
PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN ASPACE ZARAGOZA

Fecha de elaboración: Mayo 2021



INDICE

1. Introducción	2
2. Compromiso de la dirección	5
3. Comisión de igualdad	6
4. Diagnóstico	7
5. Medidas	17
6. Planificación, implantación, evaluación y seguimiento de las medidas	18
7. Comunicación	19
8. Incidencias y/o dificultades encontradas	19
9. Resultados.....	19

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, participa en el Observatorio Aragonés de la Discapacidad Intelectual y la Parálisis Cerebral, 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.

Tratamientos

Las personas usuarias reciben los tratamientos 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 asociación o escuela que dirigen sus esfuerzos a un tratamiento específico e individualizado para niños en edad escolar o adultos que acuden a los centros escolar, 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.

2. PRINCIPIOS.

Fundación Aspace Zaragoza pone en marcha 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) Daniel Prieto Fray. Coordinador 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 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 ¹	68	82%	15	18%	83
2018 ²	68	82%	15	18%	83
2019 ³	67	82%	15	18%	82
2020 ⁴	67	82%	15	18%	82

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 nueva 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.

¹ Analizado a fecha de enero de 2017

² Analizado a fecha de enero de 2018

³ Analizado a fecha de junio de 2019

⁴ Analizado a fecha de mayo de 2021

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.

3. Número de incorporaciones y candidaturas recibidas por sexo

Este indicador procederá a analizarse una vez se realice, según lo indicado en las medidas futuras a implantar.

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		1
Jefaturas de equipos equipo, supervisores/as	4	55%	3	45%	7

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	35	87,5	5	12,5	40
Educador/a	6	100	0		6
Fisioterapeuta	4	80	1	20	5
Gerente	1	100	0		1
Informático/a	0	0	1	100	1

Administración	2	100	0		2
Auxiliar de Limpieza	4	100	0	0	4
Logopeda	2	100	0	0	2
Conductor/a	1	100	0	0	1
Oficial de 1ª	0	0	2	2	2
Gobernanta	3	100	0	0	3
Medico/a	0	0	1	100	1
Monitor/a	1	100	0	0	1
Profesor/a	7	82,5	1	12,5	7
Psicólogo/a	1	100	0	0	1
Terapeuta Ocupacional	0	0	1	100	1
Trabajador/a Social	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./	Directoras / es		Jefaturas Intermedias		Personal Técnico		Personal Administrativo		Personal Atención Directa		M		H		M %		H %	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	%	%	
Departamentos	0	1									0	1	0	1	0	0			
Centro de Día		0	1	2	0	5	1	0	0	11	0	21	2	9	1	9			
Residencia		1	0	1	1	0	0	0	0	24	4	25	5	8	3	1	7		
Centro Escolar		1	0	0	0	5	1	0	0	2	0	8	1	8	9	1			
Servicios Comunes		0	0	0	1	8	2	1	2	5	2	1	4	6	7	3	3		
TOTAL	66	14	2	1	3	2	1	8	4	1	2	42	6	6	8	1	6		

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	24	82	4	18	28
Temporal a tiempo Parcial	0	0	0	0	0
Indefinido a Tiempo Completo	42	81	10	19	52
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0	0	0	0
Otros (becas de formación, prácticas, etc.)					
TOTAL	80 trabajadores				

En la presente tabla se desglosa la situación en cuanto a contratación se refiere se encuentran los y las profesionales de la entidad.

Se puede apreciar como existe una gran diferencia entre la contratación Temporal a Tiempo Completo de mujeres y hombres, debido fundamentalmente a esa contratación en el perfil de puesto de trabajo ocupado mayoritariamente por mujeres. En este puesto hay una gran fluctuación de personal debido fundamentalmente a las características del puesto lo que hace que constantemente haya una contratación de personal.

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).

Actualmente tenemos una profesional acogida al permiso de maternidad. 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.

4. Auditoria salarial.

Actualmente la entidad se encuentra en proceso de obtención del certificado donde aparezca reflejado el salario medio bruto de profesionales hombres y el de profesionales mujeres con el porcentaje de diferencia.

