ANEXO V. MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	53

1. PREÁMBULO.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Es un principio reconocido universalmente, consagrado en todos los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la obligación se ha ampliado a empresas a partir de 50 personas trabajadoras.

El pasado 14 de Abril de 2021 fue constituida en la ASOCIACION DE PERSONAS CON PARALISIS CEREBRAL Y DISCAPACIDADES AFINES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ, en adelante ASPACE BADAJOZ la Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad.

Por ello, y con el fin de dar cumplimiento a lo acordado en la mencionada fecha, ASPACE BADAJOZ, ha decidido poner en marcha la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades. El procedimiento de negociación comenzó el 9 de septiembre de 2020 y finalizó el 13 de abril de 2021 con la Constitución de la Comisión negociadora.

El presente Plan está formado por un conjunto de medidas que real y efectivamente previenen cualquier discriminación por razón de sexo y permiten lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuentemente, el Plan de Igualdad va a formar parte de la normativa interna para promover la presencia de la mujer en todos los niveles de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar, sin disminuir por ello la calidad en el servicio prestado. Por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual o por razón de sexo. En este sentido, se incluye como parte integrante de este Plan un protocolo de actuación para cualquier caso que pueda plantearse en el seno de la Organización tanto en materia de acoso sexual, por razón de sexo, como moral.

2. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

- Principio de igualdad, la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad y/o paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley [... en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%]
- Discriminación directa, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Acciones positivas, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.
- Acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio u ofensivo.
- Discriminación por embarazo o maternidad, paternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

3. COMPROMISO DE LA JUNTA DIRECTIVA.

ASPACE BADAJOZ declara 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 Asociación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *"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 Asociación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

En aras de fomentar la comunicación y transparencia a este respecto, se divulgarán todas las decisiones que se adopten en materia de igualdad y se proyectará una imagen de la Asociación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

FIRMADO POR EL PRESIDENTE

FECHA Y LUGAR: Badajoz, a 2 de julio de 2021.



Fdo: José Galindo Ardila.



4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo de la ASOCIACION ASPACE BADAJOZ y a todo el personal en plantilla cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición, rigiéndose por el **Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad**.

Los centros de trabajo de la Asociación que se incluyen en el presente plan son los siguientes:

- Centro ubicado en Calle Gerardo Ramírez Sánchez, Nº 12 C.P. 06011 - BADAJOZ
- Edificio Sopena. Calle Sopena. Barriada Antonio Zoido, local C, Bajo. 06300- ZAFRA (Badajoz)

5. ÁMBITO TEMPORAL.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a la firma del acta de aprobación del mismo el 18 de junio de 2021 y se establece un plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad de 4 años desde la fecha de efecto del mismo, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran.

6. DIAGNÓSTICO.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en colaboración con el asesor externo (Quironprevencion), en cumplimiento de lo previsto en la norma realizó un diagnóstico de situación para conocer de este modo la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En concreto, han sido objeto de análisis las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género
- Lenguaje y comunicación

En el anexo III se puede ver el contenido resultante del informe de diagnóstico y en el anexo IV el detalle de la encuesta de igualdad a los trabajadores y trabajadoras.

En base a los resultados obtenidos del informe de diagnóstico, encuestas a los trabajadores y trabajadoras, reuniones con interlocutores de ASPACE BADAJOZ y de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y tras conocer la situación real de la Asociación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres será necesario introducir mejoras sobre las siguientes materias de las analizadas:

- Proceso de selección y contratación
- Formación
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Lenguaje y comunicación

7. OBJETIVOS

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal en plantilla y colaboradores (voluntarios, alumnos en prácticas) y que se rige por el Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, con fecha de Resolución de 27 de junio de 2019.

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad y dado el marco negociador y abierto del diálogo social permanente entre las partes firmantes, las medidas recogidas en el presente documento serán desarrolladas en su caso con la intervención de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Los objetivos generales establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

- a) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para los trabajadores y trabajadoras en el empleo, selección, clasificación profesional, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- b) Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a todos los trabajadores y trabajadoras de la Asociación.
- c) Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna, selección y contratación con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer y el hombre en la plantilla.
- d) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad y/o paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- e) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando procedimientos específicos en materia de prevención sobre el acoso moral o por razón de sexo y sexual en el trabajo.
- f) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la Asociación.
- g) Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, siempre garantizando el mantenimiento de la calidad en la prestación de los servicios.

Los objetivos específicos establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.
5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores/as.
8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad, paternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y

RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.

10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
12. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representado la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
13. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando el mantenimiento de la calidad en la prestación de los servicios; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
14. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
15. Comunicación inclusiva y no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la Asociación son inclusivas y no sexistas.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD

En el anexo V se detallan las medidas para cada uno de los objetivos planteados, indicando la medida concreta, plazo de ejecución, recursos e indicadores que permiten determinar la evolución de cada medida.

9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 4 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

9.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Se crea una Comisión de Seguimiento que es la propia Comisión Negociadora, que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la Asociación siguiendo lo establecido en el ANEXO V de Medidas, seguimiento y evaluación.

El seguimiento se realizará de manera anual el Primer trimestre del año, elaborando un informe de este seguimiento. De la elaboración de este informe se encargara la Comisión de Seguimiento.

9.2 COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se conforma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en ASPACE BADAJOZ de forma paritaria entre Asociación y representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se crea una Comisión de seguimiento y evaluación que es la propia Comisión negociadora, que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la Asociación.

El régimen de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación se rige por el régimen de funcionamiento de la Comisión negociadora. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad permanecerá activa durante la vigencia del presente plan, manteniendo reuniones periódicas y efectuando un seguimiento de la puesta en marcha de las medidas acordadas.

Componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación que son los mismos que los de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

PARTE EMPRESARIAL	REPRESENTANTES TRABAJADORES/AS
CARLOS JAVIER BATALLA GARCIA	LOURDES ALVAREZ FERNANDEZ
ALICIA DE LA FUENTE SERRANO	JORGE GARCIA MUÑOZ
JOSE GALINDO ARDILA	MARIA NIEVES BEJARANO MORCILLO

Las funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación del plan, son las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del plan, evidenciando el nivel de ejecución del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa.
- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

1.- Régimen de funcionamiento de la Comisión seguimiento y evaluación:

La Comisión Seguimiento y Evaluación acuerda que se nombre Presidente/a, de entre sus integrantes, a José Galindo Ardila como Presidente/a y Secretario/a Jorge García Muñoz

Serán funciones de la Presidencia:

- Establecer fecha de las reuniones.
- Realizar convocatorias a los participantes.
- Dar inicio y finalización a cada una de las reuniones.
- Establecer orden de palabra.

Serán funciones de la Secretaría:

- Realizar las actas de las reuniones.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Seguimiento y Evaluación recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

9..1 Reuniones de la Comisión Seguimiento y Evaluación

La Comisión de seguimiento y evaluación se reunirá para elaborar los seguimientos y evaluaciones planificadas en las siguientes fechas, elaborando un documento de cada seguimiento y/o evaluación:

- Seguimiento de las medidas implantadas: se realizará el PRIMER trimestre del año 2022, 2023 y 2024
- Evaluación Intermedia: Prevista para el PRIMER trimestre del año 2023.
- Evaluación final: Prevista para el segundo trimestre del año 2025.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

1.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Seguimiento y Evaluación podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

9.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El plan tiene un periodo de vigencia de 4 años que va desde el 18 de junio de 2021 al 17 de junio de 2025.

Se realizará una evaluación intermedia y otra al final del periodo de los 4 años de vigencia del plan, con las fechas acordadas en la Comisión de seguimiento:

- Evaluación Intermedia: Prevista para el PRIMER trimestre del año 2023
- Evaluación final: Prevista para el segundo trimestre del año 2025.

El informe de la evaluación intermedia y final será elaborado por la Comisión de Seguimiento.

El informe de evaluación se articulará en torno a tres ejes de análisis: evaluación de los resultados, evaluación del proceso y evaluación de impacto. Con el proceso de evaluación se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

A continuación, se detalla el impacto que podría suponer la adopción prevista de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad tras su evaluación:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla, si las hubiera.
- Disminución de segregación vertical
- Disminución de segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la Asociación
- Cambios en la imagen de la Asociación
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

Detalle de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad que han de alcanzarse:

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.
5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

7. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores/as.
8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal, garantizando la prestación de los servicios y la atención a los usuarios y familias.
9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad, paternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
12. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representado la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
13. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
14. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
15. Comunicación inclusiva y no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la Asociación son inclusivas y no sexistas.

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 4 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

El calendario de actuaciones previstas es el siguiente:

- Planificación e implantación de las medidas durante los cuatro años de vigencia del plan, desde el 18 de junio de 2021 a 17 de junio de 2025.
- Seguimiento de las medidas implantadas: se realizará el PRIMER trimestre del año 2022, 2023 y 2024.
- Evaluación Intermedia: Prevista para el PRIMER trimestre del año 2023
- Evaluación final: Prevista para el segundo trimestre del año 2025.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de aparición de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, se establece como procedimiento la convocatoria de una reunión extraordinaria de la Comisión negociadora para su tratamiento, pudiendo solicitar asesoramiento externo llegado el momento.

PLAN DE IGUALDAD



RESPONSABLE/S DEL PLAN DE IGUALDAD

ASPACE BADAJOZ designa como responsable del Plan de Igualdad a:

En Badajoz a, 18 de junio de 2021

CARLOS JAVIER BATALLA GARCIA
CARGO: DIRECCION GERENCIA
ASPACE BADAJOZ



13. ANEXOS.

13.1. ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO

- LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- REAL DECRETO 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- REAL DECRETO Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.
- REAL DECRETO Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- REAL DECRETO Legislativo 5/2000 de 4 de agosto que aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- LEY 2/2008 de 23 de diciembre de Presupuestos generales del Estado de 2009.
- REAL DECRETO -LEY 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- CONVENIO COLECTIVO
- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
- NORMATIVA MADEX DECRETO 151/2006 DE 31 DE JULIO.

13.2. ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y MORAL.

A continuación se incluye el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO.

