

Plan de Igualdad Aspanaes



INDICE:

Introducción	3
Marco Normativo.....	3
Plan de Igualdad de Aspanaes.....	6
Implantación, Seguimiento y Evaluación	14
Tabla de planificación	15
Glosario de términos	33



1. INTRODUCCIÓN

La Sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, que ha de ser entendida como **verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones** entre ambos, pues siguen existiendo todavía espacios de discriminación para las mujeres como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad.

Entre todos debemos de asumir **el gran reto de superar este desequilibrio entre las situaciones de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso, al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo**. Así, la igualdad efectiva no será real hasta que no exista una implicación de toda la ciudadanía.

El **Tercer Sector de Acción Social** es el ámbito formado por entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro, que satisface necesidades de producción, distribución e integración social, guiadas por valores de solidaridad, igualdad de oportunidades, no discriminación y participación, **por ello lidera campo social**.

En la actualidad se repite frecuentemente, la creación de **conciencia de responsabilidad social** dentro del sector social como una cuestión de gran validez y generador de una conciencia social activa. Las Entidades del Tercer Sector **tienen una gran capacidad de influencia**, y por tanto, tienen un papel relevante en la construcción de la Igualdad de oportunidades y trato entre los sexos, más allá del cumplimiento de la legislación vigente: **por coherencia y justicia** (vinculación con la misión) **y por oportunidad** (por innovación y contexto social).

Los diferentes estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género, revelan que pese a sensibilidad existente en cuestiones de justicia e igualdad, no siempre se ha enfocado la cuestión del desequilibrio entre los sexos. Las organizaciones presentan síntomas de reproducir el status quo, en cuanto a la relación de géneros se refiere:

- **Sector de actividad profesional feminizado** (entre el 60%/70% de personal remunerado son mujeres).
- **Condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad**, afectándoles en mayor medida que a los hombres, las jornadas parciales, contratos de duración determinada..
- **Mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado** e intervención directa.
- **Los hombres** están sobrerrepresentados en los **puestos de responsabilidad**.
- División estereotipada de tareas en **función de las atribuciones de género**, las mujeres en ámbitos de intervención y los hombres en los de gestión.

2. MARCO NORMATIVO

A lo largo de las últimas décadas, **el principio de igualdad de mujeres y hombres ha ido evolucionando y desarrollando un marco normativo**. La normativa que se ha considerado más relevante y encuadrable para nuestro Plan de Igualdad, es la que a continuación se indica:

Normativa Internacional

La inclusión del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico internacional, está marcada por la **Carta de las Naciones Unidas del año 1945**, en la cual se prohíbe la discriminación por razón de sexo

En el año 1967, la Asamblea General de la **ONU proclama la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer**, precursora de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) del año 1979 y que entra en vigor en forma de Tratado Internacional en el año 1981.

Las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer. Especialmente relevante es la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing el año 1995. En esta Conferencia se [aprobó la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción](#), donde se reconoce la necesidad de incorporar políticas que integren la perspectiva de género y que analicen la estructura de la sociedad y las relaciones entre mujeres y hombres.

Normativa en la Unión Europea

En cuanto al ámbito comunitario, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, [está presente en los diferentes tratados de la UE](#).

En el año 1961, el Consejo de Europa adopta la Carta Social Europea. Más tarde, en el año 1966, en la mencionada Carta, se prohíbe la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y ofrece una protección especial en caso de embarazo y maternidad.

La Comunidad Europea incorpora el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diferentes tratados, entre los cuales destaca el Tratado de Ámsterdam del año 1999, que avanza en este principio sobre todo en cuanto a la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras y, en el año 2001, [el Tratado de Niza](#) que reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Finalmente, la versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, del año 2012, convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los Estados miembros deben respetar y garantizar. [En el artículo 3, establece que la UE tiene que fomentar la igualdad de hombres y mujeres](#).

La Carta de los [derechos fundamentales de la Unión Europea](#) recoge en un único texto el conjunto de derechos civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía de la Unión Europea y de las personas que allí viven, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye los principios de no discriminación, igualdad de mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística. Relevante es la Directiva 2006/54, [relativa a la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación](#). Esta directiva prohíbe las discriminaciones, directas o indirectas, entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones de contratación, despido, formación y promoción profesional, así como afiliación a organizaciones de personas trabajadoras o empresarias.

Normativa en el Estado Español

La Constitución Española, en el artículo 1.1, establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español. [En el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo](#).

Desarrollando esta obligación constitucional, así como las derivadas del marco normativo comunitario en materia de igualdad, en el año 2007 [se aprobó la Ley Orgánica 2/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres \(LOIEMH\)](#). [El artículo 5 de esta ley establece la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y la promoción profesionales, así como las condiciones de trabajo, todo ello aplicable tanto en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público.](#)

De esta Ley hay que destacar el [artículo 45](#) que concreta las obligaciones de las empresas en materia de igualdad:

1. Las empresas están obligadas a [respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres](#), medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de **doscientos cincuenta trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser así mismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y **aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable**, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad **será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras**.

El artículo 46 donde se define el concepto y contenido de los Planes de igualdad de las empresas:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
2. **Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.



3. PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASPANAES

Aspanaes:

Somos una Entidad de Acción Social sin ánimo de lucro, trabajamos para apoyar a las personas con Autismo y a sus familias, facilitando oportunidades para mejorar su calidad de vida. Contamos con una trayectoria de cuatro décadas de actividad especializada en la provincia de La Coruña. Ofrecemos Servicios y programas adecuados a cada etapa vital de la persona con Autismo y en colaboración con las familias impulsamos una red de apoyo. Más de 3000 personas conforman nuestra base social. Estamos comprometidos con la mejora continua de nuestra actividad, sensibilizamos y movilizamos a la Sociedad para acercarla a la pluralidad, generando **IMPACTO SOCIAL**.

Aspanaes (Asociación de Pais de Persoas con Trastorno do Espectro Autista da provincia da Coruña) se crea a finales del año 1979 en la provincia de A Coruña y surge ante la necesidad de un grupo de familias de dar atención educativa especializada a sus hijos que no recibían la atención adecuada en centros educativos regulares.

