

---

# PLAN DE IGUALDAD

---

FUNDACIÓN ASPACE ZARAGOZA

---

Fecha de última actualización: Marzo 2023

---



## **INDICE**

<b>1. Introducción .....</b>	<b>2</b>
<b>4. Compromiso de la dirección .....</b>	<b>9</b>
<b>5. Comisión de igualdad .....</b>	<b>10</b>
<b>6. Diagnóstico .....</b>	<b>11</b>
<b>7. Medidas .....</b>	<b>37</b>
<b>8. Planificación, implantación, evaluación y seguimiento de las medidas .....</b>	<b>38</b>
<b>9. Comunicación .....</b>	<b>39</b>
<b>10. Incidencias y/o dificultades encontradas .....</b>	<b>39</b>
<b>11. Resultados.....</b>	<b>40</b>

## 1. Introducción

### Descripción de la entidad solicitante

La Fundación ASPACE ZARAGOZA nace el 11 de septiembre de 2010, tras haber sido durante más de 35 años la ASOCIACIÓN de la PARÁLISIS CEREBRAL.

La ASOCIACION de la PARALISIS CEREBRAL de ZARAGOZA, ASPACE ZARAGOZA nace en 1.974 como una iniciativa de un grupo de padres, con el fin de cubrir las necesidades de las personas con Parálisis Cerebral que ellos vivían a través de sus hijos, y que pretendía dar cobertura a las deficiencias del Sistema Público, que entonces carecía de los recursos suficientes y adecuados para satisfacer la demanda social existente de una atención especializada. Se constituyó como Asociación el 17 de Febrero de 1975.

RECONOCIMIENTOS: En 1997 recibió la medalla a los “Valores Humanos” otorgada por la D.G.A. y en abril de 2012 recibió el galardón dedicado al Trabajo Social de los “Premios 3 de Abril” concedido por la Asociación de Ex Concejales Democráticos del Ayuntamiento de Zaragoza. En el 2013 la entidad ha sido nombrada candidata al “XX Premio Aragoneses del Año 2013” organizado por El Periódico de Aragón en la modalidad de “Valores Humanos”.

Forma parte de la Confederación ASPACE con sede en Madrid, es miembro activo del CERMI Aragón, miembro de la Coordinadora Aragonesa del Voluntariado, es socio de la Asociación Aragonesa de Atención Temprana, desarrolla la práctica deportiva de la Boccia, deporte paralímpico que pertenece a la F. E. D. P. C. (Federación Española de Personas con Parálisis Cerebral) en la Asociación Deportiva ASPACE Aragón.

La misión principal es la de ofrecer atención integral y tratamiento especializado durante todos los ciclos vitales de personas con Parálisis Cerebral y patologías afines fomentando el desarrollo personal y la calidad de vida.

Desde Fundación ASPACE Zaragoza se pretende proporcionar una atención entendida desde la dignidad y los derechos de las personas con Parálisis Cerebral y afines para conseguir su plena inclusión social.

La entidad trabaja sobre programas que fomentan el desarrollo integral de las personas con Parálisis Cerebral y asesora a sus miembros en todos sus aspectos.

El estudio y la difusión de información sobre los problemas asociados a la Parálisis Cerebral también son parte de nuestras prioridades.

No olvidamos el desarrollo y la implantación de actividades de ocio y tiempo libre.

La calidad es la esencia de la actividad de Fundación ASPACE Zaragoza. Una actividad que se centra en la persona, con el fin de proporcionarle la atención que precisa para su máxima autonomía personal. Una

atención global, que integra todos los aspectos de su desarrollo. Una atención personalizada, que se basa en circunstancias y necesidades individuales.

Dicha atención es posible gracias a los profesionales que desarrollan y vertebran los programas y servicios que hacen posible una atención cercana y personal.

Nuestra actividad se centra en la calidad y parte del diagnóstico para acabar en la sensibilización. Una suerte de cadena en la que todos y cada uno de los eslabones es imprescindible y dan sentido al anterior y al siguiente.

## **Diagnóstico y orientación**

El primero de dichos eslabones es el diagnóstico médico y/o psicológico de la persona con parálisis cerebral. Un diagnóstico que deja paso a la orientación de padres, familiares y personas con parálisis cerebral sobre recursos públicos y privados, y sobre el tratamiento más adecuado para la persona.

## **Servicios**

Las personas usuarias reciben los servicios necesarios que comprenden sesiones de los diferentes servicios u otras adaptadas a las necesidades del individuo. Los responsables de su implantación son los profesionales de la Fundación que dirigen sus esfuerzos a un tratamiento específico e individualizado para las personas que acuden al centro escolar, centro de día y residencia de la Fundación.

## **C.E.E. San Germán y Aula de 0-3 años**

La labor educativa es un eslabón importante de la actividad de ASPACE. El Colegio de Educación Especial San Germán proporciona a los niños y jóvenes con parálisis cerebral y afines la educación y tratamiento integral que se centran en el desarrollo de la persona desde una perspectiva, además de educativa, de desarrollo íntegro.

En el aula 0-3 años, autorizada por el departamento de educación y financiada por la Fundación Aspace Zaragoza, los niños menores de 3 años pueden acceder a un servicio específico en el que se desarrollan labores de fisioterapia, logopedia y estimulación.

Una estimulación temprana con apoyo materno o paterno es esencial para la maduración personal y social del bebé.

## **Centro de Día y Educación de Adultos**

Para lograr la inclusión de las personas con Parálisis Cerebral, el siguiente eslabón es la autonomía. Una autonomía que se fomenta y siembra en los Centros de Día.

En ellos, personas mayores de 18 años desarrollan actividades que les permiten adquirir hábitos que favorecen su autonomía personal, su desarrollo integral y la mejora de su calidad de vida.

El Centro de Día está organizado en dos módulos, A y B. Los criterios para la ubicación en un Módulo u otro se basan en los estadios de desarrollo evolutivo, siendo el estadio sensoriomotor el que determina el límite.

De esta manera, las personas usuarias que están situados en un estadio sensoriomotor son ubicados en el Módulo A, mientras que aquellos que están situados en un estadio superior, son ubicados en el Módulo B.

El servicio de Educación de Adultos, con un aula adscrita del CEPA “Margen Izquierda”, ofrece continuidad a la etapa escolar y desarrollo de nuevas habilidades y destrezas.

## **Residencia**

Las personas usuarias pueden residir por un período de tiempo o de forma permanente en los centros. La residencia se perfila como un espacio para el desarrollo de la autonomía y la creación de lazos sociales a través de la convivencia y el ocio y el tiempo libre.

## **El Ocio**

Otro eslabón importante en la actividad de Fundación ASPACE Zaragoza es el ocio y el tiempo libre. Vacaciones, deporte, tiempo libre continuado y un largo etcétera de actividades programadas constituyen la oferta de ocio. El deporte se perfila como una opción, además de sana, de relevancia vital para personas con parálisis cerebral. Para el desarrollo de esta área creó la Asociación Deportiva ASPACE Aragón, que centra sus esfuerzos en canalizar la iniciativa de las personas usuarias de practicar el deporte de la Boccia de un modo más estructurado y enfocado en disfrutar de las competiciones oficiales.