13.3. ANEXO III. INFORME DE DIAGNÓSTICO.

El informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo a realizar el Plan de Igualdad. Va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la Asociación para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El diagnóstico permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

METODOLOGÍA

Se incluye la referencia del proceso de elaboración del diagnóstico mencionando:

- Metodología y herramientas utilizadas

Se ha recabado información cuantitativa solicitada a la Asociación y a la Comisión, e información cualitativa mediante entrevistas a los representantes de la Asociación y a los representantes de los trabajadores/enlaces sindicales. Del mismo modo los trabajadores cumplimentaron un cuestionario para obtener información de su percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

- Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos solicitados corresponden al año natural de 2020 (de enero a diciembre de 2020).

- Fecha de recogida de la información

Solicitud de datos cuantitativos: 4 de noviembre de 2020, ampliando la documentación solicitada el 10 de noviembre del 2020.

Entrevista con la Asociación: 5 de enero de 2021

Entrevista con la representación de los trabajadores: 22 de febrero de 2021.

- Fecha de realización del diagnóstico

El 7 de mayo de 2021 se comenta el diagnóstico con la comisión negociadora y lo valora el 18 de junio de 2021.

- Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:

Por parte de QUIRONPREVENCIÓN:

- JOSE MARIA LUENGO MONTES, técnico de prevención.

Por parte de la Asociación:

- CARLOS JAVIER BATALLA GARCÍA.
- ALICIA DE LA FUENTE SERRANO.
- JOSE GALINDO ARDILA

- Se ha contado con la participación, como asesores de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo:

Por parte de QUIRONPREVENCIÓN:

- o José María Luengo Montes, técnico de prevención.

Por parte de la representación legal de los trabajadores:

- o MARIA NIEVES BAJARANO MORCILLO
- o JORGE GARCIA MUÑOZ
- o LOURDES ÁLVAREZ FERNANDEZ

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ASOCIACION

Se incluye a continuación información de la empresa: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas, etc.

DATOS DE LA ASOCIACION						
Razón social	Asociación de Personas con Parálisis Cerebral y Discapacidades afines de la Provincia de Badajoz (Aspace Badajoz)					
NIF	G06014047					
Domicilio social	C/ Gerardo Ramírez Sánchez 12					
Forma jurídica	ASOCIACION SIN ANIMO DE LUCRO DECLARADA DE UTILIDAD PUBLICA					
Año de constitución	8 de septiembre de 1979					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Carlos Javier Batalla García					
Cargo	Dirección-Gerencia					
Telf.	635194777					
e-mail	director.gerente@aspaceba.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Carlos Javier Batalla García					
Cargo	Dirección-Gerencia					
Telf.	635194777					
e-mail	director.gerente@aspaceba.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ACTIVIDADES DE SERVICIO SOCIAL					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Mejora de la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral, afines y de sus familias					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	BADAJOZ PROVINCIA					
Historia de la Asociación	https://www.aspaceba.org/el-centro/historia/					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	60	Hombres	22	Total	82
Centros de trabajo	Badajoz y Zafra					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispones de departamento de personal	En la actualidad ASPACE BADAJOZ no dispone de un departamento de RRHH, recayendo estas funciones en la Dirección Gerencia y equipos de coordinación.					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	4	Hombres	1	Total	5

Breve Historia de la Asociación

ASPACE Badajoz es una Asociación sin ánimo de lucro, fundada el 8 de Septiembre de 1979 con la finalidad de ayudar al colectivo de personas afectadas de parálisis cerebral, discapacidades afines y sus familias, en todo lo referente a su recuperación psicofísico-funcional, educación, integración social, etc., estando Declarada de Utilidad Pública por el Consejo de Ministros y de Interés Social por el Excmo. Ayuntamiento de Badajoz

Los comienzos fueron difíciles, dada la precariedad de medios técnicos y el reducido tamaño de sus primeras instalaciones que impedían el adecuado tratamiento que todas estas personas con discapacidad deben recibir.

Con el tiempo y la entrega de los padres, familiares, personas desinteresadas, así como con las ayudas percibidas de diversas Instituciones Públicas y Privadas (Consejería Sanidad y Servicios Sociales de la Junta de Extremadura, Obra Social de la Caja de Ahorros de Badajoz (en la actualidad fundación Ordinaria Caja de Badajoz), Excmo. Diputación Provincial de Badajoz, Excmo. Ayuntamiento de Badajoz, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Fundación ONCE, La Caixa, Bankia etc.), ASPACE Badajoz, se presenta como una Asociación consolidada que pretende seguir avanzando y evolucionando en su afán de conseguir una mejor calidad de vida para cada uno de sus usuarios y sus familias.

Actualmente ASPACE Badajoz tiene abiertos dos Centros:

- En Badajoz, dos centros: el edificio de nuestra sede social y otro edificio anexo a la sede social, donde también se ofrecen todos los Servicios que actualmente tiene.
- En Zafra, donde se ofrecen los Servicios de Atención Temprana y Rehabilitación Funcional a Zafra y su comarca. Teniendo previsto su ampliación.

Desde el año 2007 ASPACE Badajoz tiene acreditado y concertado con la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales, a través del MADEX (Marco de Atención a la Discapacidad en Extremadura), los Servicios de Atención Temprana, Rehabilitación Funcional y Centro de Día, además de acreditado, subvencionado y solicitado el Concierto para el Servicio de Residencia en nuestros Centros de Badajoz, acreditado y concertado los Servicios de Atención Temprana y Rehabilitación Funcional en nuestro Centro de Zafra, y acreditado el servicio de Centro Ocupacional en Badajoz.

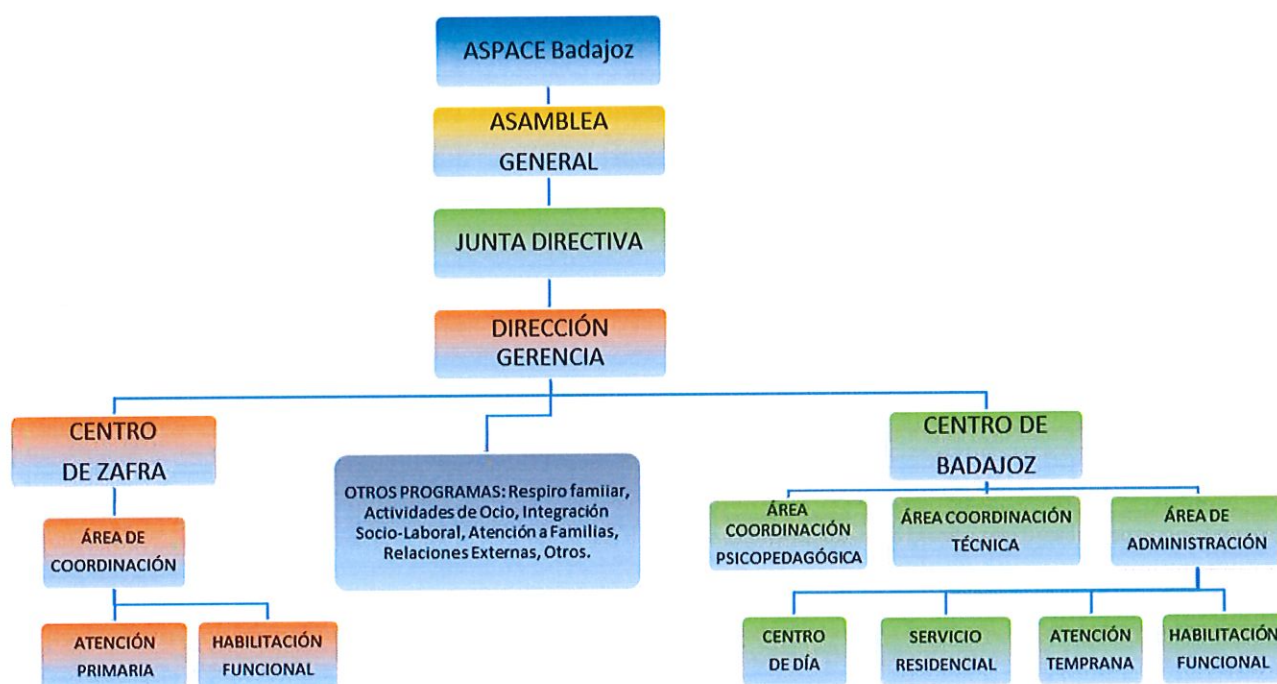
ASPACE Badajoz forma parte a la Federación Extremeña ASPACE y de la Confederación ASPACE y es miembro fundador de CERMI Extremadura, la cual lleva a cabo anualmente un Plan de Formación General donde se desarrollan varias acciones formativas específicas en la parálisis cerebral dirigida a las distintas categorías profesionales. También existen Grupos de Trabajo, en los que ASPACE Badajoz participa

activamente junto con otras Asociaciones de personas con parálisis cerebral del resto de España que pertenecen a esta Confederación. Como ejemplo podemos citar: Nuevas Tecnologías adaptadas, Autodeterminación en personas con Parálisis Cerebral, Programa Talento ASPACE.

ORGANIGRAMA

Organización Central

La Asociación cuenta con un centro de trabajo ubicado en BADAJOZ, a continuación se indica la estructura organizativa de la Asociación con el siguiente gráfico:



En el centro de Badajoz, encontramos el siguiente organigrama.



ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Se indica a continuación un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la Asociación:

Tamaño y Plantilla de la Asociación

La Asociación tiene una plantilla de 82 trabajadores (a fecha 4 de Noviembre de 2020) con una distribución del 26,83 % de hombres y el 73,17 % de mujeres.

Los puestos de trabajo tipo ligados a la actividad de atención a personas con discapacidad de la Asociación son:

Distribución de puestos de trabajo	Total
Puestos de actividad ordinaria	70
Puestos de dirección y coordinación	12
TOTAL	82

Plantilla de la Asociación

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	60	73,17	22	26,83	82

La plantilla de la Asociación es mayoritariamente femenina; 73,17% frente a 26,83% de hombres, ello se debe al sector al que se dedica la Asociación, asistencia a personas con discapacidad mayormente se encuentra feminizado.