Características:

Entidad privada, sin ánimo de lucro, declarada de Utilidad Pública. Primera ONG gallega que cuenta con el Sello de ONG Acreditada de la Fundación Lealtad, estamos acogidos a la Ley 49/2002, de incentivos fiscales al mecenazgo y nuestro sistema de gestión de Calidad ha sido certificado por AENOR según la Norma UNE-EN ISO 9001:2015 e implantado en todos sus Servicios..

Aspanaes dispone de distintos servicios acreditados por la Administración competente, para dar respuesta a las necesidades que presentan las personas con Trastorno del Espectro Autista y ofrecer apoyo especializado a sus familias. En la actualidad se atienden a **561 personas usuarias en la red de centros y servicios pertenecientes a la Entidad** y ubicados en distintas poblaciones en la provincia de A Coruña.

MISION:

PROMOVER OPORTUNIDADES Y FACILITAR APOYOS ESPECIFICOS Y ESPECIALIZADOS PARA QUE CADA PERSONA CON TEA Y SU FAMILIA PUEDAN DESARROLLAR SUS PROYECTOS DE VIDA

VALORES:

- Igualdad y Equidad
- Confianza
- Coherencia
- Especialización y compromiso ético
- Responsabilidad Social
- Transparencia y eficiencia en la gestión

VALOR DIFERENCIAL:

Ofrecer recursos especializados en las distintas etapas de la vida de la persona con Autismo bajo el modelo de calidad de vida.

ROL ENTIDAD

Prestadora servicios especializados: atención directa a personas con Autismo y red de apoyo a sus familias.

Introducción:

Aspanaes, considera que la [gestión de los Recursos Humanos, es uno de los pilares estratégicos y fundamentales de la Organización](#), por ello, su dirección ha acordado crear el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Aspanaes, el cual será integrado en el [Proceso de Gestión de RRHH- Código Proceso Estratégico-02](#), del Sistema de Gestión de la Calidad, según la NORMA UNE-EN ISO 9001:2015 y se incluirá en el IV PLAN ESTRATEGICO 2020-2023 de la Entidad.

El plan de Igualdad, adoptará medidas para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades en la organización, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Convirtiéndose en la herramienta para la incorporación de la igualdad en la gestión e identidad cultural de la Entidad. Tiene como principales objetivos:

- [Eliminar los desequilibrios y las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.](#)
- [Introducir la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas:](#) selección y contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, ordenación del tiempo de trabajo, salud laboral, así como la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Beneficios:

La introducción de la igualdad de oportunidades en la política de recursos humanos [aporta beneficios a las entidades que implementan Planes de igualdad](#), entre otros:

- [La disminución del absentismo laboral](#), consecuencia de un mayor compromiso de las personas trabajadoras con la empresa.
- [La disminución de la rotación](#), como consecuencia de mayores probabilidades de formación, mejora de las condiciones salariales producida por la eliminación de las diferencias en las retribuciones entre hombres y mujeres, así como una mejor política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- [Incremento de la productividad y la calidad del servicio](#), relacionada con la mejora del [clima laboral](#).
- [Mayores beneficios organizacionales](#) y menor riesgo financiero.
- [Mayor capacidad de atracción, contratación y fidelización](#) de personal cualificado.
- [Mejora de la imagen de la organización](#) en la sociedad. La percepción interna positiva y la implicación del personal es imprescindible para reforzar el posicionamiento y la imagen de la organización hacia el exterior.

Diagnóstico de Igualdad:

Este análisis recoge información cuantitativa y cualitativa que permite detectar las desigualdades existentes y formular propuestas de actuación correctoras. Los objetivos del diagnóstico son:

- Proporcionar información sobre las características y necesidades de la plantilla.
- Identificar la existencia de discriminaciones, directas o indirectas, por razón de género.
- Servir de base para establecer las prioridades, definir los objetivos y acciones del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El presente diagnóstico se realizó entre los meses de Septiembre y Octubre del año 2018, partiendo como línea base de trabajo, los siguientes documentos: estadísticas efectuadas sobre el clima laboral de la organización, los registros de RRHH del Sistema de Gestión de la Calidad, la siniestralidad DELTA, Evaluación del desempeño y el Convenio Colectivo en vigor: [XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad](#).

Los ítems base objeto de estudio, son:

- Acceso al empleo.
- Clasificación de la plantilla por grupos profesionales
- Plantilla por sexo y edad
- Distribución de la jornada
- Tipología de jornada de contrato
- Tipología de contrato
- Antigüedad de la plantilla
- Tipo de perfil profesional
- Formación continua que ofrece la Entidad
- Evolución de la plantilla por sexo
- Prevención riesgos laborales
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Utilización de medidas de conciliación: por áreas de gestión, atención directa
- Promedio retribuciones salariales.
- Medidas RSE.

Ámbitos del Diagnóstico:

Se procedió a analizar de manera estructurada en [9 ámbitos](#) con :

- [Información cualitativa](#): (tanto objetiva como subjetiva): procedimientos internos, percepción de la plantilla mediante dinámicas grupales y encuesta.
- [Información cuantitativa](#): datos de los que dispone la organización para cada uno de los ámbitos de estudio.

Ámbito de Aplicación y Temporal

[Ambito de Aplicación](#): este Plan de Igualdad de mujeres y hombres es de aplicación a la totalidad de los trabajadores de Aspanaes, adscritos a los diferentes centros de trabajo.

[Ambito temporal](#): el plan de igualdad entrará en vigor con plenos efectos desde la fecha de su firma por la Comisión de igualdad y por tiempo de un año (2019). Su contenido se mantendrá vigente, hasta su incorporación al IV Plan Estratégico de la Entidad que será aprobado por la Asamblea general, en diciembre del año 2019.

Presentación y Aprobación del Plan de Igualdad:

Se ha creado una comisión de trabajo, formada por la [Directora Gerente de la Organización](#), la responsable del [área jurídica](#) y la responsable del [área de RRHH](#) de la organización, aprobando el mencionado Plan de Igualdad el [17 de diciembre de 2018](#).

Una vez reconocida y compartida la identidad de la organización (Fase Filosófica), y analizado el marco normativo que nos afecta, y la propia situación actual (Fase Analítica), es necesario contar con una imagen precisa sobre lo que se quiere obtener a dos años vista en materia de Igualdad, que nos oriente a generar los objetivos generales, específicos y líneas de acción que tendremos que desarrollar para conseguir la VISION DE IGUALDAD consensuada y aprobada.

