
II PLAN DE IGUALDAD DE ASPANION

TÍTULO	Plan de Igualdad de ASPANION: Asociación de padres de niños con cáncer de la Comunidad Valenciana
EDITA	Amaltea Consultoría en Igualdad de Género
AGENTE DE IGUALDAD	Alma Tornero Castelló
FECHA	13 de septiembre de 2021

INDICE

1.	FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	3
2.	INTRODUCCIÓN.....	4
3.	PRINCIPIOS RECTORES	6
4.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN	7
5.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	8
6.	INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	9
6.1.	DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	9
6.2.	MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	9
6.3.	ORGANIGRAMA-	10
7.	DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD	11
7.1	OBJETIVOS Y FINALIDAD	11
7.2.	METODOLOGÍA	12
8.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
9.	OBJETIVOS.....	59
9.1.	OBJETIVO GENERAL	59
9.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	59
10.	ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.....	60
11.	PRESUPUESTO POR ACCIONES.....	74
12.	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	76
13.	CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	77
14.	EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	78
15.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	79
16.	ANEXOS.....	80
16.1	FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES	80
16.2	FIRMAS PARTES SUSCRIPTORAS	81

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
RAZÓN SOCIAL	ASOCIACIÓN DE PADRES DE NIÑOS CON CÁNCER DE LA COMUNIDAD VALENCIANA					
NIF	G46725780					
DOMICILIO SOCIAL	CALLE ISLA CABRERA Nº 65-67 BAJO 46026 VALENCIA CALLE MARTIN LUTHER KING S/N BLOQUE 3. 03010 ALICANTE					
AÑO DE CONSTITUCIÓN	1985					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
NOMBRE	JESÚS MARÍA GONZÁLEZ MARÍN					
CARGO	PRESIDENTE					
TELF.	SEDE VALENCIA: TEL: 96 347 13 00 FAX: 96 348 27 54. SEDE ALICANTE: TEL: 96 591 03 78 FAX: 96 584 59 56					
E-MAIL	SEDE VALENCIA: valencia@aspanion.es SEDE ALICANTE: alicante@aspanion.es					
ACTIVIDAD						
SECTOR ACTIVIDAD	ONG DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA					
CNAE	9499					
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	OTRAS ACTIVIDADES ASOCIATIVAS N.C.O.P..					
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	VALENCIA Y ALICANTE					
DIMENSIÓN						
PERSONAS TRABAJADORAS	MUJERES	30	HOMBRES	5	TOTAL	35
CENTROS DE TRABAJO	2					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL	NO					
REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES/AS	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	

2. INTRODUCCIÓN

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”*.

El 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, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
 1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
 2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
 3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.
- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

El 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, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, *“sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto*

en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad.”

Asimismo, de acuerdo al [Real Decreto 902/2020](#), de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/920, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

3. PRINCIPIOS RECTORES

El presente Plan de Igualdad está inspirado en el respeto y vigilancia de los siguientes principios rectores:

- > Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio inspirador de la organización empresarial. La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- > Prohibición de toda discriminación directa por razón de sexo. La discriminación directa por razón de sexo se define como *“la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad u orden de discriminar directa o indirectamente”*.

- > Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo. La discriminación indirecta por razón de sexo se define como *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”*.

- > Prohibición y rechazo del acoso sexual y por razón de sexo. Se considera acoso sexual *“cualquier discriminación verbal o física, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. Se considera 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El plan de igualdad ha sido suscrito por la entidad ASPANION, a través de su aprobación por **Junta Directiva**.

Las competencias de esta junta dentro del Plan de Igualdad incluyen:

1. Velar para que en la organización se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la organización sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de la organización y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado, proceder a la aprobación del mismo.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la organización y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - A Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - B Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
 - C Si las acciones se han realizado con el calendario previsto.
 - D Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y
 - E Buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - F Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
 - G Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El actual Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **cuatro años**, desde el 07/06/2021 hasta el 07/06/2025.

Una vez finalizada su vigencia, se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras de ASPANION, incluidas las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la organización.

El ámbito territorial se localiza en Alicante y Valencia, Comunidad Valenciana, siendo el domicilio de la organización el siguiente:

- Calle Isla Cabrera, nº 65-67 Bajo 46026 Valencia
- Calle Martin Luther King s/n. Bloque 3, 03010 Alicante

6. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

6.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

ASPANION, es una organización no gubernamental sin ánimo de lucro, de ámbito comunitario, constituida en agosto de 1985 y declarada de utilidad Pública en 1999. La entidad está inscrita en la Sección Primera del Registro Nacional y Autonómico con los números 60261 y 2857 respectivamente.

Cuenta con dos sedes ubicadas en Valencia y Alicante atendiendo a una media de 130-140 casos nuevos anuales de menores con edades comprendidas entre los 0 y 18 años, diagnosticados y tratados en una de las tres Unidades de Referencia de Oncología Pediátrica de la Comunidad Valenciana.

6.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN → Nuestra misión es la acogida y atención integral durante todo el proceso de la enfermedad y tras ella de los niños y adolescentes con cáncer y sus familias.

VISIÓN → Ser los portavoces de las necesidades del colectivo e interlocutores válidos respecto al cáncer infantil en la Comunidad Valenciana, ante las instituciones públicas y privadas y ante la población en general.

Consolidarnos como entidad orientada a las personas, comprometida con la calidad, la transparencia y el buen gobierno; reconocidos por altos niveles de profesionalidad.

Seguir ofreciendo la pertenencia al grupo, el apoyo mutuo, independientemente de los recursos con los que conetemos en cada momento siempre encaminados a garantizar la calidad de vida en nuestro colectivo.

VALORES ESTRATÉGICOS→ Para ASPANION los valores y/o principios son la base de nuestra gestión, nos llevan a que el comportamiento y las relaciones de las personas que la componen, contemplen los conceptos que relacionamos como prioritarios:

Solidaridad y altruismo; entendiendo estos valores como la capacidad de trabajar en pro de los demás tanto dentro de nuestro colectivo como poniéndonos a disposición de la sociedad.

Sentido de pertenencia y ayuda-mutua; tanto de los socios y socias como de los profesionales, ya que todos buscamos un fin común.

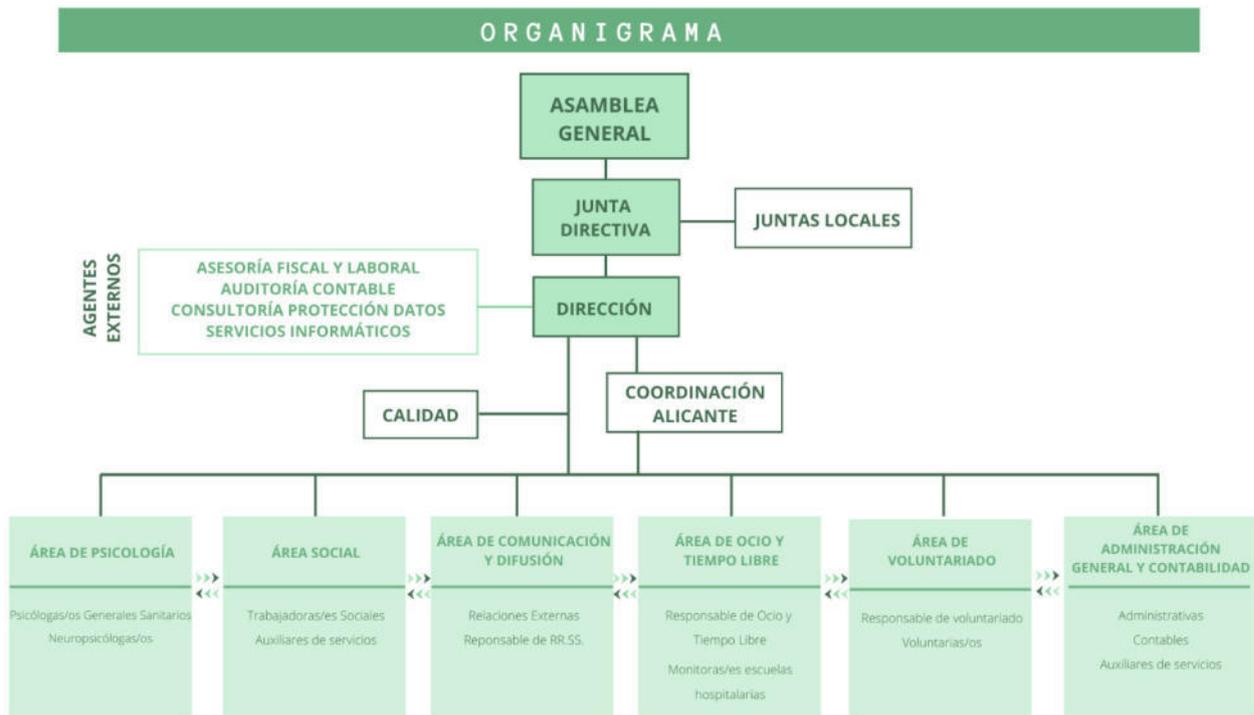
Independencia; tanto política como económica, evitando cualquier otro tipo de interés diferente al de actuar siempre en beneficio del menor con cáncer y su familia.

Igualdad; integrar la igualdad de oportunidades como principio básico y transversal; en particular se velará por la igualdad entre hombres y mujeres.

Transparencia; como seña de identidad, garantizar que la información fluya tanto interna como externamente.

Respeto; trabajamos desde un enorme respeto a las identidades personales, sin realizar ningún tipo de distinción en base a cuestiones políticas, de nacionalidad, de género, religión, étnicas, etc; dando máxima importancia a garantizar el derecho a la privacidad e intimidad de las personas.

6.3. ORGANIGRAMA-



7. DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1 OBJETIVOS Y FINALIDAD

Con carácter general, el objetivo del presente diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión organizacional.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

La finalidad del presente diagnóstico es, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la organización, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

7.2. METODOLOGÍA

Para el presente diagnóstico de la situación de la organización en igualdad se han utilizado tanto datos cuantitativos como datos cualitativos mediante entrevista realizada a personal de recursos humanos. Muchos de los datos que se van a presentar se refieren a toda la organización de ASPANION: ASOCIACIÓN DE PADRES DE NIÑOS CON CÁNCER DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Se han evaluado las siguientes **ÁREAS DE TRABAJO**:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación profesional.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo. Incluido el registro salarial.
6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se han utilizado los siguientes **INSTRUMENTOS** para el diagnóstico cuantitativo:

- Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades) del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Cuestionario de percepción de la igualdad en la organización.

Se han utilizado los siguientes instrumentos para el diagnóstico cualitativo:

- Entrevista semiestructurada a personal de R.R.H.H.

Así mismo se han utilizado los siguientes **INDICADORES**:

- Convenio colectivo.
- Organigrama de la organización.
- Copias de documentación general utilizada para información de la plantilla: tarjetas de visita, letreros, comunicados, etc.
- Solicitudes de ingreso en la organización, anuncios publicados, ofertas de empleo, guion de entrevistas si lo hubiera.
- Plan formativo desagregado por sexo.
- Planes de carrera y demás documentación utilizada por la organización en estos procesos.

- Documentación donde se recojan los criterios de distribución de incentivos y otros beneficios.
- Plan de igualdad anterior si lo hubiese.
- Protocolo de prevención del acoso sexual si lo hubiese.
- Documentación dónde se establezca la regulación de los mecanismos para facilitar la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar que existan dentro de la organización.
- Documentación relativa a los procedimientos utilizados para la comunicación dentro y fuera de la organización.

Los datos cuantitativos fueron recabados entre 09/03/2021 y 19/05/2021. Los datos cualitativos fueron recabados entre 09/03/2021 y 19/05/2021.

Los análisis que contiene el presente informe fueron elaborados entre 19/04/2021 y el 02/06/2021.

7.3. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

7.3.1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y GENERALES DE LA PLANTILLA

Actualmente, existen 35 personas trabajadoras en ASPANION: Asociación de padres de niños con cáncer en la Comunidad Valenciana, distribuidas en 5 hombres (14%) y 30 mujeres (86%).

Plantilla Sexo	
HOMBRE	5
MUJER	30
Total general	35

Tabla 1: Distribución de hombres y mujeres dentro de la plantilla



Grafica 1: Distribución de hombres y mujeres dentro de la plantilla

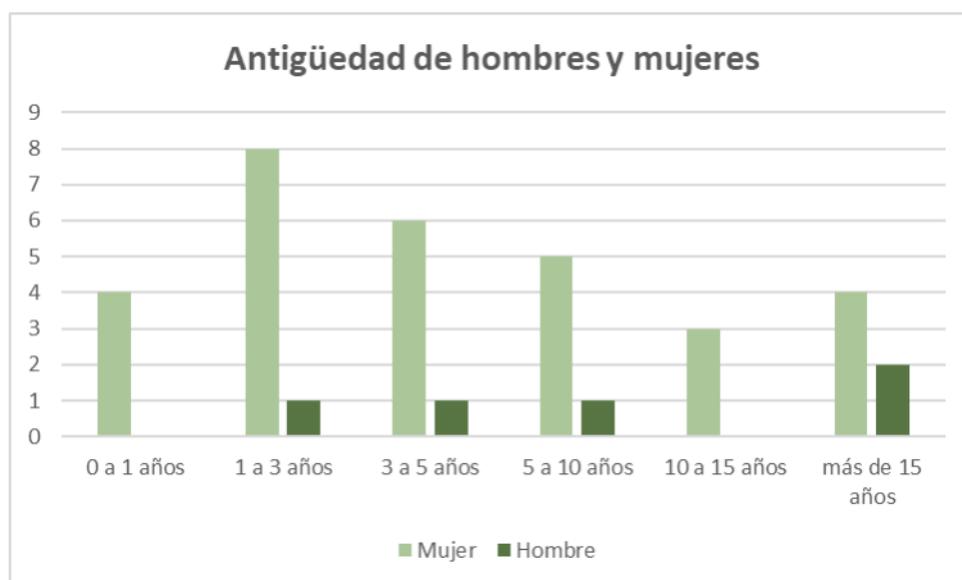
Se observa que la plantilla está feminizada. Esta feminización puede tener su origen en el sector de trabajo de la asociación, ya que este es un sector tradicionalmente feminizado que se dedica al cuidado y atención de los demás, ámbito femenino por excelencia.

A continuación, se presentan datos demográficos de distribución de la población trabajadora:

Según la **antigüedad**, ningún hombre tiene de 1 a 3 años de antigüedad frente al 26.7% de las mujeres. El 20% de los hombres tiene de 3 a 5 años de antigüedad frente al 20% de las mujeres. El 20% de los hombres tiene de 5 a 10 años de antigüedad frente al 16.7% de las mujeres. El 0% de los hombres tiene de 10 a 15 años de antigüedad frente al 10% de las mujeres. Y el 40% de los hombres tiene más de 15 años de antigüedad frente al 13.3% de las mujeres.

ANTIGÜEDAD	VALOR	%	Hombres (N)	Hombres (%)	Mujeres (N)	Mujeres (%)
0 a 1 años	4	11,4%	0	0,0%	4	13,3%
1 a 3 años	9	25,7%	1	20,0%	8	26,7%
3 a 5 años	7	20,0%	1	20,0%	6	20,0%
5 a 10 años	6	17,1%	1	20,0%	5	16,7%
de 10 a 15 años	3	8,6%	0	0,0%	3	10,0%
más de 15	6	17,1%	2	40,0%	4	13,3%

Tabla 2. Distribución de hombres y mujeres por antigüedad



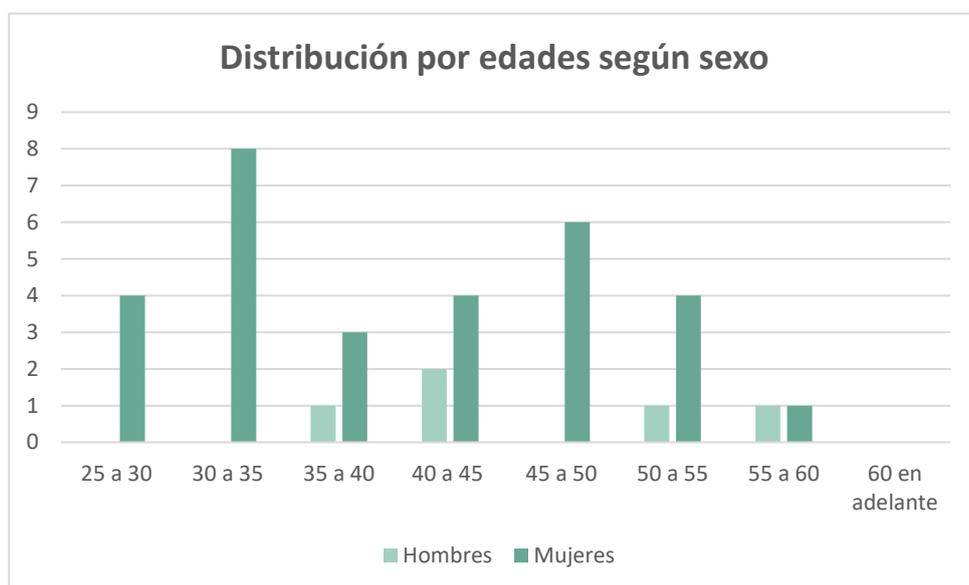
Gráfica 2: Distribución de por antigüedad de hombres y mujeres

Según la antigüedad se observa que en comparación con las mujeres, los hombres se sitúan en más porcentaje en el rango de antigüedad mayor, es decir, más de 15 años. Mientras que las mujeres están repartidas por todas las franjas de antigüedad pero con menor representación a partir de los 10 o más años de antigüedad. Puede tener su origen en el abandono de las mujeres para el cuidado de los menores y crianza de estos junto a la dificultad para reincorporarse al mundo laboral una vez los niños/as son más mayores.