## **Ámbito personal, territorial y temporal**

El Plan de Igualdad establecido, será de aplicación en la Fundación Aspace Zaragoza, para toda la plantilla incluyendo a todos sus trabajadores/as y personas colaboradoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Entidad.

En la actualidad la entidad tiene un único centro de trabajo sito en Carretera de Huesca s/n (vía de acceso a n.u. el zorongo) 50020 Zaragoza.

## **Recursos materiales y humanos del plan**

- Materiales: instalaciones del centro y material de apoyo para la elaboración del mismo.
- Humanos: a través de los miembros de la comisión de igualdad.

## Vigencia del Plan de Igualdad. Seguimiento y evaluación.

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 3 años. 2022-2024. Del 07/03/2022 al 07/03/2024. Anualmente se procederá a la revisión del citado plan, así como la actualización de los datos en él contenidos.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará el Comité de Igualdad. Dicho Comité velará por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como medio para conseguir una integración laboral más democrática, equilibrada, igualitaria y tolerante y está compuesto por los siguientes miembros:

- Mónica Iglesias Prieto: directora gerente.
- Pablo Escanero Escanero: Abogado
- Raquel Rabanaque González: Directora Centro Escolar y miembro del Comité de empresa.
- Grace Mayra Banchón Armas: Coordinadora de residencia y miembro del Comité de Empresa.

Sus objetivos genéricos serán:

- Introducir el principio de Igualdad como objetivo a lograr dentro de nuestra entidad.
- Consolidar la Igualdad como valor fundamental dentro de nuestra cultura corporativa.
- Impulsar la puesta en marcha de todas aquellas políticas y acciones necesarias para promover y garantizar la Igualdad de Oportunidades para los hombres y mujeres de nuestra entidad.

Las funciones del Comité de Igualdad serán, entre otras, las que a continuación se detallan:

- Crear una estructura de apoyo para consolidar la implantación de la transversalidad.
- Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para los/las empleadas y empleados.
- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las acciones de igualdad.
- Realizar, examinar y debatir propuestas de acciones positivas.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Realizar las evaluaciones temporales y observar los resultados de la implantación de la puesta en marcha de las medidas.
- Aplicar medidas correctoras si es preciso hacer alguna modificación concreta de la aplicación del plan.
- Realizar la evaluación final del plan.

El Patronato de la entidad junto con los órganos directivos apoyarán al Comité de Igualdad en las actividades de seguimiento y evaluación.

El seguimiento y evaluación del plan se realizará según lo dispuesto en el punto 6 del citado plan, mediante la plantilla de seguimiento “objetivos” del SGC del centro.

El formato es el siguiente:

DEPARTAMENTO:	RESPONSABLE:	PLAZO:
Qué quiero conseguir:		
Cómo lo voy a medir:		
De dónde parto:	A dónde quiero llegar:	
Con qué frecuencia lo voy a controlar:		
Qué recursos se necesitan:		
<b>PASOS A DAR: (ACCIONES)</b>		
1º)		
Quién lo va a hacer:		
Fecha prevista:	Fecha real	
Comentarios		
2º)		
Quién lo va a hacer:		
Fecha prevista:	Fecha real	
Comentarios		
3º)		
Quién lo va a hacer:		
Fecha prevista	Fecha real	
Comentarios		
4º)		
Quién lo va a hacer:		
Fecha prevista	Fecha real	
Comentarios		

## SEGUIMIENTO INDICADOR

MES	VALOR REAL	VALOR TEORICO


## Partes que conciertan el presente Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad está suscrito:

- Por parte de UGT: Raquel Rabanaque González y Mayra Banchón Armas.
- Por parte de la entidad: Mónica Iglesias Prieto y Pablo Escanero Escanero

## Proceso de modificación y resolución de las discrepancias

En el supuesto de que en el seguimiento, evaluación y revisión se observe la necesidad de modificar este Plan de Igualdad, ésta se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad.

En este sentido, durante la fase de seguimiento podría detectarse la necesidad de realizar alguna acción complementaria no contemplada en la fase de elaboración o la reorientación de una medida por no ajustarse a la realidad en el momento de su ejecución. Asimismo, ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de personal, la organización del trabajo, sus sistemas retributivos o modificaciones normativas o de convenio que afecten de manera sustancial a dichos ámbitos, se valorará la necesidad de actualizar el diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad. Actualmente tenemos pendiente la aprobación del XVI convenio colectivo aplicable a la entidad.

La modificación del presente Plan se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad.

En caso de discrepancia entre las partes que conforman la Comisión de Igualdad, la adopción de acuerdos será por la mayoría de los miembros de dicha comisión.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

El sistema de evaluación del Plan tiene en cuenta los siguientes parámetros:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Mecanismos de seguimiento periódico.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Cambios en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la entidad.
- Cambios en la imagen de la entidad.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

## **2. PRINCIPIOS.**

Fundación Aspace Zaragoza pone en funcionamiento su Plan de Igualdad teniendo en cuenta una serie de principios:

- El Plan de Igualdad está dirigido a todas las personas, independiente de su género y/o circunstancias personales.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- Se plantea desde una perspectiva correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.

- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la entidad que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo son los principios y herramientas de trabajo para la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad.

### 3. OBJETIVOS

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad y especialmente en la gestión de recursos humanos.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, desarrollando las políticas de corresponsabilidad.
- Utilizar documentos y formas de comunicación internas y externas no sexistas.
- Garantizar la igualdad retributiva evitando desigualdades por cuestiones de género.
- Promover la conciliación de la vida laboral y familiar, desarrollando las políticas de corresponsabilidad en aquellas áreas donde el acceso a estas medidas es mayoritariamente femenino.
- Sensibilizar y desarrollar acciones para la prevención de la violencia de género y la violencia de origen sexista.
- Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

### 4. Compromiso de la dirección

Fundación ASPACE Zaragoza tiene presente el cuidado de las personas que trabajan en ella como uno de los principales pilares sobre los que construir y desarrollar su proyecto como entidad.

Por ello desarrollamos un proceso de mejora continua bajo el cual se llevan a cabo múltiples iniciativas con el objeto de facilitar la Igualdad de Oportunidades y la Conciliación de la vida personal y profesional de todas las personas que lo componemos.

Nuestro Plan de Igualdad expresa el firme compromiso con las materias que en él se regulan, muy especialmente, con el principio de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo poniendo especial empeño en la ausencia total de discriminación, directa o indirecta por razón de género especialmente las que pudieran derivarse de la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil. Pretendemos fomentar el desarrollo de las personas independientemente de su género.

Promovemos la eliminación de barreras para la incorporación tanto de hombres como de mujeres en las fases de captación, desempeño profesional, retribución o posibilidades de desarrollo garantizando que estas decisiones se adoptan en función de los méritos objetivados de las personas y de acuerdo a los valores de la entidad.

Por todo lo anteriormente expuesto, el Patronato de la entidad conjuntamente con las Representantes Legales de los Trabajadores se comprometen a seguir mejorando y desarrollando acciones encaminadas a posibilitar la Igualdad de Oportunidades así como la Conciliación de la vida personal y profesional en la medida que las características de la entidad lo permitan, conscientes como somos, de que mejorando el equilibrio personal y profesional del equipo humano, siendo sensibles a colectivos desfavorecidos en cuanto al acceso al empleo y rompiendo barreras sociales que aún existen, mejoramos también la eficiencia y productividad de la entidad.