La **Visión** recoge el destino deseado, como queremos vernos y como queremos que nuestros grupos de interés y los agentes involucrados nos vean... una imagen de éxito en Igualdad de oportunidades entre las personas que conforman la organización, así como el posicionamiento de Aspanaes después de dar cumplimiento las metas marcadas.

Para poder diseñar nuestro Plan de Igualdad, hemos tenido presente la MISIÓN, VALORES ORGANIZACIONALES Y LA VISION COMPARTIDA. A partir de la combinación de la información, definimos unos objetivos posibles, tanto a nivel interno como externo, aquellos que obtuvieron mayor presencia o votaciones, resultaron ser el **OBJETIVO GENERAL** del nuevo Plan de Aspanaes, que a su vez se despliega en **OBJETIVOS ESPECIFICOS** y éstos se materializan en **LÍNEAS DE ACCIÓN**, las cuales se explicitarán temporalmente en planes de acción anuales.

Organización Estratégica de Aspanaes, compuesta por:

- AREAS DE ACTUACIÓN, que parten de la MISION y son los tres pilares que sustentan nuestra actividad: Social – Formativo-Divulgativo y Atención Especializada.
- PLAN, modelo de gestión orientado al cumplimiento de la Visión.
- OBJETIVOS, que concretan e identifican la finalidad hacia la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar cumplimiento a las prioridades.
- LINEAS DE ACCIÓN, recogidas en los planes de acción anuales, actividades que vamos a desarrollar para alcanzar los Objetivos.

Objetivo General:

OBJETIVO G. 1.-

Incorporar en la cultura e identidad de Aspanaes el principio rector de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Objetivos Específicos:

AMBITO CULTURA ORGANIZATIVA

OBJETIVO E.1.- Reforzar en la cultura organizacional de Aspanaes, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.

OBJETIVO E.2.- Integrar la perspectiva de género en la gestión de RRHH de la Entidad.

AMBITO PROCESO DE SELECCIÓN

OBJETIVO E.3.- Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en los procesos de reclutamiento, selección y acogida.

OBJETIVO E.4.- Eliminar la segregación horizontal y vertical en la plantilla de la entidad.

OBJETIVO E.5.- Promover acciones de sensibilización sobre las políticas de igualdad de la entidad.

OBJETIVO E.6.- Impulsar una comunicación interna y externa no sexista y de igualdad de oportunidades en la organización.

AMBITO CONDICIONES CONTRACTUALES

OBJETIVO E.7.- Garantizar mismas condiciones contractuales laborales para hombres y mujeres.

OBJETIVO E.8.- Establecer mecanismos de medición en esta materia

AMBITO MATERIA RETRIBUTIVA

OBJETIVO E.9.- Garantizar mismas retribuciones entre mujeres y hombres.

OBJETIVO E.10.- Garantizar el encuadre de grupo profesional o puesto de trabajo, sin distinción de sexo ni edad.

OBJETIVO E.11.- Realizar seguimiento de la igualdad retributiva.

OBJETIVO E.12.- Impulsar mismas acciones de RSE entre trabajadores y trabajadoras.

AMBITO PREVENCIÓN

OBJETIVO E.13.- Implementar perspectiva de género en la evaluación y cultura de prevención de riesgos laborales.

OBJETIVO E.14.- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

AMBITO FORMACION

OBJETIVO E.15.- Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla y poner el foco y esfuerzos, en las nuevas incorporaciones.

OBJETIVO E.16.- Determinar necesidades formativas en materia de igualdad de oportunidades y su planificación anual.

OBJETIVO E. 17.- Ejecución, seguimiento y evaluación de los planes formativos en la materia.

AMBITO DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO E.18.- Garantizar la misma promoción profesional e igualdad de oportunidades entre las personas que conforman la plantilla de la organización.

OBJETIVO E.19.- Reducir los posibles desequilibrios existentes, en materia de igualdad.

AMBITO CONCILIACION VIDA PERSONAL Y LABORAL

OBJETIVO E.20.- Garantizar el ejercicio de derechos reconocidos por Ley y facilitar la información y su acceso.

OBJETIVO E.21.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

OBJETIVO E.22.- Mejorar las medidas legales existentes, para facilitar la conciliación de la vida personal y la vida laboral de la plantilla de la organización.

AMBITO PARTICIPACION

OBJETIVO E.23.- Impulsar una comisión consultiva en materia de igualdad, formada por personal del área de dirección y gestión y por representantes de los trabajadores y trabajadoras de la organización.



Líneas de acción:

Objetivo E.1.- Reforzar en la cultura organizacional de Aspanaes, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.

- Incorporar en la documentación corporativa la igualdad de mujeres y hombres de manera explícita.
- Informar del posicionamiento de Aspanaes, respecto a la igualdad de mujeres y hombres a las entidades públicas o privadas con las que colabora.

Objetivo E.2.- Integrar la perspectiva de género en la gestión de RRHH de la Entidad.

- Recoger la información y hacer una valoración anual sobre la situación de la plantilla segregada por género.
- Entregar el Plan de Igualdad y el manual de Bienvenida, a las nuevas incorporaciones.
- Fomentar la cultura de la igualdad, en foros de participación, como las Redes Sociales y en las reuniones de los equipos de Aspanaes.

Objetivo E.3.- Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en los procesos de reclutamiento, selección y acogida.

- Formar en igualdad de mujeres y hombres a todas las personas que participan en los procesos de selección.
- Incorporar la perspectiva de género en las descripciones de puestos de trabajo.
- Diseñar y difundir una guía de entrevista que incorpore la perspectiva de género, para las personas implicadas en los procesos de selección.
- Anunciar las ofertas de empleo en lenguaje no sexista.

Objetivo E.4.- Eliminar la segregación horizontal y vertical en la plantilla de la entidad.

- Formar e informar sobre los puestos masculinizados y puestos feminizados, con el fin de captar la incorporación del sexo menos representado en esos puestos de trabajo.
- Potenciar la incorporación del género infrarrepresentado.

Objetivo E.5.- Promover acciones de sensibilización sobre las políticas de igualdad de la entidad.

- Elaborar flyer informativo sobre las políticas de igualdad de Aspanaes
- Incluir flyer de Igualdad en la documentación de presentación de la Entidad, que se entrega a las personas que acceden al proceso de reclutamiento y selección.

Objetivo E.6.- Impulsar una comunicación interna y externa no sexista y de igualdad de oportunidades en la organización.

- Revisar e Incluir en el Plan de Comunicación de la entidad, lenguaje inclusivo no sexista.
- Transmitir en los boletines internos y externos, documentos organizacionales y en RRSS, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.