Distribución de plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Banda edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
20-29 años	21	72,41	8	27,59	29
30-45 años	30	76,92	9	23,08	39
46 y más años	9	64,29	5	35,71	14
TOTAL	60	73,17	22	26,83	82

La plantilla de la Asociación se distribuye fundamentalmente en las bandas de edades de 20 a 29 años y de 30 a 45 años. Se destaca la representación femenina en la banda de 20 a 45 años al igual que la representación masculina.

Distribución de plantilla por vinculación/tipo contratación

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	37	69,81	16	30,19	53

El 64,63% de la plantilla, cuenta con contrato fijo, siendo en este caso en proporción mayor el porcentaje de trabajadoras con contrato indefinido que el de trabajadores. Estos datos se asemejan en porcentaje a la distribución de la plantilla por género, no considerándose significativa la diferencia de porcentaje inferior al 3,5%.

Distribución de plantilla por tipo de contrato y jornada

Distribución de la plantilla por tipo de contrato					
Contrato de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	6	75	2	25	8
Temporal a tiempo parcial	6	75	2	25	8
Fijo discontinuo	1	50	1	50	2
Indefinido a tiempo completo	30	69,77	13	30,23	43
Indefinido a tiempo parcial	6	85,71	1	14,29	7
Prácticas	11	78,57	3	21,43	14
Aprendizaje	0	0	0	0	0
Otros (becas de formación, etc.)	0	0	0	0	0
TOTAL	60	73,17	22	26,83	82

El tipo de contratación indefinido a tiempo completo, es el que cuenta con un mayor número de trabajadores, siendo en su mayoría mujeres, el porcentaje de trabajadores y trabajadoras en contrato a tiempo parcial es muy bajo en relación con la totalidad de la plantilla.

Distribución de plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	14	87,5	2	12,5	16
De 6 a 1 año	4	50	4	50	8
De 1 a 3 años	11	64,71	6	35,29	17
De 3 a 5 años	3	60	2	40	5
De 6 a 10 años	8	80	2	20	10
Más de 10 años	20	76,92	6	23,08	26
TOTAL	60	73,17	22	26,83	82

La plantilla, en general, tiene una antigüedad media de más de 5 años, siendo mayoritario el grupo de trabajadores con una antigüedad superior a 10 años, estando en este rango un número importante de las mujeres que componen la plantilla. Analizando los datos segregados por sexos, 50 % de la población ya sean mujeres u hombres tiene una antigüedad inferior a tres años. Se ha producido un crecimiento

importante en la Asociación, de ahí que haya un elevado número de trabajadores con poca antigüedad. Con relación al grupo de mayor edad, esta asociación está trabajando en conseguir un amparo legal que proteja la seguridad de los trabajadores por medio de medidas que favorezcan una reinserción laboral a puestos con menor carga física o una prejubilación.

Distribución de plantilla por grupos profesionales y puesto

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo II Personal Titulado nivel 3	4	66,67	2	33,33	6
Grupo II Personal Titulado nivel 2	27	84,38	5	15,62	32
Grupo III Personal Técnico Nivel 1	0	0	1	100	1
Grupo III Personal Técnico	28	66,67	14	33,33	42
Grupo III Personal Técnico Auxiliar	1	100	0	0	1
TOTAL	60	73,17	22	26,83	82

Donde se observa el mayor porcentaje de mujeres (>90%), son en los Grupos II Personal Titulado Nivel 2 y Grupo III Personal Técnico, mientras que el 63,33% de hombres se encuentra en Grupo III Personal Técnico.

Distribución de plantilla por nivel de formación

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo II Personal Titulado	Universitarios	31	81,58	7	18,42	38
	Sin estudios	1	100	0	0	1
Grupo III Personal Técnico	Primarios	1	100	0	0	1
	Secundarios (1)	20	68	14	32	34
	Universitarios	7	87,5	1	12,5	8
TOTAL	Sin estudios	1	100	0	0	1
	Primarios	1	100	0	0	1
	Secundarios (1)	20	58,32	14	41,18	34
	Universitarios	38	82,61	8	17,39	46

(1) Incluye: Bachillerato, BURP, CORU, FP, etc.

Desde el punto de vista del nivel de estudios, el mayor porcentaje de trabajadoras cuenta con estudios Universitarios, ya que el 50% de mujeres se encuentra en el puesto de grupo II (personal titulado). Sin embargo en hombres, el 63,63% tienen estudios secundarios.

Se puede concluir que no existe sobrecualificación femenina ni masculina de la plantilla, sino que la formación de la plantilla está adaptada al grupo profesional que ocupan.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluye a continuación información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la Asociación.

• Procesos de selección y contratación

Las altas en la contratación son motivadas por:

- Aumento en la necesidad de personal debido a altas de nuevos usuarios de los diferentes servicios.
- Nuevos perfiles profesionales necesarios en la asociación (ejemplo: trabajador social).
- Contratación por sustitución de bajas por enfermedad o embarazo.
- Nuevos Proyectos o programas.

Ingresos y ceses último año

INCORPORACIONES Y BAJAS										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2020	22	75,86	7	24,14	29	16	76,19	5	23,81	21
TOTAL	22	75,86	7	24,14	29	16	76,19	5	23,81	21

Evolución de las contrataciones en el último año

• INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO: TIPO DE CONTRATO

Incorporación último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	5	83,33	1	16,67	6
Temporal a Tiempo Parcial	5	71,43	2	28,57	7
Fijo Discontinuo	1	50	1	50	2
Indefinido a Tiempo Completo	2	66,67	1	33,33	3
Indefinido a Tiempo Parcial	1	100	0	0	1
Prácticas	8	80	2	20	10
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	22	75,86	7	24,14	29

• INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO: CATEGORÍAS PROFESIONALES

Incorporación último año por categorías profesionales					
Denominación categoría	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Grupo III Personal Titulado Nivel 3	1	100	0	0	1
2. Grupo III Personal Titulado Nivel 2	8	88,89	1	11,11	9
3. Grupo II Personal Técnico Nivel 1	0	0	1	100	1
4. Grupo II Personal Técnico	13	76,47	5	23,53	18
5. Grupo II Personal Técnico Auxiliar	0	0	0	0	0
TOTAL	22	75,86	7	24,14	29

En el último año las contrataciones no han sido equilibradas. Se han contratado un 75,86% de mujeres y un 24,14% de hombres. El motivo puede deberse a que no hay suficientes curriculums masculinos en determinados puestos de trabajo.

No hay diferencias significativas entre sexos en lo que se refiere a porcentajes absolutos en relación a las contrataciones a tiempo completo y tiempo parcial.

• BAJAS DEFINITIVAS ÚLTIMO AÑO

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					
Despido					
Finalización del contrato	12	75	4	25	16
Cese voluntario	4	80	1	20	5
Cese por persona a cargo					
Otros (muerte, incapacidad, etc.)					
TOTAL	16	76,19	5	23,81	21

En el último año se han producido 16 bajas por finalización de contrato, correspondiendo un 75% a mujeres y un 25% a hombre, similar porcentaje ha optenido el cese voluntario, donde un 80% corresponde a mujeres y un 20% a hombres. Estos porcentajes son equilibrados si los comparamos con los porcentajes absolutos de la composición de la plantilla por sexo.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación.

Los procesos de selección y contratación se inician teniendo en cuenta:

- Personas que puedan promocionar
- Personas que anteriormente trabajaran en ASPACE Badajoz y tuvieron un desempeño positivo.
- Personas que realizaron las prácticas en ASPACE Badajoz y tienen buenas puntuaciones por parte de los tutores y responsables.
- Personas nuevas que viene través de los canales formales de oferta de trabajo (SEXPE, Colegios profesionales)
- Personas que enviaron su CV a través de la página web en el apartado trabaja con nosotros.
- Personas voluntarias, que colaboran con la Asociación.

La incorporación de nuevo personal o la creación de nuevos puestos de trabajo, se suele realizar publicando la oferta de trabajo de manera formal a través de la solicitud del SEXPE y modelos de los colegios profesionales.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección.

El lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y formularios de solicitud para participar en los procesos de selección no utiliza un lenguaje sexista.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal.

Los perfiles requeridos para cada puesto de trabajo, se definen según la necesidad de cada puesto de trabajo, indicando:

- Horas de contrato
- Distribución de la jornada (jornada partida, trabajo a turnos,...).
- Formación principal
- Formación complementaria
- Tipo de contrato
- Duración de contrato.

Las características generales que se buscan en los candidatos son en primer lugar, que tenga la formación específica del puesto a desarrollar (formación principal), y en segundo lugar la formación complementaria, así como los valores que forman la Asociación como: disponibilidad, trabajo en grupo, liderazgo, toma de decisiones, resolución de problemas y capacidades comunicativas.

En el proceso de selección intervienen desde, la dirección gerencia y equipo de coordinación, responsables de servicio, tutores de prácticas y responsable de prácticas.

- **Clasificación profesional**

Sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas y funciones.

El lenguaje utilizado no utiliza un lenguaje sexista.

Sistemas y/o criterios de clasificación utilizados por grupos profesionales y/o categorías

El lenguaje utilizado en la nominación de los grupos profesionales no utiliza un lenguaje sexista.

Distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la Asociación

El lenguaje utilizado en la clasificación profesional, no utiliza un lenguaje sexista.

- **Formación**

Formación

El plan de formación es desarrollado por la dirección gerencia y equipo de coordinación de ASPACE Badajoz. Elaborando el plan de formación anual en base a las necesidades formativas del personal a través de encuestas y entrevistas por departamento, una vez finalizada, gestiona la consecución de las mismas.

El Plan de Formación parte de las necesidades formativas del personal de ASPACE BADAJOZ. De ahí que la detección de las necesidades formativas del personal de ASPACE BADAJOZ sea un objetivo del propio plan, realizando formatos de recogida de información para el análisis de las necesidades reales y equilibradas de la asociación, partiendo de la identificación de las competencias generales del grupo y de las competencias individuales de cada profesional en las que se hayan observado deficiencias subsanables o aspectos que a través de la formación, pueden hacer mejorar el rendimiento del área y/o el desempeño profesional del personal de cada área.