## 5. Comisión de igualdad

La Comisión de Igualdad está formada por cuatro miembros:

- 1) Mónica Iglesias Prieto. Directora Gerente.
- 2) Pablo Escanero Escanero. Abogado
- 3) Raquel Rabanaque González, en representación de los trabajadores como miembro del Comité de la entidad.
- 4) Grace Mayra Banchon Armas. Coordinadora de residencia.

La comisión velará por:

- 1) Distribución y Cumplimiento del presente Plan de Igualdad.
- 2) Informar a la plantilla sobre los distintos pasos dados para la elaboración del Plan de Igualdad.
- 3) Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad dentro de la entidad, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
- 4) Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- 5) Facilitar toda la información necesaria para realizar el Diagnóstico en Igualdad, junto con su posterior examen, debate y validación.
- 6) Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
  - a. Constatar la relación o no de las medidas a implantar.
  - b. Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del Plan.
  - c. Registrar el cumplimiento de lo establecido en la fase de diseño de cada acción.
  - d. Constatar el cumplimiento del calendario previsto.
  - e. Identificar y buscar soluciones a los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
  - f. Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.

- g. Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas en el Plan.

## 6. Diagnóstico

### 4.1 Análisis Cualitativo

En proceso de elaboración y recopilación de datos. Se procederá a la lo largo del curso 2021-2022 a la redacción y envío de cuestionario diagnóstico.

### 4.2 Análisis Cuantitativo

Dentro de este apartado se procede a realizar una explicación y análisis (a través de tablas desagregadas por sexo) de los siguientes aspectos:

#### 1. Proceso de selección y contratación

##### 1. Número y porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla

Composición de la Plantilla					
Año	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
2017	68	82%	15	18%	83
2018	68	82%	15	18%	83
2019	67	82%	15	18%	82
2020	67	82%	15	18%	82
2021	73	84%	13	16%	86
2022	75	85%	13	85%	88

La plantilla actual de la entidad es muy estable debido fundamentalmente a la escasa variación de personas usuarias atendidas en la entidad. Como se puede apreciar el nº de mujeres es significativamente mayor que el del hombre debido, fundamentalmente a un perfil de puesto de trabajo mayoritario en la entidad (cuidador/a) que está compuesto en su mayoría por mujeres ya que, se trata de una salida profesional ocupada mayoritariamente por este sector.

Debido a la construcción de la ampliación de la residencia nuestra plantilla está prevista que sufra un incremento, debido fundamentalmente al aumento del nº de plazas con el consiguiente aumento del nº de personas usuarias y necesidades de atención de los mismos.

## 2. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

La distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo es idéntica entre hombre y mujeres ya que todos realizamos las horas según Convenio Colectivo de la entidad (salvo profesionales que se hayan acogido a algún tipo de medida de conciliación) y contrato.

La distribución por horas guarda relación con el perfil de puesto de trabajo del profesional y del sector o servicio en el que se encuentra dentro de la entidad.

## 3. Número de incorporaciones y candidaturas recibidas por sexo

En proceso de análisis.

## 2. Clasificación profesional

### 1. Número y porcentaje de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad

RESPONSABILIDAD					
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
Alta dirección	1	100%	0	0	1
Jefaturas de equipos equipo, supervisores/as	4	55%	2	45%	6

### 2. Número y porcentaje de mujeres y hombres por perfiles de puesto de trabajo

SERVICIOS					
Denominación Dpto.	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
Abogado/a	0	0	1	100	1
Cuidador/a	40	93	3	7	45
Educador/a	7	100	0	0	7
Fisioterapeuta	4	67	2	23	6
Gerente	1	100	0	0	1

<b>Informático/a</b>	0	0	1	100	1
<b>Administración</b>	2	100	0	0	2
<b>Auxiliar de Limpieza</b>	5	100	0	0	5
<b>Logopeda</b>	2	100	0	0	2
<b>Conductor/a</b>	1	100	0	0	1
<b>Oficial de 1ª</b>	0	0	2	2	2
<b>Gobernanta</b>	3	100	0	0	3
<b>Medico/a</b>	0	0	1	100	1
<b>Monitor/a</b>	1	100	0	0	1
<b>Profesor/a</b>	7	82,5	1	12,5	7
<b>Psicólogo/a</b>	1	100	0	0	1
<b>Terapeuta Ocupacional</b>	0	0	1	100	1
<b>Trabajador/a Social</b>	0	0	1	100	1

En esta tabla se puede apreciar lo anteriormente descrito en relación con los perfiles de puesto de trabajo en los que mayoritariamente están compuestos por mujeres.

Como medidas a implementar serían las descritas con anterioridad.

## 3. Promoción profesional

### 1. Organigrama desagregado por sexos

#### Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Departamentos	Direcc. Gral./	Direc toras / es		Jefat uras Inter medi as		Pers onal Técni co		Pers onal Adm inistr a- tivo		Perso nal Atenc ión Direc ta		M		H	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	%	%	
Departamentos	1	0									1	0	1	0	
Centro de Día		0	1	2	0	7	0	0	0	11	0	20	1	9	5
Residencia		1	0	1	0	0	0	0	0	27	3	29	3	9	4
Centro Escolar		1	0	0	0	5	1	0	0	2	0	8	1	8	1
Servicios Comunes		0	0	0	2	8	3	1	1	8	2	1	8	6	3
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>47</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>

## 2. Número de Promociones

Cuando surge una vacante de un puesto, se beneficia la promoción interna, exponiendo la descripción y características del puesto para que profesionales que cumplan las condiciones puedan optar al mismo. Si está vacante no es ocupada de manera interna se procede a ocuparse con personal externo.

## 4. Condiciones de trabajo

### 1. Número y porcentaje de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS					
Tipo de contrato	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Temporal a Tiempo Completo	1	100	0	0	1
Temporal a tiempo Parcial	0	0	0	0	0
Indefinido a Tiempo Completo	73	86	12	14	83
Indefinido a Tiempo Parcial	1	50	1	50	2
Otros (becas de formación, prácticas, etc.)					
<b>TOTAL</b>					<b>88 trabajadores</b>

En la presente tabla se desglosa la situación en cuanto a contratación se refiere se encuentran los y las profesionales de la entidad tras la última reforma laboral que ha entrado en vigor de forma reciente.

## **2. Número de horas de absentismo anual injustificado**

Este tipo de absentismo no existe en la entidad, lo que nos hace pensar que las personas que forman parte de esta están comprometidas y motivadas.

## **3. Personas de la plantilla que se han acogido a algún tipo de permiso o excedencia por cuidado de familiares dependientes**

Cualquier profesional de la entidad, con independencia de si se trata de un hombre o mujer se puede acoger a todas las medidas de conciliación permitidas fijadas en la normativa laboral.

En la actualidad tenemos dos profesionales acogidas a la reducción de jornada por guarda legal (menores de 12 años).

También, tenemos un profesional varón al que se le permite acudir unos minutos más tarde a su puesto de trabajo para poder dejar a sus hijos en el colegio.

Las reuniones programadas para todos los y las profesionales de la entidad se intentan concertar a un horario que se permite conciliar.