Según la **edad**, no existen ni hombres ni mujeres en la asociación con menos de 20 años ni entre 21 y 25 años. El 0% de los hombres tiene entre 25 y 30 años frente al 13.3% de las mujeres. El 0% de los hombres tiene entre 30 y 35 años frente al 26.7% de las mujeres. El 20% de los hombres tiene de 35 a 40 años frente al 10% de las mujeres. El 20% de los hombres tiene de 40 a 45 años frente al 13.3% de las mujeres. Y el 0% de los hombres entre 45 y 50 años frente al 20% de las mujeres. El 20% de los hombres tiene entre 50 y 55 años frente al 13.3% de las mujeres. El 20% de los hombres tiene entre 55 y 60 años frente al 3.3% de las mujeres.

EDAD	VALOR	%	Hombres (N)	Hombres (%)	Mujeres (N)	Mujeres (%)
25 a 30	4	11,4%	0	0,0%	4	13,3%
30 a 35	8	22,9%	0	0,0%	8	26,7%
35 a 40	4	11,4%	1	20,0%	3	10,0%
40 a 45	6	17,1%	2	40,0%	4	13,3%
45 a 50	6	17,1%	0	0,0%	6	20,0%
50 a 55	5	14,3%	1	20,0%	4	13,3%
55 a 60	2	5,7%	1	20,0%	1	3,3%
60 en adelante	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Tabla 3: Distribución de hombres y mujeres por franjas de edad



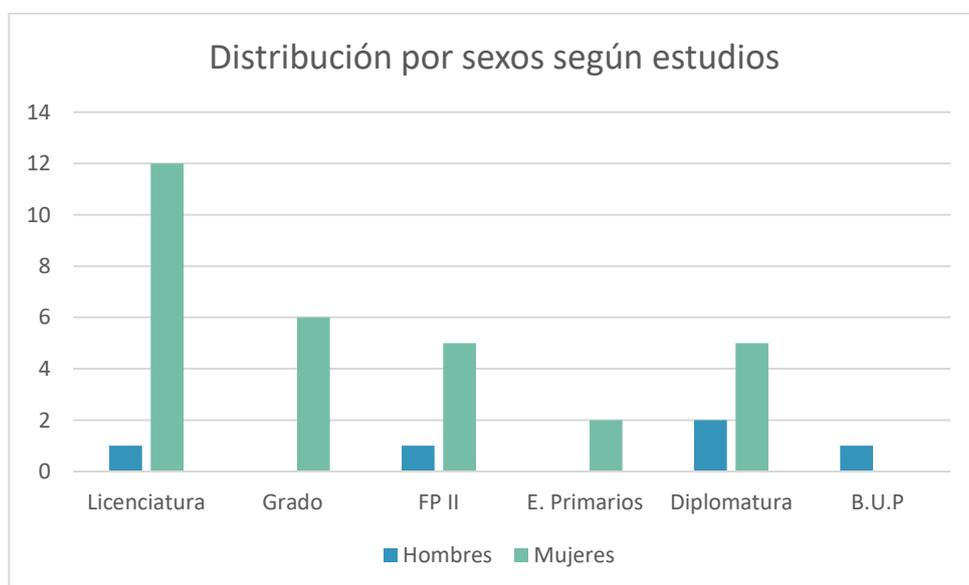
Gráfica 3: Distribución de mujeres y hombres por franjas de edad

Según se extrae de éste análisis, si equiparamos la cantidad de hombres y de mujeres que forman la asociación se observa que los hombres tienen más edad que las mujeres. Las mujeres se encuentran más representadas en la franja de 30 a 35 años de edad, se refleja la disposición de la asociación para realizar contrataciones sin el sesgo de “edad fértil”. Mientras que de 55 a 60 años de edad es donde se encuentran menos representadas.

Según el **nivel de estudios**, el 20% de los hombres tiene Licenciatura frente al 40% de las mujeres. Ningún hombre tiene titulación de Grado mientras encontramos que un 20% de las mujeres de la plantilla con este nivel de estudios. El 20% de los hombres tiene Formación Profesional frente al 16.7% de las mujeres. El nivel de Estudios Primarios está compuesto únicamente por mujeres siendo el 6.7% del total de la plantilla. El 40% de los hombres tiene Diplomatura frente al 16.7% de las mujeres. El 20% de los hombres tiene B.U.P frente al 0% de mujeres.

ESTUDIOS	VALOR	%	Hombres (N)	Hombres (%)	Mujeres (N)	Mujeres (%)
LICENCIADO	1	2,9%	1	20,0%	0	0,0%
LICENCIADA	12	34,3%	0	0,0%	12	40,0%
GRADO	6	17,1%	0	0,0%	6	20,0%
FP II	6	17,1%	1	20,0%	5	16,7%
E. PRIMARIOS	2	5,7%	0	0,0%	2	6,7%
DIPLOMADO	2	5,7%	2	40,0%	0	0,0%
DIPLOMADA	5	14,3%	0	0,0%	5	16,7%
B.U.P	1	2,9%	1	20,0%	0	0,0%

Tabla 4: Distribución de hombres y mujeres por estudios.



Gráfica 4: Distribución según estudios por sexos

En general, se observa que las mujeres tienen una formación superior respecto a los hombres en todas las carreras universitarias e incluso en FP II. En el único rango donde no tienen representación las mujeres es en nivel de B.U.P. Mientras que los hombres no están representados en el nivel de Grado ni de Estudios Primarios.

7.3.2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El sistema de reclutamiento de personal que emplea ASPANION es la publicación de ofertas de empleo en páginas web, portales de empleo y a través de bolsas de trabajo específicas de determinados centros educativos y de formación.

La asociación inicia un proceso de selección y contratación siempre que exista una vacante, ya sea por baja voluntaria, despido, jubilación, creación de nuevos puestos, sustitución o punta de trabajo.

Se adjuntan a continuación las **incorporaciones de los últimos 4 años por niveles de responsabilidad** desagregados por sexo:

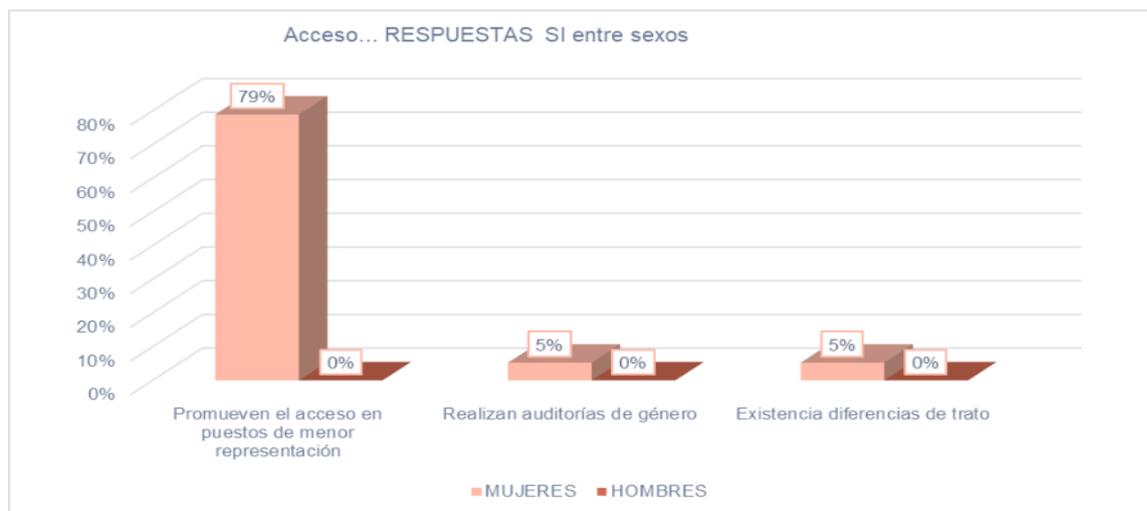
Incorporaciones de los últimos 4 años por niveles de responsabilidad		
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres
Máximo cargo	0	0
Puestos directivos	0	0
Mandos intermedios	0	0
Subtotal cargos de responsabilidad	0	0
Otros puestos de trabajo	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel
Personal administrativo	1	0
Personal técnico	0	0
Personal operario o no cualificado	0	0
		0
		0
Subtotal otros puestos de trabajo	1	0
TOTAL PLANTILLA	1	0

Tabla 5: Incorporación por nivel de responsabilidad y sexo

Como podemos observar en los últimos cuatro años la asociación no ha tenido ninguna incorporación en puestos de responsabilidad, solamente se ha incorporado una mujer en otros puestos de trabajo como personal administrativo.

Adicionalmente a los datos facilitados por la organización, la plantilla de ASPANION ha realizado un cuestionario para evaluar las percepciones sobre la situación de igualdad en la organización. Respecto al área de acceso al empleo y selección se han extraído los resultados siguientes:

Con respecto al acceso:

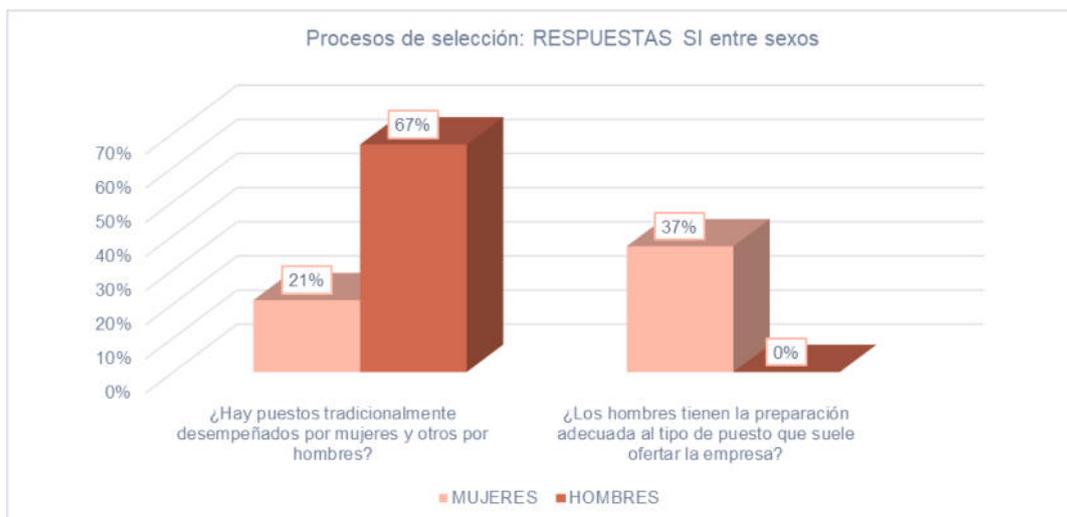


Gráfica 5. Acceso al empleo. Respuestas SI entre sexos. Cuestionario de Percepción de la Igualdad.

- El 79% de las mujeres cree que la asociación promueve el acceso en puestos de menor representación. Frente a los hombres que desconocen éste dato.
- El 5% de las mujeres refieren que se realizan auditorías de género. Frente al 21% de las mujeres y el 33% de los hombres que refieren que no se realizan auditorías.
- El 5% de las mujeres cree que existe diferencias en el trato entre mujeres y hombres, frente al 95% de éstas y el 100% de los hombres que cree que dichas diferencias no existen.

Se observa, en general un alto grado de desconocimiento en cuanto a las acciones que la asociación lleva a cabo respecto de la igualdad.

Respecto a los procesos de selección en la asociación, preguntados a la plantilla por diversas cuestiones las respuestas son:



Gráfica 6. Procesos de selección. Respuestas SI entre sexos. Cuestionario de Percepción de la Igualdad.

- El 67% de los hombres y el 21% de las mujeres piensa que existen puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres y otros por hombres dentro de la asociación. Frente al 74% de las mujeres y el 33% de los hombres que opina que no. Esta gran diferencia entre mujeres y hombres puede deberse a que las mujeres normalizan e invisibilizan esa feminización del ámbito de trabajo y no lo observan igual que los hombres, que sí que ven esa diferencia porque en este caso son los menos representados.
- El 37% de las mujeres cree que los hombres tienen la preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa. Mientras que el resto de la plantilla desconoce este dato.

7.3.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional de ASPANION ha sido establecido en el Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana.

En su **artículo 23**: Clasificación profesional, encontramos:

Artículo 23.1 Grupos profesionales. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

<u>Grupo A</u>	Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que lleven a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico que será de licenciado universitario o equivalentes, incluyendo las habilitaciones profesionales reguladas legalmente y que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad
<u>Grupo B</u>	Se incluye en este grupo el personal que desempeña funciones propias de su titulación, que será equivalente a diplomado universitario, incluyendo las habilitaciones profesionales reguladas legalmente.
<u>Grupo C</u>	Se agrupan en esta categoría las titulaciones de Bachiller Superior, Formación Profesional superior (II) o experiencia demostrada de tres años en la profesión
<u>Grupo D</u>	Pertencen a este grupo todos aquellos trabajadores y trabajadoras que con graduado en educación secundaria, titulación de FP I o experiencia equivalente de dos años en la profesión, desempeñen funciones auxiliares.
<u>Grupo E</u>	Se incluyen en este grupo profesional aquellos empleados que desempeñan tareas que se realizan siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, y que normalmente exigen conocimientos y experiencias elementales.

A continuación, se muestra una tabla de personas trabajadoras por Grupo Profesional, según sexo:

Grupo profesional		
	Hombres	Mujeres
Grupo A	1	9
Grupo B	2	8
Grupo C	2	11
Grupo D	0	2

Tabla 6: Distribución por grupos profesionales y sexo

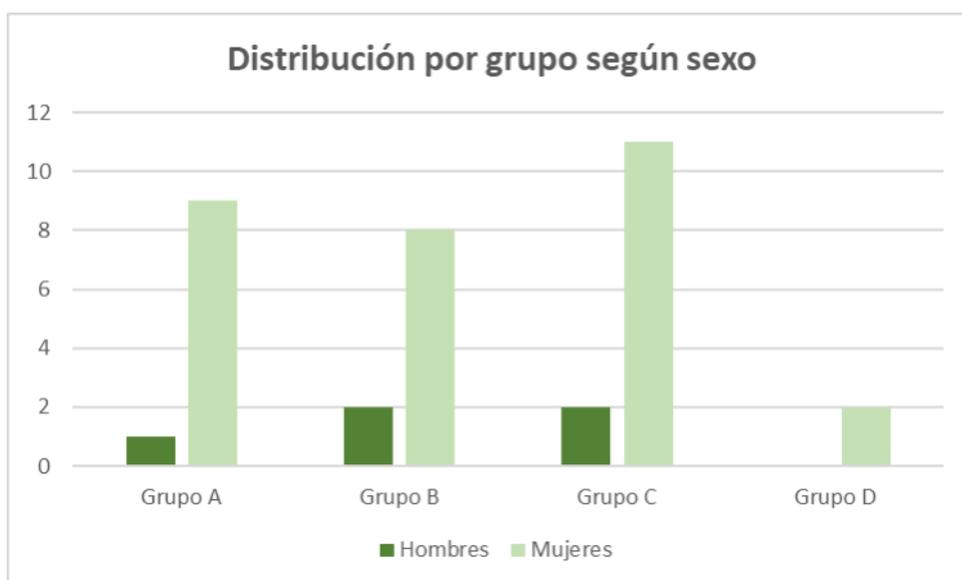


Gráfico 7: Distribución por grupo profesional según sexo

Se observa cómo las mujeres están más representadas en el grupo C y en el A, aunque eran las que más formación tenían dentro de la asociación. Los hombres se reparten más o menos de manera equitativa.

