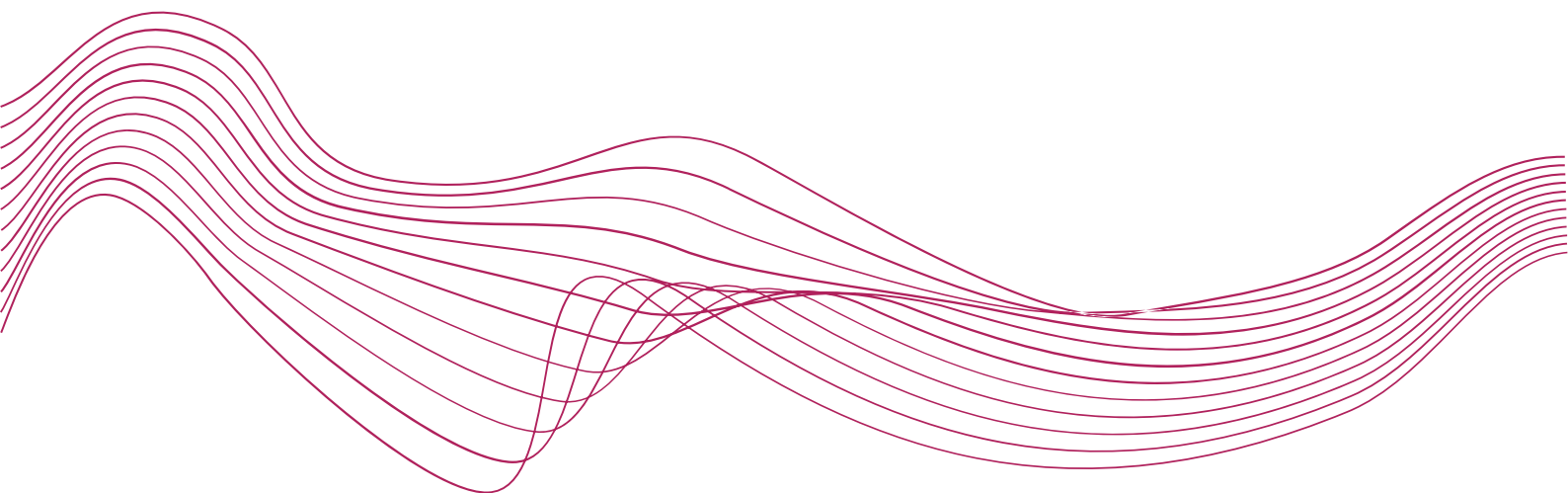




PLAN DE
IGUALDAD
ASPANSOR
Zaragoza



ÍNDICE

- 1. INTRODUCCION**
- 2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO**
- 3. OBJETIVOS Y ACCIONES**
- 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

1.- Introducción

El presente documento contiene el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de ASPANSOR ZARAGOZA (Asociación de Padres de Niños Sordos de Zaragoza), previa realización del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades de la entidad.

En la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recogida en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se indica la necesaria elaboración, en un plazo de tres años, de un plan de igualdad en las empresas de 50 o más trabajadores, como un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A pesar de que en ASPANSOR ZARAGOZA no se cumplen las condiciones para la obligatoriedad de realización de un plan de igualdad, nos hemos propuesto impulsar medidas y propuestas concretas que nos permitan avanzar hacia la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, teniendo además en cuenta, como entidad que trabaja por la inclusión total de las personas con discapacidad en todos los ámbitos sociales, la situación de múltiple discriminación que atraviesan las mujeres con discapacidad.

Este plan de Igualdad ha de servir como una referencia de trabajo para la asociación ASPANSOR, cuyo alcance es provincial, según se pone de manifiesto en los Estatutos.

Además de la dimensión de la territorialidad, el alcance del Plan, hace referencia a su carácter transversal, participativo y negociado, por parte de toda la plantilla de la Entidad, desde el nivel técnico hasta los órganos de gobierno.

Será de aplicación 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.

La vigencia del Presenta Plan es de 2 años (2024-2026).

En la actualidad ASPANSOR ZARAGOZA tiene un único centro de trabajo en la Calle Monasterio de Samos, 8 local 50013 Zaragoza.

2.- Resultados del Diagnóstico (31 03 2024) que sustentan el Plan de Igualdad

La Junta Directiva de ASPANSOR está compuesta actualmente por 8 miembros y cuenta con una composición de 5 mujeres (63%) y 3 hombres (37%)

La plantilla está formada por 8 trabajadoras (1 de ellas excedencia por cuidado de hijo. Incorporación prevista Septiembre 2024). No hemos tenido en cuenta las personas que contratamos puntualmente para algunos trabajos ni las personas que puedan hacer prácticas de estudios en la asociación. Es una entidad feminizada como es habitual en el sector social.

La plantilla se concentra en el tramo de edad de entre 26 y 60 años. Entre los 26 y 35 años (38%). Entre los 36 y 45 años (38%). Mayores de 45 años (24%).

En cuanto al tiempo de trabajo, 3 Trabajadoras tienen un contrato de jornada completa. 3 Trabajadoras 75% de la jornada. 1 Trabajadora 50% de la jornada. 1 Trabajadora 15% de la jornada.

Respecto al tipo de contrato 7 trabajadoras tienen un contrato indefinido y 1 trabajadora contrato temporal (fin de contrato 30 06 2024).