El personal de administración tiene distribución flexible de sus vacaciones debido a su no atención directa a los y las personas usuarias de la entidad.

Por regla general, la entidad es flexible a la hora de que los profesionales se puedan acoger a cualquier medida reflejada en el presente plan.

## **4. Auditoría salarial.**

La auditoría salarial se presenta a continuación tras emisión de informe de consultora externa Auditat.

## AUDITORIA RETRIBUTIVA

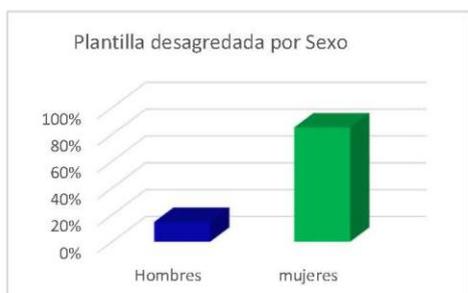
### 1. Características de la Empresa

#### 1.1 Datos Generales

Denominación social	FUNDACION ASPACE ZARAGOZA
Dirección	CARRETERA DE HUESCA S/N (VIA ZORONGO)-5020- ZARAGOZA
Teléfono	645503269-pabloexcanero@aspacezaragoza.org

#### 1.2 Plantilla desagregada por sexo

	Hombres	%	Mujeres	%	Totales
Plantilla desagregada por sexo	13	15%	75	85%	88



#### Observaciones

POR Nº EMPLEADOS- EMPRESA FEMINIZADA

#### 1.3 Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregado por sexo

	Hombres	%	Mujeres	%	Totales
Plan contrato fijo o indefinido	13	15%	71	85%	84



#### observaciones

POR CONTRATO INDEFINIDO- EMPRESA MASCULINIZADA

## AUDITORIA RETRIBUTIVA

### 2.1 características de la plantilla

#### 2.1 Distribución de la plantilla por edades

Desagregada por sexo	hombres	%	Mujeres	%	Totales
Menos de 20 años	0	0%	0	0%	0
de 20 a 29 años	1	6%	16	94%	17
de 30 a 45 años	5	23%	17	77%	22
de 46 años y mas	7	14%	42	86%	49
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>		<b>75</b>		<b>88</b>

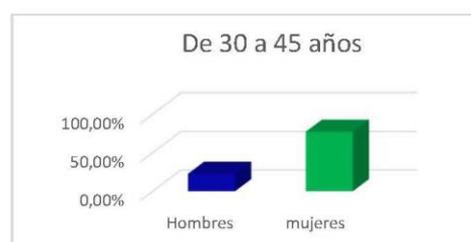


Observaciones



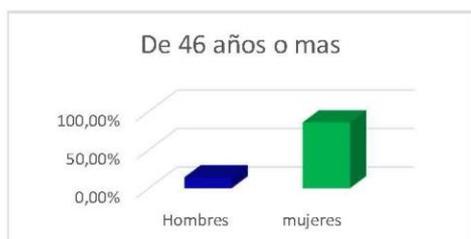
Observaciones

POR EDAD- EMPRESA FEMINIZADA



Observaciones

POR EDAD- EMPRESA FEMINIZADA



Obsrevaciones

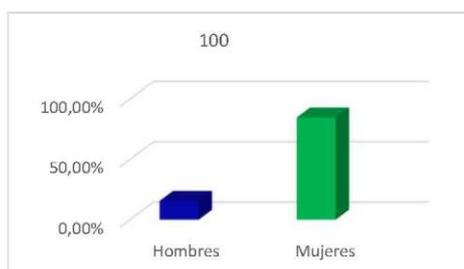
POR EDAD- EMPRESA FEMINIZADA

## AUDITORIA RETRIBUTIVA

### 2.2 Distribución de la plantilla por tipo de contrato

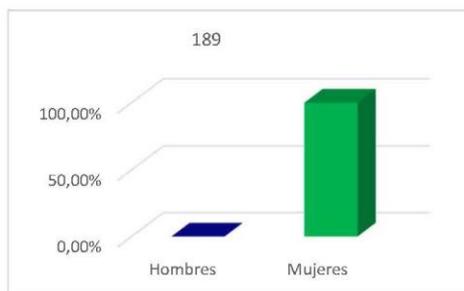
#### 2.2 Distribución de la plantilla por Tipos de Contratos

Desagregada por sexo	hombres	%	Mujeres	%	Totales
INDEFINIDO	13	15%	71	85%	84
TEMPORAL INTERINIDAD	0	0%	4	100%	4
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>		<b>75</b>		<b>88</b>



observaciones

POR TIPO CONTRATO-EMPRESA FEMINIZADA



OBSERVACIONES

POR TIPO CONTRATO-EMPRESA FEMINIZADA

## AUDITORIA RETRIBUTIVA

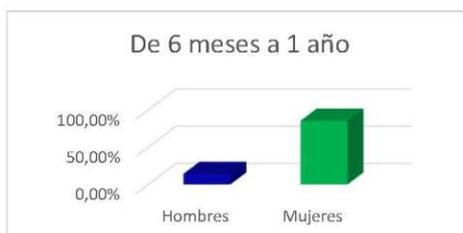
### 2.3 Distribución de la plantilla por tipo de contrato (ANTIGÜEDAD)

Desagregada por Antigüedad	hombres	%	Mujeres	%	Totales
Menos de 6 meses	1	8%	12	92%	13
de 6 meses a 1 año	2	14%	12	86%	14
de 1 a 3 años	2	17%	10	83%	12
de 3 a 5 años	3	43%	4	57%	7
de 6 a 10 años	4	31%	9	69%	13
Mas de 10 años	1	3%	28	97%	29
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>		<b>75</b>		<b>88</b>



#### Observaciones

POR ANTIGÜEDAD- EMPRESA FEMINIZADA



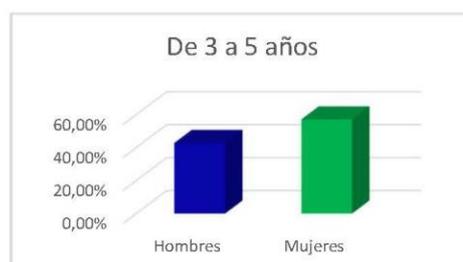
#### Observaciones

POR ANTIGÜEDAD- EMPRESA FEMINIZADA



#### Observaciones

POR ANTIGÜEDAD- EMPRESA FEMINIZADA



#### Observaciones

POR ANTIGÜEDAD- EMPRESA PARITARIA

## AUDITORIA RETRIBUTIVA



### Observaciones

POR ANTIGÜEDAD- EMPRESA FEMINIZADA



### Observaciones

POR ANTIGÜEDAD- EMPRESA FEMINIZADA

## AUDITORIA RETRIBUTIVA

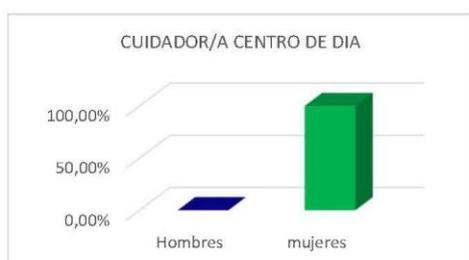
### 2.4 Distribución de la Plantilla por categorías profesionales