Por ello este Plan prioriza las necesidades formativas de ASPACE BADAJOZ en base a tres estrategias:

- Ordenamiento de objetivos, dando más importancia a aquellos cursos que resulten más relevantes para cada área concreta de ASPACE BADAJOZ.
- Magnitud del déficit detectado en comparación con la situación deseada, ello supone priorizar la realización de cursos que palien déficits ante otros cursos cuya realización sea secundaria. Y apuesta por dar continuidad en la medida de lo posible, a los cursos realizados en años anteriores para permitir el perfeccionamiento profesional y la mejora continua. En el diseño y ejecución del Plan se han considerado todas las necesidades formativas detectadas en todas las áreas de ASPACE BADAJOZ, siempre y cuando sean viables en términos económicos y organizativos.
- Elaboración de un proyecto para su aprobación de entidad formadora y organizadora de formación bonificada.
 - a. La identificación inicial de necesidades se desarrolla a dos niveles:
 - Detección de necesidades personales, a través de la petición de información personal de cursos o formación que demandan los diferentes profesionales de ASPACE Badajoz.
 - Detección de necesidades por Departamento o Servicio
 - b. En la detección inicial de necesidades se tomarán como referentes de consulta de posibles cursos formativos, diferentes Catálogos Formativos:
 - Catálogo de Confederación ASPACE.
 - Almattia
 - Otros

La Asociación ha impartido formación sobre machismo-micromachismo y discapacidad, aunque no asistió todo el personal.

Acceso formación y criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

Difusión de las ofertas formativas.

Hay dos tipos de formación según el ámbito de acción:

Formación Interna:

Acción formativa que parta de la asociación y sea gestionada y organizada por la misma para sus trabajadores, por considerarla prioritaria para los objetivos de la asociación. Podrá realizarse dentro o fuera de las instalaciones propias. Será a criterio del responsable de formación y con aprobación de gerencia de planificar cursos de formación dirigidos a los trabajadores de ASPACE BADAJOZ desde cualquier departamento y/o servicio para la actualización de conocimientos.

El formato, asistente y medios para la formación serán proporcionados por parte del responsable de formación. Este lo comunicará con una antelación suficiente y establecerá la fecha de impartición de los cursos y la duración de estos.

La comunicación se realiza a través de los medios de comunicación internos grupos de whasap, carteles o vía email.

Formación Externa:

Se considera formación externa cualquier iniciativa formativa que surja de agentes externos a la asociación, pudiendo distinguir entre:

- Formación interprofesional: aquella que es realizada entre profesionales de la asociación en colaboración con otros profesionales externos a la misma.
 - o *Grupos Talento*: organizados por la Confederación ASPACE, son grupos de profundización en diferentes temáticas que ayudan a la consecución de los objetivos de las diferentes entidades que forman parte de la Confederación. Son grupos formados por profesionales de diferentes entidades ASPACE.
- Formación Personal: los trabajadores de ASPACE Badajoz podrán proponer acciones formativas que **tengan que ver directamente con su perfil del puesto para el que ha sido contratado.**

Los cursos de formación externa podrán ser cofinanciados por la asociación, previa aprobación del curso según valoración de la idoneidad de este por parte del responsable de formación y la aprobación por parte de gerencia o junta directiva en caso necesario.

Criterios de selección.

Los criterios que se tienen en cuenta son:

- 1.- Relevancia del curso
- 2.- Que tenga relación directa con sus competencias personales, y de aplicación directa en su puesto.
- 3.- Cursos realizados con anterioridad
- 4.- Que se pueda compaginar con el trabajo que realiza
- 5.- Desempeño hasta la fecha del trabajador en la **Asociación** (ficha de personal)

Carácter de la formación.

Existe formación **obligatoria y también voluntaria.**

Formación obligatoria para cualquier profesional de ASPACE BADAJOZ (a cargo del Servicio de Prevención Ajeno):

Curso de Prevención de Riesgos Laborales.

Curso de Primeros Auxilios

Formación Voluntaria los trabajadores de ASPACE Badajoz podrán proponer acciones formativas que **tengan que ver directamente con su perfil del puesto para el que ha sido contratado.**

Realización de los cursos.

Los cursos son casi siempre realizados en las instalaciones de Aspace Badajoz y dentro de la jornada laboral, siempre que se garantice la prestación del Servicio y la atención a los usuarios.

Los cursos que se imparten normalmente fuera de la jornada laboral, son aquellas ofertas formativas que a criterio del trabajador pueden resultar de utilidad para su mejora profesional, son cursos que están dirigidos por profesionales ajenos a ASPACE Badajoz e impartidos en ocasiones fuera del lugar de trabajo.

Lenguaje y contenido de los formularios para participar en los procesos de formación.

El lenguaje utilizado en los formularios de formación no utiliza un lenguaje sexista.

• Promoción profesional

En ASPACE Badajoz no puede existir promoción en cuanto a remuneración adicional, pero sí a la mejora de puestos con mayor responsabilidad, mejoras de contrato o poder acceder a contratos de mejor nivel.

La metodología utilizada estaría basada en los siguientes puntos:

- Evaluación del desempeño: se tienen en cuenta tanto datos cuantitativos (ficha de personal, formación, proyectos que está llevando a cabo) como cualitativos (comunicación con las familias, entrevistas con tutores y personal a cargo).
- Valores de los candidatos: los principales valores que tiene en cuenta la Asociación a la hora de favorecer la promoción son:
 - o Capacidad de liderazgo.
 - o Resolución de problemas.
 - o Que entienda la filosofía de la Asociación.
 - o Capacidad de iniciativa.
 - o Participación como voluntarios en la asociación.
 - o Que realicen prácticas en la asociación.
 - o Desempeño en puestos de trabajo anteriores.
 - o Disponibilidad.
 - o Otros.

Las personas que intervienen en la decisión de facilitar una promoción interna, son los responsables de servicio, coordinación técnica y en última instancia Gerencia y Junta Directiva.

Promociones de los últimos años

No se han producido promociones en los últimos años.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional.

Los Coordinadores técnicos pueden proponer a Gerencia, la necesidad o conveniencia de promocionar a algún trabajador.

Lenguaje y contenido de los formularios para participar en los procesos de promoción.

No existen formularios de promoción.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la selección de personal en la promoción profesional y gestión y retención del talento.

Se analizan a los candidatos a través de la ficha de personal donde se anotan todo lo relativo al desempeño del trabajador, aspectos positivos, negativos, incidencias...

Esté análisis de los candidatos, se realiza en reuniones de trabajo guiadas por el coordinador técnico y análisis de los diferentes medios de control existentes.

Condiciones de trabajo

Jornada de trabajo y régimen de turnos

Existen diferentes turnos, como turno de mañana, turno partido de mañana y tarde, turno rotatorio de mañana y tarde y turno de noche, en la distribución de turnos no existe desigualdad, ya que en todos los turnos hay tanto mujeres como hombres.

Horario y distribución del tiempo de trabajo

El horario y distribución del tiempo de trabajo es el mismo para mujeres que para hombres, pudiendo incluir horas extraordinarias.

Sistema de remuneración y cuantía salarial

No existe desigualdad en la remuneración y cuantía salarial.

Sistema de trabajo y rendimiento, incluido el teletrabajo

No existe desigualdad en el sistema de trabajo.

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Se han adoptado medidas de prevención de riesgos laborales como son todas las de aplicación a la protección de la maternidad y lactancia.

Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión

No existe desigualdad.

Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.

No existe desigualdad.

Suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

No existe desigualdad.

Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

La Asociación dispone de un protocolo de acoso, con la inclusión del acoso sexual. Actualmente, no se ha activado, en ninguna ocasión, el procedimiento de lucha contra el acoso sexual.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

Medidas implantadas por la Asociación para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

La Asociación adopta todas las medidas a su alcance para la conciliación de la vida familiar de sus trabajadoras/res, proporcionando permisos y excedencias, así como flexibilidad en los horarios de acuerdo a lo que se especifica en el convenio, siempre que se cumpla la calidad del servicio prestado.

Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.

No existe publicación de algún tríptico u otra información sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

Permisos y excedencias del último año

Actualmente todas las personas que disfrutan de reducciones de jornada por hijo a cargo son mujeres (un total de 4 personas). La Asociación está abogando en los últimos años por negociar con el comité de empresa y los trabajadores reducciones de jornada que dignifiquen las jornadas laborales de las personas que cubren el resto de las horas de contrato. Y que la decisión de la elección de jornada no sea una cuestión unilateral por parte del trabajador sino un acuerdo con la Asociación.

Se puede deducir que las excedencias por cuidado las solicitan las mujeres, por decisiones personales, debido fundamentalmente a que culturalmente el cuidado tanto de hijos/as como de familiares suele recaer sobre la mujer.

- **Infrarrepresentación femenina**

Participación en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales

No existe infrarrepresentación femenina.

Grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia

No existe infrarrepresentación femenina.

Representación legal

No existe infrarrepresentación femenina.

Distribución de la plantilla

La Asociación se encuentra feminizada, prácticamente en todos los puestos de la Asociación.

Debido a que culturalmente los puestos de trabajo ligados a la atención de usuarios se encuentran feminizados, la Asociación a nivel de selección de personal tiene dificultades para equilibrarlos ya que aun intentando obtener Curriculum de ambos géneros es complejo ya que no existen de manera general hombres, con la formación ni la experiencia necesarias para ocuparlos.

- **Retribuciones**

Distribución de la plantilla en materia salarial

La información en materia salarial se ha obtenido a través de la información salarial facilitada por la empresa

El salario que cobran los trabajadores de ASPACE BADAJOZ, en su mayoría es el que regula el XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, sin que haya diferencias salariales significativas.

Analizando los datos proporcionados por la Asociación, no existen diferencias salariales entre ambos sexos, el salario medio es igual para un sexo que para otro en el mismo puesto de trabajo. No existen incentivos económicos más allá de los pactados por el convenio. Si se dan días de libre disposición que a veces están por encima de lo pactado. Esto se hace cuando la Asociación considera que esos días son necesarios para alguna situación justificada que lo requiera.

