

PLAN DE IGUALDAD 2018 – 2022

Federación ASpace Andalucía



Federación Aspace Andalucía
Calle Rafael de León, Nº1 10, local
Telf.: 954 62 80 88
www.aspaceandalucia.org

Introducción

Los Planes de Igualdad se encuadran en el marco de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es en ésta Ley donde se cita expresamente el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y se contempla el deber de negociar planes de igualdad.

Los Planes de Igualdad establecen en sí mismos una revisión cada cierto periodo de tiempo ya que no son documentos definitivos y deben ser actualizados para adaptarse a las características cambiantes de la organización si lo que pretenden es alcanzar la paridad, la no discriminación y mejorar la calidad de vida en el trabajo.

Para hacerlo efectivo, Aspace Andalucía tiene que establecer medidas dirigidas a garantizar que en la contratación, así como en la formación, en los ascensos, en los salarios y complementos retributivos; y en general, en todas las prácticas de gestión que desarrolle, las mujeres y los hombres participen por igual y reciban el mismo trato.

Nuestro plan de igualdad pasa por seis etapas que pueden ocurrir temporalmente de manera paralela o consecutivamente:

1. Compromiso de la organización
2. Creación de la comisión de igualdad
3. Elaboración del diagnóstico
4. Propuestas de medidas y negociación
5. Implantación
6. Seguimiento y evaluación

1. Compromiso con el Plan de Igualdad

Federación Aspace Andalucía, 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 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, entendiéndola 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 empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral,

Personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

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

En Sevilla a 9 de Mayo de 2018

Firmado por la Junta Directiva de Federación ASPACE Andalucía:

Presidente: José Manuel Porras Cruceira

Vicepresidenta: Rafaela Chonauvelle Bueno

Secretario: Cristóbal Rodríguez Segura

Tesorero: Domingo Collado Vallejo

Vocal: Manuela García Trigo

Vocal: José Ramón González Gracia

Vocal: Ángel Luis Barroso Maestre

2. Comisión de igualdad:

La Comisión de Igualdad está compuesta por 4 personas, dos en representación de la Junta directiva de la organización y dos en representación de las trabajadoras y trabajadores. Además contará con un/una suplente de ambas representaciones.

La Comisión tendrá como competencia principal la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en la entidad, además de las de fomentar acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- Realización y aprobación del diagnóstico y el Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación.

El objetivo de la Comisión será el de crear un espacio de diálogo y comunicación, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del plan se lleven a cabo con el mayor consenso posible de ambas partes.

La comisión de seguimiento se reunirá con una periodicidad ordinaria anual salvo que ambas partes acuerden mantener una reunión extraordinaria entre las mismas. De las reuniones celebradas se levantará acta de los asuntos tratados y de los acuerdos adoptados en su caso.

- Representantes de la Junta directiva:

Manuela García Trigo

Domingo Collado Vallejo

- Representantes de l@s Trabajadores/as:

Nazaret Muñoz Alés

Fernando David Cortés Díaz

- El /la suplente de la Junta directiva:

Cristóbal Rodríguez Segura

- El /la suplente del trabajador/a:

Antonia Aragón Galán

3. Elaboración del diagnóstico

Este informe o estudio de diagnóstico es cuantitativo y cualitativo, su objetivo es detectar las discriminaciones por razón de género.

Para llevarlo a cabo, por un lado, se han estudiado las características de la plantilla desagregadas por sexo, como, por ejemplo, sexo, edad, categorías y grupos profesionales, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato y de jornada, etc., y, por otro las políticas y gestión de recursos humanos en materia de acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral, etc.

Las Técnicas e instrumentos de recogida de datos:

- Entrevistas y cuestionarios a la plantilla
- Solicitud a la empresa de los datos y la documentación necesarios

Los datos son desagregados por sexo y corresponden a los 2 últimos años para poder apreciar la evolución de la empresa o el sector a intervenir.

Este Plan de Igualdad, se ha realizado mediante el análisis de los datos existentes en la empresa y los facilitados por las trabajadoras y trabajadores, llevándose a cabo un diagnóstico posterior para detectar las desigualdades existentes, en su caso, en materia de género analizándose, para ello, los siguientes aspectos:

- Características de la plantilla.
- Acceso y selección.
- Promoción.
- Formación.
- Conciliación de vida profesional, familiar y personal.
- Igualdad retributiva.
- Prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de género.
- Lenguaje y comunicación.

Para hacerlo más visible hemos recogido los datos cuantitativos en cuadros explicativos.