Categorías	hombres	%	Mujeres	%	Totales
ABOGADO	1	100,00%	0	0,00%	1
CUIDADOR/A CENTRO DE DIA	0	0,00%	13	100,00%	13
CUIDADOR/A RESIDENCIA	3	9,09%	30	90,91%	33
DIRECTOR/A	0	0,00%	1	100,00%	1
EDUCADOR/A	0	0,00%	7	100,00%	7
FISIOTERAPEUTA	2	33,33%	4	66,67%	6
GOBERNANTA	0	0,00%	3	100,00%	3
INFORMÁTICO	1	100,00%	0	0,00%	1
JEFE 2ª ADMINISTRACION	0	0,00%	1	100,00%	1
JEFE ADMINISTRACION	0	0,00%	1	100,00%	1
LIMPIADORA	0	0,00%	4	100,00%	4
LOGOPEDA	0	0,00%	2	100,00%	2
MEDICO	1	100,00%	0	0,00%	1
MONITOR	0	0,00%	1	100,00%	1
OFICIAL 2ª CONDUCTOR	0	0,00%	1	100,00%	1
OFICIAL 1ª	2	100,00%	0	0,00%	2
PROFESOR/A ED. ESPECIAL	1	14,29%	6	85,71%	7
PSICOLOGO/A	0	0,00%	1	100,00%	1
TERAPEUTA OCASIONAL	1	100,00%	0	0,00%	1
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	100,00%	0	0,00%	1
<b>Total</b>	<b>13</b>		<b>75</b>		<b>88</b>



#### Observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP.  
MASCULINIZADA



#### Observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP.  
FEMINIZADA

## AUDITORIA RETRIBUTIVA



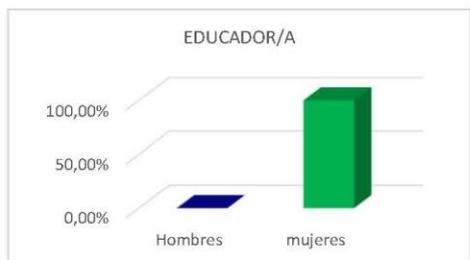
### Observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP. FEMINIZADA



### Observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP. FEMINIZADA



### Observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP. FEMINIZADA



### observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP. FEMINIZADA



### observaciones

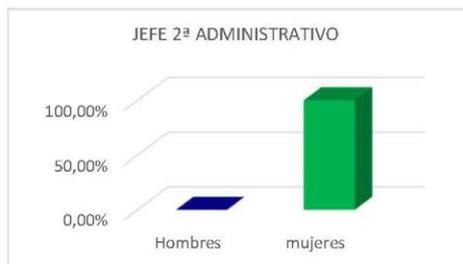
POR CAT. PROFESIONAL- EMP. FEMINIZADA

## AUDITORIA RETRIBUTIVA



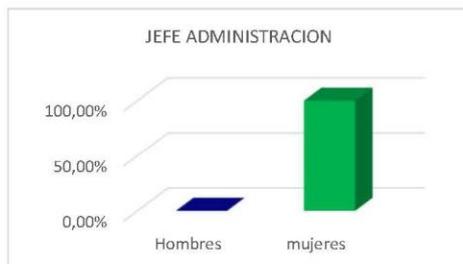
observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP.  
MASCULINIZADA



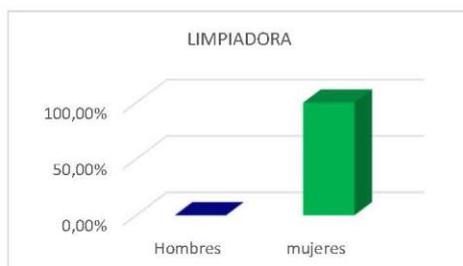
observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP.  
FEMINIZADA



observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP.  
FEMINIZADA



observaciones

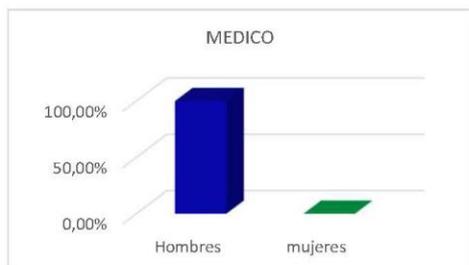
POR CAT. PROFESIONAL- EMP.  
FEMINIZADA



observaciones

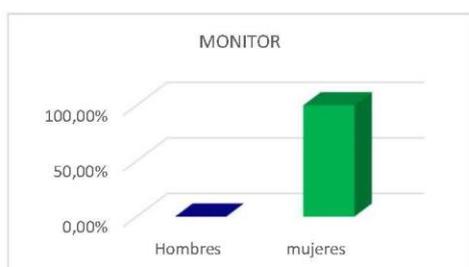
POR CAT. PROFESIONAL- EMP.  
FEMINIZADA

## AUDITORIA RETRIBUTIVA



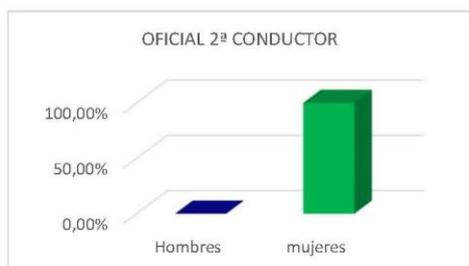
observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP.  
MASCULINIZADA



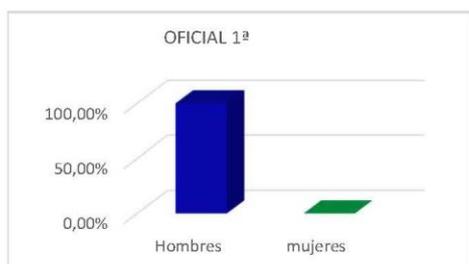
observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP.  
FEMINIZADA



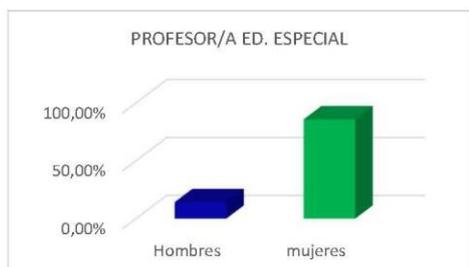
observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP.  
FEMINIZADA



observaciones

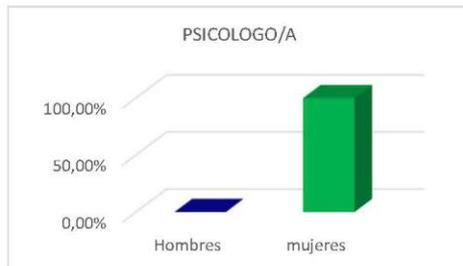
POR CAT. PROFESIONAL- EMP.  
MASCULINIZADA



observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP.  
FEMINIZADA

## AUDITORIA RETRIBUTIVA



observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP. FEMINIZADA



observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP. MASCULINIZADA



observaciones

POR CAT. PROFESIONAL- EMP. MASCULINIZADA

### 2.5 Distribución de la plantilla por categorías profesionales (sin compensación salarial)

	hombres	%	Mujeres	%	Totales
--	---------	---	---------	---	---------

FUNDACION ASPACE ZARAGOZA

## AUDITORIA RETRIBUTIVA

Menos de 7200	1	100%	0	0%	1
Entre 7201 € y 12000 €	1	25%	3	75%	4
Entre 12001 € y 14000 €	1	4%	23	96%	24
Entre 14001 € y 18000 €	3	15%	17	85%	20
Entre 18001 € y 24000€	3	13%	20	87%	23
Entre 24001 € y 30000 €	1	10%	9	90%	10
Entre 30001 € y 36000 €	3	60%	2	40%	5
Mas de 36000 €	0	0%	1	100%	1
<b>Total</b>	<b>13</b>		<b>75</b>		<b>88</b>



### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.-  
EMP. MASCULINIZADA



### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.-  
EMP.FEMINIZADA



### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.-  
EMP.FEMINIZADA



### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.-  
EMP.FEMINIZADA

## AUDITORIA RETRIBUTIVA



### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.-  
EMP.FEMINIZADA



### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.-  
EMP.FEMINIZADA



### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.-  
EMP. MASCULINIZADA



### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.-  
EMP.FEMINIZADA

## AUDITORIA RETRIBUTIVA

### 2.6 Distribución de la plantilla por categorías profesionales (Sal Bruto+ compensación salarial)

	hombres	%	Mujeres	%	Totales
Menos de 7200	1	100,00%	0	0,00%	1
Entre 7201 € y 12000 €	1	25,00%	3	75,00%	4
Entre 12001 € y 14000 €	1	4,17%	23	95,83%	24
Entre 14001 € y 18000 €	3	15,00%	17	85,00%	20
Entre 18001 € y 24000€	3	13,04%	20	86,96%	23
Entre 24001 € y 30000 €	1	10,00%	9	90,00%	10
Entre 30001 € y 36000 €	3	60,00%	2	40,00%	5
Mas de 36000 €	0	0,00%	1	100,00%	1
<b>Total</b>	<b>13</b>		<b>75</b>		<b>88</b>



#### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.+ COMP. SALARIAL- EMP. MASCULINIZADA



#### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.+ COMP. SALARIAL- EMP. FEMINIZADA



#### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.+ COMP. SALARIAL- EMP. FEMINIZADA



#### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.+ COMP. SALARIAL- EMP. FEMINIZADA

## AUDITORIA RETRIBUTIVA



### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.+  
COMP. SALARIAL- EMP. FEMINIZADA



### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.+  
COMP. SALARIAL- EMP. FEMINIZADA



### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.+  
COMP. SALARIAL- EMP. FEMINIZADA



### Observaciones

POR CATEGORIA PROFESIONAL SAL. B.+  
COMP. SALARIAL- EMP. FEMINIZADA

## AUDITORIA RETRIBUTIVA

### 2.9 brecha absoluta

Sexo	Trabajadores/as	Brecha absoluta	
		Masa salarial	Salario Medio
Mujeres	75	1.397.134,68 €	1.552,37 €
Hombres	13	263.773,44 €	1.690,86 €

BRECHA ABSOLUTA= MASA SALARIAL HOMBRES/ MASA SALARIAL MUJERES

### Brecha salarial absoluta

**0,19**



### Brecha Salario Medio

**1,09**



**EMPRESA FEMINIZADA SIN BRECHA SALARIAL APARENTE SEGÚN SE PUEDE DECUCIR DE LOS SALARIOS MEDIOS DE MUJERES Y HOMBRES**

FUNDACION ASPACE ZARAGOZA

Como se puede apreciar en la auditoría retributiva no existe una brecha salarial aparente tras el análisis de los salarios de hombres y mujeres por lo que no procede fijar un plan para corregir las desigualdades retributivas.

A pesar de ello, el presente Plan ya recoge estas medidas de las que se puede hacer uso si se produce una situación de desigualdad retributiva.

En relación a la retribución del personal existen categorías profesionales (cuidador de residencia, cuidador centro de día) con un salario base relativamente baja fijado según convenio, el cual se encuentra mejorado a través de complementos de distinta índole que se incluyen en las nóminas de los trabajadores.

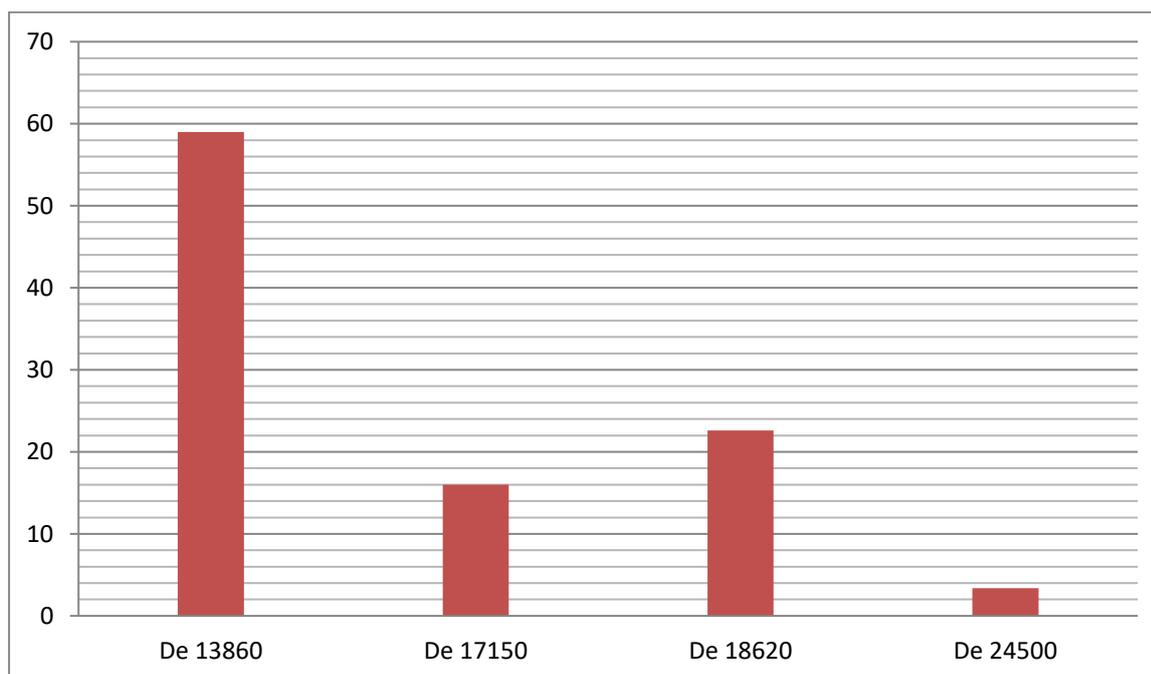
## 5. Retribuciones

### 1. Distribución de la plantilla por bandas salariales y grupos profesionales, desagregados por sexo.

En Fundación ASPACE Zaragoza el nivel salarial de sus profesionales está acorde a lo reflejado en el convenio colectivo. Actualmente se encuentra en fase de negociación del XVI convenio colectivo el cual será de aplicación una vez se haya firmado y publicado.

El convenio colectivo al que estamos suscritos (Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad) marca los salarios mínimos por categoría, que en este caso para un cuidador/a serían 990 €, para una educador/a serían 1225€, para el personal titulado/a 1330€ y para los titulados/as de grado superior o postgrado 1750 € brutos mensuales.