Los **puestos** de la asociación presentes en ASPANION son:

- Directivo
- RREE
- Trabajo social
- Coordinación AL. – TS
- Responsable Voluntariado AL- TS
- Comunicación y RRSS
- Contabilidad
- Responsable Voluntariado VL
- Administración

- Monitor/a OTL
- Aux. Servicios
- Psicología

Se muestra en la siguiente tabla el número de personas trabajadoras por **puesto-empresa** según el sexo:

Personas por Puesto, según sexo			
	HOMBRE	MUJER	Total general
Directora		1	1
RREE		1	1
Trabajadora Social		6	6
Coordinador AL. - TS	1		1
Responsable Voluntariado AL-TS	1		1
Comunicación y RRSS		1	1
Contabilidad	1	3	4
Responsable Voluntariado VL		1	1
Administración	1	4	5
Monitora OTL		3	3
Aux. Servicios		2	2
Psicóloga/o	1	8	9
Total general	5	30	35

Tabla 7: Distribución por sexos según puestos de trabajo

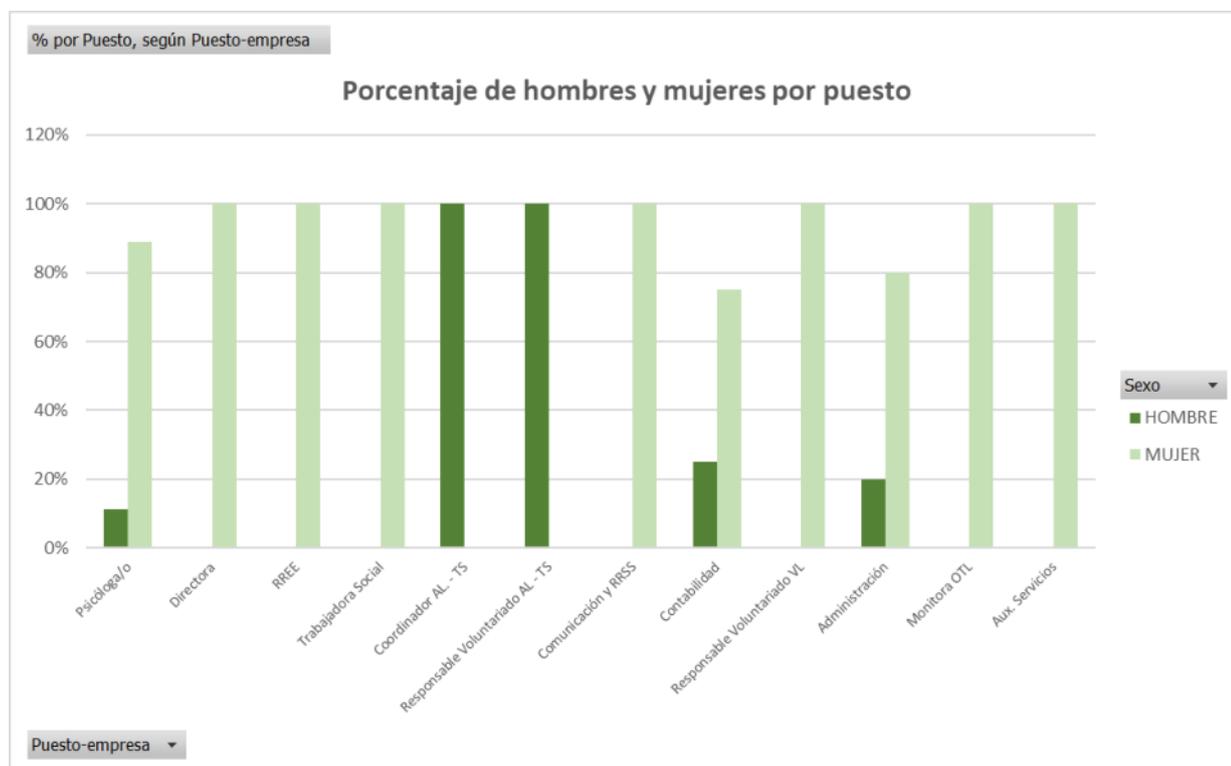


Gráfico 7: Distribución por grupo profesional según sexo

Se observa cómo en las áreas tradicionalmente desarrolladas por mujeres, la mayoría que ocupan este puesto en la empresa son mujeres. Llama la atención, por ejemplo, que en el puesto-empresa, trabajo social que está compuesto por 8 personas, sólo existen dos trabajadores sociales y éstos ocupan puesto de coordinación o responsable.

También se observa feminizado el área de psicológica, tradicionalmente desarrollada por mujeres. Al igual que en el área de monitora y de auxiliar de servicios, donde no existe ninguna figura masculina.

7.3.4. FORMACIÓN PROFESIONAL

La asociación facilita el **Plan de Formación del año 2020-2021**. El plan se rige por lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y por lo recogido en el Capítulo VII, en materia de formación, del Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana.

- La asociación remarca que el diseño del plan de formación ha tenido como elemento vertebrador un proceso de detección de las necesidades formativas, en el que han participado voluntariamente el 83% de las trabajadoras y trabajadores de la asociación. Se envió vía correo electrónico, a toda la plantilla, un formulario de “Necesidades Formativas de ASPANION”, en el que las trabajadoras y trabajadores que así lo desearon transmitieron sus propuestas y sugerencias.
- La asociación argumenta que las acciones formativas se llevarán a cabo preferiblemente dentro del horario laboral y dentro del centro de trabajo, de forma que sea compatible con la conciliación de la vida personal y familiar de las/os participantes. Cuando esto no sea posible, la asociación compensará esas horas de mutuo acuerdo con la trabajadora o el trabajador y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

La asociación persigue los siguientes objetivos con este plan de formación:

- Facilitar herramientas para una adecuada gestión del tiempo por parte de las/os trabajadoras/es de la asociación, que permita mejorar el proceso de planificación y ejercicio del control consciente del tiempo dedicado a actividades específicas, especialmente para aumentar la eficacia y la eficiencia.
- Continuar con la formación específica en materia de igualdad de género siguiendo el compromiso adquirido por la asociación en su I Plan de Igualdad.
- Facilitar a la plantilla herramientas de ofimática que mejoren y faciliten el desempeño de su trabajo. - Ampliar conocimientos en el manejo de las redes sociales de forma que se aumente nuestra presencia y la calidad de la misma en internet, haciendo llegar nuestro mensaje a toda la sociedad.
- Aplicar acciones formativas estrechamente ligadas con el compromiso de ASPANION con la mejora continua de la calidad de la organización.
- Promover acciones formativas relacionadas directamente con la prevención de riesgos laborales.
- Mejorar las relaciones laborales promoviendo la cohesión y el trabajo en equipo, y mejorando la comunicación interna en ASPANION, en aras de repercutir al bienestar del profesional en beneficio de la usuaria/o.
- Promover la participación de las trabajadoras y trabajadores en las acciones formativas que se realicen en los encuentros de las Comisiones de trabajo de la federación de Padres de Niños con Cáncer.
- Promover el reciclaje de conocimientos de contabilidad en el departamento correspondiente.

- Conocer normativa básica referente a inmigración que nos permita ofrecer una atención más profesionalizada a las/os usuarias/os que presenten problemática derivada de su condición de extranjera/o.
- Ofrecer normativa básica en cuestión de derecho de familia para desde nuestra asociación realizar una gestión adecuada y acorde a las nuevas situaciones que nos encontramos dentro del colectivo de atención.
- Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto a la propia trabajadora o trabajador como a la dinámica de ASPANION.

Todos estos objetivos se conseguirán a través del siguiente procedimiento, tal como marca la asociación:

→ En primer término, se realizará una búsqueda de las acciones formativas que más se adecúen a los objetivos fijados y que se puedan realizar teniendo en cuenta las características propias de la asociación y las de sus profesionales. En esta búsqueda puede participar activamente la trabajadora/o interesado, si así lo deseara.

→ Cuando estén fijadas las acciones formativas se publicitarán (vía correo electrónico) a toda la plantilla con la antelación suficiente, con el fin de que puedan participar la mayoría de personas atendiendo a sus obligaciones laborales y teniendo en cuenta la conciliación familiar.

→ Una vez se haya realizado la acción formativa, la trabajadora/or tendrá la obligación de realizar la evaluación pertinente del curso en el formulario propio de nuestro sistema de calidad, hacer llegar a la asociación copia del certificado obtenido y reflejar dicha formación en su currículum vitae.

→ Tendrán preferencia para su asistencia a cursos las/os trabajadoras/es que hayan participado en cursos de formación en menos ocasiones y aquellas personas que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso.

Finalmente, la asociación estableció llevar a cabo los siguientes cursos de formación:

- Curso de Outlook
- Formación de prevención de riesgos laborales
- Curso de igualdad de género
- Curso de contabilidad (Contaplust, Impuestos)
- Formación sobre gestión del tiempo
- Aplicaciones básicas del derecho de familia
- Cuestiones jurídicas asociadas a la intervención con familias inmigrantes
- Taller/curso de trabajo en equipo, comunicación

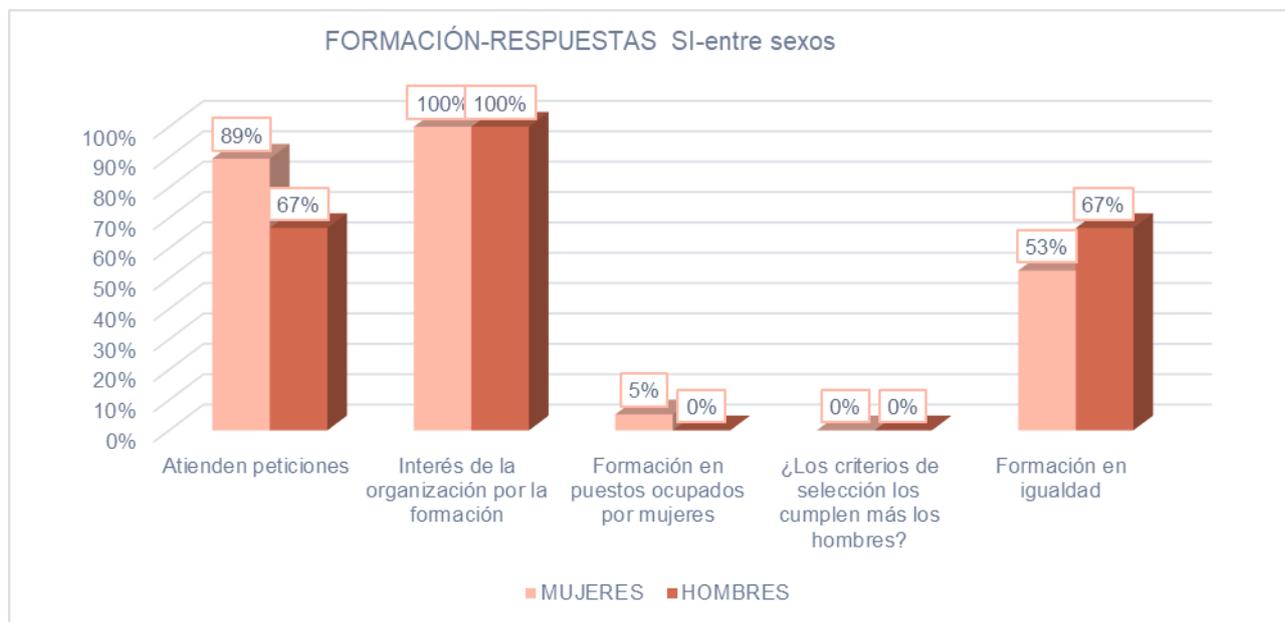
- Redes sociales.

La organización ha facilitado datos relativos al número de personas que han recibido formación y a la formación impartida en el último año desagregados por sexo:

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres	Hombres
		Nº	Nº
En el último año	24	20	4
En el año anterior	14	11	3
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	309h		
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	305h		
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	4h		
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres	Hombres
		Nº	Nº
Aspectos Generales del SARS-COV-2	20	17	3
Mejora de la Comunicación en una Asociación de Voluntariado	1	1	0
Captación de Fondos y Recursos Europeos para el Voluntariado.	1	1	0
Mediación Social	1	1	0
Micro-Formación: gestión de las personas voluntarias	1	1	0
ODS101x: ODS en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas: Retos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	1	1	0
Autocuidado	5	3	2
Cuidados paliativos pediátricos ¿Cuándo llegamos a un punto de no retorno?	9	6	3
Curso de productividad en el trabajo con Microsoft 365	23	19	4
Curso on-line 2020/C.2.3 de formación, implantación y mantenimiento de sistemas de gestión de la calidad basados en la Norma ONG Calidad – ONGC – v.5	3	3	0
Curso on-line 2020/C.0.12 de formación Básica de Calidad	9	9	0

Tabla 8: Nº de personas que han recibido formación en el último año por sexo

Adicionalmente a los datos facilitados por la organización, la plantilla de ASPANION ha realizado un **cuestionario** para evaluar las percepciones sobre la situación de igualdad en la organización. Respecto al área de formación se han extraído los resultados siguientes:



Gráfica 9. Formación. Respuestas SI entre sexos. Cuestionario de Percepción de la Igualdad.

- El 89% de las mujeres considera que la asociación atiende todas las peticiones respecto a la formación frente al 67% de los hombres.
- El 100%, tanto de hombres como de mujeres cree que la organización se interesa para que hombres y mujeres se formen de igual forma.
- El 5% de las mujeres piensan que la asociación oferta más formación a los puestos que están ocupados por éstas.
- El 100% de la plantilla considera que ambos sexos suelen cumplir los criterios para realizar la formación.
- Preguntados/as sobre si se ha realizado en los últimos cuatro años alguna formación en materia de igualdad en 53% de las mujeres responde que sí, frente al 67% de los hombres.

7.3.5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

La asociación refiere que la publicación de la posible vacante se lleva a cabo de manera interna y nos facilita documentación sobre las últimas promociones en la asociación, que son las siguientes:

CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Ascenso 1	
Fecha	18/11/2017	
Puesto	Dirección	
	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	13	
Personas que lo solicitan	2	
Personas promocionadas	1	
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	1	
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	0	
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	4	
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	4	
Media de edad de las personas promocionadas	46	

Tabla 9: Promoción interna para vacante de dirección de la asociación

RESTO DE PUESTOS	Ascenso 1	
Fecha	20/03/2018	
Puesto	Administrativo	
	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	1	
Personas que lo solicitan	0	
Personas promocionadas	1	
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	1	
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	0	
Personas promocionadas con responsabilidades familiares	1	
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	7	
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	7	
Media de edad de las personas promocionadas	42	

Tabla 10: Promoción interna para vacante de administración de la asociación

Del cuestionario de percepción de igualdad se han extraído los siguientes resultados:



Gráfica 10. Promoción interna. Respuestas SI entre sexos. Cuestionario de Percepción de la Igualdad.

- El 100% de los hombres y el 95% de las mujeres cree que se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del sexo dentro de la asociación.
- El 100% de la plantilla cree que se motiva por igual tanto a las mujeres como a los hombres para conseguir la promoción
- Ante la pregunta de si la empresa prefiere o uno u otro sexo en los puestos de responsabilidad el 11% de las mujeres contesta que no. El resto de la plantilla determina que desconoce esa información.
- Preguntados y preguntadas si creen que los hombres tienen unas capacidades que se ajustan más a lo que la asociación demanda en puestos de responsabilidad, el 11% de las mujeres cree que no, mientras el resto de las personas de la plantilla desconoce esa información.
- El 100% de la plantilla no cree que un sexo u otro esté más interesado en promocionar.
- El 11% de las mujeres contestó que éstas tienen menos disponibilidad para estar en puestos de mayor responsabilidad. Frente el 0% de los hombres que no cree que las mujeres tengan menos disponibilidad para asumir puestos de más responsabilidad.

7.3.6. CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo de ASPANION quedan recogidas en el Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana.

En el Capítulo IV: Condiciones laborales, encontramos:

Artículo 27: Jornada laboral

La jornada semanal será computada a razón de treinta y siete horas y media semanales (37.5), los días 24 y 31 de diciembre se contabilizarán en el total general a media jornada por lo que el cómputo horario anual será de 1665 horas o 1672 y 30 minutos en años bisiestos.

La duración máxima de la jornada semanal ordinaria para las diferentes categorías profesionales no será nunca superior a 40 horas de trabajo efectivo.

Cuando la distribución de la jornada suponga más de cinco horas (5) de trabajo continuado, los trabajadores y trabajadoras, tendrán treinta minutos (30) de descanso, computados como de trabajo efectivo.

El personal disfrutará de una pausa mínima de 12 horas entre el inicio de cada jornada.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, preferentemente en sábado y domingo.

Cuando los días de descanso sean alternativos o rotativos, se librarán al menos dos fines de semana al mes.

No obstante, y en atención a las características del puesto de trabajo, si fuese necesario la atención del servicio en sábado, domingo o festivo se compensará con otros de la semana computándose en términos trimestrales y en la equivalencia, de 1 hora (una) trabajada en horario en que le correspondería descanso, será compensada con 1,45 (una hora cuarenta y cinco minutos).

Se considera horario nocturno el comprendido entre las 22 horas de la noche y las 8 de la mañana. Las horas realizadas en dicha franja horaria serán compensadas con el complemento de nocturnidad pactado en las tablas salariales.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Se considerará trabajador nocturno aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando

para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las entidades con prestación de servicios durante las veinticuatro horas del día, en la organización de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador este en el de noche más de dos semanas consecutivas.

Los trabajadores con trabajo a turnos serán compensados con el complemento de turnicidad pactado en las tablas salariales.