El 38% de la plantilla lleva trabajando en ASPANSOR de 15 a 22 años. El 50% de 3 a 9 años. El 12% menos de un año.

6 Trabajadoras de la plantilla son Técnicas de Proyectos(Categoría Titulados Universitarios Logopedas, Magisterios, Trabajo Social) , 1 Trabajadora Dirección (Técnico Gestión) y 1 Trabajadora Servicios Auxiliares (Limpieza)

Los criterios que se utilizan para decidir la política salarial con los que determina el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, aplicando los salarios estipulados y la asignación de complementos.

Se dispone del Plan de Personas ASPANSOR, que integra todos los aspectos relacionados con la gestión del personal de la entidad: Gestión de Personas y Organigrama, Procesos de Selección, Manual de Acogida Profesionales, Comunicación Interna, Plan Formación, Descripción de puestos de trabajo, Convenio, Mejoras y Reconocimiento, Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, Evaluación de los profesionales, Encuestas clima Laboral, Desvinculación de la entidad.

Se lleva a cabo seguimiento semestral y evaluación anual del Plan de Personas con el objetivo de determinar el grado de consecución de las metas propuestas, así como emitir una valoración crítica que permita tomar decisiones de cara al futuro.

Se cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general acorde con la ley vigente. Al realizar la valoración de riesgos se ha tenido en cuenta la posible presencia e incompatibilidad de cada riesgo con trabajadores/as especialmente sensibles, como es el caso de mujeres en situación de embarazo o lactancia, en las diferentes zonas o puestos de trabajo.

3.- Objetivos y Acciones del Plan de Igualdad

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de su participación activa y equilibrada, dentro de todos los procesos de la organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Incluir la dimensión de género en todas las áreas de la asociación y asegurar el acceso equilibrado de ambos géneros (Junta Directiva, Equipo Técnico, Usuarios Servicios)
- Establecer nuevas acciones que permitan sensibilizar y concienciar en igualdad.
- Asegurar el cumplimiento en materia legal, especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Establecer una unificación de criterios en el uso de lenguaje en términos de igualdad.

ACCIONES:

- Diseño de los programas y proyectos con perspectiva de género.
- Recogida de datos de asistencia y participación en programas y proyectos por sexo.
- Analizar lo que supone el distintivo igualdad en la empresa
- Formación en igualdad en todos los niveles jerárquicos, pero especialmente dirigida a los perfiles estratégicos o con responsabilidad en gestión de personas.
- Campaña interna vinculada a un lenguaje adecuado, identificando malos usos y propuestas alternativas
- Utilizar la Encuesta de clima para llevar a cabo medidas de condiciones de trabajo, conciliación y de promoción profesional.
- Incluir en los cursos de prevención de riesgos temáticas vinculadas con la prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia de género.
- Evaluar la eficacia de los canales de denuncia de posibles delitos establecidos en el Procedimiento interno de gestión de personas y plan de conciliación laboral desde una perspectiva de género.
- Publicar el Plan de Igualdad en el apartado de transparencia de la web

4.- Seguimiento y Evaluación

EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A REALIZAR MEDIRÁ COMO MÍNIMO:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de los trabajadores/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de trabajadores/as.

La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a la Junta Directiva para su conocimiento y valoración de los logros y avances en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que se considere necesaria para la realización de la evaluación.

COMO MUESTRA DE CONFORMIDAD A CUANTO ANTECEDE, FIRMAN EL PRESENTE DOCUMENTO EN ZARAGOZA A 30 DE ABRIL DE 2024.

FDO.

**M. CARMEN SACACIA ARAIZ
PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA**

ASPANSOR
Asociación de
Padres de Niños Sordos
C/ Monasterio de Samos, 8 local 50013 Zaragoza
Telf: +34.976.25.50.00 www.aspansor.com

FDO.

**MARISA CRESPO CASTELAR
DIRECTORA**

Dña. ANA HERRERA MANZANO, con DNI 25170799J y domicilio para notificaciones en C/ Monasterio de Samos, 8 local CP50013 Zaragoza, y Tfno. 976255000, en calidad de Secretaria de la asociación ASPANSOR ZARAGOZA (Asociación de Padres de Niños Sordos de Zaragoza) CIF G50073162, inscrita en el Registro de Asociaciones de la CCAA de Aragón con el número 01-Z-0249-1969

CERTIFICA

Que según consta en el libro de Actas, la Junta Ordinaria celebrada el día 03 de Mayo de 2024, previa convocatoria efectuada según lo dispuesto en los estatutos, adoptó entre otros el siguiente acuerdo que fue aprobado por mayoría:

- Aprobar el Plan de Igualdad ASPANSOR presentado, comprometiéndose la Junta Directiva a su implementación efectiva y a la promoción de las acciones necesarias para garantizar la igualdad dentro de la asociación. La validez de dicho Plan es de dos años, desde la fecha de su aprobación.

Y para que conste ante quien proceda, se firma el presente certificado en Zaragoza a Zaragoza, a Cuatro de Mayo de 2024.



Fdo. ANA HERRERA MANZANO
SECRETARIA

ASPANSOR
Asociación de Padres de Niños Sordos
C/ Monasterio de Samos, 8 local CP50013 Zaragoza
Telf. 976 255 000 / 608 068 041 • www.aspansor.com



Fdo. M CARMEN SACACIA ARAIZ
LA PRESIDENTE