La distribución de los salarios en la Fundación es el siguiente:



Vista la distribución por salarios, se puede apreciar como el 59% de profesionales de la Fundación ASPACE Zaragoza obtienen un salario 13860 euros brutos al año, coincidiendo con las distribuciones por categorías salariales incluidas en el Convenio. Esta cifra es tan alta debido a que la mitad de la plantilla de la Fundación ASPACE Zaragoza ocupa un puesto de cuidador/a, que en el Convenio colectivo tiene establecido un salario de 990 euros/mes.

El 16 % de los profesionales obtienen un salario bruto medio anual de 17150 coincidiendo con las categorías profesionales de educador/a, personal de administración y gobernancia.

El 22,6% de profesionales obtiene un salario de 18620 euros brutos al año, coincidiendo con aquellos puestos que requieren una titulación universitaria como logopedas, personal de fisioterapia, trabajador social, terapeuta ocupacional y profesorado.

El 3,4% de profesionales obtiene un salario 24500 anuales coincidiendo con las categorías profesionales de profesional titulado superior como médico, psicóloga o abogado.

Esta distribución se realiza sin distinción alguna entre hombres y mujeres, cobrando el profesional según lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

Además de estos salarios establecidos en convenio, el personal puede optar a realizar tareas de conducción o monitor de transporte recibiendo por ello un complemento por regla general de 400 euros al mes.

Los profesionales que realizan tareas de coordinación (abogado, director de centro de día, coordinadora de módulo A, coordinadora de módulo B, jefa de administración, trabajador social, coordinadora de residencia y jefa de fisioterapia le son de aplicación un complemento de coordinación en función de las tareas que realizan oscilando entre los 1000 y los 300 euros, en función del tipo de coordinación que realicen).

## 5. Formación

### 1. Número y porcentaje de mujeres y hombres por cada formación celebrada en un año.

Una de las prioridades de la entidad es la formación de sus profesionales. Aspace cuenta con un Plan de Formación que es elaborado de manera anual al que cualquier profesional de la entidad puede acceder. Se calculan 10 horas de formación media anuales por profesional.

Anualmente, se programa una serie de formación sin distinción entre sexos, simplemente se programa atendiendo a las necesidades y carencias formativas que diariamente se pueden visualizar en la entidad. Durante el año 2022 se han realizado los siguientes cursos de formación (libre acceso tanto para hombres como para mujeres):

- Manejo desfibrilador instalado en el centro y refuerzo de conocimientos en soporte vital básico. Impartido por IberoCardio formación en la modalidad presencial. 18 horas. Realizado por profesionales de centro de día y residencia. Los objetivos del mismo son:
  - ✓ Reforzar conocimientos básicos de actuación en soporte vital básico.
  - ✓ Aumentar el número de trabajadores de la entidad con conocimientos sobre manejo de desfibrilador.
  - ✓ Fomentar la formación entre los trabajadores de la entidad.
  
- Formación de profesionales en prevención Covid-19. Impartido por los responsables del equipo covid de la entidad. Realizado por profesionales de centro de día y residencia. Los objetivos del mismo son:
  - ✓ Reforzar conocimientos sobre actuación en tiempo de pandemia.
  - ✓ Conseguir conocer técnicas que mejoren la calidad de vida de los usuarios en situación Covid.
  - ✓ Potenciar el compromiso y responsabilidad de cada profesional ante una situación sobrevenida.
  
- Competencias emocionales para la gestión de equipos. Impartido por Ytalento. 10 horas. Recibido por 7 profesionales. Los objetivos del curso son:

- ✓ Conocer sistemas de gestión de equipos.
  - ✓ Potenciar capacidades de liderazgo.
  - ✓ Aumentar rendimiento de centro de trabajo.
- 
- Salud Buco-dental en personas con parálisis cerebral. 21 participantes. Los objetivos del mismo son los siguientes:
    - ✓ Conocer técnicas de limpieza bucal en personas con parálisis cerebral.
    - ✓ Ayudar a detectar problemas bucales.
    - ✓ Aumentar el conocimiento sobre los beneficios de un tratamiento preventivo.
  - Mantenimiento de instalaciones frente a legionela. Impartido por Aratria Asesores S.L. Recibido por el responsable de mantenimiento de la entidad. Objetivos:
    - ✓ Conocer técnicas de uso específicas.
    - ✓ Ampliar los conocimientos sobre legionela.
  - Formación en estrategias de desarrollo sostenible. Impartido por Confederación Aspace y recibida por parte de la responsable de ODS de la entidad. Objetivos:
    - ✓ Conocer nuevas estrategias de trabajo.
    - ✓ Conocer nuevos recursos.
    - ✓ Favorecer la implantación continua en la entidad.
  - Higiene postural y espalda sana. Modalidad online. Impartido por Iberocardio formación a más de 40 profesionales.
  - Formación inicial del personal de nueva incorporación en materia de prevención así como en aspectos relacionados con su puesto de trabajo. Un total de seis profesionales han participado en la misma.

En materia de formación se va a seguir trabajando en la misma línea de actuación (libre acceso a actividades formativas).

Como medida a implantar en esta materia sería la de realizar a lo largo de 2022-2024 actividades formativas en materia de igualdad para los profesionales y las personas usuarias.

## 6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

### 1. Acciones destinadas a prevenir el acoso sexual o por razón de sexo

La entidad dispone de un protocolo de prevención del maltrato que tiene como destinatarios a las personas usuarias de los distintos centros de la entidad. Este protocolo puede ser de aplicación a las personas profesionales del centro.

Existe un protocolo de acoso implantado y conocido en el seno de la entidad.

## 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (conciliación)

### 1. Medidas implementadas en conciliación

Las medidas de conciliación en la organización					
Acciones por áreas implantadas en la empresa	Personas beneficiarias		Personas beneficiarias		Total
	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	
Horas sin sueldo	75	84%	13	16%	88
Horario de verano <sup>1</sup>	1	25	3	75	4
Medidas de conciliación fijadas en Convenio Colectivo	75	84%	13	16%	88
Otras medidas de conciliación fijadas en el presente Plan	75	84%	13	16%	88

<sup>1</sup> Sólo se beneficia una trabajadora puesto que sólo hay una en este departamento

## 7. Medidas

### 1. Realizadas.

Las condiciones de trabajo en la entidad son buenas y como medidas establecidas cabría destacar las siguientes

- 1) Constitución del nuevo comité de igualdad.
- 2) Aparcamiento.
- 3) Servicio médico.
- 4) Servicio de comedor pagado por la entidad.
- 5) Posibilidad de recepción de paquetes de envío privados a las oficinas.
- 6) Lote Navideño.
- 7) Campañas de vacunaciones (COVID-19, antitetánica, gripe, etc.). Gestionadas y realizadas por el personal sanitario de la entidad.
- 8) Participación en acciones sociales colaborando con fundaciones en venta de artículos a beneficio de esa asociación.
- 9) Horario de verano para el personal de administración durante el mes de agosto.
- 10) Horas sin sueldo.
- 11) Adaptación de los permisos de ingreso y hospitalización de familiares para cubrir más las necesidades específicas del trabajador y sus familias.
- 12) Precios especiales en la compra de EPIS (mascarillas) por parte de los trabajadores. Gestión y entrega en la empresa sin necesidad de traslados.
- 13) Realización de pruebas diagnósticas y de antígenos del COVID-19. Para los trabajadores y sus familias sin es necesario en caso de duda ante cualquier síntoma presentado por parte del médico de la entidad.
- 14) Entrega de EPIS a los trabajadores y sus familias para llevar a cabo visitas médicas a centros hospitalarios para que estén protegidos frente al COVID-19.
- 15) Posibilidad de los 3 días anuales indicados en el convenio aplicable para visitas médicas en caso de no ser usados para ser usados de libre disposición.
- 16) Festivo día 24 y 31 de diciembre.
- 17) Posibilidad de puentes si los festivos lo permiten.
- 18) Concesión de días de vacaciones extras por participación en la colonias de la entidad.
- 19) Abono extra de participación en colonias en caso de imposibilidad de concesión de vacaciones.
- 20) Formación del personal en jornada laboral.