En cuanto a la distribución de incentivos y beneficios sociales, estos son estudiados con independencia del género de los trabajadores, estudiándose en base a la necesidad real y el nivel de apoyo requerido por el trabajador.

Los complementos salariales son estrictamente los que vienen regulados en la política retributiva de la Asociación y se aplican tanto a mujeres como a hombres, indistintamente. El único complemento no regulado en el Convenio va ligado a su disponibilidad permanente y a las necesidades de la Asociación.

Auditoria retributiva

No se dispone de auditoria retributiva.

Se decide por parte de la Comisión negociadora aprobar el plan de igualdad quedando pendiente la elaboración de la auditoria retributiva, principalmente por dos motivos, por no demorar el plan de igualdad al estar analizadas el resto de materias que exige el RD901/2020 (retribuciones, promoción, formación, etc.) y por otro lado esperar a que se publique la Guía técnica para la realización de auditorías retributivas que se indica en la disposición adicional tercera del RD902/2020. En la **Disposición adicional tercera. Guía técnica para la realización de auditorías retributivas**, se indica lo siguiente: El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Es por ello que la intención es poder cumplir lo antes posible con la elaboración de la auditoria retributiva, en el momento que se publiquen las guías pertinentes para desarrollar su contenido y en caso de demorarse su publicación comenzar a elaborarla lo antes posible, quedando planificada dicha medida en el anexo V del presente informe.

• Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se dispone de procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo en él se contemplan todos estos aspectos:

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.
- El procedimiento de actuación respeta los siguientes principios:
 - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
 - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Diligencia y celeridad del procedimiento.
 - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

La Asociación utiliza un lenguaje no sexista tanto en la comunicación interna, en la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tablones de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., así como en la comunicación externa utilizada con distribuidores, clientes, web, candidatos, tanto en el lenguaje como en las imágenes, se hace necesaria una revisión y seguimiento.

Seguridad, salud laboral y equipamientos

Se incorpora la perspectiva de género en la evaluación de riesgos en casos de embarazo y lactancia.

No se dispone de siniestralidad ni datos de absentismo desagregados por sexo y categoría

Sin embargo, hay que señalar que en los dos últimos años no se han producido accidentes con baja y en los tres últimos años, el índice de incidencia de ASPACE BADAJOZ se ha situado por debajo de su sector.

En los datos de absentismo por contingencias comunes, el grupo de edad que presenta mayor número de bajas es el comprendido entre los 25 y 44 años, correspondiéndose también con el grupo más numeroso de trabajadores.

Edad	Nº Trab.	Nº Bajas	Nº Altas	Días TAM	Días Reales	Incidencia	JP/T	Tasa Absentismo
< 24 años	11	1	1	36	36	9,0%	3,2	0,88%
25 a 34 años	38	10	10	215	215	26,0%	5,6	1,53%
35 a 44 años	16	7	7	231	231	42,6%	14,1	3,86%
45 a 54 años	10	3	3	34	34	27,9%	3,2	0,87%
TOTAL	75	21	21	516	516	28,0%	6,9	1,88%

Se han analizado las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc. y sus condiciones son adecuadas.

CONCLUSIONES

Se adjuntas las siguientes conclusiones como resumen final:

- Principales problemas y dificultades detectadas.

Los principales problemas y dificultades detectadas han sido las siguientes:

- Se debe revisar el lenguaje utilizado en toda la documentación para comprobar que no se utiliza un lenguaje sexista.
- Se observa una Asociación feminizada ya que el 73,17% de las personas que componen la plantilla son mujeres.
- Los trabajadores con personal a su cargo y miembros de la comisión de acoso no cuentan con formación específica en esta materia.
- Dificultades a la hora de conciliar la vida laboral con familiar, por problemas a la hora de compatibilizar las funciones laborales de prestación y calidad del servicio con los compromisos familiares y personales.
- Dificultad de contratación de personal masculino por la falta de CV que se ajusten a las necesidades del puesto.
- Dificultad de realizar en determinados puestos la posibilidad de teletrabajar.

- Ámbitos prioritarios de actuación.

Del análisis realizado los ámbitos prioritarios de actuación son sobre las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Proceso de promoción
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Lenguaje y comunicación

- Objetivos generales.

Se indican en el punto 7 del presente informe.

- Propuestas de actuación.

Se indican en el anexo V del presente informe.

ANEXO IV. ENCUESTA DE IGUALDAD.

CIFRAS GENERALES

% Porcentaje de respuestas

En la encuesta de igualdad han participado 69 empleados (un 83,13 % aproximadamente de toda la plantilla). De estos 69 han sido 15 hombres (el 21,74 %) y 54 mujeres (el 78,26 %).

NÚMERO	Respuesta Global			Respuesta Mujeres			Respuesta Hombres		
	SI	NO	NO SABE	SI	NO	NO SABE	SI	NO	NO SABE
1	59	5	5	45	4	5	14	1	0
2	53	9	7	42	8	4	11	1	3
3	66	0	3	52	0	2	14	0	1
4	57	3	9	47	2	5	10	1	4
5	10	45	14	7	34	13	3	11	1
6	33	29	7	24	25	5	9	4	2
7	43	16	10	36	10	8	7	6	2
8	52	10	7	38	10	6	14	0	1
9	37	17	15	32	12	10	5	5	5

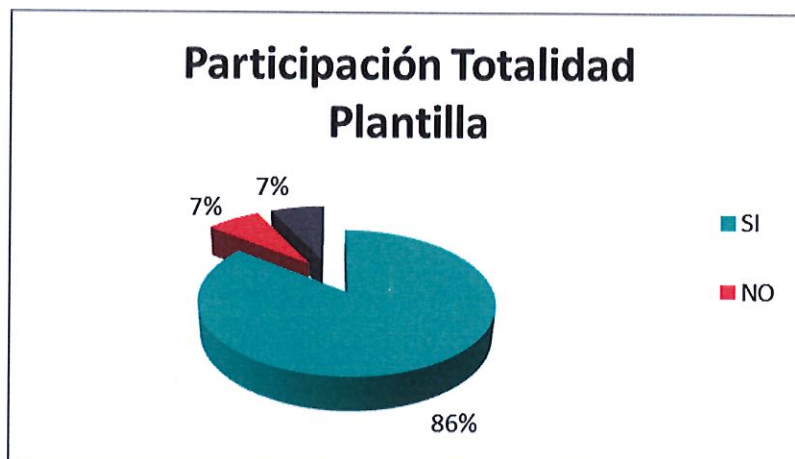
Pregunta 1

¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

Si: 85,5% (59 de 69)

No: 7,2% (5 de 69)

No sabe / no contesta: 7,2% (5 de 69)



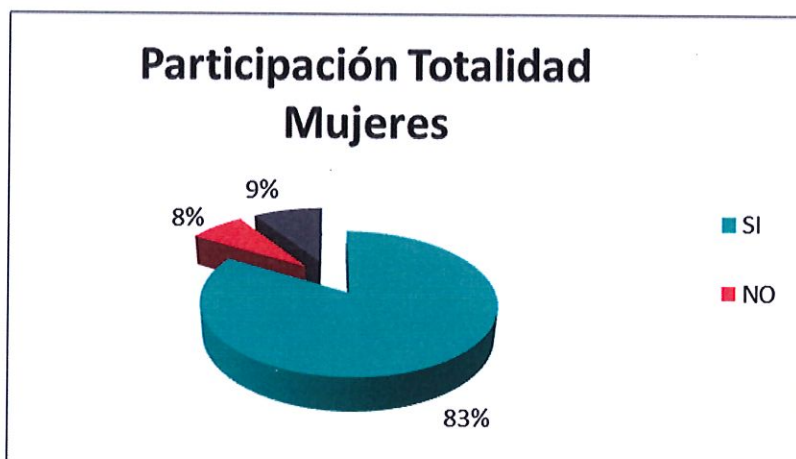
Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 83,3% (45 de 54)

No: 7,4% (4 de 54)

No sabe / no contesta: 9,3% (5 de 54)



De los hombres que han participado:

Si: 93,3% (14 de 15)

No: 6,7% (1 de 15)

No sabe / no contesta: 0% (0 de 15)



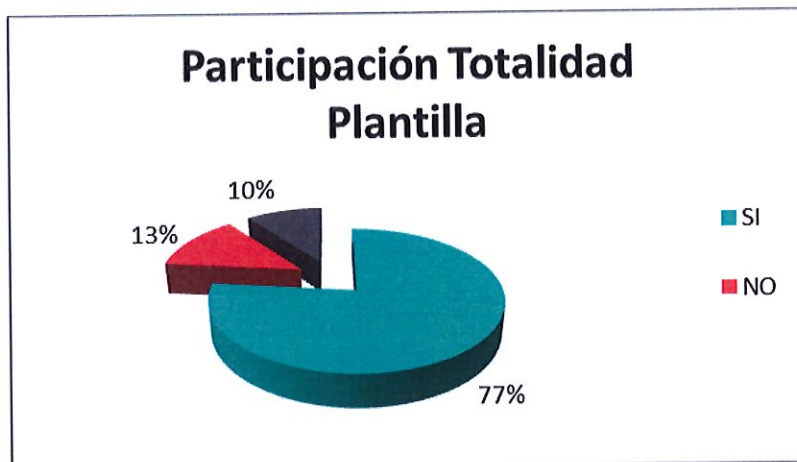
Pregunta 2

¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

Si: 76,8% (53 de 69)

No: 13% (9 de 69)

No sabe / no contesta: 10,1% (7 de 69)



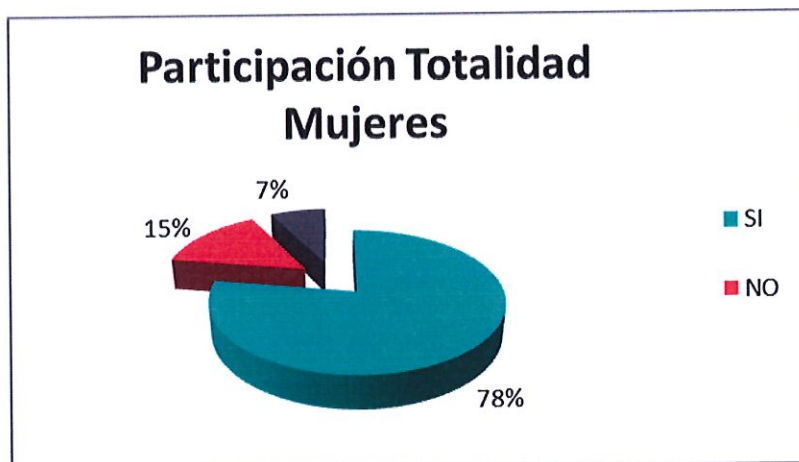
Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 77,8% (42 de 54)

No: 14,8% (8 de 54)

No sabe / no contesta: 7,4% (4 de 54)



De los hombres que han participado:

Si: 73,3% (11 de 15)

No: 6,7% (1 de 15)

No sabe / no contesta: 20% (3 de 15)



Pregunta 3

¿Acceden por igual hombres y mujeres en la formación ofrecida por la Asociación?

