I PLAN DE IGUALDAD 2020-2022
ASPACE GRANADA

ASPACE GRANADA
C/ MERCEDES GAIBROIS, Nº 39
TLF: 958137696
www.aspacegranada.org

Índice de Contenido:

INTRODUCCIÓN 3
INFORME DIAGNÓSTICO 5
CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA 7
ANÁLISIS 9
CARACTERISTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS 10
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA 12
ASPECTOS CUALITATIVOS 21
DE LOS CUESTIONARIOS A LOS Y LAS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES/AS, CABE DESTACAR: 30
Y DE LOS CUESTIONARIOS TODOS LOS/AS TRABAJADORES/AS, SE DESTACA: 31
SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL 40
LA GESTIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA 45
LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES 49
PROPUESTAS DE MEDIDAS Y NEGOCIACIÓN 51
IMPLANTACIÓN 57
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 58
SISTEMA DE EVALUACIÓN 59
ANEXO I. MODELO DE FICHA INDIVIDUAL PARA CADA MEDIDA 61
ANEXO II: GLOSARIO 63

INTRODUCCIÓN

Siguiendo el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyo Artículo 46 recoge el concepto y contenido que deben incluir los planes de igualdad:

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

Los Planes de igualdad establecen en sí mismos una revisión cada cierto tiempo ya que son documentos abiertos y deberán ser actualizados para adaptarlos a las características que puedan ir cambiando en la empresa, siempre pretendiendo o intentando alcanzar la paridad, la no discriminación y una mejor calidad de vida en el trabajo.

ASPACE Granada hará efectiva las medidas establecidas para que hombres y mujeres participen por igual y reciban el mismo trato.

Este Plan de Igualdad consta de 6 etapas, que discurrirán temporalmente de manera paralela o consecutiva:

1. Compromiso
2. Creación de la Comisión de Igualdad
3. Elaboración del diagnóstico
4. Propuesta de medidas y negociación
5. Implantación
6. Seguimiento y evaluación

El presente Plan de Igualdad de ASPACE Granada ha sido posible gracias a la especial sensibilidad que la Junta Directiva de la Asociación ha manifestado en esta materia, que, aunque la mayoría de la

plantilla es femenina, es consciente del trabajo que quedará por realizar y de las muchas medidas que habrá que implantar para llegar a una Igualdad de oportunidades, efectiva y real.

Queremos hacer un especial agradecimiento a la persona que nos ha ayudado a poner en marcha este Plan de Igualdad, Lidia de los Ríos Baena. Gracias a ella y a la posibilidad que nos ha brindado los Programas de Empleo, subvencionado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, para las contrataciones de Interés General y Social, por la que accedió Lidia, hemos visto hecho realidad este proyecto. Lidia, ha tenido una dedicación exclusiva, en la que se ha encontrado con todo el apoyo para realizar el mejor Informe de partida, y nos va a dejar unos cimientos sólidos para que en el presente y futuro ASPACE Granada, pueda ser un referente, no sólo en la atención a las personas con Parálisis Cerebral, sino también en una gestión de recursos humanos que tenga presente la Igualdad de oportunidades.

INFORME DIAGNÓSTICO

Este informe de diagnóstico es cuantitativo y cualitativo, su objetivo es detectar las discriminaciones por razón de género.

Los instrumentos y técnicas de recogida de datos o información, se ha realizado a través de cuestionarios, tanto a las trabajadoras y trabajadores de la empresa, como a los representantes legales de los/as mismos/as. Y solicitando a la empresa los datos y documentación necesaria.

Por otro lado, este Plan de Igualdad, se ha realizado mediante el análisis de los datos existentes en la empresa y los facilitados por las trabajadoras y trabajadores, llevándose a cabo un diagnóstico posterior para detectar las desigualdades existentes, en su caso, en materia de género analizándose para ello, los siguientes aspectos:

- ASPECTOS CUANTITATIVOS
    - Características de la empresa
    - Características de la representación legal de trabajadoras y trabajadores
    - Características de la plantilla
- ASPECTOS CUALITATIVOS
    - La cultura de la empresa y la responsabilidad social corporativa.
    - Selección.
    - Formación.
    - Promoción.
    - Política salarial.
    - Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
    - Comunicación.
    - Ayudas, bonificaciones y política salarial.
    - Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
    - Riesgos laborales y salud laboral.
    - Mujeres en situación o riesgo de exclusión.
    - Convenio colectivo.

Los datos son desagregados por sexos, para poder apreciar en que sector se debe intervenir.

1. FICHA TÉCNICA

Nombre o razón social:	Asociación granadina de atención a personas con parálisis cerebral
Forma jurídica	Tiene personalidad jurídica propia, independiente de la de sus asociados, conforme lo establecido en la ley de asociaciones vigente, y goza de plena capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones en los términos previstos por estos estatutos y las leyes.

Actividad	Atender las necesidades de las personas con parálisis cerebral, afines y sus familias, en las distintas etapas de su vida, con las mejores condiciones de calidad.
Dirección	c/ Mercedes Gaibrois, nº 39
Municipio	Granada
Teléfono	958 13 76 96
Correo electrónico	aspacegranada@gmail.com
Página web	www.aspacegranada.org

CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

La Asociación granadina de Atención a personas con parálisis cerebral, ASPACE, es una Organización No Gubernamental sin ánimo de lucro, de ámbito provincial, constituida en marzo de 1981 y declarada Entidad de Utilidad Pública (O.M 6/2/01) con número de registro nacional 40.466, con la finalidad de atender y de mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y sus familias.

Cuenta con unos 400 socios y presta asistencia, a través de sus diferentes servicios, a unas 200 personas con parálisis cerebral en Granada y provincia.

ASPACE, dispone de tres Centros concertados con la Consejería de Igualdad y Políticas sociales de la Junta de Andalucía, (Centro de Estancia diurna, Centro Ocupacional y Residencia) y un Centro de Atención temprana con la Consejería de Salud, así como distintos programas y servicios, como por ejemplo, rehabilitación, formación, empleo, club deportivo, escuela de padres, programa de respiro familiar, etc. … y convenios en la prestación de servicios especializados para las personas con parálisis cerebral.