Datos Generales	
Denominación social	Federación andaluza de asociaciones de atención a personas con Parálisis cerebral y afines.
Forma jurídica	Federación
Dirección	Calle Rafael De León, Nº 1. Local
Teléfono	954 62 80 88
Email	aspace@aspaceandalucia.org
Página web	www.aspaceandalucia.org

Características generales de la plantilla

Plantilla disgregada por sexo

Plantilla disgregada por sexo	Mujeres	%	Hombres	%
	8	80%	2	20%

Distribución de la plantilla por edades:

Rango edades	de	Mujeres	%	Hombres	%

Teléfono 954 62 80 88 aspace@aspaceandalucia.org.
www.aspaceandalucia.org.

Declarada de Utilidad Pública por Orden 6/02/2002 del Ministerio del Interior. Nº 1897

21 a 25 años				
26 a 35				
36 a 45	4	40 %	2	20%
46 y mas	4	40 %		
TOTAL	8	80%	2	20%

Distribución de la plantilla por antigüedad:

Periodo	Mujeres	%	Hombres	%
Menos 6 meses	1	10%		
6 meses y 1 año				
1 a 3 años	3	30%		
3 a 5 años				
6 a 10			1	
Más de 10 años	3	30%	1	20%
TOTAL	8	80%	2	20 %

Distribución de la plantilla por tipo de contrato:

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%
Temporal a tiempo completo	5	50%	2	20%
Temporal a tiempo parcial				
Indefinido a tiempo completo	2	20%		
Indefinido a tiempo parcial	1	10%		
TOTAL				

Distribución por departamentos y nivel jerárquico:

Departamento	Directores/a		%	Personal		%
	M	H		M	H	
Departamento Orientación laboral				4	2	60%

Departamento Técnico	1		10 %	2		20%
Departamento Administración				1		10%
Total	1		10 %	7	2	90 %

Distribución de la plantilla por la media del salario bruto anual sin compensaciones extra salariales

Distribución de la Plantilla por Bandas Salariales				
Bandas Salariales Anuales*	Mujeres	%	Hombres	%
entre 7.201 € y 12.000 €	1	10%		
entre 12.001 € y 18.000 €	1	10 %		
entre 18.001 € y 24.000 €				
entre 24.001 € y 30.000 €	5	50%	2	20 %
entre 30.001 € y 36.000 €	1	10%		
más de 36.000 €				
TOTAL	8	80 %	2	20 %

* Salario Bruto Anual sin compensaciones extra salariales

Distribución de la plantilla por sexo y categoría o grupo profesional

Categoría profesional	M	%	H	%
Licenciado/a	6	60 %	2	20 %
Técnico/a superior				
Diplomado /a	1	10 %		
Técnico/a Medio				
Administrativo / a	1	10 %		

Total	8	80 %	2	20 %
-------	---	------	---	------

Acceso y selección

Los sistemas de reclutamiento de personal que se emplean en la entidad son: la recepción de curriculum, estudio del mismo y contacto con el personal candidato cuando hay una oferta laboral acorde al perfil demandado.

La prueba de selección que se realiza es la entrevista personal y es llevada a cabo por la Directora- Gerente.

Las vacantes no se publican en ningún medio por lo que no se hace referencia directa ni indirecta al sexo.

La entrevista que se realiza para el acceso al puesto versa única y exclusivamente en relación a la experiencia relacionada con el puesto de trabajo y nunca en las condiciones personales o familiares.

Se utiliza en todo momento un lenguaje no sexista.

Promoción

L@s profesionales de la entidad están contratad@s según su categoría profesional, no hay promoción porque el organigrama es muy sencillo, dirección, técnic@s, orientadores/as de empleo y administración.

No hay diferencia horaria entre las personas con más antigüedad y las nuevas, ambas están a jornada completa, a excepción de la administrativa que está a media jornada por decisión propia.

Cuando hay nuevas plazas vacantes no se ofrecen a l@s trabajadores para promocionar porque son de la misma categoría profesional o inferior .

Formación

No existe un plan de formación concreto, pero si hay formación tanto voluntaria como de especialización.

No existe obligatoriedad en la formación.

Se participa en la formación de la empresa, tanto si llega desde dirección como si se quiere hacer una de forma voluntaria, asisten igual hombres que mujeres, aunque la plantilla cuanta con 80 % mujeres, por lo que mayormente asisten mujeres.

No existe relación entre promoción y formación.

La formación se imparte tanto en horario laboral como fuera y se compensan las horas. La formación tiene lugar fuera del lugar de trabajo.

Tanto las trabajadoras como los trabajadores tienen la misma posibilidad de acceder a la formación.

Conciliación de vida profesional, familiar y personal

La entidad se coge al convenio colectivo o acuerdos, de todos los derechos regulados por el Estatuto de los Trabajadores, y recientemente modificados por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley.12/2007 para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en relación a permisos, excedencias, reducciones de jornada, suspensiones de contrato,...