Cada entidad, de acuerdo con la representación sindical de los trabajadores establecerá:

- El horario en torno al cual, se estructurará el personal integrado en las diferentes áreas de intervención.
- El cuadrante de distribución de la jornada, que será elaborado para todo el año durante el mes de enero y se expondrá de forma visible en cada centro de trabajo. En él constarán por semanas y días la distribución de la jornada mensual o anual con el horario de trabajo, festivos, descansos semanales y entre jornadas.
- Criterios de prioridad para que los profesionales que necesiten adaptaciones de horarios en función de condiciones personales (hijos a cargo, motivos de salud, estudios reglados, ...), puedan solicitar dichas modificaciones.

Cada equipo profesional podrá establecer, en acuerdo con el equipo directivo, ajustes horarios motivados por cuestiones de intervención concreta de los que se dará cuenta a la representación sindical de los trabajadores.

Las modificaciones del horario habitual del personal, tanto individual como colectivamente, tendrán que ser notificadas para su negociación con 72 horas de antelación a la representación sindical de los trabajadores, salvo concurrencia de circunstancias urgentes e imprevisibles.

Se permitirá la adaptación del turno o flexibilidad horaria a la víctima de violencia de género que lo precise para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, debiendo mediar siempre denuncia.

Será la víctima de violencia de género quién concrete la adaptación horaria que necesita previa información a la entidad para coordinación de la misma.

Según la clave de **contrato**, la zona presenta las siguientes claves de la seguridad social:

- 100: Indefinido a tiempo completo, ordinario.

- 189: Indefinido a tiempo completo, transformación contrato temporal
- 289: Indefinido tiempo parcial, transformación contrato temporal
- 410: Duración determinada a tiempo completo, interinidad
- 501: Duración determinada a tiempo parcial. Obra o servicio determinado
- 502: Duración determinada a tiempo parcial, eventual por circunstancias de la producción

Personas por contrato y jornada, según sexo		
	HOMBRE	MUJER
Completa		
Indefinido	2	10
Temporal		3
Parcial	3	17
Indefinido	2	8
Temporal	1	9

Tabla 11: Personas por contrato y jornada según sexo

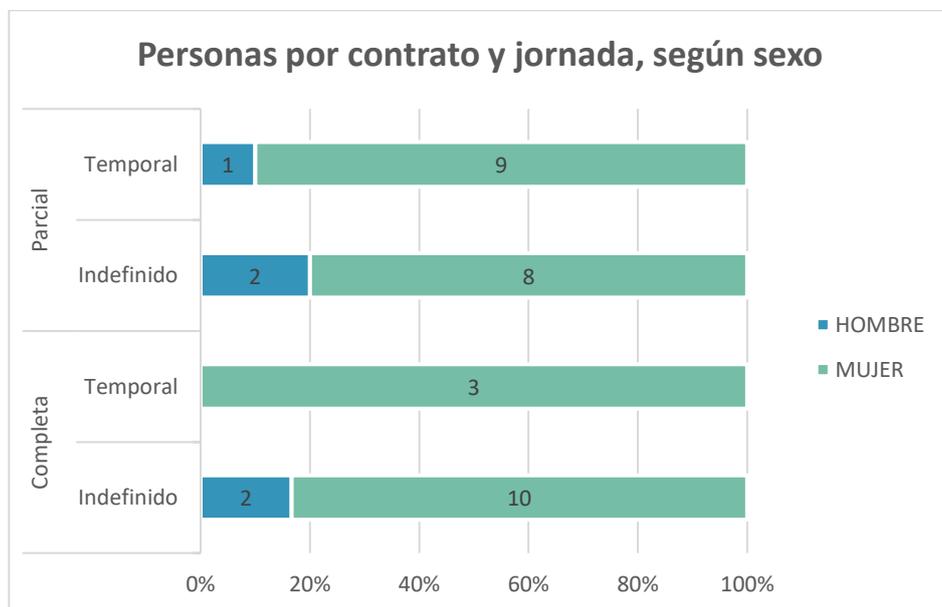


Gráfico 11: Personas por contrato y jornada según sexo

CONTRATOS	VALOR	%	Hombres (N)	Hombres (%)	Mujeres (N)	Mujeres (%)
Indefinido	22	62,9%	4	80,0%	18	60,0%
Temporal	13	37,1%	1	20,0%	12	40,0%

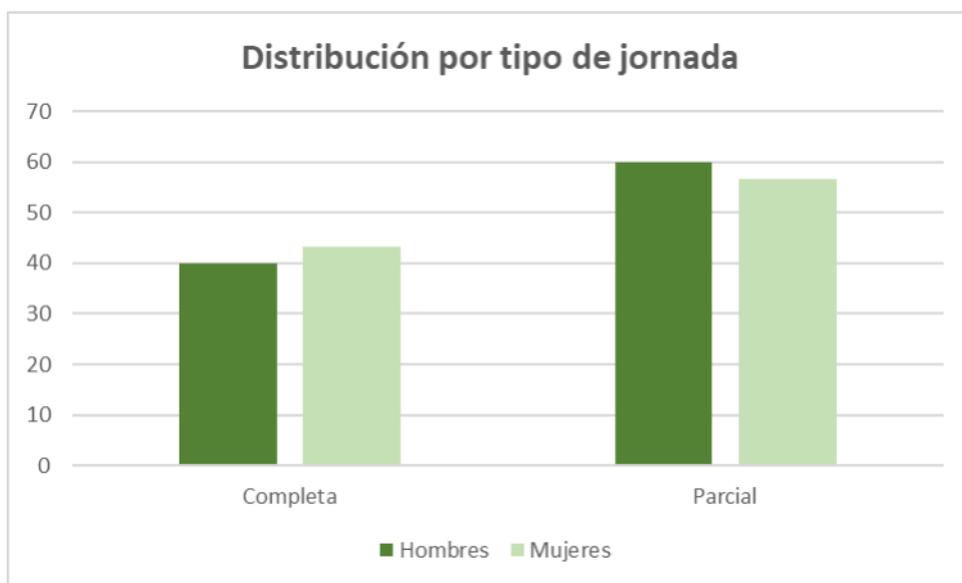
Tabla 12: Tipo de contrato por sexo - porcentajes

El 62,9% de los contratos tienen un carácter indefinido y el 37,1% de los contratos tienen carácter temporal. Dentro del grupo hombres, el 80% de los mismos tienen contratos indefinidos y el 20% temporal. Dentro del grupo mujeres, el 60% tienen contrato indefinido y el 40% temporal.

Se observa que por lo general, las mujeres tienen unas condiciones de trabajo más precarias que los hombres.

JORNADA	VALOR	%	Hombres (N)	Hombres (%)	Mujeres (N)	Mujeres (%)
Completa	15	42,9%	2	40,0%	13	43,3%
Parcial	20	57,1%	3	60,0%	17	56,7%

Tabla 13: Tipo de jornada por sexo- porcentajes

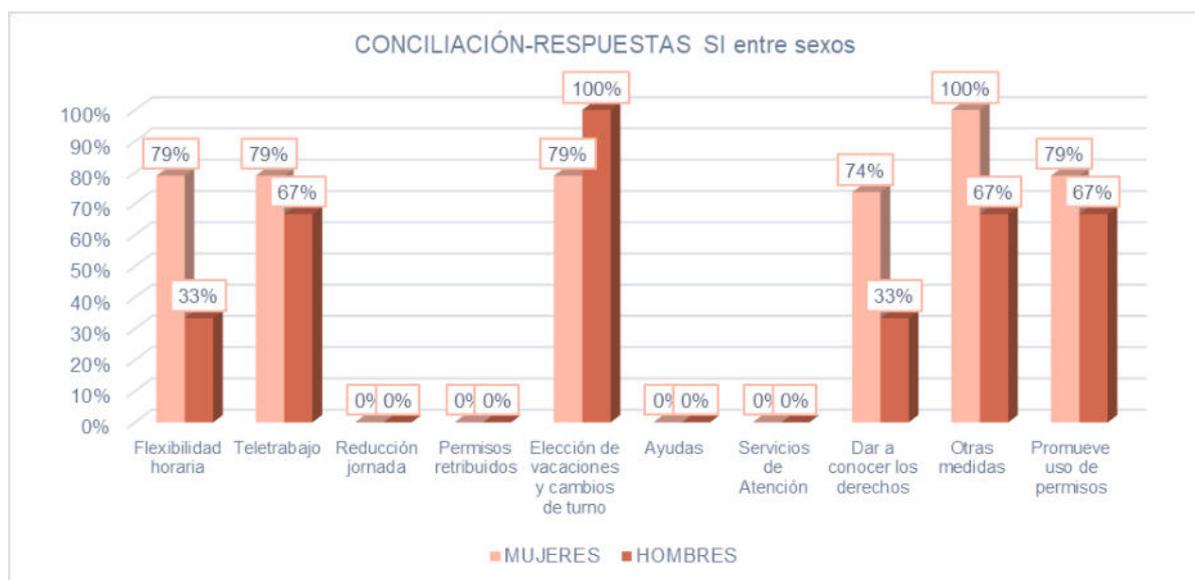


Gráfica 12: Tipo de jornada por sexo. Porcentajes.

Respecto a la jornada, el porcentaje de contratos con jornada completa representa el 42,9% y el porcentaje de contratos con jornada parcial representa el 57,1%. Dentro del grupo hombres, el 40% de los mismos tienen contrato a tiempo completo y el 60% a tiempo parcial, mientras que, dentro del grupo mujeres el 43,3% de las mismas tienen contrato a tiempo completo y el 56,7% a tiempo parcial.

Se observa que la temporalidad es elevada tanto en hombres como en mujeres debido a la casuística de la asociación.

Del cuestionario de percepción de la plantilla se han extraído los siguientes resultados:



Gráfica 13: Posibilidades de conciliación. Respuestas SI entre sexos. Cuestionario de Percepción de la Igualdad.

- El 79% de las mujeres y el 33% de los hombres ha contestado que existe flexibilidad horaria de entrada o de salida en la asociación, favoreciendo la conciliación.
- El 79% de las mujeres y el 67% de los hombres piensa que sí que existe alguna medida de teletrabajo en la asociación.
- El 79% de las mujeres y el 100% de los hombres manifiesta que la asociación favorece la conciliación facilitando la elección de vacaciones o cambios de turno.
- El 74% de las mujeres y el 33% de los hombres cree que la asociación da a conocer los derechos que recoge la normativa en materia de permisos.
- El 100% de las mujeres y el 67% de los hombres cree que la asociación aplica otras medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- El 79% de las mujeres y el 67% de los hombres piensa que la asociación promueve el uso de permisos retributivos para facilitar el cuidado de los menores o personas a su cargo.

Se observa diferencia entre las respuestas de mujeres y hombres en esta área. Sobre todo, en la flexibilidad horaria de la asociación. Puede deberse a que los hombres utilicen menos estas medidas y como consecuencia desconozcan más sobre éstas.

A- SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

La asociación cumple con lo establecido en el Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana.

En el **Capítulo VI**: Salud laboral, encontramos:

Artículo 55: Seguridad y salud laboral:

La prevención de riesgos laboral deberá integrarse en el sistema general de gestión de las entidades, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de éstas.

Todo el personal tendrá derecho en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, a tales efectos, las entidades y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o legislación que la complemente o sustituya, así como sus normas de desarrollo. Para ello y para garantizar la participación de las y los trabajadores se nombrarán los delegados y/o delegadas de prevención, así como de los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Igualmente se constituirá una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.

Artículo 56: Delegados de prevención

En virtud del artículo 35.5 de la LPRL, los delegados y las delegadas de prevención serán designados/as por las organizaciones sindicales con representación en los órganos unitarios, respetando el principio de proporcionalidad en su elección según el grado de representatividad obtenida en dichos órganos de representación. El número de delegados a designar será el previsto en el 35.2 de la citada ley y dicha elección podrá recaer en cualquier trabajador/a.

En el ejercicio de sus funciones (señaladas en el artículo 369 LRPL) las y los delegados de prevención dispondrán del tiempo necesario, y se considerará también como de trabajo efectivo, el utilizado para el desarrollo de los siguientes cometidos:

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Las reuniones convocadas por la persona responsable de la entidad en materia de prevención de riesgos.

El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.

El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

El destinado a su formación.

Artículo 57. Comités de Seguridad y Salud

Se constituirá un CSS en todas las entidades que cuenten con más de 50 trabajadores.

Este comité será paritario y estará formado por las y los delegados de prevención, de una parte y por la persona responsable de la entidad y/o sus representantes, en número igual al de los delegados de prevención.

Las competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, en el seno de este Comité o en su defecto, con la representación sindical, se acordará la entidad con la que se suscriba la cobertura de accidentes de trabajo.

No se contemplarán horas supletorias para esos Comités

Artículo 58. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.

En el plazo máximo de 3 meses, a partir de la entrada en vigor del convenio se constituirá la Comisión de Seguridad y Salud como órgano de participación, elaboración, ejecución y supervisión en la materia, y tendrá una composición de dos (2) miembros por cada una de las partes negociadoras del convenio.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada semestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de la reunión, y se deberá adjuntar la documentación necesaria. Solamente en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior. Cuando la Comisión se reúna con carácter extraordinario el plazo de convocatoria no podrá exceder de los ocho días naturales desde la fecha de su solicitud.

La Comisión se dotará de su propio reglamento interno.

Esta Comisión Paritaria tendrá como objetivo elaborar, coordinar y supervisar el cumplimiento efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de lo establecido en materia de seguridad y salud en este convenio, así como la realización de estudios basados en los partes de baja, absentismo laboral, accidentes de trabajo etc. para recomendar a las entidades cuáles son los medios necesarios para evitar estas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Igualmente, en caso de denuncias de acoso, tanto sexual como psicológico que se presenten, que además de tener efectos negativos para la salud física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, afecta gravemente a la entidad debido, entre otros factores, al absentismo y a la reducción de la productividad causada por la falta de concentración en el trabajo, la Comisión asumirá la función de mediadora, elaborando un procedimiento para el tratamiento de las mismas.

Artículo 59. Servicios de prevención

Las entidades negociarán con los representantes sindicales el establecimiento del Servicio de Prevención que ha de ejercer las funciones previstas para el mismo en RD 39/1.997, así como la conveniencia de constituir un Servicio de Prevención mancomunado.

Artículo 60. Evaluaciones de riesgos

Deberán consensuarse los procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva; dicho proceso es continuo incluyendo, llegado el caso, su revisión y actualización, en función de diversas circunstancias (siniestralidad, introducción de nuevas tecnologías o procedimientos, riesgos durante el embarazo, maternidad o reproducción, adaptación de puesto para trabajadores y trabajadoras que con justificación lo requieran.

Concretamente, y en este contexto, se priorizará la evaluación de los riesgos psicosociales y se elaborarán las consiguientes propuestas tendentes a paliar y disminuir las consecuencias de dichos riesgos.

La evaluación y sus resultados deben facilitarse a las y los delegados de prevención y/u órganos de prevención existen.

Artículo 61. Vigilancia de la salud

La entidad garantizará a los trabajadores y las trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen, en aplicación del art. 22 de la LPRL. Asimismo, se prestará especial atención a la prevención de conductas adictivas.

Esta vigilancia solamente se llevará a cabo cuando el trabajador o la trabajadora de su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, o en su defecto de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, los supuestos en los que la realización del reconocimiento sean imprescindibles para evaluar el estado de salud del trabajador o la trabajadora o para verificar si el estado de salud de estos puede constituir un peligro para sí mismos, para el resto de trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la entidad.

En todo caso, se tendrá que optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a los trabajadores y trabajadoras y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al trabajador o trabajadora, al personal médico del Servicio de Prevención y a las autoridades sanitarias.

Artículo 62. Planes de autoprotección

Todos los centros de trabajo contarán con un plan de emergencia, en virtud del art. 20 de la LPRL actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el RD 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo y normativa de desarrollo, en su caso.

Este Plan de emergencia y evacuación será participado en su elaboración e informado a los trabajadores y trabajadoras, para su puesta en marcha. Será realizado anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se alteren o cambien alguno de los lugares o puestos de trabajo.

Asimismo, la entidad informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y también a estos, de las consecuencias sobre la salud que se deriven del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se establece el plazo de seis meses, a partir de la firma del convenio, para desarrollar el Plan de emergencia y evacuación.

Artículo 63. Formación en salud laboral

Dentro de los planes formativos que las entidades han de desarrollar anualmente y según el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras la formación teórica y práctica que marque la legislación vigente en cada momento. Esta formación, como establece el artículo 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá que impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la formación.

La formación la podrá impartir la entidad a través de medios propios o concertándola con servicios ajenos. El coste no recaerá, en ningún caso, sobre los trabajadores y trabajadoras.

El diseño, la duración y los contenidos de la citada formación se llevarán a cabo por la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud. La formación se facilitará, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan modificaciones en las funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en el equipo de trabajo.

La formación deberá centrarse específicamente en su puesto de trabajo y se adaptará a la evaluación de riesgos.

B- VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, quedan recogidas en el Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana.

En el capítulo IV: Condiciones laborales, encontramos:

En su Artículo 39: Tratamiento de situaciones para personas afectadas por violencia de género.