ASPACE Granada se dedica a atender las necesidades de las personas con parálisis cerebral, afines y sus familias, en las distintas etapas de su vida, con las mejores condiciones de calidad. Definimos la calidad de vida como un: "*Conjunto de condiciones en que viven las personas con parálisis cerebral, afines y sus familias, que contribuyen a hacer agradable y valiosa su vida, para cubrir sus necesidades y alcanzar el mayor grado de autonomía e integración posible"*. Con la participación y el compromiso de las trabajadoras y los trabajadores, así como el de los usuarios y las usuarias.

Es objetivo de ASPACE es velar por la integración social, en todos los ámbitos, y mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y minusvalías afines y de sus familias.

Consta también de servicios generales que son: administración, trabajo social, ocio y voluntariado, cocina, recepción, limpieza, transporte y mantenimiento, mantenimiento informático, y calidad y formación.

El taller ocupacional portal 13, atiende a personas con cualquier tipo de discapacidad, (no sólo personas con parálisis cerebral) potenciando habilidades y destrezas para el desarrollo de la capacidad expresivo-artística y pre-laboral, por medio de los Talleres de imprenta, y papelería, creación y reciclado, bisutería y sublimación y reclamo publicitario. De esta forma ofrece un trabajo personalizado a diferentes sectores y en especial a diseñadores gráficos y organización de eventos.

En el centro de día, el servicio se estructura según los planes de atención individualizada. Se desarrollan actividades, apoyos y servicios específicos, tales como fisioterapia, psicomotricidad, logopedia, y habilidades sociales. Se configura como un servicio especializado diurno, abierto y polivalente que pretende, mediante tratamientos y actividades rehabilitadoras, ofrecer una atención integral a aquellas personas adultas gravemente afectadas de Parálisis Cerebral y/o síndromes afines una vez finalizada su escolaridad obligatoria y que se encuentran con grandes dificultades para la realización de actividades de la vida diaria.

La finalidad de estos centros es procurar un tratamiento integral que desarrolle al máximo sus capacidades y alcancen una mayor integración familiar, social y laboral. El objetivo primordial es conseguir su integración social de la forma más normalizada posible.

La residencia hogar con capacidad para 20 plazas, 18 permanentes; y 2 de respiro familiar. Durante el día los usuarios de la Residencia acuden al Centro de Estancia Diurna o al Centro ocupacional de la Asociación. La residencia funciona las 24 horas del día, los 365 días del año.

El centro de atención temprana y rehabilitación médico funcional, consta de fisioterapia, logopedia, psicología, terapia ocupacional e hidroterapia en régimen ambulatorio, desde los 0 años. El objetivo fundamental es lograr la atención integral potenciando las capacidades. Dispone de un Equipo de Valoración, formado por un equipo de profesionales multidisciplinar.

El aula tercer sector, es un centro de formación integral para personas con y sin discapacidad, con un amplio catálogo de cursos online.

El órgano de dirección de la asociación, es su Junta Directiva, que la forman 4 mujeres y 7 hombres, la preside una mujer. Su funcionamiento dependerá de lo que establezcan los Estatutos, siempre que no contradigan el Artículo 11 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación:

Artículo 11

4. Existirá un órgano de representación que gestione y represente los intereses de la asociación, de acuerdo con las disposiciones y directivas de la Asamblea General. Sólo podrán formar parte del órgano de representación los asociados.

Para ser miembro de los órganos de representación de una asociación, sin perjuicio de lo que establezcan sus respectivos Estatutos, serán requisitos indispensables: ser mayor de edad, estar en pleno uso de los derechos civiles y no estar incurso en los motivos de incompatibilidad establecidos en la legislación vigente.

ASPACE Granada cuenta con una plantilla de 99 profesionales (70 trabajadoras y 29 trabajadores).

ANÁLISIS

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	70	70.7	29	29.29	99.99%

Observando estas cifras, se puede concluir que la plantilla está feminizada. No hay participación equilibrada de mujeres y hombres. Lo justo sería que la representación de un sexo no sea inferior a 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregado por sexo.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	42	42	20	20	62%

Con un total de 70 mujeres en plantilla solo 42 tiene contrato fijo o indefinido, mientras que los hombres 20 de 29 que componen la plantilla son fijos o indefinidos. Dato curioso ya que al ser un plantilla feminizada, damos por hecho que existe igualdad. (esto se da así ya que las mujeres son las que más uso hacen de las medidas de conciliación, y las personas que las sustituyen son contratos temporales, para cubrir esos puestos).

CARACTERISTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

No existe representación legal de los trabajadores	SI EXISTE

Datos Generales

Tabla 3: Representación legal plantilla

Representante	MUJER	HOMBRE	AFILIACIÓN		SINCICATO
Representante 1	X		Unitario/a		
			Afiliado/a		X
Representante 2	X		Unitario/a		
			Afiliado/a		X
Representante 3	X		Unitario/a		
			Afiliado/a		X
Representante 4		X	Unitario/a		X
			Afiliado/a		
Representante 5	X		Unitario/a		
			Afiliado/a		X
Representante 6			Unitario/a		
			Afiliado/a		
TOTAL	4	1			

Existen más representantes legales mujeres que hombres, 4 mujeres y 1 hombre. De los cuales las 4 mujeres son afiliadas y el hombre es unitario.

Tabla 4. Representación unitaria

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria	0	0	1	20	

Tabla 5.Representación sindicada

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindicada	4	80	1	20	100%

Tabla 6. Distribución de la representación legal por edades

DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN POR EDADES					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
21-25 años					
26-35 años					
36-45 años	3	60	1	20	4
46 años y más	1	20			1
TOTAL	4	80	1	20	5

La edad de los representantes indica que poseen un grado de experiencia ya que oscila entre los 36 y 45 años, la mayor parte de representación.

Tabla 7. Distribución de la representación legal por categorías profesionales

DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.GRUPO 4	3	60	1	20	4
2.GRUPO 2	1	20			1
3.					
4.					
5.					
TOTAL	4	80	1	20	5

En cuanto a la categoría profesionales a las que pertenecen 4 de ellos pertenecen al grupo 4 (cuidadores/as, 3 mujeres y 1 hombre) y una al grupo 2 (fisioterapeuta, 1 mujer)

Tabla 8. Sindicatos con representación

SINDICATO CON REPRESENTACIÓN	
Sindicato	% de representación
1.UGT	40
2.USO	40
3.CCOO	20
4.	
5.	