Objetivo E.7.- Garantizar mismas condiciones contractuales laborales para hombres y mujeres.

- Revisar el Manual de Bienvenida del Sistema de Gestión de la Calidad, relativo al proceso de RRHH e indicar expresamente las condiciones contractuales y evidenciar la igualdad de las mismas en los contratos de la plantilla.

Objetivo E.8.- Establecer mecanismos de medición en esta materia

- Medir y evaluar anualmente los datos en materia contractual, con el fin de eliminar los posibles desequilibrios.

Objetivo E.9.- Garantizar mismas retribuciones entre mujeres y hombres.

- Realizar un análisis de la estructura salarial fija y variable y origen de las cuantías en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Definir formalmente una Guía de política retributiva que asegure la ausencia de sesgo de género y garantizando el mínimo establecido en las tablas salariales del Convenio Colectivo en vigor.

Objetivo E.10.- Garantizar el encuadre de grupo profesional o puesto de trabajo, sin distinción de sexo ni edad.

- Incluir la información en el Anexo B de Grupos Profesionales, que se entrega a la nueva incorporación.
- Revisar el grupo profesional, tipología de contrato y presencia de mujeres en cargo de responsabilidad.

Objetivo E.11.- Realizar seguimiento de la igualdad retributiva.

- Medir y evaluar anualmente los datos en materia retributiva, con el fin de eliminar los posibles desequilibrios.

Objetivo E.12.- Impulsar mismas acciones de RSE entre trabajadores y trabajadoras.

- Recoger información sobre las distintas medidas de RSE que aplica la Entidad.
- Transmitir la información entre todas las personas que forman la plantilla de la organización.

Objetivo E.13.- Implementar perspectiva de género en la evaluación y cultura de prevención de riesgos laborales.

- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Contar con un trabajador cualificado en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Informar a la Comisión de Igualdad sobre las denuncias formalizadas.

Objetivo E.14.- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

- Habilitar un buzón físico el "Evitemos" en la sede de la organización, en el que se puedan denunciar o informar de conductas o comportamientos que tuvieran tildes de acoso sexual.

Objetivo E.15.- Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla y poner el foco y esfuerzos, en las nuevas incorporaciones.

- Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de la formación interna de la Entidad.
- Formar a los responsables de equipos, vinculados a la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad.

Objetivo E.16.- Determinar necesidades formativas en materia de igualdad de oportunidades y su planificación anual.

- Revisar el plan de formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.
- Incluir módulo de igualdad en el plan formativo anual de la Entidad.
- Disponer de información estadística desagregada por sexo en temas de formación

Objetivo E. 17.- Ejecución, seguimiento y evaluación de los planes formativos en la materia.

- Medir y evaluar anualmente los datos en materia de formación, con el fin de eliminar los posibles desequilibrios.

Objetivo E.18.- Garantizar la misma promoción profesional e igualdad de oportunidades entre las personas que conforman la plantilla de la organización.

- Establecer el principio general en los procesos de promoción, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.
- Comunicar las competencias profesionales que puedan facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.
- Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes que se puedan producir en la organización.

Objetivo E.19.- Reducir los posibles desequilibrios existentes, en materia de igualdad.

- Medir y evaluar anualmente los datos en materia de desarrollo profesional, con el fin de eliminar los posibles desequilibrios.

Objetivo E.20.- Garantizar el ejercicio de derechos reconocidos por Ley y facilitar la información y su acceso.

- Difundir de manera explícita en el Manual de Calidad, los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.
- Garantizar que las personas que se acojan a los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar, sean igualmente consideradas en el desarrollo de su carrera profesional y en sus posibilidades de promoción.
- Presentar informe estadístico, por centros de trabajo, sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Objetivo E.21.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

- Difundir los derechos de conciliación, incentivando especialmente su disfrute por parte de la plantilla masculina.
- Dar prioridad y resolución eficiente a la solicitud de estas medidas.

Objetivo E.22.- Mejorar las medidas legales existentes, para facilitar la conciliación de la vida personal y la vida laboral de la plantilla de la organización.

- Incluir una nueva medida de conciliación por plan de igualdad a implementar en el correspondiente plan estratégico de la organización, que no suponga compromiso económico, como ejemplo: flexibilidad horario, teletrabajo, si el área organizativa lo permite...

Objetivo E.23.- Impulsar una comisión consultiva en materia de igualdad, formada por personal del área de dirección y gestión y por representantes de los trabajadores y trabajadoras de la organización.

- Crear una comisión consultiva de Igualdad que se reúna, al menos una vez al año y tantas veces como se le requiera, por producirse un posible caso que vulnere los derechos en materia de igualdad.

4. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

El proceso de planificación finaliza con la formulación de las líneas de acción que desarrollan los objetivos generales y específicos, ofreciendo respuesta a la máxima de que no se puede formular un objetivo que no permita medir su grado de cumplimiento y se apoya en el sistema de seguimiento y evaluación que permitirá mostrar evidencias de que se está a implantar y desarrollar.

La planificación operativa plurianual abarcará todo el marco temporal. Aspanaes alineará todos sus recursos, en la búsqueda de la VISIÓN consensuada. Resulta imprescindible que todos tengamos conocimiento qué es lo que tenemos que lograr, como lo sabremos, si se logra, cuando se tiene que hacer y quién será el responsable del resultado esperado:

Para el diseño de nuestra planificación, seguiremos la siguiente metodología:

Objetivo:

Operativizar los objetivos marcados en la planificación de forma que se formulen con precisión:

- Los *resultados esperados* (o metas) a alcanzar por cada línea de acción acordada.
- Los *indicadores* objetivamente verificables que permitirán evaluar el grado de consecución de los resultados esperados.
- Los *tiempos* en que se han de conseguir los resultados esperados.
- Los *responsables* de cada resultado esperado.

Tareas:

1. Formulación de los resultados esperados.
2. Diseño de indicadores y elaboración de los sistemas de medición de indicadores.
3. Elaboración del cronograma.
4. Designación de los responsables del resultado esperado.

Productos:

1. Plan de Igualdad.

El proceso de implantación y Evaluación del Plan de Igualdad, será realizado por la Comisión de Igualdad y por la Comisión Estratégica de la Organización. Se llevarán a cabo evaluaciones anuales, distinguiendo tres tipos: [de resultados](#), [operativos](#) y [de impacto](#).