En los casos de ausencias o sobrevenidos porque el trabajador o la trabajadora se encuentra padeciendo una situación de violencia de género se regulan las siguientes situaciones:

- Ausencias aisladas de uno o dos días: las personas que se encuentren afectadas por esta situación deberán justificar dicha circunstancia ante la entidad mediante la presentación de justificante expedido por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, dicho justificante se entregará con la mayor inmediatez posible, atendiendo a las circunstancias en que se halle la persona afectada. No obstante, , el parte de baja médica o el informe de los servicios sociales deberá entregarse en el plazo de tres días desde su expedición.
- Ausencia de tres o más días: el trabajador o trabajadora deberá presentar el parte médico de baja o justificante médico en el plazo máximo de tres días contados desde la fecha de expedición del mismo. Los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo cada siete días hasta que por el facultativo competente se expida el alta médica.
- En el caso de no presentarse ningún justificante se descontará en nómina los días de ausencia.

La forma de acreditar la condición de víctima de violencia de género, en los supuestos de reducción de jornada, flexibilidad horaria, suspensión o extinción del contrato por motivos de violencia de género, teniendo en cuenta que la entidad procurará atender la situación más favorable para la persona sometida a dicha situación será:

- Orden de protección dictada por el Juzgado competente a favor de la víctima.
- Mediante el informe del Ministerio Fiscal indicando la existencia de indicios de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

7.3.7. RETRIBUCIONES

Los conceptos retributivos de ASPANION se precisan detallada y objetivamente en el Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana.

Dentro del Capítulo V: Condiciones económicas, encontramos todo lo referente a las retribuciones salariales de la entidad.

Artículo 43. Definición de las retribuciones:

Componen el total de retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe la persona contratada como consecuencia de su relación laboral con la entidad contratante.

Artículo 44. Pago de salarios:

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y el salario se abonará antes del día cinco de cada mes preferentemente por transferencia bancaria.

La entidad estará obligada a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios.

En las modalidades de contratación de duración determinada la base de cálculo salarial será la establecida con carácter general. Así, también en los contratos formativos las retribuciones serán proporcionales a las establecidas para los contratos indefinidos, sobre el salario que corresponda al grupo y categoría equivalente, según el tiempo de trabajo efectivo.

En caso de IT o accidente laboral que incapacite al trabajador/a para el normal desarrollo de sus funciones habituales, se garantizan las retribuciones en sus cuantías totales y en los diversos conceptos que se venían percibiendo con anterioridad a la enfermedad o accidente, mientras que el trabajador no pase a situación distinta. Igual tratamiento se dará a las trabajadoras a las que por el INSS se les declare en situación de riesgo para el embarazo y se les suspenda el contrato.

Artículo 45. Tablas salariales:

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías profesionales que figuran en este convenio colectivo, son los que se relacionan en su anexo, donde se refleja el nivel y tienen carácter de mínimos y obligatorios incluyendo a todo el personal contratado inclusive si la contratación se realiza a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 46. Incremento salarial:

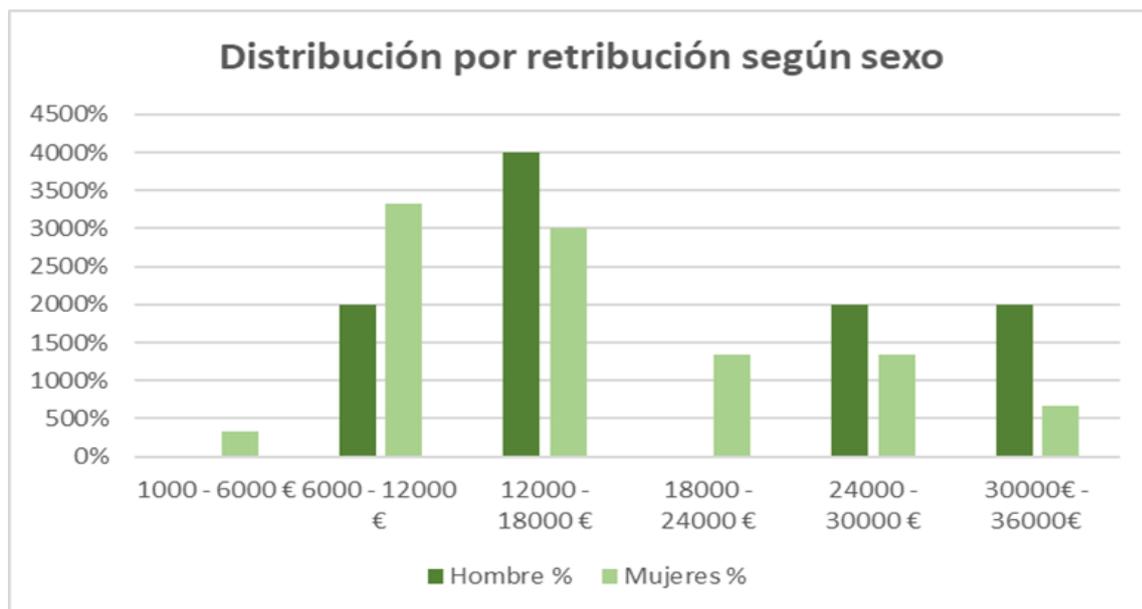
Para el 2008, las retribuciones en cada grupo serán incrementadas con la diferencia entre el IPC previsto para el año 2007 del 2% y el IPC real a diciembre de 2007 si este último es superior, más el IPC previsto para el 2008.

Artículo 47: Salario base:

El salario base del personal afectado por este convenio es el especificado en el anexo “tabla salarial” del presente convenio para cada uno de los niveles y categorías.

Los **complementos salariales** que existen en la organización son:

- Complemento de antigüedad: En el convenio anterior al actual se abonaba un plus de antigüedad. Cuando se firmó el nuevo convenio, el actual (DOGV 07.06.2077) desapareció el concepto antigüedad. Esta eliminación del devengo de la antigüedad, se transmitió a la asociación a los efectos de aplicar la nueva tabla salarial para el ejercicio 2008. Se decidió que “El concepto antigüedad que cobran los trabajadores no experimenta incremento, pero se siguen acumulando vencimientos al mismo precio que el anterior convenio. Por lo que los trabajadores contratados antes del cambio de convenio cobran antigüedad y los posteriores no.”
- Complemento Ad personam: Las condiciones más beneficiosas que estuvieran percibiendo los trabajadores y trabajadoras con anterioridad, comparadas con las que se pudieran establecer en el presente convenio, serán respetadas en su integridad, no pudiendo ser absorbibles ni compensables, aplicándoseles a las mismas, los incrementos porcentuales que experimenten las tablas salariales vigentes del presente convenio colectivo. En todo caso se respetarán como condiciones más beneficiosas las relativas a la jornada, retribuciones salariales, número de horas de trabajo en cómputo semanal, mensual o anual.
- A cuenta convenio: Las tablas salariales que están vigentes son las del 2008. A los efectos de ir actualizando dichas tablas salariales, por parte de ASPANION, se decidió ir actualizando dichas tablas en función, al menos, del IPC: El funcionamiento es el siguiente: Se estima un % a cuenta convenio cada año y se va aplicando. Cuando sale el IPC se regularizan los importes y en algunos ejercicios se han abonado atrasos del IPC.



Gráfica 14: Distribución por retribución según sexo

Observamos como el mayor porcentaje de mujeres se encuentra entre los 6000 € -12000 € y entre los 12000 € - 18000 €. En la franja de menor retribución únicamente encontramos a mujeres, puede tener su origen en las jornadas parciales.

7.3.8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

En el Convenio Colectivo para Entidades de Carácter Social de la Comunidad Valenciana encontramos dentro de:

Capítulo IV: Condiciones laborales, en su:

Artículo 37: Conciliación de la vida familiar y laboral y protección de la maternidad y paternidad.

En esta materia se estará a lo dispuesto, entre otras normas, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores, en lo previsto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE nº266 de 6/11/99) y en los Convenios internacionales ratificados en España.

Como medida de fomento del empleo, en los supuestos de licencia maternal y excedencias previstos en este, las personas que hagan uso de los mismos y ocupen puestos estructurales serán sustituidas, y en el resto de supuestos dependerá del criterio de la entidad durante la duración de la situación de que se trate.

1. Se concederán permisos al personal por el tiempo indispensable y justificados con acreditación médica (sea para tratamiento propio o de la pareja) para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, en aquellas sesiones en las que esté prevista la asistencia también de la pareja, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación en los centros asistenciales de la Seguridad Social o reconocidos oficialmente, siempre y cuando se acredite que dichos centros no cuenten con horario de asistencia fuera de la jornada de trabajo del interesado o interesada.

2. Durante el embarazo o parto reciente, cuando exista riesgo, por mínimo que éste pudiera ser, para la salud de la madre o del feto, y siempre previa prescripción facultativa, se adoptarán todas las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no ser posible dicha adaptación o sí, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o de su feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiéndose determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

En el supuesto de ser imposible técnica u objetivamente o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, dicho cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, previsto en el párrafo anterior y, según el 26.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la mujer trabajadora podrá suspender el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto en los párrafos 1 y 2 de este apartado será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud a que asita facultativamente a la trabajadora o al hijo o hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de 12 meses.

3. Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el progenitor en activo dispondrá de tres días laborables, ampliables a otros dos días en caso de cesárea y de igual modo si concurriese cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre o el hijo o hija. Cuando en cualquiera de los supuestos el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a los 100 km desde su residencia habitual al lugar del suceso, el permiso se ampliará en un día laborable más.

4. Las trabajadoras afectadas por alumbramiento tendrán derecho a un permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas retribuidas, ampliables a 18 semanas, en dos semanas más por cada hijo o hija en caso de parto múltiple distribuidos a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

En caso de que ambos progenitores trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrán optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de la efectiva incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará

en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado con un máximo de 13 semanas y el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores a parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

5. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o el empleado tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

6. Dentro de las primeras 20 semanas de vida del recién nacido, el padre o pareja tendrá derecho a la suspensión de contrato durante 13 días seguidos consecutivos. En los casos de hospitalización del neonato podrá ser disfrutado de forma discontinua hasta la curación del neonato.

7. Igualmente, en el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple en 2 semanas por cada hijo, a partir del segundo. Este permiso se disfrutará también en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de 6 años, si se trata de menores discapacitados o que por su circunstancias y experiencias personales, o que por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios competentes. El permiso se iniciará a petición del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o documento oficial que lo acredite. En caso de que la madre y el padre trabajen el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneos del periodo de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

8. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o documento oficial que lo acredite.

9. Los periodos referidos en los puntos anteriores podrán distribuirse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, salvo las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, previo acuerdo entre la entidad y los trabajadores afectados del que se informará a los representantes de los trabajadores, en los términos que reglamentariamente se determine.

10. Asimismo en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión de contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas.

11. Por lactancia de un hijo menor de doce meses, sea natural, acogido o adoptado, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad, la persona interesada podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal por el mismo tiempo y con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen en la misma entidad. Asimismo, por su voluntad, la persona interesada puede sustituir todo el periodo de ausencia del trabajo de 1 hora diaria por lactancia por un permiso retribuido por el total de tiempo restante que suponga el cómputo de una hora diaria por cada día laboral hasta la finalización del permiso. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso corresponde a la persona que lo solicite. Esta deberá preavisar con 15 días de antelación a la entidad de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias se resolverán de la forma prevista para la Reducción de Jornada.

12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o mayor que requiera especial dedicación, previa declaración del órgano correspondiente de la administración sanitaria, o que sea disminuido físico o psíquico o sensorial que supere el 33% de minusvalía acreditada por el órgano competente y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

13. Así mismo, los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento, o adopción o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de éste o documento oficial que lo acredite. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, esta reserva se ampliará a 21 meses en los casos de familia numerosa especial. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

14. Se da la opción de acogerse a una excedencia múltiple, es decir, la madre, el padre o pareja podrán distribuir la excedencia dependiendo de las necesidades familiares pudiendo disfrutarla en meses alternos y no teniendo por qué ser continuada. En este caso, el tiempo de excedencia no será de más de tres años.

15. También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años, el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad o una persona

dependiente que se encuentre a su cargo que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo. Se pondrá fin a la excedencia cuando acabe el hecho causante, sin necesidad de que finalice el periodo total. Tendrá la misma consideración que la excedencia por cuidado de hijo a efectos de reserva de puesto de trabajo, computo de antigüedad y asistencia a cursos de formación de la entidad.

16. El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

17. Esta excedencia constituye un derecho individual del trabajador. En caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

Respecto al **número de hijos**, el 56.67% de las mujeres y el 80% de los hombres tienen 0 hijos, el 10% de las mujeres y el 20% de los hombres tienen 1 o dos hijos y el 33.33% de las mujeres y el 0% de los hombres tienen 3 hijos o más.

Personas por Puesto, según Nº de hijos/as			
	HOMBRE	MUJER	Total general
Directora		1	1
2		1	1
RREE		1	1
2		1	1
Trabajadora Social		6	6
2		3	3
1		2	2
0		1	1
Coordinador AL - TS	1		1
0	1		1
Responsable Voluntariado AL - TS	1		1
0	1		1
Comunicación y RRSS		1	1
2		1	1
Contabilidad	1	3	4
2		2	2
1	1		1
0		1	1
Responsable Voluntariado VL		1	1
2		1	1
Administración	1	4	5
2		1	1
1		1	1
0	1	2	3
Monitora OTL		3	3
0		3	3
Aux. Servicios		2	2
0		2	2
Psicóloga/o	1	8	9
0	1	8	9
Total general	5	30	35

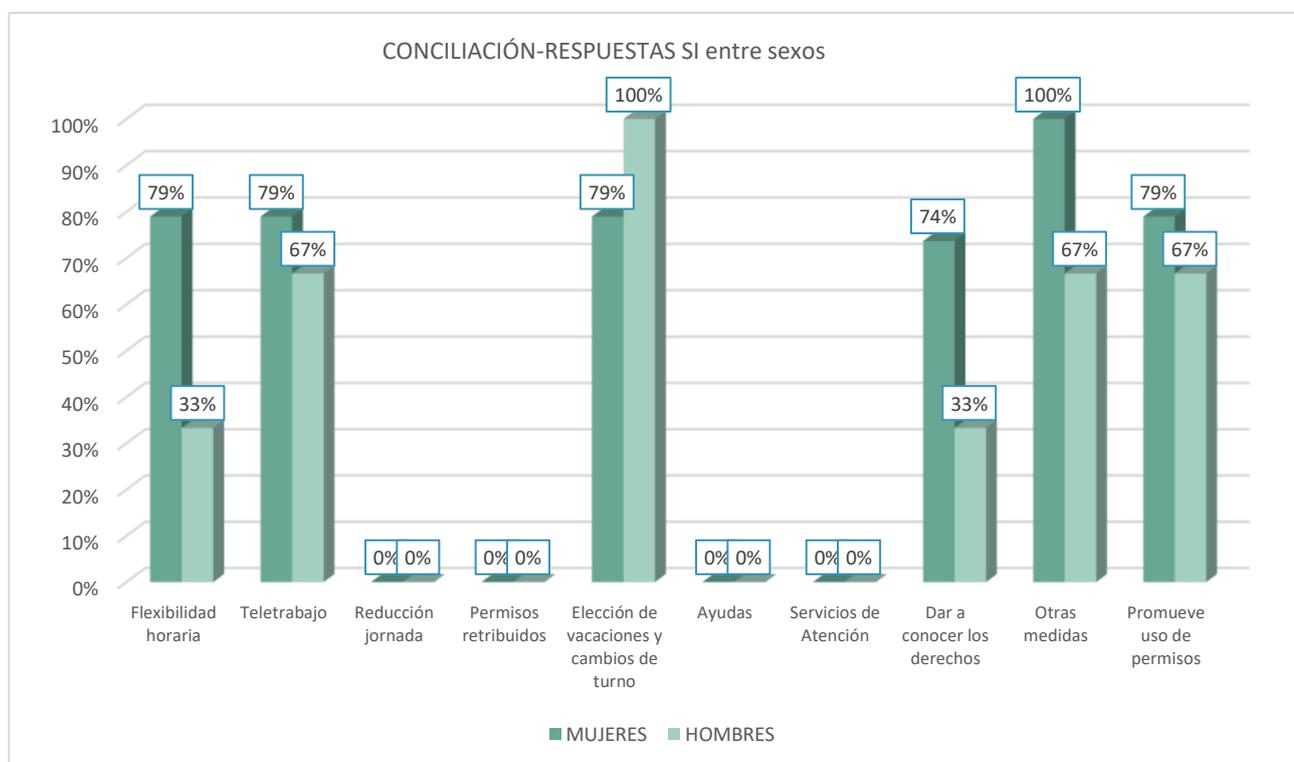
Tabla 14: Personas por puesto y número de hijos y/o hijas

**Personas por
reducción jornada y
nº Hijos/as**

	MUJER	Total general
Trabajadora Social	2	2
1	1	1
2	1	1
Total general	2	2

Tabla 15: Reducción de jornada por cuidado de menor a cargo por sexo

En cuanto a las conclusiones extraídas del **Cuestionario de Percepción de la Igualdad** en la Organización:



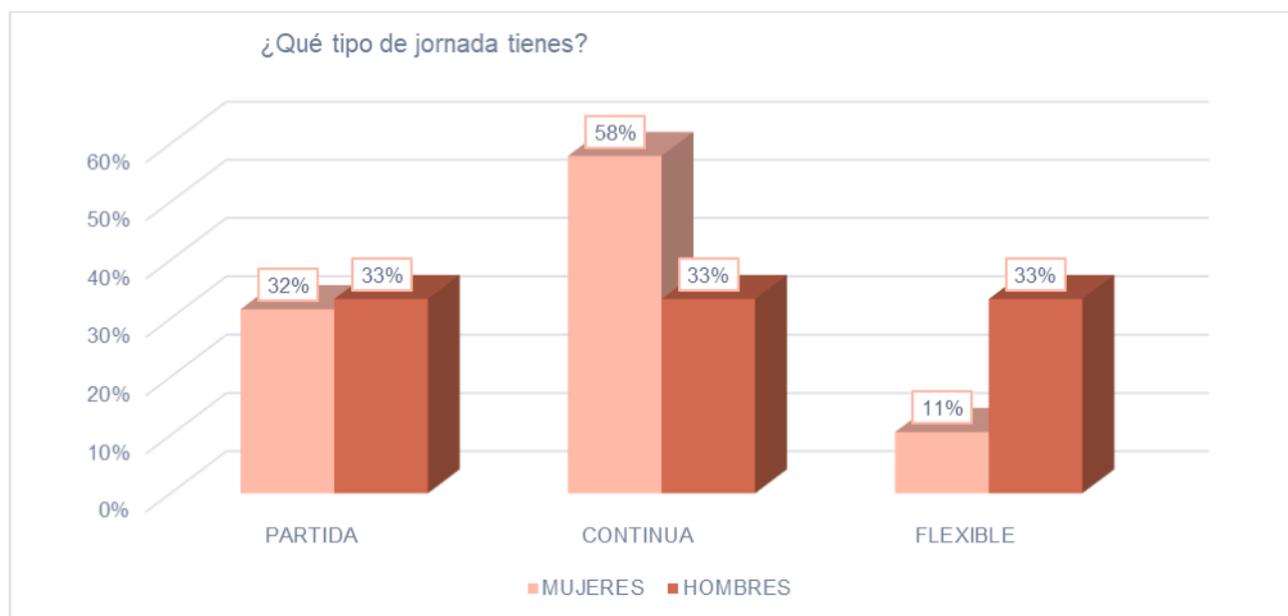
Gráfica 15: Percepción respecto a la conciliación de los trabajadores y trabajadoras.