Dado el caso, hombres y mujeres utilizan en igual medida las excedencias y/o las reducciones de jornada para la atención de personas dependientes.

Cuando se producen alargamientos de jornada o se realizan horas extraordinarias son compensados por tiempo libre.

La plantilla tiene determinados días retribuidos al año de libre disposición y cabe la posibilidad de coger días libres adicionales no retribuidos.

Igualdad retributiva

Las categorías o grupos profesionales en cuanto a retribución no están masculinizadas ni feminizadas.

El salario medio de hombres y mujeres de una misma categoría o grupo profesional es igual. No existen diferencias en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales.

Existen complementos salariales de dirección y de antigüedad, la dirección es elegida por Junta directiva y los complementos suman por cada 3 años de antigüedad según el convenio colectivo.

Estos complementos salariales no están destinados a unas categorías laborales determinadas ni repercute de forma diferenciada entre hombres y mujeres. El sexo mayoritario en cobrarlos son mujeres

Los complementos salariales solo están dirigidos a la contratación indefinida ya sea de jornada completa o parcial.

En todos los colectivos o categorías profesionales se les aplica el convenio en materia salarial. No hay diferencia salarial en la retribución media percibida por mujeres y hombres.

Prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de género.

No se producen comentarios irónicos o burlones en relación al aspecto físico, a la vestimenta, al sexo o a la tendencia sexual de trabajadoras y/o trabajadores, así como no se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas.

No se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista

Nunca se ha tenido conocimiento de ningún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en la empresa.

Lenguaje y comunicación.

Los canales de comunicación utilizados son efectivos y la plantilla se muestra conforme con la comunicación recibida.

No en todas las comunicaciones o publicaciones se utilizada un lenguaje no sexista.

No se exige a las empresas proveedoras y colaboradoras que cumplan criterios de igualdad entre mujeres y hombres.

4. Propuestas de medidas y negociación

OBJETIVO GENERAL

- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de los recursos humanos de la entidad, para alcanzar la igualdad de trabajadoras y trabajadores y eliminar las discriminaciones existentes por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Acceso a la empresa

Garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres con un tratamiento adecuado de las ofertas de empleo y de los procesos de selección, tanto los realizados por técnicos internos como por agentes externos.

Promoción

No se detecta desigualdad y no se plantean medidas para este punto

Formación

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa.

Elaborar herramientas para detectar detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo.

Conciliación de vida profesional, familiar y personal

No se detecta desigualdad y no se plantean medidas para este punto

Igualdad retributiva

No se detecta desigualdad y no se plantean medidas para este punto

Prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de género

No se detecta desigualdad y no se plantean medidas para este punto

Lenguaje y comunicación

Difundir el Plan de igualdad a toda la plantilla.

Elaborar un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.

Cuadro explicativo:

Ámbito de análisis	Objetivos	Acciones concretas	Responsables	Recursos	Fecha	Indicadores logro
Acceso a la empresa	Garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres con un tratamiento adecuado de las ofertas de empleo y de los procesos de selección, tanto los realizados por técnicos internos como por agentes externos.	Seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados	Dirección y Comisión de igualdad	Correo electrónico	Julio 2018	Nº de trabajadores y de trabajadoras Nº de solicitudes recibidas de hombres y mujeres Nº de solicitudes rechazadas de hombres y mujeres
Formación	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad en todos	Introducción de módulos de igualdad en la formación que se imparta en la entidad	Dirección y Comisión de igualdad	Cursos formación	Julio 2020	Nº de cursos ofertados por la entidad Nº de cursos en los que se ha introducido el módulo de igualdad

	los cursos ofertados por la empresa.					
	Elaborar herramientas para detectar detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo	Elaboración cuestionarios que recojan las necesidades formativas de la plantilla	Dirección y Comisión de igualdad	Internet Cuestionarios on line	Julio 2019	Nº de cuestionarios Nº de personas que demandaban formación y se ha impartido
Lenguaje y comunicación	Difundir el Plan de igualdad a toda la plantilla.	Envío de correos electrónicos informando de las acciones del plan de igualdad a toda la plantilla	Dirección y Comisión de igualdad	Internet Correos electrónicos	Julio 2018	Nº de trabajadores/as a los/las que les ha llegado la información
	Implantar el manual de comunicación elaborado por Confederación ASPACE y que contiene un apartado de lenguaje e imagen no sexista	Determinar cómo expresarnos en documentos de la entidad, redes sociales, cartelería...	Dirección y Comisión de igualdad	Reuniones de la comisión.	Sept 2019	Implantación del manual Cuenta con un lenguaje no sexista las comunicaciones internas Cuenta con un lenguaje no sexista comunicaciones externas