Si: 95,7% (66 de 69)

No: 0% (0 de 69)

No sabe / no contesta: 4,3% (3 de 69)



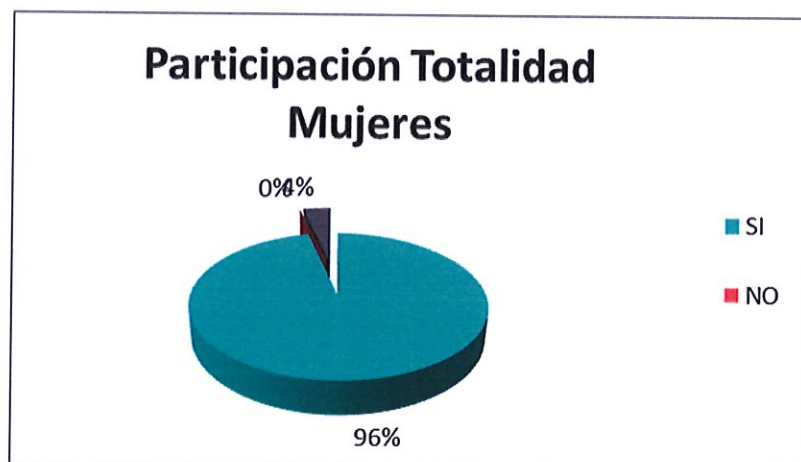
Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 96,3% (52 de 54)

No: 0% (0 de 54)

No sabe / no contesta: 3,7% (2 de 54)



De los hombres que han participado:

Si: 93,3% (14 de 15)

No: 0% (0 de 15)

No sabe / no contesta: 6,7% (1 de 15)



Pregunta 4

¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

Si: 82,6% (57 de 69)

No: 4,3% (3 de 69)

No sabe / no contesta: 13% (9 de 69)



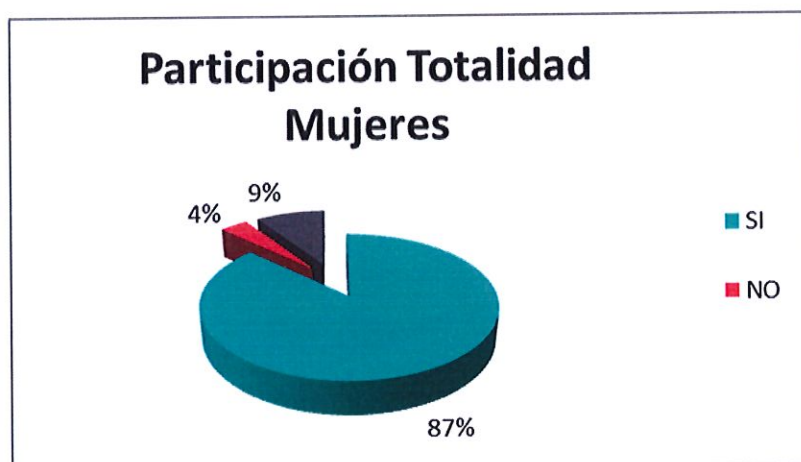
Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 87% (47 de 54)

No: 3,7% (2 de 54)

No sabe / no contesta: 9,3% (5 de 54)



De los hombres que han participado:

Si: 66,7% (10 de 15)

No: 6,7% (1 de 15)

No sabe / no contesta: 26,7% (4 de 15)



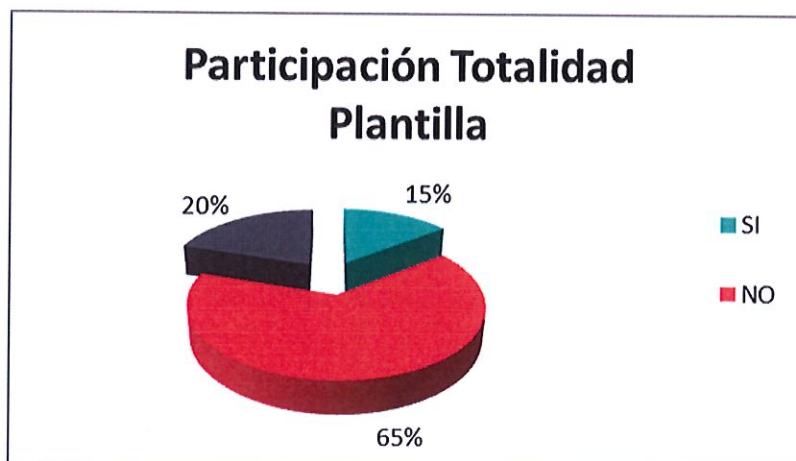
Pregunta 5

¿Cobra menos que su compañero/a?

Si: 14,5% (10 de 69)

No: 65,2% (45 de 69)

No sabe / no contesta: 20,3% (14 de 69)



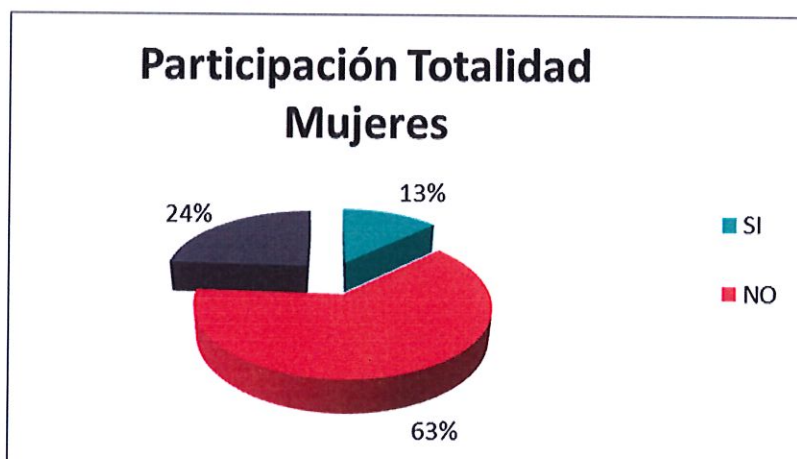
Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 13% (7 de 54)

No: 63% (34 de 54)

No sabe / no contesta: 0% (13 de 54)

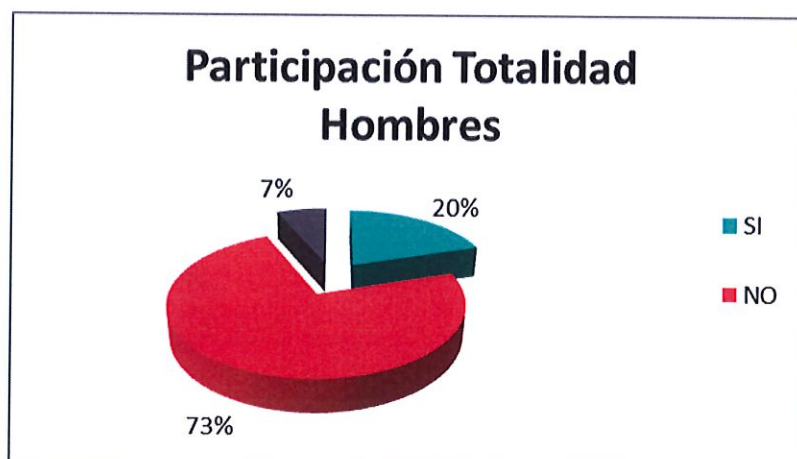


De los hombres que han participado:

Si: 20% (3 de 15)

No: 73,3% (11 de 15)

No sabe / no contesta: 6,7% (1 de 15)



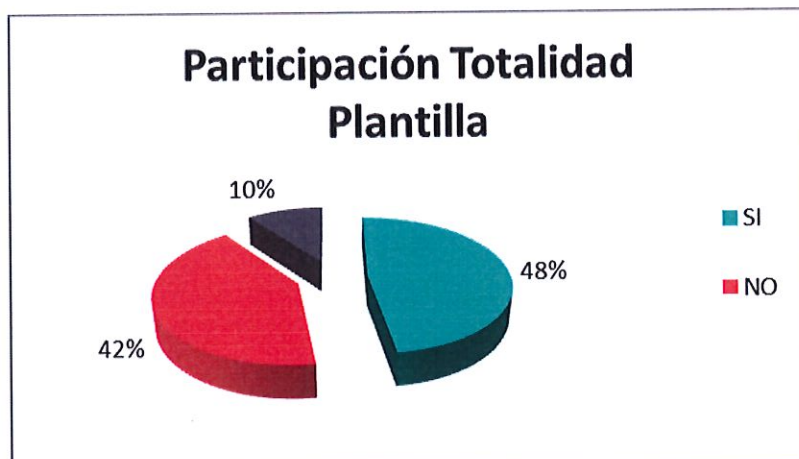
Pregunta 6

¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

Si: 47,8% (33 de 69)

No: 42% (29 de 69)

No sabe / no contesta: 10,1% (7 de 69)