[Evaluación de resultados](#): se medirá el grado de cumplimiento de objetivos. Nivel de corrección de desigualdades. Grado de consecución de los resultados obtenidos.

[Evaluación del proceso](#): Grado de dificultad encontrado en la ejecución de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Modificaciones introducidas en el desarrollo del plan.

[Evaluación de Impacto](#): Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades de la Organización. Reducción de desequilibrios y cambio producido. Cambios producidos en la gestión de la Entidad.

Al finalizar la temporalidad del plan, se emitirá una [evaluación final](#) que suministrará información relevante para el proceso de elaboración del siguiente Plan de Igualdad del área de RRHH de Aspanaes.

5. TABLA DE PLANIFICACIÓN

Fichas por Objetivos

FICHA ACCION N°	1		
AREA	Cultura Organizativa		
ACCION	1. Incorporar en la documentación corporativa la igualdad de mujeres y hombres de manera explícita 2. Informar del posicionamiento de Aspanaes, respecto a la igualdad de mujeres y hombres a las entidades públicas o privadas con las que colabora		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Reforzar en la cultura organizacional de Aspanaes, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.		
DESCRIPCION	<p>En los documentos corporativos de la Entidad: próximo Plan Estratégico, Manual de Gestión de la Calidad, presentación de la organización en formato pdf y ppt, Memoria anual, se incorpora información más significativa, sobre el Plan de Igualdad de Aspanaes. Web Corporativa: www.aspanaes.org , se puede descargar el documento.</p> <p>En las presentaciones de la Organización presentadas a Convocatorias públicas y privadas. Contratos y Convenios públicos y privados. Proyectos que se presentan a socios privados. Auditorías internas y externas, se informa y se evidencia el compromiso adquirido por la Entidad en materia de igualdad. Incorporación de ítems de igualdad en cuestionarios de satisfacción de la organización. Web Corporativa: www.aspanaes.org , se puede descargar el documento.</p>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Nº de documentos, Evidencias: documentos finales, estadísticas web con nº de visitas y descargas al documento Plan de Igualdad. Nº de documentos presentados. Estadísticas web con nº de visitas y descargas al documento Plan de Igualdad</p>		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Financiadores públicos, financiadores privados, profesionales organización, entidades del sector social y sociedad que visita nuestra web.		
PERSONAL RESPONSABLE	Dirección Aspanaes, comisión Plan Estratégico y comisión Plan Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Personal gestión proyectos públicos y privados, personal RRHH, personal dirección equipos. Miembros junta directiva		

FICHA ACCION N°	2		
AREA	Cultura Organizativa		
ACCION	1. Recoger la información y hacer una valoración anual sobre la situación de la plantilla segregada por género. 2. Entregar el Plan de Igualdad y el manual de Bienvenida a las nuevas incorporaciones. 3. Fomentar la cultura de la igualdad, en foros de participación, como las RRSS y en las reuniones de los equipos de Aspanaes		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Integrar la perspectiva de género en la gestión de RRHH de la Entidad.		
DESCRIPCION	Informar sobre la plantilla de modo segregado por género, por centros de trabajo y grupo profesional. Utilizando aplicativo A3 nómina. Realizar la entrega del plan de igualdad, integrado en el manual de Bienvenida a Aspanaes a las nuevas personas que integran la plantilla. Informar sobre el plan de igualdad, uso no sexista del lenguaje, visibilizar roles de género subrepresentados, tomar medidas correctoras en reuniones.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Presentación informe semestralmente y un informe final en diciembre, con el detalle descrito. Informe anual, número de entrevistas y entrega de documentación realizada.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Plantilla Aspanaes, Técnicos Auditorías, Socios... Nuevos trabajadores y trabajadoras Aspanaes. Personal responsable de equipos, responsables comunicación interna y externa,		
PERSONAL RESPONSABLE	Técnico RRHH de Aspanaes. Técnico jurídico Directora		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH, Técnico Jurídico. Técnico RRHH, Técnico Jurídico y Directores Centros y Servicios		

FICHA ACCION Nº	3		
AREA	Proceso Selección		
ACCION	<p>1. Formar en igualdad de mujeres y hombres, a todas las personas que participan en los procesos de selección.</p> <p>2. Incorporar la perspectiva de género en las descripciones de puestos de trabajo.</p> <p>3. Diseñar y difundir una guía de entrevista que incorpore la perspectiva de género, para las personas implicadas en los procesos de selección.</p> <p>4. Anunciar las ofertas de empleo en lenguaje no sexista.</p>		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en los procesos de reclutamiento, selección y acogida		
DESCRIPCION	<p>Impartición de un módulo de igualdad on line o presencial, en el que participarán las personas del área de RRHH.</p> <p>Se procederá a revisar las descripciones de los puestos de trabajo del Manual de Calidad, teniendo en cuenta el boletín del Ministerio de Trabajo: Igualdad en la Empresa.</p> <p>Contaremos con tres guías, una para cada proceso, poniendo más esfuerzos en el de selección... utilizando un lenguaje y forma de comunicar, de modo inclusivo.</p> <p>Contaremos con una plantilla para difundir las ofertas de empleo en diferentes plataformas: linkedin, web aspanaes, info Jobs. utilizando un lenguaje no sexista.</p>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Presentación informe final y cuestionario satisfacción curso formativo.</p> <p>Cuestionario satisfacción que se presentará a los seleccionados.</p>		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	<p>Técnico RRHH, Técnico Jurídico</p> <p>Directora</p> <p>Directora, Técnico RRHH, Técnico Jurídico, Técnicos atención directa</p> <p>Directora, Técnico RRHH, Técnico Comunicación externa.</p>		
PERSONAL RESPONSABLE	<p>Técnico Formación de Aspanaes.</p> <p>Directora</p>		
PERSONAL PARTICIPANTE	<p>Técnico RRHH, Técnico Jurídico,</p> <p>Técnico RRHH, Técnico Jurídico, Responsables equipos centros y servicios</p> <p>Técnico RRHH, Técnico Jurídico, Técnico comunicación externa</p>		

FICHA ACCION N°	4		
AREA	Proceso Selección		
ACCION	1. Formar e informar sobre los puestos masculinizados y puestos feminizados, con el fin de captar la incorporación del sexo menos representado en esos puestos de trabajo. 2. Potenciar la incorporación del género infrarrepresentado.		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Eliminar la segregación horizontal y vertical en la plantilla de la entidad		
DESCRIPCION	Medir el impacto de género de los puestos de trabajo de Aspanaes. En las reuniones de trabajo de los equipos, informar sobre el resultado y ofrecer píldoras informativas que promuevan el cambio. Una vez medido y detectado el género infrarrepresentado por puestos de trabajo, se impulsará desde el responsable del proceso de selección, teniendo mayor puntuación en el baremo selectivo.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionario satisfacción plantilla de la Entidad, informe final.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Directora, Técnico RRHH, Directores centros y servicios, representantes de trabajadores. Directora, Técnico RRHH, Técnico Jurídico.		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora Gerente.		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH, Técnico Jurídico.		