Los sindicatos UGT y USO tienen una representación del 40% cada uno, y CCOO un 20%.

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Datos Generales

Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
20-29 años	9	13.63%	7	10.60%	16
30-45 años	24	36.36%	3	4.54%	27
46 años y más	16	24.24%	7	10.60%	23
TOTAL	49	74.24%	17	25.75%	66

Los rangos de edad más repetidos son los de 30 a 45 y los de 46 años y más, seguido por el de 20 a 29 años, en las mujeres. Esto nos da pistas de que su plantilla es joven pero con experiencia, y en edad reproductiva. En los trabajadores se iguala los rangos de edad (de 20 a 29 años y de 46 años o más), y de 30 a 45 años es más reducido en número. La muestra es una representación ya que los cuestionarios que se pasaron no eran obligatorios y no los realizo la totalidad de la plantilla. 66 trabajadores en total, 49 mujeres y 17 hombres. Los trabajadores han sido un poco más participativos que las trabajadoras.

Que el rango de 30 a 45 años sea el mayoritario en ambos sexos, y además sea mayor en las mujeres, repercutirá en bajas de maternidad, días sin salario por atender a hijos/as, etc. Esto hace que haya brecha salarial (diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres) y, posteriormente influirá en las medidas de conciliación. Hay que considerar que no existe diferencia ni discriminación salarial en ambos sexos.

Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipos de contratos

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS					
TIPO DE CONTRATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	Total
Indefinido tiempo completo	15	15.15	5	5.05	20
Ordinario tiempo indefinido	23	23.23	11	11.11	34
Indefinido contrato temporal minusválido	2	2.02	3	3.03	5
Indefinido minusválido tiempo parcial			1	1.01	1
Sustitución tiempo parcial	11	11.11	2	2.02	13
Obra y servicio	17	17.17	4	4.04	21
Indefinido tiempo parcial			3	3.03	3
Otros (Becas de Formación)minusválido	2	2.02			2
TOTAL	70	70.70	29	29.29	99

En el tipo de contrato los hombres salen mejor parados, ellos hacen menos sustituciones, poseen más contratos ordinarios tiempo indefinido, en relación a número de hombres en la plantilla.

Hay 2 trabajadoras con contrato de minusválido frente a 4 trabajadores con el mismo contrato. Una vez más no hay igualdad.

Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	19	19.19	3	3.03	22
De 6 meses a 1 año	1	1.01	2	2.02	3
De 1 a 3 años	7	7.07	5	5.05	12
De 3 a 5 años	5	5.05	4	4.04	9
De 6 a 10 años	6	6.06	3	3.03	9
Más de 10 años	32	32.32	12	12.12	44
TOTAL	70	70.07	29	29.29	99

Hay muchas más mujeres con menos de 6 meses de antigüedad que hombres (19 a 3), debido a que hay contratadas trabajadoras por proyectos o programas de interés general y social. Con más de 10 años hay 32 mujeres de 70, y 12 hombres de 29.Los hombres siguen estando en mejores condiciones que las mujeres.

Tabla 12: Distribución de plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Distribución de plantilla por departamentos y nivel jerárquico																
	Dirección General		Directores/as		Jefaturas intermedias		Personal técnico		Personal administrativo		Personal no cualificado					
Departamento	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M%	H%
		1												1	0	1.01
Departamento1 CENTRO OCUPACIONAL				1	1		2	1					3	2	3.03	2.02
Departamento 2 UNIDAD DE DIA			1		6	2	18	4					25	6	25.25	6.06
Departamento 3 RESIDENCIA HOGAR			1		1		15	4			2		19	4	19.19	4.04
Departamento 4 CAIT			1		14	1							15	1	15.15	1.01
Departamento5 ADMINISTRACION				1	2								2	1	2.02	1.01
Departamento 6 TRABAJO SOCIAL					1	1							1	1	1.01	1.01
Departamento7 OCIO Y TRANSP				1				5					0	6	0	6.06
Departamento8 COCINA				1				2					0	3	0	3.03
Departamento9 RECEPCION								2					0	2	0	2.02
Departamento10 LIMPIEZA											3		3	0	3.03	0
Departamento11 INFORMATICO				1									0	1	0	1.01
Departamento 12 CALIDAD/FORMACIÓN				1			2						2	1	2.02	1.01
TOTAL		1	3	6	25	4	37	18			5					

Hay 6 responsables hombres:

- Director /gerente
- Responsable de centro ocupacional
- Responsable de administración
- Responsable de ocio y tiempo libre, de transporte y de voluntariado
- Responsable o jefe de cocina
- Responsable de calidad/formación

Hay 3 responsables mujeres:

- Responsable unidad de día
- Responsable de residencia
- Responsable del rehabilitación

Jefaturas intermedias hay 25 mujeres, y 4 hombres. La gran mayoría de los educador@s, son educadoras, y en fisioterapia, psicología y logopedia, todas son mujeres.

Existe segregación vertical, es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. A pesar de que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

Me consta que los cuatro pilares de la empresa (centro de día, centro ocupacional, residencia y rehabilitación), tres de ellos las responsables son mujeres, pero se debe incluir la totalidad de departamentos existentes.

Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES					
Denominación de categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.PERSONAL TITULADO NIVEL 3	3	3.03	2	2.02	5
2.PERSONAL TITULADO NIVEL 2	21	21.21	4	4.04	25
3.PERSONAL TECNICO SUPERIOR	9	9.09	5	5.05	14
4.PERSONAL TECNICO	31	31.31	14	14.14	45
5.PERSONAL TECNICO AUXILIAR	6	6.06	4	4.04	10
TOTAL	70	70.70	29	29.29	99

Las mujeres sobresalen en el personal titulado nivel dos (con 21 mujeres y tan solo 4 hombres). Hay el doble de personal técnico femenino que masculino. En el personal titulado nivel tres es donde más se acercan los números de trabajadores/as. En cuanto a categorías profesionales ellas destacan.