## 1. A implantar

Como medidas a implantar dentro de la entidad se podría establecer las siguientes:

- 1) Comunicación del plan de igualdad con dípticos o trípticos con las medidas a implementar con el presente plan de igualdad.
- 2) Formaciones en igualdad. Realización de formación a los profesionales y personas usuarias en materia de igualdad.
- 3) Distribuir la Guía de estilo “Una propuesta colaborativa para unificar la voz del Movimiento ASPACE” entre los profesionales de la entidad haciendo hincapié al capítulo relativo al lenguaje inclusivo de género. Dicha guía ha sido elaborada por Confederación Aspace.
- 4) Realizar una revisión del lenguaje (no sexista) de la comunicación externa de la entidad: Redes Sociales, Cartas a familias etc.
- 5) Realizar un análisis cualitativo a los trabajadores de la entidad acerca de la situación en materia de igualdad de la entidad, así como de las medidas en materia de igualdad a implantar en la entidad. Explicación y análisis de cada una de las preguntas y sus respuestas. Este análisis tiene como objetivo la recopilación de las opiniones de la plantilla en relación con la igualdad de oportunidades
- 6) Charlas en instituto de Grado medio para captar talento masculino.
- 7) Realización de una base de datos de CV desagregada por sexo.
- 8) Difundir el Plan de Igualdad en la Página web de la entidad.
- 9) Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de igualdad designada por la empresa.

## 8. Planificación, implantación, evaluación y seguimiento de las medidas

La temporalización de las medidas a implantar se procede a exponer a continuación:

MEDIDA/ACCIONES	INDICADORES	PLAZO	RESPONSABLE
Comunicación del Plan de Igualdad	Nº de profesionales que han recibido el Plan de Igualdad (entrega de Procedimiento)	2022-2024	Comisión de Igualdad
Formación en Igualdad	Porcentaje de profesionales que han recibido formación en Igualdad	2022-2024	Comisión de Igualdad
Distribución de la Guía <i>Una propuesta colaborativa para unificar la voz del Movimiento ASPACE.</i>	Nº de profesionales que han recibido la guía	2022-2024	Comisión de Igualdad

Revisión del lenguaje no sexista.	Nº de documentos modificados con respecto al total	2022-2024	Comisión de Igualdad
Análisis cualitativo.	Porcentaje de profesionales que participan en el análisis	2022-2024	Comisión de Igualdad
Charlas en Institutos educación secundaria.	Nº de charlas realizadas respecto a las planificadas	2022-2024	Comisión de Igualdad
Realización de una base de datos de CV desagregada por sexo.	Realización de la base de datos	2022-2024	Comisión de Igualdad
Difusión del Plan de Igualdad en la página web.	Actualización del Plan de Igualdad cuando se produzcan modificaciones	2022-2024	Comisión de Igualdad
Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa.	Nº de sugerencias en materia de igualdad recibidas	2022-2024	Comisión de Igualdad

## 9. Comunicación

El presente Plan de Igualdad se procederá a comunicarse de la siguiente manera:

- Comunicación interna: Tablón de anuncios de la entidad, mensajes internos a través de resipius, puesta a disposición de los profesionales en el servidor común.
- Comunicación externa: comunicación en Redes Sociales de la entidad, boletín Confederación Aspace.

## 10. Incidencias y/o dificultades encontradas

Durante el curso 2021-2022 no se han producido incidencias reseñables.

En relación a las dificultades encontradas algunas de las acciones a implantar no se han llevado a la práctica dada a la dificultad de compatibilización de la atención directa con las personas usuarias de la entidad con el trabajo diferido que suponen algunas de las acciones a implantar.

## 11. Resultados

Durante el curso 2021-2022 se ha implantado las siguientes medidas en el seno de la entidad:

- 1) Comunicación del plan de igualdad con dípticos o trípticos con las medidas a implementar con el presente plan de igualdad.  
Indicador: 86 profesionales con el Plan de Igualdad entregado.
- 2) Protocolo acoso: elaboración e implementación de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en la entidad.  
Indicador: Indicador: 86 profesionales con el Plan de Igualdad entregado, incluido procedimiento de abuso.
- 3) Formaciones en igualdad. Realización de formación a los profesionales y personas usuarias en materia de igualdad.  
Indicador: 100% de trabajadores formados en Materia de igualdad.
- 4) Realizar una revisión del lenguaje (no sexista) de la comunicación externa de la entidad: Redes Sociales, Cartas a familias etc.  
Indicador: 15 documentos modificados.
- 5) Difundir el Plan de Igualdad en la Página web de la entidad.  
Indicador: realizado.
- 6) Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa.  
Indicador: se han recibido 3 sugerencias en materia de igualdad.
- 7) Posibilidad de reserva de sitios en el aparcamiento para profesionales embarazadas.  
Indicador: Parking Reservado.

Durante el curso 2021-2022 no se han implantado las siguientes medidas en el seno de la entidad:

- 1) Distribuir la Guía de estilo “Una propuesta colaborativa para unificar la voz del Movimiento ASPACE” entre los profesionales de la entidad haciendo hincapié al capítulo relativo al lenguaje inclusivo de género. Dicha guía ha sido elaborada por Confederación Aspace.  
Se implantará dicha medida en 2022-2023.
- 2) Realizar un análisis cualitativo a los trabajadores de la entidad acerca de la situación en materia de igualdad de la entidad, así como de las medidas en materia de igualdad a implantar en la entidad. Explicación y análisis de cada una de las preguntas y sus respuestas. Este análisis tiene como objetivo la recopilación de las opiniones de la plantilla en relación con la igualdad de oportunidades.  
Se implantará dicha medida en 2022-2023.
- 3) Charlas en instituto de Grado medio para captar talento masculino.  
Se implantará dicha medida en 2022-2023. La carga de trabajo de la entidad no ha permitido llevar a cabo esta acción.
- 4) Realización de una base de datos de CV desagregada por sexo.  
Se implantará dicha medida en 2022-2023.

Firmado:

Mónica Iglesias Prieto (Directora Gerente)

Pablo Escanero Escanero (Abogado)

Raquel Rabanaque González (Comité de empresa)

Mayra Banchón Armas (Comité de empresa)