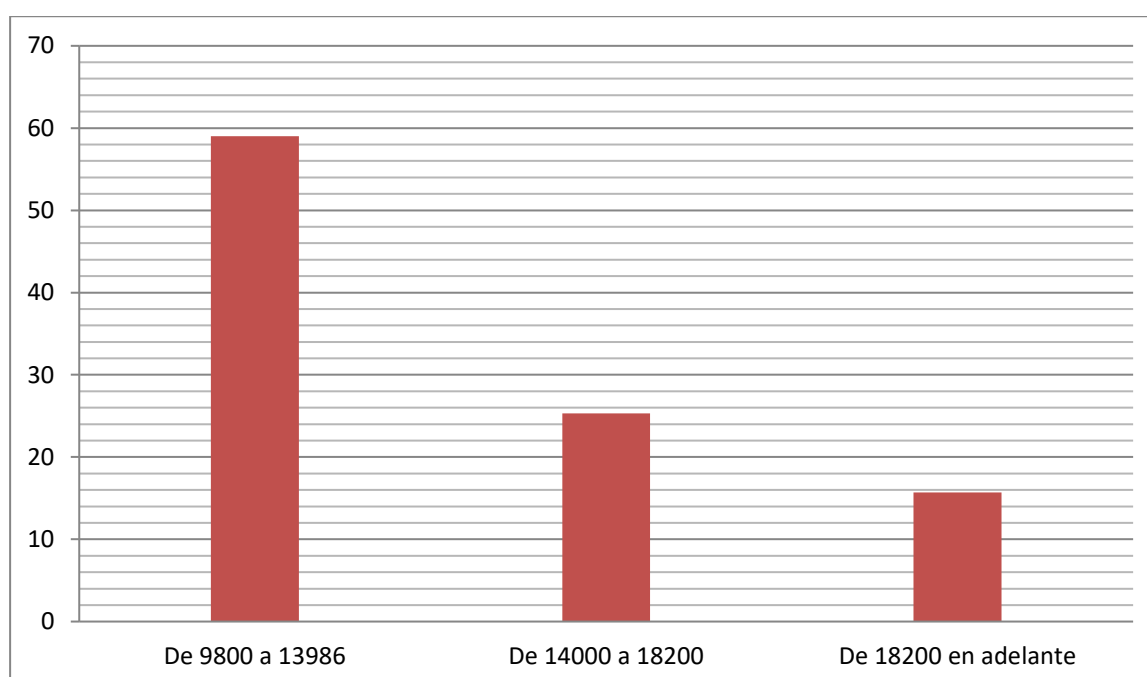
5. Retribuciones

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.

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 de entre 9800 y 13986 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 893.53 euros/mes.

El 25,3% de profesionales obtiene un salario de entre 14000 a 18200 euros brutos al año, coincidiendo con aquellos puestos que requieren una titulación universitaria.

El 15,7 % de profesionales reciben un salario mayor 18200 euros al año, debido fundamentalmente a que ocupan puestos de mayor cualificación según lo dispuesto en el convenio colectivo.

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

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.

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 2020 se han realizado los siguientes cursos de formación (libre acceso tanto para hombres como para mujeres):

- IberoCardio formación en la modalidad online. 200 horas. Realizado por Directora Gerente y Abogado. Los objetivos del mismo son:
 - ✓ Alinear las funciones y objetivos anuales a la estrategia corporativa.
 - ✓ Desarrollar el liderazgo, mediante el entrenamiento de habilidades y la aplicación de técnicas eficaces.
 - ✓ Conciliar la gestión de equipos y la orientación a resultados, mediante la planificación, la comunicación y la motivación.
 - ✓ Desplegar una batería de herramientas y dinámicas que faciliten el entrenamiento continuado de los responsables de actividad.

- Manejo desfibrilador instalado en el centro y refuerzo de conocimientos en soporte vital básico. Impartido por IberoCardio formación en la modalidad presencial. 10 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 IberoCardio formación en la modalidad presencial. 25 horas. 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 Las personas usuarias en situación Covid.
 - ✓ Potenciar el compromiso y responsabilidad de cada profesional ante una situación sobrevenida.

- 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 del curso 2021-2022 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.

A lo largo del curso 2021-2022 se procederá a redactar y a implantar un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

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	66	82%	14	18%	80
Horario de verano ⁵	1	25	3	75	4
Medidas de conciliación fijadas en Convenio Colectivo	66	82%	14	18%	80
Otras medidas de conciliación fijadas en el presente Plan	66	82%	14	18%	80

⁵ 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.

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) Protocolo acoso: elaboración e implementación de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en la entidad.

- 3) Formaciones en igualdad. Realización de formación a los profesionales y personas usuarias en materia de igualdad.
- 4) 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.
- 5) Realizar una revisión del lenguaje (no sexista) de la comunicación externa de la entidad: Redes Sociales, Cartas a familias etc.
- 6) 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
- 7) Charlas en instituto de Grado medio para captar talento masculino.
- 8) Realización de una base de datos de CV desagregada por sexo.
- 9) Difundir el Plan de Igualdad en la Página web de la entidad.
- 10) Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa.
- 11) Posibilidad de reserva de sitios en el aparcamiento para profesionales embarazadas.

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)	A lo largo del curso 2021-2022.	Comisión de Igualdad
Elaboración del Protocolo de Acoso	Nº de profesionales que han leído el Plan de Igualdad (entrega de Procedimiento)	A lo largo del curso 2021-2022.	Comisión de Igualdad
Formación en Igualdad	Porcentaje de profesionales que han recibido formación en Igualdad	A lo largo del curso 2021-2022.	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	A lo largo del curso 2021-2022.	Comisión de Igualdad

Revisión del lenguaje no sexista.	Nº de documentos modificados con respecto al total	A lo largo del curso 2021-2022.	Comisión de Igualdad
Análisis cualitativo.	Porcentaje de profesionales que participan en el análisis	A lo largo del curso 2021-2022.	Comisión de Igualdad
Charlas en Institutos educación secundaria.	Nº de charlas realizadas respecto a las planificadas	A lo largo del curso 2021-2022.	Comisión de Igualdad
Realización de una base de datos de CV desagregada por sexo.	Realización de la base de datos	Septiembre 2021.	Comisión de Igualdad
Difusión del Plan de Igualdad en la página web.	Introducción del Plan de Igualdad	A lo largo del curso 2021-2022.	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	A lo largo del curso 2021-2022.	Comisión de Igualdad
Posibilidad de reserva de sitios en el aparcamiento para profesionales embarazadas.	Se ha realizado	A lo largo del curso 2021-2022.	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 resiplus, 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

Hasta la fecha no han tenido lugar, circunstancias que serán analizadas a lo largo del transcurso del curso 2021-2022.

11. Resultados

Los resultados serán analizados a lo largo del transcurso del curso 2021-2022.