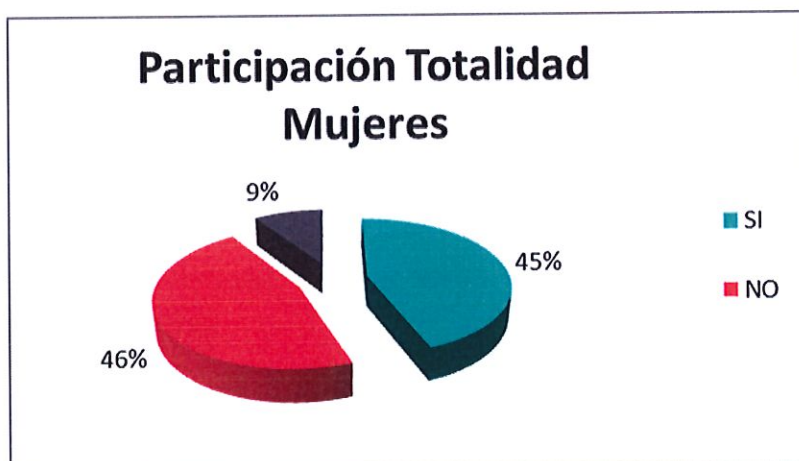
Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 44,4% (24 de 54)

No: 46,3% (25 de 54)

No sabe / no contesta: 9,3% (5 de 54)



De los hombres que han participado:

Si: 60% (9 de 15)

No: 26,7% (4 de 15)

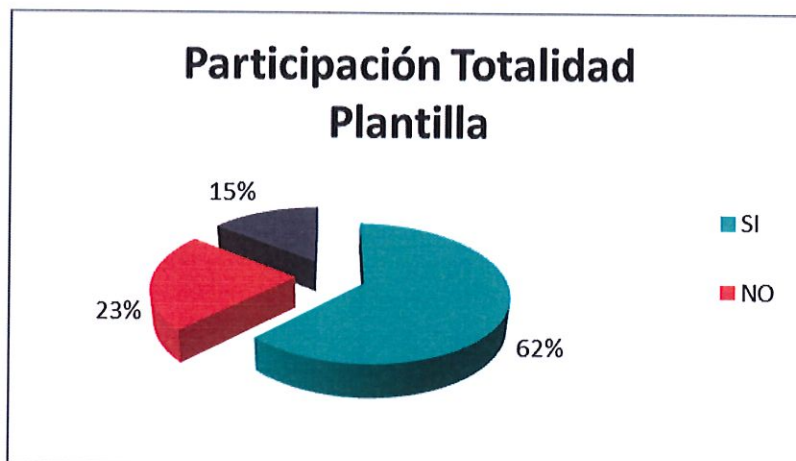
No sabe / no contesta: 13,3% (2 de 15)



Pregunta 7

¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?

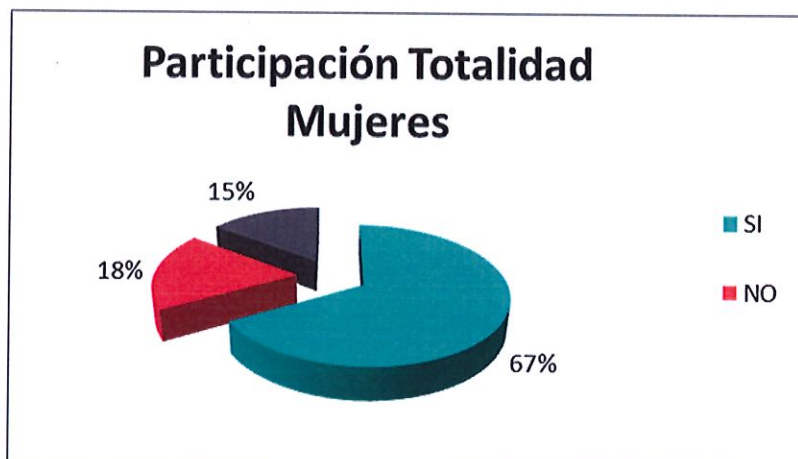
Si: 62,3% (43 de 69)
 No: 23,2% (16 de 69)
 No sabe / no contesta: 14,5% (10 de 69)



Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 66,7% (36 de 54)
 No: 18,5% (10 de 54)
 No sabe / no contesta: 14,8% (8 de 54)



De los hombres que han participado:

Si: 46,7% (7 de 15)
 No: 40% (6 de 15)
 No sabe / no contesta: 13,3% (2 de 15)



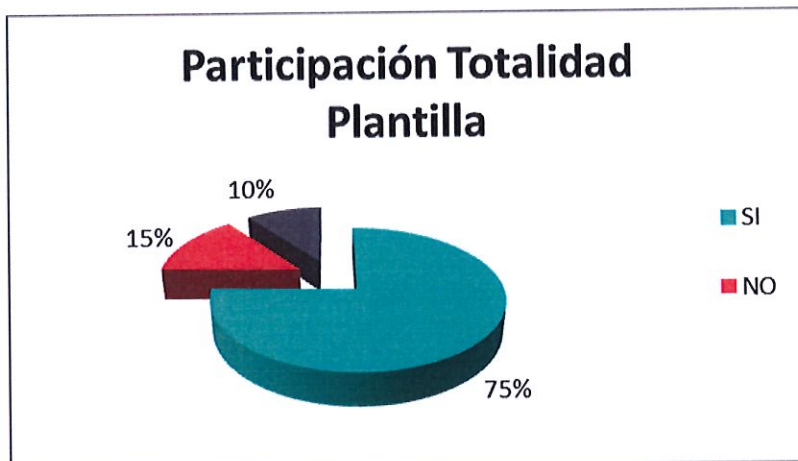
Pregunta 8

¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

Si: 75,4% (52 de 69)

No: 14,5% (10 de 69)

No sabe / no contesta: 10,1% (7 de 69)



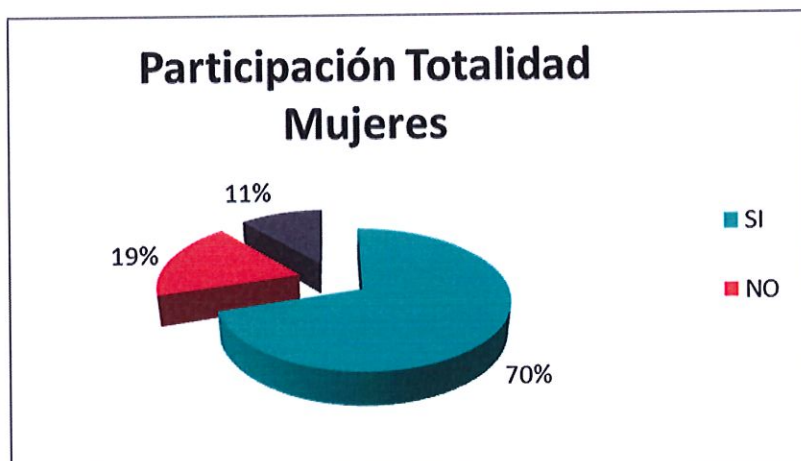
Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 70,4% (38 de 54)

No: 18,5% (10 de 54)

No sabe / no contesta: 0% (6 de 54)



De los hombres que han participado:

Si: 93,3% (14 de 15)

No: 0% (0 de 15)

No sabe / no contesta: 6,7% (1 de 15)



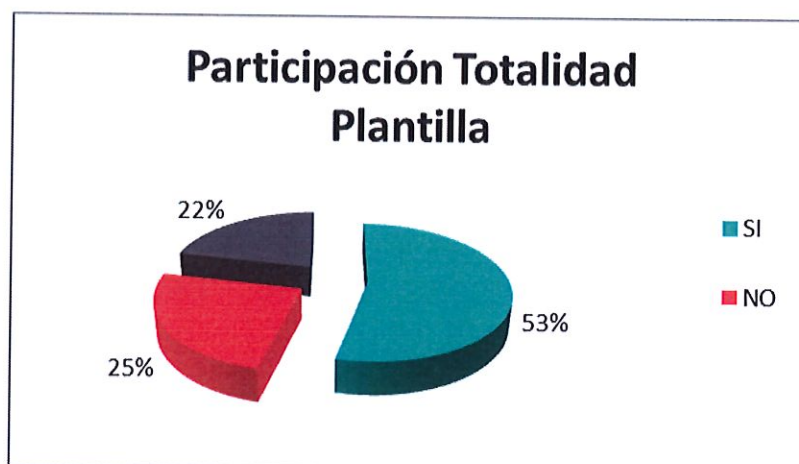
Pregunta 9

¿Es necesario un Plan de Igualdad?

Si: 53,6% (37 de 69)

No: 24,6% (17 de 69)

No sabe / no contesta: 21,7% (15 de 69)



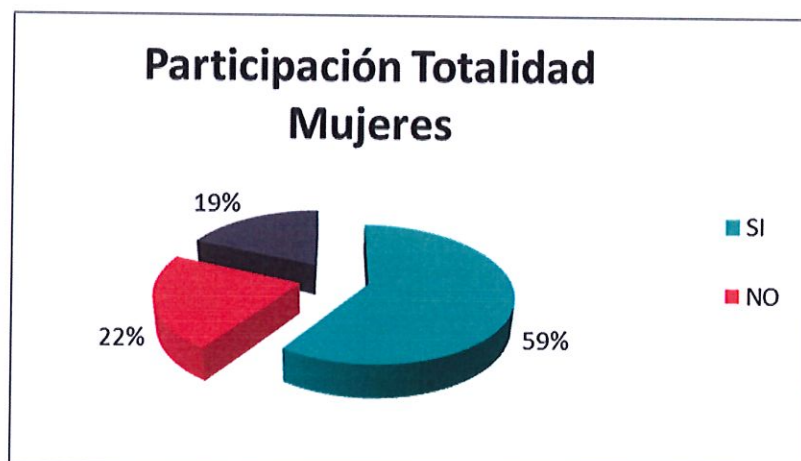
Por sexo:

De las mujeres que han participado:

Si: 59,3% (32 de 54)

No: 22,2% (12 de 54)

No sabe / no contesta: 18,5% (10 de 54)