FICHA ACCION Nº	5		
AREA	Proceso Selección		
ACCION	1. Elaborar flyer informativo sobre las políticas de igualdad de Aspanaes. 2. Incluir flyer de Igualdad en la documentación de presentación de la Entidad, que se entrega a las personas que acceden al proceso de reclutamiento y selección.		
FECHA INICIO	01.09.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Promover acciones de sensibilización sobre las políticas de igualdad de la entidad.		
DESCRIPCION	Edición flyer informativo corporativo. Boletín interno de la Entidad "Aspanaes al Día". Se entregará en el dossier de presentación de la Entidad. Se incorpora al Manual de Gestión de la Calidad, proceso de RRHH.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionarios satisfacción socios entidad y profesionales Cuestionarios satisfacción personal seleccionado.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Directora, técnico comunicación y marketing digital. Directora, técnico RRHH, técnico jurídico.		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora Gerente.		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH, Técnico comunicación y marketing digital. Técnico RRHH, Técnico jurídico, Responsables centros y servicios de Aspanaes		

FICHA ACCION Nº	6		
AREA	Proceso Selección		
ACCION	1. Revisar e incluir en el Plan de Comunicación de la entidad, lenguaje no sexista. 2. Transmitir en los boletines internos y externos, documentos organizacionales y en RRSS, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.		
FECHA INICIO	01.09.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Impulsar una comunicación interna y externa no sexista y de igualdad de oportunidades en la organización.		
DESCRIPCION	Durante el año 2019, se elaborará un nuevo plan de comunicación externa de la entidad, asesorado por Social,co de la Fundación Barrié. Tendremos en cuenta la utilización de lenguaje no sexista en la elaboración del definitivo plan de comunicación. Poner el foco de atención, con píldoras y consignas informativas sobre el valor de la igualdad de mujeres y hombres en la organización Aspanaes.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionarios elaborados por Social,co, con el fin de evaluar el nuevo plan de comunicación externa. Cuestionario satisfacción socios y profesionales de Aspanaes.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Directora, técnico comunicación y técnico marketing digital.		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora Gerente.		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH, Técnico comunicación y técnico marketing digital.		

FICHA ACCION N°	7		
AREA	Condiciones contractuales		
ACCION	Revisar el Manual de Bienvenida del Sistema de Gestión de la Calidad, relativo al proceso de RRHH e indicar expresamente las condiciones contractuales y evidenciar la igualdad de las mismas en los contratos de la plantilla.		
FECHA INICIO	01.03.2019	FECHA FIN	30.03.2019
OBJETIVOS	Garantizar mismas condiciones contractuales laborales para hombres y mujeres		
DESCRIPCION	Relacionar explícitamente las condiciones contractuales más significativas en el manual de bienvenida y especificar la igualdad de género.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionario satisfacción profesionales		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Directora, Técnico Calidad, plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora Gerente. Técnico jurídico.		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH, Técnico jurídico, Técnico Calidad.		

FICHA ACCION N°	8		
AREA	Condiciones contractuales		
ACCION	Medir y evaluar anualmente los datos en materia contractual, con el fin de eliminar los posibles desequilibrios.		
FECHA INICIO	30.03.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Establecer mecanismos de medición en esta materia.		
DESCRIPCION	A través del aplicativo A3.nom, se medirá la igualdad de las condiciones contractuales en los contratos de la plantilla.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Anualmente se emitirá un informe final.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Directora, plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora Gerente. Técnico RRHH.		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH, Técnico Calidad.		

FICHA ACCION Nº	9		
AREA	Materia retributiva		
ACCION	1. Realizar un análisis de la estructura salarial fija y variable y origen de las cuantías en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género 2. Definir formalmente una guía de política retributiva que asegure la ausencia de sesgo de género y garantizando el mínimo establecido en las tablas salariales del CC en vigor.		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Garantizar mismas retribuciones entre mujeres y hombres		
DESCRIPCION	A través del aplicativo A3.nom, se tomarán los datos cuantitativos para realizar el análisis teniendo en cuenta la estructura salarial y puestos de trabajo de la plantilla de la organización. Emisión de una guía de política retributiva con perspectiva de género y explícitamente se vinculará a las tablas salariales del CC. en vigor.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Anualmente se emitirá un informe final. Se emitirá la guía de política retributiva		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Directora, plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora Gerente. Técnico RRHH.		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH		

FICHA ACCION N°	10		
AREA	Materia retributiva		
ACCION	1. Incluir la información en el Anexo B de grupos profesionales, que se entrega a la nueva incorporación. 2. Revisar el grupo profesional, tipología de contrato y presencia de mujeres en cargo de responsabilidad		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Garantizar el encuadre de grupo profesional o puesto de trabajo, sin distinción de sexo ni edad		
DESCRIPCION	Inclusión de información sobre el encuadre de grupo profesional que se entregará por escrito, a las nuevas incorporaciones. Informe sobre materia retributiva, por grupo profesional, tipología de contrato en cargos intermedios y directivos de género femenino, valoración del techo de cristal, si lo hubiere.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionarios de satisfacción nuevas incorporaciones. Cuestionarios de satisfacción plantilla		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Directora, plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora Gerente. Técnico RRHH.		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH. Técnico jurídico		

FICHA ACCION Nº	11		
AREA	Materia retributiva		
ACCION	Medir y evaluar anualmente los datos en materia retributiva, con el fin de eliminar los posibles desequilibrios.		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Realizar seguimiento de la igualdad retributiva		
DESCRIPCION	A través del aplicativo A3.nom, se medirá la igualdad de las condiciones retributivas en los contratos de la plantilla.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionarios de satisfacción plantilla		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Directora, plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora Gerente. Técnico RRHH.		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH. Técnico jurídico		