- Preguntados y preguntadas si existe flexibilidad horaria en la empresa, el 79% de las mujeres y el 33% de los hombres considera que sí.
- Ante la pregunta de si existe alguna medida de teletrabajo el 79% de las mujeres y el 67% de los hombres contesta que sí.
- El 79% de las mujeres y el 100% de los hombres considera que la asociación favorece la conciliación facilitando la elección de vacaciones o cambios de turno. Esta diferencia entre hombres y mujeres puede deberse a que ellos no utilizan tanto estos recursos ya que solamente uno de ellos tiene hijos/as.

- Ante la pregunta de si la empresa da a conocer los derechos que recoge la normativa en materia de permisos, el 74% de las mujeres y el 33% de los hombres considera que sí. Mientras que un porcentaje significativo de mujeres, el 21% y de hombres, el 33%, considera que no da a conocer otros derechos.

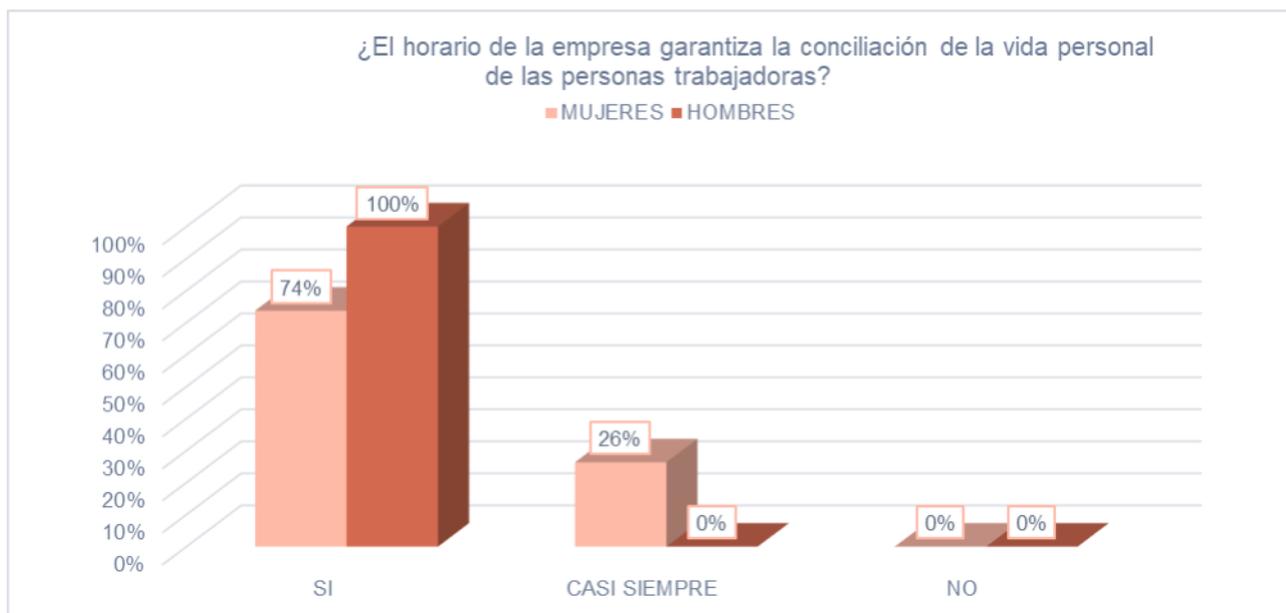
- Preguntados y preguntadas sobre si la asociación da a conocer otras medidas de conciliación, el 100% de las mujeres y el 67% de los hombres considera que sí. Frente a un 5% de mujeres que considera que no.

Por tanto, la asociación tiene en cuenta las características de los empleados y las empleadas e intenta adaptarse a cada una las situaciones familiares.



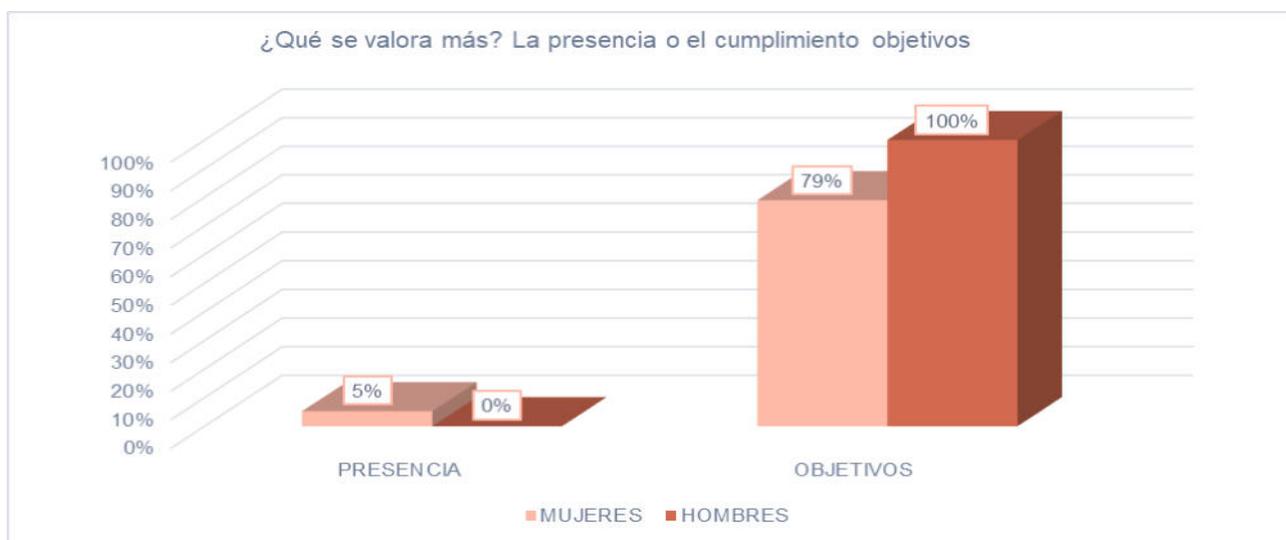
Gráfica 16. Horario. Tipo de Jornada. Respuestas entre sexos. Cuestionario de Percepción de la Igualdad.

- El 32% de las mujeres y el 33% de los hombres trabajan en jornada partida.
- El 58% de las mujeres frente al 33% de los hombres trabaja en jornada continua
- El 11% de las mujeres y el 33% de los hombres refiere tener una jornada flexible que adapta a su situación.



Gráfica 17. Horario vs conciliación. Respuestas entre sexos. Cuestionario de Percepción de la Igualdad.

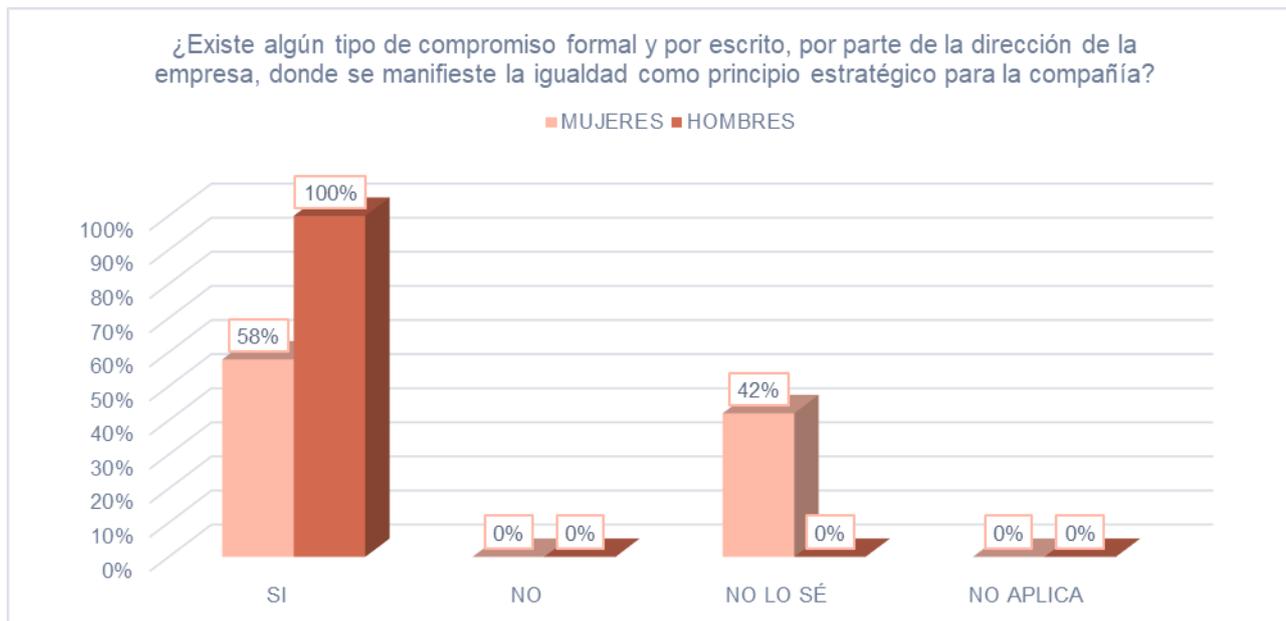
- Respecto a si la empresa garantiza la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras de la asociación. El 100% de los hombres que han contestado al cuestionario refiere que sí, frente al 74% de las mujeres, siendo el 26% restante de éstas las que han contestado que la asociación garantiza la conciliación casi siempre.



Gráfica 18. Horario. Presencialidad vs Objetivos. Respuestas entre sexos. Cuestionario de Percepción de la igualdad

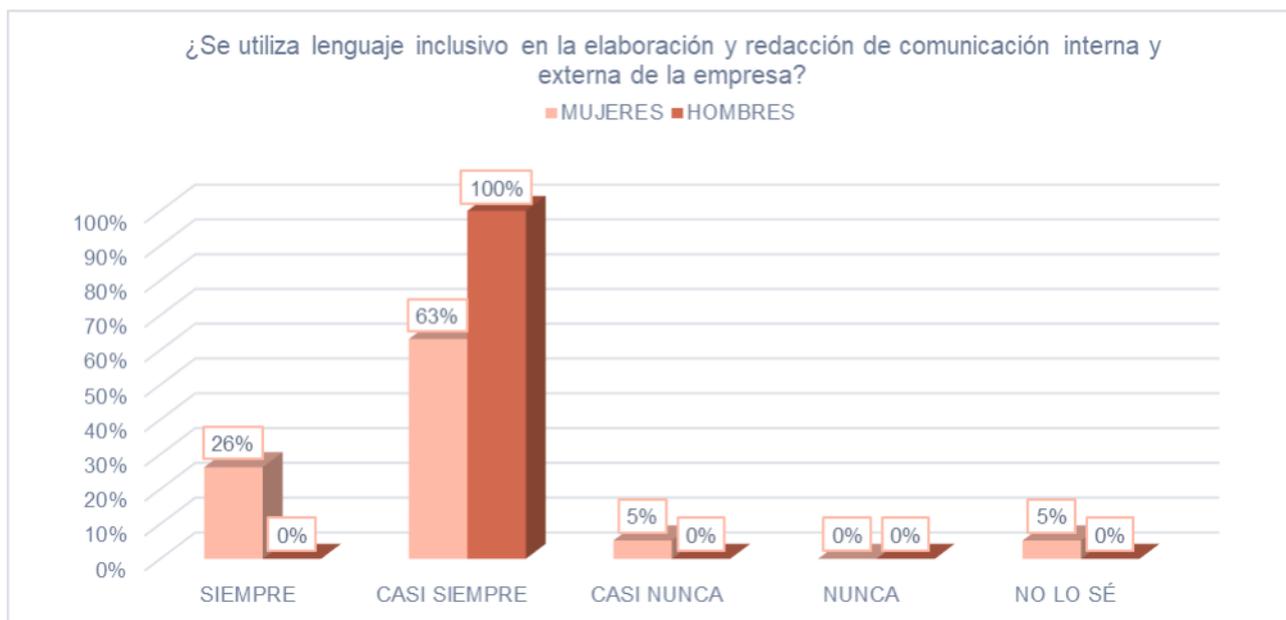
- La flexibilidad de la empresa se ve reflejada cuando se le pregunta a la plantilla si cree que se valora más la presencia o los objetivos a cumplir en la asociación. Como podemos observar en el gráfico siguiente sólo el 5% de las mujeres cree que se valora más la presencia que los objetivos. Mientras que el 100% de los hombres y el 79% de las mujeres cree que se valoran los objetivos por encima de la presencia en la asociación.

Preguntada a la plantilla sobre otras cuestiones sobre la igualdad en la empresa, los resultados obtenidos han sido los siguientes:



Gráfica 19. Otros (compromiso de la dirección). Respuestas entre sexos. Cuestionario de Percepción de la Igualdad.

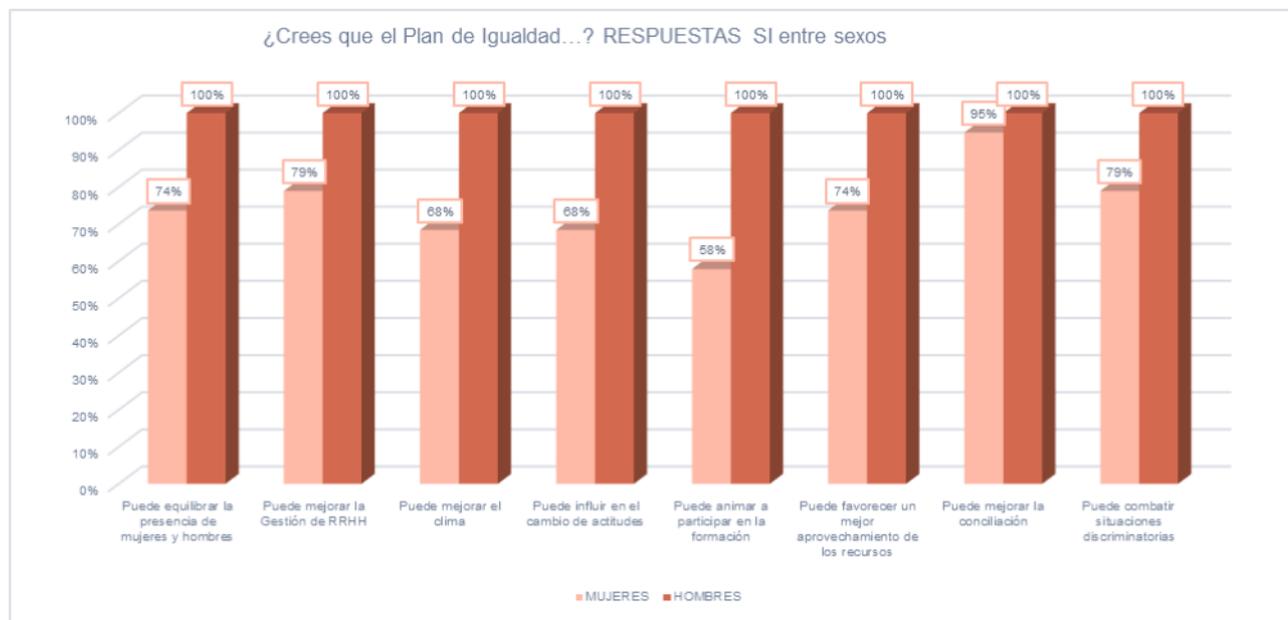
- Preguntados y preguntadas sobre si existe algún compromiso formal y por escrito, por parte de la dirección de la empresa, donde se manifieste la igualdad como principio estratégico para la compañía, el 100% de los hombres manifiesta que tal documento sí que existe frente al 58% de las mujeres que también lo conoce. El 42% de las mujeres, en cambio, no sabe si existe tal documento.