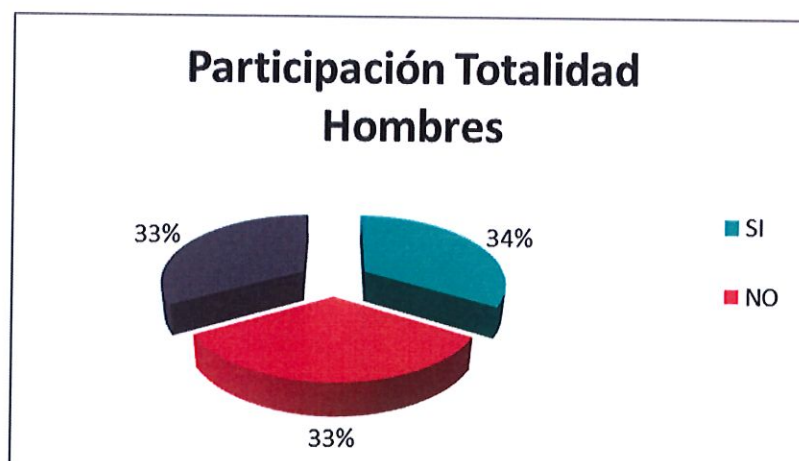


De los hombres que han participado:

Si: 33,3% (5 de 15)

No: 33,3% (5 de 15)

No sabe / no contesta: 33,3% (5 de 15)



COMENTARIOS CUALITATIVOS

PREGUNTA	COMENTARIO
¿Qué necesidades identifica en su Asociación que el Plan debiera contener?	
¿Qué medidas podría adoptar la Asociación para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?	
Otras sugerencias	

Comentarios a la pregunta ¿Qué necesidades identifica en su Asociación que el Plan debiera contener?

(Todos los comentarios son de los empleados. Se listan sin ningún orden concreto, tan sólo eliminando aquellos del tipo "ningún comentario", "no precisa", "nada que añadir", etc.)

- Flexibilidad horaria
- Posibilidades de conciliación sin perder el estatus o llegar a reducir la jornada
- Conciliar la vida laboral con la personal
- Planificar nuevos horarios para tener tiempo para "vivir"
- Conciliación familiar y laboral
- No creo necesario un plan de igualdad en ASPACE Badajoz.
- Sí creo necesario establecer un plan de conciliación de vida familiar y profesional, garantizando la calidad de los servicios prestados, y la cobertura de las necesidades de usuarios y familias.
- Mejora en el horario laboral que permita una mayor conciliación familiar
- Igualdad en servicios en la Asociación
- Aclaración de conceptos de violencia de género, discriminación...
- Ninguna
- Sistema de promoción
- Organización de tiempo
- Conciliación familiar
- Mismas oportunidades
- Igual salario
- Igualdad de condiciones
- Igualdad en la conciliación familiar/laboral
- Ninguna
- No sé.
- Aceptación sin reparos de conciliaciones familiares de cualquier tipo por igual a hombres como mujeres
- Identificación de los tipos de conciliación, durabilidad y disponibilidad en base a nuestro trabajo

Comentarios a la pregunta ¿Qué medidas podría adoptar la Asociación para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

(Todos los comentarios son de los empleados. Se listan sin ningún orden concreto, tan sólo eliminando aquellos del tipo “ningún comentario”, “no precisa”, “nada que añadir”, etc.)

- No existen desigualdades entre hombres y mujeres en ASPACE Badajoz.
- Mismo salario e igualdades de condiciones
- No existen desigualdades entre hombres y mujeres en ASPACE Badajoz.
- Igualdad en la elección de personal
- Utilizar el mismo vocabulario para referirse a hombres y mujeres
- Mismo salario e igualdades de condiciones
- Tener en cuenta, el buen trabajo y no si en un momento determinado quieren iguales puestos por género... valorar al buen trabajador independientemente de si es hombre o mujer.
- Dar por igual las mismas oportunidades a cada trabajador sin importar el género.

Comentarios a la pregunta ¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?

(Todos los comentarios son de los empleados. Se listan sin ningún orden concreto, tan sólo eliminando aquellos del tipo “ningún comentario”, “no precisa”, “nada que añadir”, etc.)

- Acuerdo entre Asociación y trabajadores
- Conocimiento previo de todas las posibilidades
- Análisis del Plan de otras Asociación del sector pioneras en ello
- Saber que en nuestra entidad predomina el sexo femenino
- Cualquier plan debería tener en cuenta las necesidades de la asociación y sus asociados.
- Análisis de las características especiales sector y de los servicios ofertados.
- Análisis de la calidad de los servicios ofertados.
- Análisis de la gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos de la entidad.
- No se
- Se lo dejo a los expertos.
- A través de reuniones específicas sobre el tema en cuestión cada vez que se regulen y actualicen distintas leyes laborales que lo contengan.

Otras sugerencias

(Todos los comentarios son de los empleados. Se listan sin ningún orden concreto, tan sólo eliminando aquellos del tipo “ningún comentario”, “no precisa”, “nada que añadir”, etc.)

- Cualquier plan debe tener en cuenta las características especiales de nuestro sector (atención integral a personas con discapacidad), las necesidades de las familias y usuarios, y las necesidades de los trabajadores. Si sólo se tuviera en cuenta en el plan las necesidades de los trabajadores, se estarían dejando de lado otros aspectos de vital importancia para la asociación, para optimizar la gestión de sus recursos humanos, y para ofrecer un servicio de calidad a nuestros usuarios y sus familias. El plan debe tener también en cuenta a TODOS los trabajadores, y no sólo a los indefinidos. Los trabajadores contratados temporalmente y a tiempo parcial para permitir la conciliación de otros trabajadores también

deben tenerse en cuenta en este análisis, y valorar las posibilidades que tienen para desarrollar su trabajo y la dignidad de su contrato, sueldo y jornada.

- Debe valorarse también la necesidad de la asociación para prestar los servicios en determinadas franjas horarias, y plantear jornadas que permitan, por ejemplo, dar terapias sin interferir en el horario escolar (tarde), y poder realizar también a la vez en estos casos trabajos de mañana (tutorías, reuniones de coordinación y de equipos, formación,.....). Debe también plantearse qué hacer con los trabajadores con jornada de tarde, cuando en Navidad y verano su trabajo debe realizarse por la mañana.
- Debe analizarse el porqué de las jornadas partidas en determinados servicios.
- Debe tenerse en cuenta que, las contrataciones y las horas a contratar van a depender del número de personas atendidas, y que este número puede variar todos los meses y, en consecuencia, varían las necesidades de los distintos perfiles profesionales que necesita la asociación. La Administración sólo pagará aquellos perfiles profesionales necesarios para la atención a los usuarios derivados en cada momento, sin importar el tipo de contrato, jornada o antigüedad de los mismos.
- Debe tenerse en cuenta que, al financiarnos de fondos públicos, la política retributiva viene fijada por el Convenio Colectivo.
- En mi caso, creo que desde la Asociación se ha promovido la paridad en los servicios, de ahí que se haya podido tener en cuenta en los procesos de selección la condición hombre/mujer.
- Como madre, se me ha permitido siempre que lo he necesitado la conciliación de mi vida personal y laboral cuando los hechos han sido objetivos y las necesidades reales.
- Nunca me he sentido discriminada por ser mujer.
- Se está llevando a cabo el plan de igualdad sin diferencia de género.
- En mi caso, creo que desde la Asociación se ha promovido la paridad en los servicios, de ahí que se haya podido tener en cuenta en los procesos de selección la condición hombre/mujer.
- Como madre, se me ha permitido siempre que lo he necesitado la conciliación de mi vida personal y laboral cuando los hechos han sido objetivos y las necesidades reales.
- Nunca me he sentido discriminada por ser mujer.

PROPUESTAS DE MEJORA

Ver las medidas recogidas en el anexo V del presente documento.

13.4. ANEXO V. MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Se realizará el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de igualdad a través de la siguiente Planificación prevista.

El proceso de evaluación será realizado en base al ítem Nivel de ejecución y con objeto de hacerlo más visible, dada su importancia, se sombreadrá con diferentes colores, de tal forma que cada color representa:

- Verde las actuaciones que se han realizado
- Amarillo las actuaciones que están en proceso de realización
- Rojo las actuaciones que no se han realizado

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Difusión del Plan de Igualdad	% personas que han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla					
Difusión del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad	% personas que han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla					
Mejorar la comunicación relacionada con las acciones llevadas a cabo por la Asociación en materia de igualdad, realizándola en un lenguaje cercano, para que llegue a toda la plantilla.	% personas que han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla					

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Cuando se realice selección de personal justificar que en la decisión de la elección del candidato/a no se han tenido en cuenta sesgos sexistas. Para ello se archivarán los Curriculums Vitae que se han recibido para la selección del candidato así como los curriculums de los candidatos seleccionados en la primera criba y entrevistados.	% de ofertas publicadas sin lenguaje sexista con respecto al total de las mismas					

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 3. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.						
IMEDIA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Proporcionar formación amplia y específica en materia de Igualdad a los miembros de la Comisión de Igualdad y/o Seguimiento.	% personas formadas de la plantilla Verificación que se incluye en el plan formativo					

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 4. Promoción de medidas tendientes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Elaborar una auditoría retributiva. Establecer una auditoría salarial siguiendo los requisitos que se publicarán en la Guía realizada para ello a lo largo del año 2021.	NO está realizada					N

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 5. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Revisar toda la documentación que gestiona la Asociación para así comprobar que en ella se utiliza un lenguaje no excluyente e imágenes no sexistas.	SI/NO Campañas realizadas					

PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVO 6. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Proporcionar formación sobre acoso sexual y laboral a los responsables y mandos intermedios, así como a los miembros de la comisión de acoso y representación laboral de los trabajadores.	SI/NO Elaboración y divulgación de un código conducta y de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo					N

OBJETIVO 6. Conciliación Vida laboral y familiar.						
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	NIVEL DE EJECUCIÓN
Estudiar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, sin menoscabo en la calidad del servicio prestado como: - Flexibilidad horaria. - Jornada intensiva en verano. - Teletrabajo total o parcial, en aquellos puestos que puedan realizarlo.	SI/NO Elaboración y divulgación de un código conducta y de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo					N