	Fortalecer la red autonómica que facilite la información solicitada en la comisión de mujeres de CERMI en el seno de las organizaciones para	Establecer un diálogo continuo sobre temas prioritarios relativos a niñas y mujeres con discapacidad, a madres con hijos o hijas con discapacidad y a cuidadoras de personas con necesidades generalizadas de apoyo	Dirección y Comisión de igualdad	Correo electrónico Reuniones presenciales	Mayo 2021	Nº de encuentros periódicos de mujeres con discapacidad Nº de contactos con la comisión
	Incluir en nuestra web un apartado para la mujer	Subir documentos relacionados, noticias de comisión de igualdad...	Dirección y Comisión de igualdad	Página WEB	Mayo 2021	Nº de publicaciones

5. Implantación

La implantación del plan de igualdad supone la aplicación efectiva de las distintas medidas acordadas, procurando que las medidas de carácter prioritario tengan una aplicación preferente, ya que de su eficacia dependerán buena parte de los resultados.

Al iniciar la implantación se incorporaran como medidas del propio plan:

- Información a la plantilla sobre los contenidos del plan y su puesta en marcha.
- Formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres

Y hombres a personal directivo, de Recursos humanos, y/o personas responsables de la ejecución de las medidas que contempla el plan.

- Articulación del mecanismo de seguimiento y evaluación del plan, en el que participan la representación de trabajadoras y de trabajadores y la dirección.

6. Seguimiento y evaluación

Evaluación: Pasado unos meses debe generarse una instancia de reflexión donde se analicen los resultados de las acciones de plan, en este momento se utilizarán los indicadores de logro.

En las reuniones se cuestionará si el plan de igualdad propuesto es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y si las acciones son coherentes con los objetivos marcados.

Se evaluarán también los recursos asignados y la puesta en marcha de las acciones. Finalmente, será necesario revisar si las acciones previstas se han realizado dentro del calendario, si la infraestructura es la adecuada, o si se ajusta al presupuesto establecido, o el grado de satisfacción de las personas destinatarias entre otras cuestiones.

El seguimiento se realizará de forma continuada de una actuación, mediante la recogida sistemática de información. La finalidad del seguimiento es conocer cómo va su implantación y subsanar aquellas dificultades que puedan obstaculizar el desarrollo de cada una de las acciones que contempla el plan de igualdad. En suma consiste en realizar un seguimiento continuo de los resultados obtenidos y la inversión económica, material y humana realizada.

La etapa del seguimiento y la evaluación no debe entenderse como un proceso secundario de un plan de igualdad, sino que debe formar parte del diseño inicial del mismo. Se hace imprescindible un proceso de análisis sobre la eficacia de las acciones acordadas y emprendidas así como el cumplimiento de las mismas.

Los indicadores de género son instrumentos que muestran algo, es decir, miden el cumplimiento de los objetivos, el resultado de las acciones, si los medios han sido los apropiados o no, si las intervenciones han sido las más correctas, etc. Pero todo ello enmarcado en el conocimiento de cómo funcionan las relaciones de género, los roles impuestos, los estereotipos y creencias sexistas, las desigualdades y discriminaciones de género, el reparto desigual del poder entre mujeres y hombres, el diferente acceso de las mujeres y los hombres a la riqueza. En conclusión, se trata de aplicar la perspectiva de género en el ámbito de la entidad, de tomar en cuenta y conocer todos los obstáculos

Teléfono 954 62 80 88 aspace@aspaceandalucia.org.
www.aspaceandalucia.org.

Declarada de Utilidad Pública por Orden 6/02/2002 del Ministerio del Interior. Nº 1897

existentes para que la igualdad sea real y efectiva, para posteriormente poder intervenir modificando esa realidad.

El seguimiento y la evaluación se realizan mediante las fichas detalladas de cada acción, donde se recoge quiénes son las personas responsables y cuáles serán sus obligaciones al respecto. Así mismo se establece un calendario de seguimiento y evaluación.

Este seguimiento y evaluación corresponden a la Comisión de Igualdad. Se requiere el apoyo y colaboración de la dirección, RRHH, responsables de área o departamento, de quienes han ejecutado cada una de las acciones, de la representación de trabajadores y trabajadoras y de toda la plantilla en general.

Esto se realiza:

Seguimiento: Anualmente, en el mes de enero del año siguiente a la implantación de las acciones (aunque las reuniones de la Comisión serán cuatrimestrales).

Evaluación: Reuniones anuales y en julio de 2022.