Tabla 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y NIVEL DE ESTUDIOS						
Categoría Profesional	Nivel de Estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GRUPO II PERSONAL TITULADO	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios(1)					
	Universitarios	23	23.23	5	5.05	28
GRUPO III PERSONAL TECNICO	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios(1)	34	34.34	9	9.09	43
	Universitarios	8	8.08	6	6.06	14
GRUPO IV OPERARIO AUXILIAR	Sin estudios					
	Primarios	5	5.05	7	7.07	12
	Secundarios			2	2.02	2
	Universitarios					
TOTAL	Sin estudios					
	Primarios	5	5.05	7	7.07	12
	Secundarios(1)	34	34.34	11	11.11	45
	Universitarios	31	31.31	11	11.11	42

(1)Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP; etc.

Las trabajadoras destacan en nivel de estudios universitarios y secundarios (31 y 34) y los trabajadores (11 y 11)

Tabla 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES (*)					
Bandas salariales	Mujer	%	Hombre	%	Total
Menos de 7.200€	4	4.04	3	3.03	7
Entre 7.201€ y 12.000€	15	15.15	7	7.07	22
Entre 12.001€ y 14.000€	11	11.11	6	6.06	17
Entre 14.001€ y 18.000€	17	17.17	6	6.06	23
Entre 18.001€ y 24.000€	22	22.22	5	5.05	27
Entre 24.001€ y 30.000€	1	1.01	1	1.01	2
Entre 30.001€ y 36.000€					
Más de 36.000€			1	1.01	1
TOTAL	70	70.70	29	29.29	99

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Las trabajadoras son mayoría, en casi todas las franjas doblan el número a los hombres, menos en los niveles superiores donde se iguala en uno de ellos (24000 a 30000) y donde solo un hombre supera al resto (más de 36000) .

Tabla 16: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SALARIO						
Denominación categorías	Banda salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.	Menos de 7.200€					
	7.201 € - 12.000 €	1	1.01			1
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €	1	1.01			1
	24.001 € - 30.000 €	1	1.01	1	1.01	2
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000 €			1	1.01	1
2.	Menos de 7.200 €	3	3.03	1	1.01	4
	7.201 €- 12.000 €	2	2.02			2
	12.001 €- 14.000 €	1	1.01	1	1.01	2
	14.001 € - 18.000 €	4	4.04			4
	18.001 € - 24.000 €	9	9.09	3	3.03	12
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
3.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €	1	1.01			1
	12.001 €- 14.000 €	2	2.02			2
	14.001 € - 18.000 €			2	2.02	2
	18.001 € - 24.000 €	5	5.05	2	2.02	7
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
4.	Menos de 7.200 €	3	3.03	2	2.02	5
	7.201 €- 12.000 €	4	4.04	5	2.02	9
	12.001 €- 14.000 €	8	8.08	5	5.05	13
	14.001 € - 18.000 €	13	13.13	4	4.04	17
	18.001 € - 24.000 €	6	6.06			6
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
5.	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €	6	6.06	2	2.02	8
	12.001 €- 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
	Más de 36.000€					
	TOTAL	70	70.70	29	29.29	99

Una vez más las trabajadoras se acentúan en la categoría profesional 4 (técnico: cuidadora), sumando 34 mujeres y un total de 16 hombres (conductor, cuidador, oficial de administración…).

Tabla 17: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO					
Nº de Horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	3	3.03	1	1.01	4
DE 20 a 35 horas	17	17.17	11	11.11	28
De 36 a 39 horas	50	50.50	17	17.17	67
40 horas					
Más de 40 horas					
TOTAL	70	70.70	29	29.29	99

Tabla 18: Distribución de la plantilla por jornada de trabajo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR JORNADA DE TRABAJO					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1 Continua	18	27.27	7	10.60	25
2.Partida	15	22.72	10	15.15	25
3.Turnos rotativos	13	19.69	3	4.54	16
TOTAL	46	69.68	20	30.29	66

En la distribución de la plantilla por jornada hay más trabajadoras en todas las jornadas, y los turnos rotativos se deben a la residencia, ya que ese servicio es ininterrumpido las 24 horas y los 365 días del año.

Con respecto a las bajas del personal, en los informes de siniestralidad y absentismo por contingencias comunes, hay un 79,1% de bajas de trabajadoras y un 20,9% de bajas de trabajadores. Ellas sufren tres veces más bajas que ellos.

Consta de un informe técnico sobre factores psicosociales, se realizó como respuesta a la petición efectuada por la empresa ASPACE Granada, para evaluar los factores psicosociales, dentro del contexto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de estudiar la posible existencia de disfunciones en la organización, evitando su repercusión en la salud y bienestar de los trabajadores y las trabajadoras, así como indicar medidas preventivas que son necesarias para evitar cualquier tipo de daño para la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Responsabilidades familiares

Tabla 19: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os, mayores dependientes, discapacitados y enfermos crónicos

RESPONSABILIDADES FAMILIARES					
	Mujeres(32)	%	Hombres(14)	%	Total
Hijos de 0 a 3 años	11	13.41	2	2.43	13
Hijos de 3 a 14 años	16	19.51	4	4.87	20
Mayores dependientes	14	17.07	4	4.87	18
Discapacitados	18	21.95	1	1.21	19
Enfermos crónicos	9	10.97	3	3.65	12
TOTAL	68	82.91	14	17.03	82

Las trabajadoras llevan el peso de las responsabilidades familiares (hijos, mayores dependientes, discapacitados y enfermos crónicos), de todos los datos recogidos en los cuestionarios para la plantilla, aquí encontramos que las trabajadoras tienen un 82.91% de las responsabilidades familiares y los trabajadores un 17,03%. Reflejo de la realidad de muchas mujeres que deben compaginar su vida laboral con la familiar, y esta repercute en sus carreras profesionales. Aquí entra en juego la corresponsabilidad, en relación a la conciliación, en lo referente a compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico. También son responsables los agentes sociales y económicos en el desarrollo de las políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Sin olvidar los estereotipos de género, que son criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta. Y los roles de género, que son papeles sociales atribuidos a hombres y mujeres como propios de su sexo. Tienen que ver con capacidades, valores, funciones, habilidades y tareas asignadas en función de los estereotipos de género y son construidos cultural e históricamente; por lo tanto, son modificables.