Gráfica 20. Otros (lenguaje inclusivo). Respuestas entre sexos. Cuestionario de Percepción de la Igualdad.

Respecto al lenguaje inclusivo. El 100% de los hombres cree que se utiliza casi siempre un lenguaje inclusivo en la elaboración y redacción de comunicación interna y externa de la empresa, frente al 63% de las mujeres. Sólo el 26% de las mujeres cree que siempre se utiliza este tipo de lenguaje y un 5% cree que no se utiliza casi nunca y el mismo porcentaje no sabe si realmente se utiliza un tipo de lenguaje inclusivo en la asociación.

En relación al Plan de Igualdad la plantilla de la plantilla ha contestado lo siguiente:



Gráfica 21. Implantación del Plan de Igualdad. Respuestas SI entre sexos. Cuestionario de Percepción de la Igualdad.

El 100% de los hombres que han contestado a la encuesta manifiestan que el Plan de Igualdad puede:

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres, frente al 74% de las mujeres.
- Mejorar la gestión de RRHH, frente al 79% de las mujeres.
- Mejorar el clima laboral, frente al 68% de las mujeres.
- Influir en el cambio de actitudes de la plantilla, frente al 68% de las mujeres.
- Animar a participar en la formación que se imparta por parte de la dirección de la asociación, frente al 58% de las mujeres.
- Favorecer un mejor aprovechamiento de los recursos, frente al 74% de las mujeres.
- Mejorar la conciliación, frente al 95% de las mujeres.
- Puede combatir situaciones discriminatorias, frente al 79% de las mujeres.

Se observa más reticencia por parte de las mujeres a considerar que el Plan de Igualdad podrá facilitar y ayudar a mejorar las condiciones, el clima laboral, etc.

7.3.9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Se adjunta a continuación el análisis de la segregación por **Puesto de Trabajo**:

	% POR PUESTO, SEGÚN SEXO		ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
	HOMBRE	MUJER	
Directora	0%	100%	FEMINIZADO
RREE	0%	100%	FEMINIZADO
Coordinador Al.-TS	100%	0%	MASCULINIZADO
Responsable Voluntariado	100%	0%	MASCULINIZADO
Comunicación y RRSS	0%	100%	FEMINIZADO
Contabilidad	25%	75%	FEMINIZADO
Responsable Voluntariado	0%	100%	FEMINIZADO
Administración	20%	80%	FEMINIZADO
Monitora OTL	0%	100%	FEMINIZADO
Aux. Servicios	0%	100%	FEMINIZADO
Psicólogo/a	11%	89%	FEMINIZADO
Trabajador/a Social	0%	100%	FEMINIZADO
Total general	14%	86%	FEMINIZADO

Tabla 16. % de hombres y mujeres por puesto de trabajo.

Se observa como existen sectores feminizados y masculinizados y como la asociación está feminizada en general. La asociación lleva a cabo tareas y ocupaciones muy feminizadas. En ella se encuentran profesiones que se han atribuido tradicionalmente a las mujeres, se basan en el cuidado y la dedicación hacia los demás y esto no ha sido nunca un entorno masculino. Se tendrá que tener en cuenta acciones para poder revertir esta distribución.

7.3.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ASPANION cuenta con un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo elaborado, el cual está pendiente de aprobación por junta. El objetivo del protocolo de ASPANION es el siguiente:

- ➔ Objetivo general: Prevenir y resolver las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, que pudieran producirse en el ámbito de ASPANION.

Asimismo, tiene como objetivos específicos:

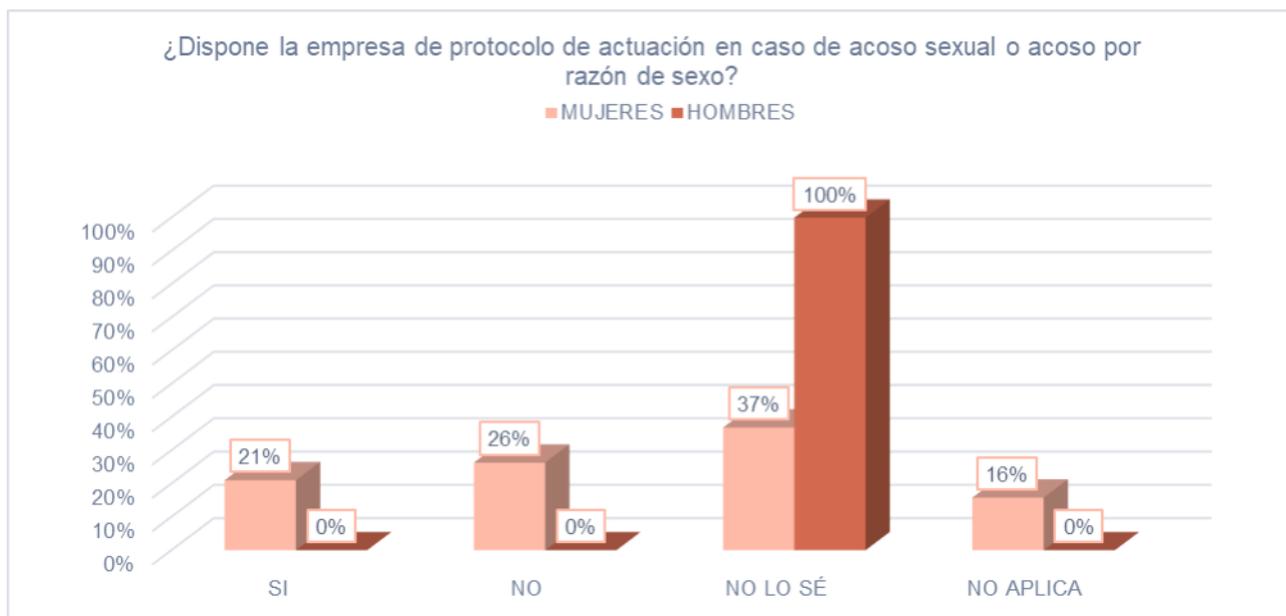
- ➔ Identificar claramente las situaciones constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- ➔ Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de atajar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- ➔ Ayudar a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, previendo el establecimiento de acciones de formación y sensibilización.
- ➔ Identificar a los responsables de tramitar los procedimientos y las actuaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- ➔ Facilitar la denuncia en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, poniendo a disposición de la plantilla un modelo de denuncia e identificando ante quién ha de interponerse.
- ➔ Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas y la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas.
- ➔ Garantizar el tratamiento reservado y el respeto a la intimidad y la dignidad de todas las partes implicadas.
- ➔ Resolver los conflictos y las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, fijando un cauce para la aplicación de las medidas sancionadoras pertinentes.

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4, Derechos Laborales, declara que “En relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho (...) al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente (...) al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. Considerando el acoso sexual y por razón de sexo como “incumplimiento grave y culpable del trabajador”, pudiendo ser causa de despido disciplinario.

Por añadidura, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece que “en defecto de los planes de igualdad, están obligadas todas las empresas a elaborar y aplicar

en los términos establecidos en los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo” medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Respecto al conocimiento por parte de la plantilla de la existencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, el 21% de las mujeres responden que sí, frente al 26% de las mismas que responde que la entidad no dispone de protocolo. Un 37% de las mujeres y el 100% de los hombres responden que desconoce si la entidad tiene o no protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. El 16% de las mujeres piensa que la empresa no aplica este protocolo.



Gráfica 22. Protocolo de acoso. respuestas entre sexos. cuestionario de percepción de la igualdad.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan las conclusiones, obtenidas a partir del diagnóstico, de las principales **FORTALEZAS** de la organización encontradas en materia de igualdad. Han sido las siguientes:

- La entidad cuenta con un **protocolo de acoso sexual y por razón de género**.
- Por lo que respecta a **salud laboral**, ASPANION cumple con la normativa establecida.
- Gran parte de la plantilla considera que la empresa facilita la **corresponsabilidad** familiar, laboral y personal.
- La entidad cuenta con un **Plan de Formación** anual.
- La entidad cuenta con un proceso de Gestión de las Personas y Manual de Bienvenida para nuevas incorporaciones.

Las principales **DEBILIDADES** de la organización en materia de igualdad fueron las siguientes:

- Al pertenecer a un sector tan feminizado la entidad no presenta una **plantilla** equitativa respecto a la división de mujeres y hombres.
- **Corresponsabilidad**: Existe una diferencia entre mujeres y hombres a la hora de analizar o conocer las medidas que la empresa aplica. Por tanto, se considera oportuno realizar una comunicación sobre las medidas de conciliación.
- Dar difusión al **protocolo de acoso sexual y por razón** de género entre la plantilla.
- Es necesaria aumentar la **comunicación** entre las acciones que la entidad lleva a cabo respecto de la igualdad, en general y la plantilla de trabajadores y trabajadoras.
- **Lenguaje inclusivo**. Valoración de cambio de nombre de la entidad que agrupe a Madres y Padres.
- Es necesaria una mayor difusión en cuanto al **plan formativo** y sus características.

9. OBJETIVOS

En base a las conclusiones obtenidas a partir del diagnóstico de situación de igualdad en la organización se proponen objetivos generales y específicos.

9.1. OBJETIVO GENERAL

- Asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en ASPANION.

9.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aumentar la comunicación con la plantilla.
- Establecer criterios de contratación y selección objetivos y transparentes.
- Difusión de las medidas de corresponsabilidad
- Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad de género, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y corresponsabilidad.
- Concienciar acerca de la Violencia de Género, sensibilizando a la plantilla respecto a dicha problemática.
- Trabajar en pro de conseguir una plantilla más equilibrada.

10. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ACCIÓN N°1. REVISIÓN Y ESTANDARIZACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN
<p>Objetivos: Implantar sistemas objetivos de selección de personal y contratación. Disminuir la infrarrepresentación masculina en sectores feminizados.</p>
<p>Descripción detallada de la medida: Creación de un documento estandarizado que recoja el proceso de selección de personal. Se tendrán en cuenta los puestos de trabajo feminizados y masculinizados con el objetivo de dar prioridad al sexo menos representado en candidaturas de igual valor.</p>
<p>Personas destinatarias: Personal responsable de implantar las medidas de igualdad acordadas</p>
<p>Responsable: Responsable medidas Igualdad.</p>
<p>Duración: 1 semana</p>
<p>Recursos materiales: Ordenador</p>
<p>Indicadores de seguimiento: Número de hombres y mujeres que acceden a los procesos de selección de personal.</p>
<p>Mejoras respecto al Plan de Igualdad anterior: Al no haberse ejecutado la medida 3 del I Plan de Igualdad de ASPANION (establecer unos criterios objetivos y neutros en las pruebas de selección de personal) durante el periodo de vigencia del plan anterior, se recomienda la presente medida para asegurar la eliminación de sesgos de género durante la selección del personal.</p>

ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL:

ACCIÓN N^º 2. CAMPAÑAS INFORMATIVAS SOBRE FORMACIÓN

Objetivos: Continuar fomentando la participación paritaria tanto de hombres como de mujeres en procesos de formación para promover el desarrollo profesional.

Descripción detallada de la medida: Se continuará realizando campañas informativas a través de mailing/tablón de anuncios/canal de comunicación interna en el que se facilitará información respecto la formación disponible en la empresa.

Personas destinatarias: Plantilla.

Responsable: Personal responsable de implantar las medidas de igualdad acordadas

Duración: 1 día.

Recursos materiales: El que se prefiera para la difusión (mailing, pancartas informativas, reunión de centro, etc)

Indicadores de seguimiento:
Número de hombres y mujeres que realizan diferentes acciones formativas

Mejoras respecto al Plan de Igualdad anterior:

Esta medida pretende mejorar la acción número 9 del anterior Plan de Igualdad (*Compensar el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral*). Derivado del diagnóstico se extrae como conclusión que no sólo es necesario compensar las horas de formación interna, sino que es necesario que las personas trabajadoras estén informadas de la información disponible para que puedan realizar aquella que les resulte más conveniente para su desarrollo profesional.

ACCIÓN N^o 3. FORMACIÓN AL VOLUNTARIADO

Objetivos: Asegurar que todas las personas voluntarias reciban formación y sensibilización en igualdad.

Descripción detallada de la medida: Realizar una formación específica en sensibilización e igualdad para el voluntariado de la asociación.

Personas destinatarias: Voluntariado.

Responsable: Personal responsable de implantar las medidas de igualdad acordadas.

Duración: Permanente

Recursos materiales:

- Ordenadores, aula de formación

Indicadores de seguimiento:

Número de mujeres y hombres que realizan diferentes acciones formativas.

Mejoras respecto al Plan de Igualdad anterior: Esta medida pretende mejorar la acción número 10 del anterior Plan de Igualdad (*Promover la formación específica y sensibilizar en materia de Igualdad de oportunidades a las personas de la plantilla*). Dada la naturaleza de la asociación, que cuenta con una importante cantidad de personas voluntarias, se considera que esta medida es fundamental para que la igualdad de género sea un principio transversal a todas las actividades que realiza, ya sean desarrolladas por el personal laboral o no.

ÁREA DE RETRIBUCIONES:

ACCIÓN Nª 4. EVALUACIÓN PERIÓDICA DE LA BRECHA SALARIAL
<p>Objetivos: Velar porque se mantenga la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p>
<p>Descripción detallada de la medida: Se realizará una revisión anual de las diferencias entre mujeres y hombres en los salarios y complementos salariales por puestos de trabajo iguales o de igual valor y por grupos profesionales</p>
<p>Personas destinatarias: Plantilla</p>
<p>Responsable: Personal responsable de implantar las medidas de igualdad acordadas.</p>
<p>Duración: 1 mes.</p>
<p>Recursos materiales: Ordenador</p>
<p>Indicadores de seguimiento: Informe de registro salarial</p>
<p>Mejoras respecto al Plan de Igualdad anterior: Esta acción pretende cumplir con la actual normativa vigente y, a su vez, aumentar las acciones dirigidas a paliar la brecha salarial que se había registrado en el anterior Plan de Igualdad.</p>

ACCIÓN N^º 5. FORMACIÓN DIRIGIDA A PERSONAL ENCARGADO DE RR.HH.

Objetivos: Realizar formación dirigida al personal responsable de la gestión de RRHH para la aplicación del principio de igualdad y de igualdad retributiva en las prácticas de gestión.

Descripción detallada de la medida: Se realiza una formación online y/o presencial al personal encargado de RRHH

Personas destinatarias: Personal encargado de recursos humanos

Responsable: Personal responsable de implantar las medidas de igualdad acordadas.

Duración: 1 mes.

Recursos materiales: Ordenador y/o aula de formación

Indicadores de seguimiento: Número de personas y certificado del curso

Mejoras respecto al Plan de Igualdad anterior: Esta medida pretende resolver la acción 11 del primer Plan de Igualdad de ASPANION (*Realizar formación dirigida al personal responsable de la gestión de los RRHH para la aplicación del principio de igualdad y de igualdad retributiva en las prácticas de gestión*), ya que dicha acción no llegó a realizarse durante la vigencia del anterior plan de igualdad.

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

ACCIÓN Nª 6. PROTOCOLO DE PROMOCIÓN INTERNA

Objetivos: Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Creación de una herramienta de promoción interna basada en criterios objetivos.

Descripción detallada de la medida: Realización de un protocolo de promoción interna en el que aparezcan de forma objetiva los criterios y los itinerarios posibles para promocionar. El protocolo incluirá las medidas de acción positiva: ante dos candidaturas de igual valor tendrá preferencia el sexo menos representado.

Personas destinatarias: Personal encargado de Recursos Humanos

Responsable: Personal responsable de implantar las medidas de igualdad acordadas.

Duración: 1 mes.

Recursos materiales: Ordenador

Indicadores de seguimiento: Elaboración del protocolo.

Mejoras respecto al Plan de Igualdad anterior: Esta medida pretende ampliar y mejorar la medida 8 (*Publicar periódicamente y por cualquier medio que sea accesible para todo el personal de la empresa, las posibles vacantes a cubrir mediante promoción interna*), ya que dicha actuación se quedó pendiente de realizar durante el periodo de vigencia del anterior Plan de Igualdad de ASPANION.