FICHA ACCION Nº	12		
AREA	Materia retributiva		
ACCION	1. Recoger información sobre las distintas materias de RSE que aplica la entidad. 2. Transmitir la información entre todas las personas que forman la plantilla de la organización		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Impulsar mismas acciones de RSE entre trabajadores y trabajadoras		
DESCRIPCION	Realizaremos estudio sobre acciones de RSE que lleva a cabo la entidad y que no están recogidas en convenio colectivo en vigor. Se informará a la plantilla de la organización de las acciones RSE de la Entidad, a través de boletines informativos internos: ej: Aspanaes al día.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionarios de satisfacción plantilla		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Directora, plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora Gerente. Técnico RRHH.		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH. Técnico jurídico Técnico RRHH. Técnico jurídico. Técnico comunicación interna		

FICHA ACCION Nº	13		
AREA	Materia Prevención		
ACCION	1. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. 2. Contar con un trabajador cualificado en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. 3. Informar a la Comisión de Igualdad sobre las posibles denuncias formalizadas.		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Implementar perspectiva de género en la evaluación y cultura de prevención de riesgos laborales		
DESCRIPCION	Se incluirá módulo de prevención del acoso en el curso sobre PRL. El técnico jurídico, contará con la cualificación necesaria en materia de prevención del acoso y se informará a la plantilla que la entidad, cuenta con esa figura experta en prevención de acoso de género. El técnico jurídico, informará a la Comisión de Igualdad sobre las denuncias formalizadas por escrito.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionarios de satisfacción plantilla		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Directora, plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora Gerente. Técnico Prevención Directora Gerente. Técnico jurídico		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH. Técnico jurídico. Técnico Prevención. Técnico RRHH. Técnico jurídico. Personal Comisión Igualdad.		

FICHA ACCION N°	14		
AREA	Materia Prevención		
ACCION	Habilitar un buzón físico el “Evitemos” en la sede de la organización, en el que se pueden denunciar o informar de conductas o comportamientos que tuvieran tildes de acoso sexual.		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo		
DESCRIPCION	Contaremos con un buzón para denunciar o informar de conductas o comportamientos con tildes de acoso sexual, con el fin de investigar y realizar seguimiento de las posibles infracciones.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Emisión de posibles denuncias e informe final emitido por la Comisión de Igualdad		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Directora, plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora Gerente. Técnico jurídico		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH. Técnico jurídico. Personal Comisión Igualdad.		

FICHA ACCION N°	15		
AREA	Materia Formación		
ACCION	1. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de la formación interna de la Entidad. 2. Formar a los responsables de equipos, vinculados a la puesta en marcha de medidas del plan de igualdad.		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla y poner el foco y esfuerzos, en las nuevas incorporaciones.		
DESCRIPCION	La plantilla de la organización recibirá formación en materia de género, presencial o vía on-line, durante el año 2019. Los responsables de equipos por centros y servicios recibirán formación más ampliada en materia de igualdad.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionario satisfacción curso formativo		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Directora, plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Técnico formación		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH. Técnico formación. Técnico RRHH. Técnico formación. Responsables equipos de centros y servicios.		

FICHA ACCION Nº	16		
AREA	Materia Formación		
ACCION	1. Revisar el plan de formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo. 2. Incluir módulo de igualdad en el plan formativo anual de la entidad. 3. Disponer de información estadística desagregada por sexo en temas de formación.		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Determinar necesidades formativas en materia de igualdad de oportunidades y su planificación anual		
DESCRIPCION	Revisión plan formativo 2019. Revisión e inclusión del módulo básico de igualdad en el plan formativo 2019. El técnico de formación, recabará datos estadísticos sobre la formación en función del sexo.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionarios evaluación de la eficacia de la formación.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Directora, plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Técnico formación		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH. Técnico formación. Responsables equipos de centros y servicios		

FICHA ACCION N°	17		
AREA	Materia Formación		
ACCION	Medir y evaluar anualmente los datos en materia de formación, con el fin de eliminar los posibles desequilibrios.		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Ejecución, seguimiento y evaluación de los planes formativos en la materia		
DESCRIPCION	Medir el plan formativo 2019.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionarios evaluación de la eficacia de la formación.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Directora, plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Técnico formación		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH. Técnico formación. Responsables equipos de centros y servicios		

FICHA ACCION N°	18		
AREA	Materia Desarrollo Profesional		
ACCION	<p>1. Establecer el principio general en los procesos de promoción, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.</p> <p>2. Comunicar las competencias profesionales que puedan facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.</p> <p>3. Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes que se puedan producir en la organización.</p>		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Garantizar la misma promoción profesional e igualdad de oportunidades entre las personas que conforman la plantilla de la organización		
DESCRIPCION	<p>Se incluirá en el proceso de RRHH del Sistema de Gestión de la Calidad, el de promoción, se referenciará el posicionamiento del sexo menos representado.</p> <p>Se incluirá en el proceso de RRHH del Sistema de Gestión de la Calidad, las competencias profesionales que puedan facilitar la promoción.</p> <p>Se informará en tiempo y forma, de las vacantes existentes en materia de desarrollo profesional, utilizando como vía de comunicación, boletines internos de la organización.</p>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionarios satisfacción plantilla		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH. Técnico Calidad. Técnico Jurídico. Técnico RRHH. Técnico Jurídico. Técnico comunicación interna.		

FICHA ACCION N°	19		
AREA	Materia Desarrollo Profesional		
ACCION	Medir y evaluar anualmente los datos en materia de desarrollo profesional, con el fin de eliminar los posibles desequilibrios.		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Reducir los posibles desequilibrios existentes, en materia de igualdad.		
DESCRIPCION	Se medirá los cambios existentes en materia de desarrollo profesional en la organización. Utilizaremos el aplicativo A3.nom.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionarios satisfacción personas que participan en el proceso de aplicación del desarrollo profesional en la entidad.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH. Técnico Jurídico.		