Promoción y formación

TABLA 20: Trayectoria en la empresa, en los últimos 5 años

TIPOS DE PROMOCIONES DEL ÚLTIMO AÑO										
	Mujeres		%		Hombres		%		Total	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	M	H
1.Ha ascendido, promocionado	4	45	1.15	17.07	2	15	0.75	5.68	49	17
2.Ha cambiado de puesto	8	40	3.03	15.15	3	14	1.13	5.30	49	17
3.Ha aumentado su salario	24	25	9.09	9.46	12	5	4.54	1.89	49	17
4.Ha mejorado su horario	14	35	5.03	13.25	5	12	1.89	4.54	49	17
Total	50	145	18.03	54.94	22	47	8.31	17.41	49	17

Dato significativo es que las trabajadoras han contestado negativamente, el 54,94 % de sus respuestas, y ellos un 17,41%.

Tabla 21: Formación último año

FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO					
Denominación cursos (online y presencial)	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
1.Microsoft Excel 2013	1	1.40	1	1.40	2
2. Resolución de conflictos	4	5.63	0		4
3.Coaching mentoriazación	6	8.45	1	1.40	7
4.Renovación soporte vital básico y uso y manejo de desfibriladores	13	18.30	6	8.45	19
5. Gestión de emociones	14	19.71	4	5.63	18
6. Implementación de protocolos en instituciones	8	11.26	3	4.22	11
7. Mentorización de personas con discapacidad intelectual	7	9.85	1	1.40	8
8. Renovación de Lagionella	0		1	1.40	1

FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO					
9. Máster psicológico general sanitario	1	1.40	0		1
TOTAL	54	76	17	23.9	71

Las trabajadoras se forman más, incide que son mayoría.

ASPECTOS CUALITATIVOS

- La cultura de la empresa y la responsabilidad social corporativa.

Los objetivos empresariales: Atender las necesidades de las personas con parálisis cerebral, afines y sus familias, en las distintas etapas de su vida, con las mejores condiciones de calidad. Con la participación y el compromiso de todas los trabajadores/as y los usuarios.

Es objetivo de ASPACE velar por la integración social, en todos los ámbitos, y mejora de la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y minusvalías afines y de sus familias

Y cuál es la misión de la empresa: Mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral, afines y familiares, promoviendo su desarrollo personal y la igualdad de oportunidades.

Visión: Ser una organización referente en constante mejora que fomente el desarrollo integral y normalizado de las personas con parálisis cerebral, afines y su entorno.

Los valores:

COMPROMISO: Obligación social contraída con la Asociación al ser miembros de ésta.

RESPETO: Actitud de la persona que guarda las consideraciones debidas a las demás personas y cosas.

TRABAJO EN EQUIPO: Labor realizada por un grupo de personas organizado para poder conseguir un objetivo común.

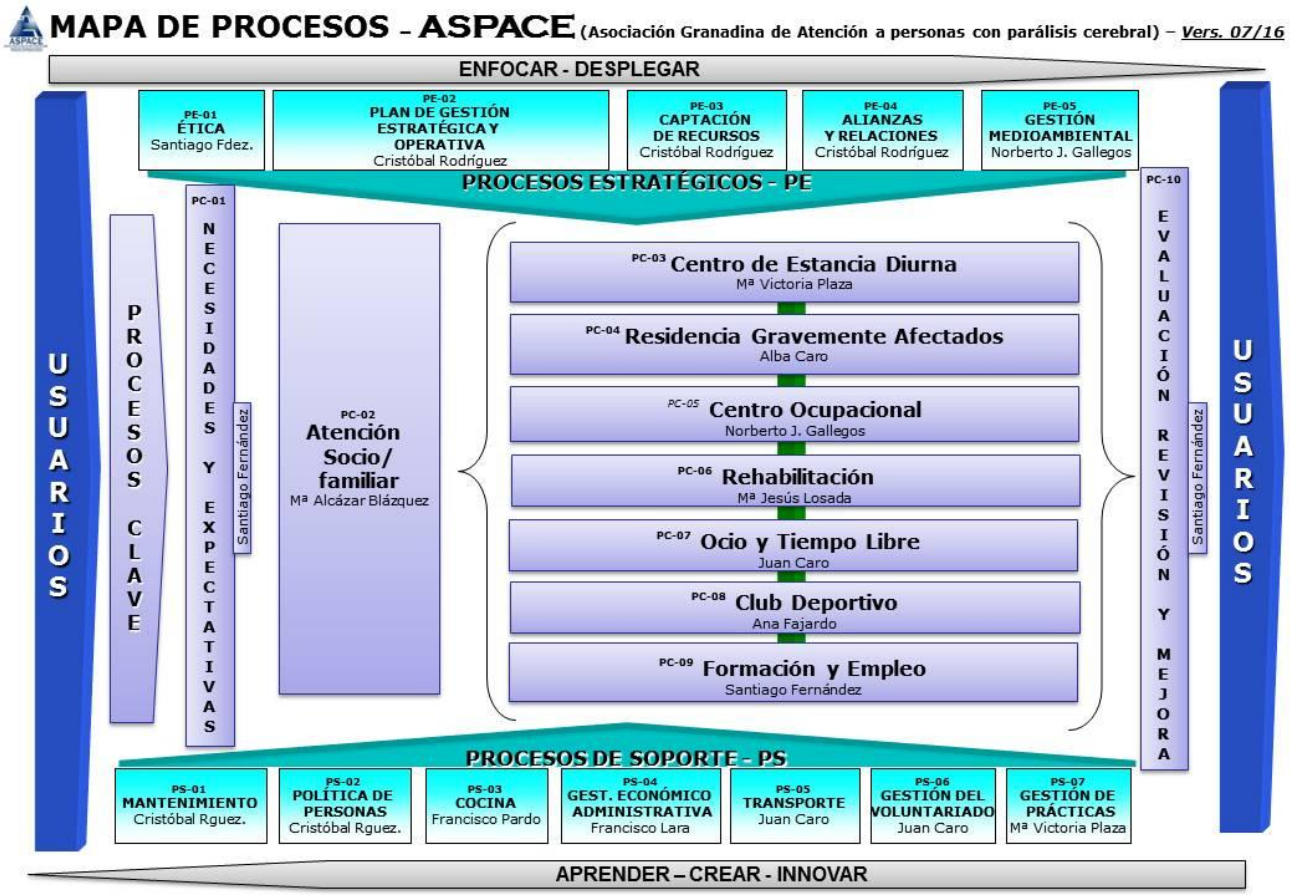
EFICIENCIA: Alcanzar los mejores resultados, a través de los medios más adecuados, con el menor coste humano, material, temporal y económico.