Esta medida incluirá tanto la publicación periódica de las vacantes como la elaboración de criterios neutros y objetivos para realizar dichas promociones.

ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA FAMILIAR, VIDA PRIVADA Y VIDA LABORAL

ACCIÓN N^º 7. DIFUSIÓN DEL SISTEMA DE CONCILIACIÓN

Objetivos: Informar a la plantilla de los derechos de conciliación existentes y del catálogo de conciliación que incluye la organización dentro de las condiciones de trabajo.

Descripción detallada de la medida: Difusión periódica de los derechos y medidas de conciliación de los que dispone la plantilla.

Personas destinatarias: Plantilla.

Responsable: Personal responsable de implantar las medidas de igualdad acordadas.

Duración: Periódica.

Recursos materiales: Material de Oficina

Indicadores de seguimiento: Correos electrónicos enviados

Mejoras respecto al Plan de Igualdad anterior: Esta medida pretende dar continuidad a la medida 5 (*Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc*) establecida en el I Plan de Igualdad de ASPANION. Dado que la plantilla, como se ha observado en el diagnóstico, sigue desconociendo muchas de las medidas implantadas en la asociación.

ACCIÓN N^o 8. ELABORACIÓN DE LA SOLICITUD DE FLEXIBILIDAD HORARIA PARA LA PLANTILLA

Objetivos: Otorgar flexibilidad horaria permitiendo atender a trabajadoras y trabajadores sus responsabilidades propias, personales y familiares en función de un ajuste entre su jornada laboral y las necesidades de la organización

Descripción detallada de la medida: Elaboración de una plantilla de solicitud de flexibilidad horaria.

Personas destinatarias: Plantilla.

Responsable: Personal responsable de implantar las medidas de igualdad acordadas.

Duración: 1 hora.

Recursos materiales: Material de Oficina

Indicadores de seguimiento:

- Plantilla de solicitud de flexibilidad horaria

Mejoras respecto al Plan de Igualdad anterior: Esta medida pretende dar continuidad a la medida 4 (*Otorgar flexibilidad horaria permitiendo atender a trabajadoras y trabajadores sus responsabilidades propias personales y familiares en función de un ajuste entre su jornada laboral y las necesidades de la organización*) establecida en el I Plan de Igualdad de ASPANION.

Como se ha observado en el diagnóstico, pese a que dicha medida se ha implantado en la organización, han sido pocas personas las que se han acogido a ella.

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ACCIÓN N ^º 9. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO
<p>Objetivos: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.</p>
<p>Descripción detallada de la medida: Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo en la difusión píldoras de sensibilización a la plantilla.</p>
<p>Personas destinatarias: Plantilla.</p>
<p>Responsable: Personal responsable de implantar las medidas de igualdad acordadas.</p>
<p>Duración: Periódica.</p>
<p>Recursos materiales: Ordenador</p>
<p>Indicadores de seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correos electrónicos enviados
<p>Mejoras respecto al Plan de Igualdad anterior:</p> <p>Esta medida pretende mantener la acción 12 del anterior Plan de Igualdad (<i>Crear y hacer público un “Protocolo de Actuación» que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral”</i>), de forma que todas las personas conozcan y estén actualizadas sobre el protocolo que se desarrolló durante el anterior plan.</p>

ACCIÓN N^o 10. ASESORAMIENTO O APOYO PROFESIONAL PSICOLÓGICO Y/O MÉDICO A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO

Objetivos: Prevenir y facilitar el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo

Descripción detallada de la medida: La entidad facilitará la puesta en contacto de las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo con instituciones que presten asesoramiento y apoyo psicológico/médico.

Personas destinatarias: Plantilla.

Responsable: Personal responsable de implantar las medidas de igualdad acordadas.

Duración: Permanente.

Recursos materiales: Ordenador

Indicadores de seguimiento:

- Ampliación de protocolo de acoso laboral

Mejoras respecto al Plan de Igualdad anterior:

Esta medida amplía las anteriormente recogidas en el I Plan de Igualdad de ASPANION, ofreciendo herramientas de asistencia para las posibles víctimas de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo o género.

ÁREA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

ACCIÓN N^º 11. DIFUSIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ESTABLECIDAS

Objetivos: Informar a la plantilla sobre los derechos de las/os trabajadoras/es que han sido víctimas de Violencia de Género.

Descripción detallada de la medida: Difundir los derechos que establece la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género, de las trabajadoras por cuenta ajena que han sido víctimas de violencia de género:

- Reordenación o reducción del tiempo de trabajo, con adaptación del horario y disminución proporcional del salario.
- Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante los 6 primeros meses,
- Extinción del contrato de trabajo, con derecho a la prestación por desempleo
- Consideración como justificadas las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, no siendo consideradas a efectos de sanciones o despidos.

Además, la organización deberá dar a conocer dichas medidas mediante actividades de sensibilización, por ejemplo, el 25 de noviembre.

Personas destinatarias: Plantilla.

Responsable: Personal responsable de implantar las medidas de igualdad acordadas.

Duración: Permanente.

Recursos materiales: Material de oficina

Indicadores de seguimiento:

- Número de correos electrónicos enviados

Mejoras respecto al Plan de Igualdad anterior:

Esta medida pretende complementar la medida 17 del anterior Plan de Igualdad (*Promover el conocimiento y la prevención en materia de violencia de género, de situaciones de acoso, de materias de igualdad a las personas usuarias de la entidad*), ofreciendo información sobre los derechos y medidas de protección para las víctimas de violencia de género que pudiesen existir en la asociación.

ÁREA DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

ACCIÓN N ^º 12. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
<p>Objetivos: Difundir los resultados del diagnóstico y las medidas acordadas en el plan de igualdad.</p>
<p>Descripción detallada de la medida: Difusión y visibilización de los resultados de plan de igualdad y las medidas acordadas mediante mailing y tablón de anuncios.</p> <p>Difusión periódica de las medidas que se llevan a cabo y las que ya están en marcha o finalizadas.</p>
<p>Personas destinatarias: Plantilla.</p>
<p>Responsable: Personal responsable de implantar las medidas de igualdad acordadas.</p>
<p>Duración: Periódica</p>
<p>Recursos materiales: Material de oficina</p>
<p>Indicadores de seguimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correos electrónicos y número de publicaciones en el tablón de anuncios.
<p>Mejoras respecto al Plan de Igualdad anterior:</p> <p>Al igual que se proponía en la medida 16 del anterior Plan de Igualdad de la asociación (<i>Comunicación del Plan para la igualdad en la página web, redes sociales, diferentes vías de comunicación externa</i>), se propone la difusión del presente Plan de Igualdad para que la plantilla sea conocedora de la situación de igualdad de su organización y de las medidas de actuación que se han acordado.</p>

ACCIÓN Nº 13: APROBAR Y DIFUNDIR LA GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO DE ASPANION

Objetivos: Proporcionar a la plantilla herramientas para la utilización de un lenguaje inclusivo de una manera óptima y efectiva

Descripción detallada de la medida: Poner al alcance de todo el personal la guía para que cada trabajadora y trabajador la incorpore en su día a día en el entorno laboral

Personas destinatarias: Plantilla.

Responsable: Personal responsable de implantar las medidas de igualdad acordadas.

Duración: 5 horas

Recursos materiales: Ordenador

Indicadores de seguimiento:

- Número de mails o acciones para difundir la guía entre la plantilla.

Mejoras respecto al Plan de Igualdad anterior:

La presente medida pretende dar continuidad a la medida 15 del anterior Plan de Igualdad (*Creación de una guía de lenguaje no sexista con el vocabulario y las herramientas de comunicación oral y escrita más utilizadas por la organización*).

Al ya disponer la organización de una guía de lenguaje inclusiva, es fundamental darle difusión a las distintas personas que la integran para que puedan adaptar su lenguaje cotidiano y hacerlo más inclusivo.

ACCIÓN N° 14: INCORPORAR EL VALOR DE IGUALDAD ENTRES MUJERES Y HOMBRES

Objetivos: Incorporar el valor de Igualdad entre mujeres y hombres en el Plan estratégico, el documento de Responsabilidad Social Corporativa y el Código Ético y de valores de la entidad.

Descripción detallada de la medida: Incorporar dentro de los documentos anteriormente citados internos de la empresa el trabajo realizado en igualdad entre mujeres y hombres.

Personas destinatarias: Plantilla.

Responsable: Personal responsable de implantar las medidas de igualdad acordadas.

Duración: 5 horas

Recursos materiales: Ordenador

Indicadores de seguimiento:

- Plan estratégico de la entidad
- Código ético y de valores de la entidad
- Documento de Responsabilidad Social Corporativa
- Cualquier otra documentación de las normas de calidad o sistemas de gestión implantados.

Mejoras respecto al Plan de Igualdad anterior: Con esta acción se realizará una revisión exhaustiva de la documentación corporativa para asegurar que el principio de igualdad se encuentra de forma transversal en todas las áreas. Mejora el Plan I, ya que, aunque se ha realizado revisión documental, todavía existen herramientas en las que no se ha plasmado de forma expresa.

11. PRESUPUESTO POR ACCIONES

MEDIDAS	COSTES MATERIALES/HUMANOS
<u>Acción nº1</u> Revisión y estandarización del proceso de selección	Tiempo de implementación estimado: 10 horas Coste/hora del personal involucrado
<u>Acción nº2</u> Campañas informativas sobre formación	Tiempo de implementación empleado: 4 horas Coste/hora del personal involucrado
<u>Acción nº3</u> Formación al voluntariado	Tiempo empleado: 3horas 45€/horas x 3h = 135
<u>Acción nº4</u> Evaluación periódica de la brecha salarial	Tiempo empleado: 2 semanas 250€ (estimación)
<u>Acción nº 5</u> Formación dirigida a RRHH	Tiempo empleado: 6 horas 45€/horas x 6h (persona responsable de RR.HH) = 270 € (estimación)
<u>Acción nº 6</u> Protocolo de promoción interna	Tiempo de implementación: 5 horas en la elaboración del protocolo Coste/hora del personal involucrado.
<u>Acción nº 7</u> Difusión del sistema de conciliación	Tiempo de implementación estimado: 3 horas en el total de todas las difusiones realizadas a lo largo de los años. Coste/hora del personal involucrado
<u>Acción nº 8</u> Elaboración de la solicitud de flexibilidad horaria de la plantilla	Tiempo de implementación: 4 hora/año en la creación de los materiales para la difusión. Coste/hora del personal involucrado
<u>Acción nº 9</u> Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Tiempo de implementación estimado: 10 horas en las diferentes difusiones durante la vigencia del Plan de Igualdad. Coste/hora del personal involucrado
<u>Acción nº 10</u> Asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a víctimas de acoso	Tiempo de implementación: 2hora/año en buscar entidad y/o entidades que puedan ayudar a mujeres que se encuentre en esta situación y difundir entre la plantilla Coste/hora del personal involucrado

<p><u>Acción nº 11</u></p> <p>Difusión de las medidas de protección de las víctimas de violencia de género establecidas</p>	<p>Tiempo de implementación: 1 hora/año en la creación de los materiales para la difusión</p> <p>Coste/hora del personal involucrado</p>
<p><u>Acción nº 12</u></p> <p>Difusión del Plan de Igualdad</p>	<p>Tiempo de implementación: 5 horas en la creación de los materiales para la difusión</p> <p>Coste/hora del personal involucrado</p>
<p><u>Acción nº 13</u></p> <p>Aprobar y difundir la guía de lenguaje inclusivo de ASPANION</p>	<p>Tiempo de implementación: 5 horas en la creación de los materiales para la difusión</p> <p>Coste/hora del personal involucrado</p>
<p><u>Acción nº 14</u></p> <p>Incorporar el valor de Igualdad entre mujeres y hombres</p>	<p>Tiempo de implementación: 5 horas en la creación de los materiales para la difusión</p> <p>Coste/hora del personal involucrado</p>
<p>TOTAL <i>655€ aprox.</i></p>	

*Los precios son aproximados en función de:

- El precio/hora estimada para una persona que realice dichas acciones;
- Los honorarios establecidos por Amaltea Consultoría por la realización de dichas tareas.
- El coste total es para los cuatro años de implantación del Plan de Igualdad.

12. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El presente Plan de Igualdad Organizacional no está sujeto a ningún tipo de obligatoriedad. A pesar de ello se propone dicha aplicación, para adoptar el compromiso con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la plantilla, así como para poder servir de ejemplo para diferentes asociaciones, haciendo visible de esta manera, la importancia de asumir estas medidas para una correcta igualdad entre hombres y mujeres.

Previamente a la aplicación, se realizará una difusión de los resultados del diagnóstico y las medidas acordadas a toda la plantilla de ASPANION mediante una campaña de mailing.

La negociación del Plan se ha llevado a cabo a través de la **Comisión de Igualdad**, formada por:

Jesús María González Marín. Presidente.

Sonia Pache González. Directora.

Marián Germes García. Relaciones Externas.

Raquel Bartual Utrilla. Administración.

Nuria Cardona Borrás. Trabajadora Social.

En especial se ha trabajado con Nuria Cardona Borrás, quién ha encargado de trasladar la información a las diferentes áreas de decisión.

La Comisión de Igualdad tiene el deber de llevar a cabo la implantación y seguimiento del plan de igualdad reuniéndose según necesidad del proceso y en horario laboral. Mientras que la Junta Directiva velará por que se lleve a cabo el trabajo en pro de la igualdad dentro de la entidad.

13. CALENDARIO DE ACTUACIONES

2021			
I	II	III	IV
		Acción 12: Difusión del Plan de Igualdad Acción 9: Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Acción 2: Campañas informativas sobre formación. Acción 13: Aprobar y difundir la guía de lenguaje inclusivo de ASPANION
2022			
I	II	III	IV
Acción 10: Asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a Víctimas de acoso	Acción 1: Revisión y estandarización del proceso de selección	Acción 8: Elaboración de la solicitud de flexibilidad horaria de la plantilla	Acción 4: Evaluación periódica de la brecha salarial* Acción 3: Formación al voluntariado*
2023			
I	II	III	IV
Acción 7: Difusión del sistema de conciliación	Acción 11: Difusión de las medidas de protección de la víctima de violencia de género	Acción nº 14: Incorporar el valor de Igualdad entre mujeres y hombres	
2024			
I	II	III	IV
	Acción 5: Formación dirigida a RRHH	Acción 6: Protocolo de promoción interna	

*Acciones que se han de repetir anualmente a partir del momento en el que se adopta

14. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

A parte de lo anterior, se hará una evaluación final al implementar cada medida, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el **Anexo 1** se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

INSTRUMENTOS DE MEDIDA

Para la evaluación del Plan de Igualdad vamos a contar con diferentes instrumentos de medida:

- > En primer lugar, hemos construido un *Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización* que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

- > Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los indicadores cuantitativos y cualitativos en el apartado “Estrategias y prácticas: acciones”.

15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Cuando por motivos ajenos a la voluntad de Junta Directiva y de la Comisión de Igualdad no se apliquen las acciones como se establece según lo acordado en el presente plan de igualdad, se reunirán con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior **seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.**

16. ANEXOS

16.1 FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES			
Acción	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

15.2 FIRMAS PARTES SUSCRIPTORAS

Y de conformidad con el contenido del Plan arriba descrito, lo firman las partes suscriptoras, en Valencia a 20 de agosto de 2021:

JESUS MARIA | Firmado digitalmente
GONZALEZ | por JESUS MARIA |
MARIN | GONZALEZ | MARIN
Fecha: 2021.08.20
11:52:06 +02'00'

Jesús María González Marín

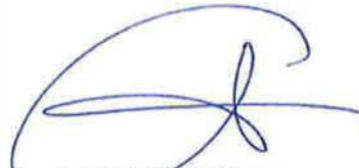
Presidente de ASPANION

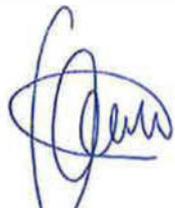
Totalidad de la plantilla

Personas destinatarias de Plan de Igualdad


Antonio Arteseros Ridaura


Clara Madrid Martín


Alejandro García Gea

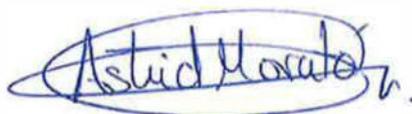

Laura Moreno Fernández


Ana Catalá Cabezón


Leticia Delicado Maestro


Josefa Company Molla

Francisco Suárez Porrón


Astrid Morató Fonfría

*Incapacidad
Temporal*

Cristina Salvador Prieto

Raquel Bartual Utrilla

Marián Germes García

Teresa Jaquotot García

Enriqueta Bonet Broseta

Francisca Muñoz Muñoz

Amparo García
Castroagudín

Silvia López Martín

Rocío Penas Román

Javier Zamora Blasco

Sonia Pache González

Irene Cervera Morales

Lorena Moreno Ferriz

Nuria Cardona Borrás

Patricia Serrano Tronchoni

Kristel Blasco Ocaña