FICHA ACCION Nº	20		
AREA	Materia Conciliación		
ACCION	<p>1. Difundir de manera explícita en el Manual de Calidad, los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.</p> <p>2. Garantizar que las personas que se acojan a los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar, sean igualmente consideradas en el desarrollo de su carrera profesional y en sus posibilidades de promoción.</p> <p>3. Presentar informe estadístico, por centros de trabajo, sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.</p>		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Garantizar el ejercicio de derechos reconocidos por Ley y facilitar la información y su acceso.		
DESCRIPCION	<p>Se incluirá información sobre esta materia de conciliación en el proceso de RRHH del Manual de la Calidad de Aspanaes.</p> <p>Se incluirá la garantía de que las personas que se encuentren en situación de conciliación, también sean consideradas para la promoción de su carrera profesional, acuerdo que se indicará en el proceso de RRHH, del Sistema de Gestión de la Calidad.</p> <p>Informe estadístico facilitado por el aplicativo A3.nom sobre esta materia de conciliación por centros de trabajo y valorar el impacto socioeconómico.</p>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionarios satisfacción plantilla organización		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH. Técnico Jurídico. Técnico Calidad		

FICHA ACCION Nº	21		
AREA	Materia Conciliación		
ACCION	1. Difundir los derechos de conciliación, incentivando especialmente su disfrute por parte de la plantilla masculina. 2. Dar prioridad y resolución eficiente a la solicitud de estas medidas.		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla		
DESCRIPCION	Se incluirá esta información sobre esta materia en el proceso de RRHH del Manual de la Calidad de Aspanaes, explícitamente su impacto en el género masculino. El equipo de RRHH, priorizará la resolución de estas medidas, realizando un control entre las solicitudes recibidas y el tiempo de resolución y comunicación.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionarios satisfacción plantilla organización		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH. Técnico Jurídico.		

FICHA ACCION Nº	22		
AREA	Materia Conciliación		
ACCION	Incluir una nueva medida de conciliación por plan de igualdad a implementar en el correspondiente plan estratégico de la organización, que no suponga compromiso económico, ejemplo: flexibilidad horario, teletrabajo, si el área organizativa lo permite..		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Mejorar las medidas legales existentes, para facilitar la conciliación de la vida personal y la vida laboral de la plantilla de la organización.		
DESCRIPCION	El equipo de RRHH, estudiará la viabilidad de una nueva medida de conciliación, a incluir en el siguiente plan estratégico organizativo.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionarios satisfacción plantilla organización		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH. Técnico Jurídico. Técnico Plan Estratégico		

FICHA ACCION Nº	23		
AREA	Materia Participación		
ACCION	Crear una comisión consultiva de igualdad que se reúna, al menos una vez al año y tantas veces como se requiera, por producirse un posible caso que vulnere los derechos en materia de igualdad		
FECHA INICIO	01.01.2019	FECHA FIN	31.12.2019
OBJETIVOS	Impulsar una comisión consultiva en materia de igualdad, formada por personal del área de dirección y gestión y por representantes de los trabajadores y trabajadoras de la organización.		
DESCRIPCION	Desde dirección se creará una comisión consultiva de igualdad, formada por el responsable de RRHH, técnico jurídico y representante de los trabajadores y trabajadoras de la entidad.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Cuestionarios satisfacción plantilla organización		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Plantilla Aspanaes		
PERSONAL RESPONSABLE	Directora		
PERSONAL PARTICIPANTE	Técnico RRHH. Técnico Jurídico.		

6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acción positiva. Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por medio de medidas correctoras concretas y puntuales, dirigidas a un grupo determinado, que permiten corregir las discriminaciones que son resultado de determinadas prácticas o de determinados sistemas sociales.

Acoso por razón de sexo. Comportamiento agresivo contra una persona de un sexo determinado sólo por el hecho de pertenecer a este sexo, que pretende atentar contra la dignidad de esta persona y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual. Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo.

Agente de igualdad en el ámbito laboral. Especialista que diseña, evalúa e implementa políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Área de mejora. Aspecto interno de una organización que hace falta mejorar, ya que puede limitar su buena marcha y la capacidad de actuar.

Brecha salarial. Diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres.

Comisión de igualdad. Es el equipo de trabajo que se crea para poner en marcha y hacer el seguimiento de las medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el cual debería haber representación del personal de la empresa.

Conciliación de la vida personal y laboral. Posibilidad que tiene una persona de hacer compatibles el espacio personal, laboral, social y familiar, de poder desarrollarse en los distintos ámbitos.

Diagnóstico. Informe que detalla la situación actual de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También puede incluir las áreas de mejora.

Discriminación. Aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que una colectividad hace a una persona o a un grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.

Discriminación directa por razón de sexo. Discriminación que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica excluyen explícitamente a un trabajador o a una trabajadora por razón de sexo.

Discriminación indirecta por razón de sexo. Discriminación que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica de carácter aparentemente imparcial excluye implícitamente a un trabajador o a una trabajadora por razón de sexo.

Discriminación por razón de sexo. Limitación o anulación del reconocimiento, el goce o el ejercicio de los derechos humanos, y de las libertades fundamentales, en cualquier ámbito debido al sexo de una persona.

Equidad de género. Distribución justa de derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos entre las personas a partir del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.

Estereotipo de género. Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman a las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y a los hombres.

Rol de género. Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asignan diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres,

variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.

Igualdad de género. Condición de ser iguales mujeres y hombres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo cual los distintos comportamientos y las diferentes aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

Paridad. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la sociedad, sin que haya ningún privilegio o discriminación. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos géneros esté representado por más del 60% ni por menos del 40%.

Participación equilibrada de mujeres y hombres. Reparto de las posiciones de poder y de la toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre mujeres y hombres.

Perspectiva de género. Toma en consideración de las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, considerando cómo las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar a mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.

Protocolo de actuación. Instrumento elaborado y consensuado por los agentes implicados en una problemática determinada que posibilita intervenciones coordinadas y eficaces, y que tiene en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y de hombres.

Rol de género. Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente, una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de estos roles.

Segregación horizontal del empleo. Distribución no uniforme de mujeres y hombres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal del empleo comporta que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena parte una prolongación de las actividades que desempeñan en el ámbito doméstico.

Segregación vertical del empleo. Distribución no uniforme de mujeres y hombres en niveles distintos de actividad. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.

Sensibilización en género. Proceso que genera un cambio de actitud hacia la igualdad de género tras el reconocimiento de que existe la discriminación por razón de sexo.

Fuentes:

Las 6 i de la Igualdad <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/las-6-i-de-la-igualdad.pdf>

https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366105054_018.pdf

Fundación Adsis: <https://www.fundacionadsis.org/es>

Ley Orgánica 3/2007, para igualdad efectiva de mujeres y hombres: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