SOLIDARIDAD: Unión comprometida y circunstancial a la causa de nuestro colectivo.

Procesos de calidad: ASPACE cuenta con Certificado de calidad por la Junta de Andalucía. Los centros acreditados son la unidad de día, la residencia y el centro ocupacional.

Está en proceso de solicitud el centro de atención temprana y el centro de formación.

Procesos internos, en el mapa de procesos, según el sistema de calidad implantado.



Procesos externos: Dentro del Mapa de Procesos también se puede ver procesos estratégicos como el de "Alianza y relaciones", "Plan de Gestión estratégica y operativa", así como en los procesos de soporte; "Gestión del Voluntariado", "Gestión de Prácticas", en los que se trabaja con el exterior de la Asociación (grupos de interés).

La responsabilidad social corporativa: aunque seamos una asociación sin ánimo de lucro y parezca que sólo nos corresponde pedir y recibir, tenemos varias líneas de trabajo en las que podría decirse contamos con una Responsabilidad Social Corporativa implantada.

Dentro de departamento de calidad, hay un protocolo de medioambiente, incluye sistema de reciclaje, eliminación de residuos, punto limpio.

Realizan colaboraciones exteriores con otras entidades. Cesión de espacios públicos. En concreto con la asociación de Medicina tradicional China y con las asociación Ruedas con Ritmo.

Participamos en programas con la Universidad y Centros Educativos para acoger alumnos en prácticas.

Con un enfoque:

a) Internos: Que la plantilla, socios/as y personas usuarias, asuman los compromisos con el medio ambiente y colaboraciones con la sociedad.

b) Externos: Ofrecer una visión de entidad integrada en la sociedad, en la que participa también ofreciendo algo a dicha sociedad.

En la plantilla se integra la RSC: en el ámbito de los derechos laborales, se respeta al máximo sus derechos laborales. Además, se promocionan proyectos en los que puedan participar de forma altruista los/as trabajadores/as (Carrera Solidaria, recogida de ropa, juguetes y alimentos)

- Selección.

Los factores que provocan el inicio de un proceso de selección y contratación son: cubrir necesidades y aumento de demanda, así como puestos vacantes por los distintos tipos de bajas, excedencias, jubilación,...

El sistema de reclutamiento que se utiliza: a través de recepción de currículum vitae en la paginas webs. Con frecuencia también se hace oferta de empleo al SAE (Puestos como el de enfermera si fue a través del servicio andaluz de empleo o los puestos que se cubren a través de subvenciones).

Estudiantes de prácticas, que tras su periodo de prácticas se quedan de voluntarios

Para la incorporación o creación de un nuevo puesto, lo decide el director gerente pero se lo proponen los distintos responsables de cada departamento, siempre que la junta de directiva le dé su aprobación. La Junta Directiva (presidida por una mujer) tiene que dar visto bueno al aumento/reducción de plantilla. No así a cubrir las bajas temporales que se produzcan.

Los perfiles requeridos para cada puesto lo define el director gerente junto con el responsable de calidad, y con aportaciones de cada servicio. La Junta Directiva debe de dar su aprobación.

Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en el tablón anuncios y el del ascensor, se convocan los requisitos y se presentan candidaturas, se entrevista, y se publica resultados del proceso. Se informa al comité y a los trabajadores y trabajadoras.

Los métodos utilizados para seleccionar al personal son: currículum vitae, entrevistas y casos prácticos. En cada fase interviene, el gerente y responsables de departamento.

La última decisión sobre la incorporación la toma el director gerente, con el visto bueno de la Junta Directiva (presidida por una mujer).

Las características que se buscan en los candidatos son: Titulación, Experiencia en el sector, Motivación y actitudes y aptitudes (compromiso), y la antigüedad.

No se observan barreras ni internas ni externas para la incorporación de mujeres en la empresa. Existen dos departamentos masculinizados (cocina y transporte), anteriormente no era así.

- Formación.

Sí existe un plan de formación, ASPACE tiene un interés muy especial por la formación de su personal laboral, con el reciclaje continuo y con el conocimiento de nuevas áreas que puedan redundar, tanto en la mejora de la atención de nuestros usuarios, como en la del propio personal laboral, (mejora de sus conocimientos, competencias y salud laboral). Para ello tiene regulada la formación desde distintos aspectos:

- Cursos de Formación Continua: ASPACE, de forma anual, realiza cursos principalmente relacionados con el sector, con el crédito que dispone para la formación (Fundación Tripartita para la formación y el empleo), que autogestiona a través de su Centro de Formación.

- Otras necesidades de formación: Además, ASPACE organiza charlas formativas, relacionadas con las áreas de atención que ofrecemos a nuestros usuarios; como protección de datos, situaciones ante emergencias, cuidado de la espalda, protocolos ante el calor, gripe A, calidad, manipulador de alimentos, riesgos en el puesto de trabajo… y todos aquellos que se establezcan como necesarios en relación al puesto.

- PIF (Permiso Individual de Formación): ASPACE posibilita, de acuerdo con la normativa legal al efecto, a aquellas personas trabajadoras que están realizando una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal. Al final de año abre el plazo de solicitudes para el año siguiente, teniendo en cuenta para la concesión los criterios:

  1º) Se atenderán las solicitudes nuevas que no hayan disfrutado PIF en año anteriores.

  2º) Seguidamente se atenderán las presentadas por trabajador/aes que las hayan disfrutado anteriormente por antigüedad.

- Cursos Formativos**:** A parte de la formación continua que la propia Asociación pueda organizar todos los años para el personal laboral, (a petición de los mismos, o en caso de detectar una necesidad en relación al puesto) puede contribuir a la formación específica de la parálisis cerebral con los siguientes criterios:

  1º) Subvención por parte de ASPACE: A parte de la concesión de las horas para formación, ASPACE, según disponibilidad económica, subvencionará el 50 % de la matrícula o inscripción de cursos formativos que se realicen en Granada y con el 100% si se realiza fuera de la ciudad.

  2º) Nº de profesionales beneficiarios: Será a determinación del director-gerente, que motivada la necesidad de realizar estos cursos, la repercusión en la mejora de la calidad del servicio a prestar y la difusión entre compañeros, decidirá el número de beneficiarios.

  3º) Obligaciones por parte del trabajador/a: El trabajador/a firmará un documento de compromiso, que incluye tanto la obligación de divulgación de los conocimientos al resto de profesionales, como a permanecer en la empresa durante un mínimo de dos años y si extingue la relación laboral por su voluntad se le descontará de su finiquito la parte subvencionada por la asociación. Asimismo se debe dejar copia en la Asociación de la documentación recibida en dicha acción formativa.

A parte de la formación recibida por la empresa, el trabajador/a puede realizar por su cuenta, (teniendo como tope las 30 horas/anuales reflejadas en convenio) otras acciones formativas, siempre que éstas guarden relación con el puesto de trabajo. Estas acciones deberán contar con el visto bueno del responsable de área y el director gerente.

- Hay otras acciones formativas, las cuales se realizan con convenios de colaboración con otras entidades (con organizaciones sindicales o Andalucía Compromiso Digital) para que las mismas se hagan en las propias instalaciones de la empresa, para que resulte más cómoda su participación. Estas acciones se realizan fuera de jornada laboral o dentro de la misma siempre y cuando no afecte a la atención a las personas usuarias.

- Cada año, la Federación ASPACE Andalucía y de la Confederación Nacional ASPACE, crea espacios de reflexión y puesta en común de experiencias y conocimientos por parte de las entidades que pertenecemos a ASPACE a nivel autonómico y estatal.Por ello, a lo largo del año se realizan acciones formativas a las que pueden acudir todos los profesionales de las entidades ASPACE a nivel nacional.

Una vez que es conocido el crédito asignado por fundación tripartita del año en curso para la gestión de los cursos de forma bonificada, la dirección del centro realizará un reparto proporcional económico, asignando el crédito a cada una de las áreas en función del número de trabajadores de cada área, así como una cantidad del 10% asignado para imprevistos o cursos "obligatorios" en cumplimiento de normativa u otros asuntos que la dirección estime de vital importancia no previstos.

Para detectar las necesidades de formación de la plantilla:

1. Se consulta a responsables y sindicatos necesidades, que presentan a su vez consultas a su personal a cargo y comunican prioridades al responsable de formación.

2. El área de formación analiza su viabilidad técnica y de profesorado.
3. Se reúnen responsables con gerencia para determinar los cursos decididos para el plan anual en base a áreas, viabilidad y presupuesto anual.
4. El área de formación concreta los cursos con docentes y vías, (presencial u online). Fecha los cursos consensuando disponibilidad de docentes y fechas a desarrollar en el centro.
5. Se comunican las fechas previstas de los cursos y plazos de solicitud
6. El área de formación recibe las solicitudes y se priorizan junto con el/la responsable de área para que lo haga el personal de cada área que lo ha solicitado y se permite que otras personas lo soliciten. Esta concesión está condicionada por el número de plazas y que el/la responsable de área determine la idoneidad del curso para el puesto / conciliación horaria de atención laboral,
7. El área de formación comunica a la persona que ha solicitado el curso su aceptación para que verifique su asistencia, a través de un listado de admitidos / reservas en caso de que las haya.

Se suelen impartir cursos de especialización técnica, desarrollo de carrera, formación genérica y transversal.

Evidentemente asisten más mujeres a cursos, ya que el 70% de la plantilla es femenina.

Para difundir las ofertas de formación, se informa al personal a través de los responsables de área, sindicatos y paneles informativos en el centro.

Los criterios de selección se han mencionado con anterioridad (son 7 puntos).

La formación es de carácter voluntario. Es obligatoria la formación que viene impuesta por normativa de la administración o Calidad del tipo: Primeros auxilios para el equipo de primera intervención ante emergencias, Legionelosis para el personal de mantenimiento, (lo pide sanidad), CAP para conductores , Autoprotección y preparación del simulacro de evacuación, (para todo el personal), igualdad de género, (para todo el personal), COVID 19, (para todo el personal), manipulador de alimentos, (por plan de higiene de la cocina para el personal que da de comer).

Se puede solicitar el personal la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la empresa. Los cursos se realizan en el lugar de trabajo (ocasionalmente), fuera del lugar de trabajo (casi siempre), on-line (ocasionalmente), en jornada laboral (casi siempre) y fuera de esta (nunca).

Cuando el número de personas que realiza el curso no garantiza la atención de las personas usuarias, el curso se realiza fuera de horario laboral para después compensar las horas extras, y va dirigido a personal de atención directa.

Se ofrecen facilidades y compensaciones si los cursos son fuera del horario laboral, a compensar en caso de horas extras, según acuerdo con el comité de empresa desde septiembre de 2017.

Se conceden ayudas para formación externa, en los criterios de funcionamiento se recoge que aparte de la concesión de las horas para la formación , ASPACE, según su disponibilidad económica, subvencionará el 50% de la matrícula o inscripción de cursos formativos que se realicen en Granada y con el 100% si se realiza fuera de la ciudad. Siempre que sea formación específica de la parálisis cerebral.

El número de beneficiarios lo determina el gerente, valorando la repercusión en la mejora de la calidad del servicio a prestar y la difusión entre compañeros. El trabajador o trabajadora se compromete, a divulgar los conocimientos adquiridos al resto de compañeros y compañeras, y a permanecer en la empresa mínimo dos años, y si se extingue la relación laboral por su voluntad, se descontará del finiquito la parte subvencionada por la asociación.

Toda la formación debe estar relacionada con el puesto de trabajo.

Se ha impartido un curso a toda la plantilla sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Pero no se ha impartido formación específica para mujeres, ya que es atención directa, y es necesaria para todo el personal.

- <u>Promoción.</u>

Los criterios a seguir son valorar la experiencia y el compromiso con la entidad. Por supuesto también los méritos demostrables. Todos los interesados para cubrir un puesto de forma permanente pasan por un proceso de promoción interna, que contemplara una entrevista y caso práctico.

El primer requisito es la titulación, por supuesto, seguido de los méritos demostrables, el compromiso y antigüedad.

La metodología estándar de evaluación del personal se hace por encuestas de satisfacción y evaluaciones de competencias. No existen planes de carrera, pero el modo de valorar al personal promocionado es valorando la trayectoria de cada profesional, donde manifiestan valores y virtudes,

pueden recurrir a ciertos trabajadores/as, que por experiencias en distintas actividades van manifestando su potencial, crees que encajan en determinados proyectos o actividades dentro de la empresa. Y en la promoción interna interviene director gerente y responsables, tiene que validarlo o aprobarlo la junta directiva, y al comité de empresa se le informa de manera interna.

Para comunicar al personal la existencia de una vacante, se hace a través del tablón de anuncios y del ascensor (es el más utilizado/visualizado).

No se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción.

No es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica.

No se observan dificultades para la promoción de las mujeres.

Y no se ha puesto en marcha ninguna acción para incentivar la promoción de las mujeres. Así como no se considera que las responsabilidades familiares puedan influir en la promoción dentro de la empresa.

- Política salarial.

Los criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales y los complementos (turnos rotatorios) son, según convenio, salvo este año que se llegó a un acuerdo con los/as trabajadores/as y no se pudo asumir toda la subida salarial que marcaba el XV Convenio colectivo. Excepto los de productividad (solo los tienes el gerente), que y los complementos de responsabilidad decidido en la Junta Directiva (unidad de día, centro ocupacional, y rehabilitación) los decide la Junta Directiva.

Los tipos existentes de incentivos y beneficios son: el complemento de responsabilidad y dar horas cuando les hacen falta, para que las disfruten (compensación de horas extras). Las dietas y kilometraje, son de manera puntual por cursos.

Los criterios que se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales son: no hay política de incentivo.

Me trasladan que el gerente, la responsable de la residencia, el responsable del taller, la responsable de unidad de día y la responsable de rehabilitación, si tienen complementos de responsabilidad.

- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación: Para favorecer la conciliación se facilita la jornada reducida, ya que los centros tienen un horario de funcionamiento cerrado, dado que la empresa se dedica a atención directa, no es posible la flexibilidad horaria, porque se perjudicaría a los y las usuarias. Las mujeres hacen más uso de esas medidas, son mayoría, pero ellas llevan el mayor peso de las responsabilidades familiares. Las mujeres hacen más uso en la empresa de los permisos. Que se pida la reducción de jornada no afecta de alguna manera a la situación profesional dentro de la empresa.
- Comunicación: Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa son: reuniones, presentaciones a la plantilla, correo electrónico, panel en

ascensores, tablón de anuncios, mensajes/información que se entregan junto a la nómina mensual, manuales y hojas de sugerencias y reclamaciones.

Si se ha realizado en la empresa alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico, reuniones del personal, donde se acentúa el código ético, para fomentar y llevar a cabo el respeto a los usuarios, se incide en eso, y dejar de lado los posibles roces entre compañeros.

La plantilla se comunica con la empresa a través de un documento por escrito, hay un modelo de Instancia y el de las hojas de sugerencias quejas y no conformidades. La plantilla lo utiliza a menudo.

- Ayudas, bonificaciones y política salarial: La empresa conoce las ayudas, incentivos y/o bonificaciones para la contratación de mujeres, y se ha beneficiado de ellas. Como los programas de interés general y social.

La empresa no tiene ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como: (discapacidad, inmigrantes, jóvenes, violencia de género…) pero están por encima del porcentaje legal de trabajadores con discapacidad.

Aunque no se tiene por escrito pero sí se tiene en cuenta y muy presente el fomento del empleo de personas con discapacidad, tanto para trabajar en la empresa, como a través de los Programas de Empleo que desarrollamos en nuestra Asociación a través de nuestra federación Andaluza de ASPACE(cuentan con dos mujeres, que son técnicas de empleo).

No se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades, pero si se tiene presente.

- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: ASPACE tiene un protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación .En él se recoge:

1 Definición de conceptos: acoso sexual y acoso moral o mobbing.
2 Objetivo del protocolo de acoso laboral
3 Vías de resolución del conflicto
   a. Vía de resolución interna a través de un acuerdo entre las partes.
   b. Vía de resolución interna a través del comité anti-acoso
   c. Vía de resolución externa por resolución de la inspección de trabajo
   d. Vía de resolución externa por resolución judicial

4 Ámbito de actuación
5 Plan de Acción
6 Procedimiento ante denuncias de acoso laboral
7 Seguimiento

En caso de denuncia, existe un documento de modelo de denuncia de acoso, se incluyen los datos de la denunciante o el denunciante, el motivo de la denuncia contra el/la trabajador/a, expone los hechos, y solicita al comité que realice las oportunas averiguaciones de los hechos denunciados al

poder ser constitutivos de una infracción laboral y sancione como corresponda. Se incluye la fecha y la firma.

Vías de resolución del conflicto

a) Vía de resolución interna a través de un acuerdo entre las partes.

b) Vía de resolución interna a través del comité anti-acoso

c) Vía de resolución externa por resolución de la inspección de trabajo

d) Vía de resolución externa por resolución judicial

- Riesgos laborales y salud laboral: Si hay estudios para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral, principalmente relacionado con los riesgos en el embarazo y lactancia.

La empresa cuenta con ayudas técnicas imprescindible para movilizar a los usuarios, y evitar cargas o daños en los/as profesionales.

No se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres, salvo embarazo y lactancia.

Si tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres, riesgo por embarazo y lactancia.

Si existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo. Hasta que no se concede la baja por riesgo en embarazo por la Mutua, la empresa, sin estar obligada a ello, le exime de realizar determinadas tareas que impliquen movilización de cargas o posturas forzadas.

- Mujeres en situación o riesgo de exclusión: No hay en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación o riesgo de exclusión, aunque en el convenio colectivo en el artículo 77 (anticipo para víctimas de violencia de género) recoge que las víctimas de violencia de género, así declaradas por sentencia judicial, podrán acceder a un anticipo de tres mensualidades sobre su nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación.

Y no tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión.

- Convenio colectivo: En este se recoge, una medida específica en la empresa establecida por este mismo, referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la elaboración de un plan de igualdad, implementarlo y evaluarlo.

DE LOS CUESTIONARIOS A LOS Y LAS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES/AS, CABE DESTACAR:

- La relación de la representación legal de la plantilla con la empresa, es calificada como buena en su gran mayoría, pero hay otras opiniones, que la califican "mayoritariamente sumisa".
- Casi ninguno de sus miembros conocía la medida específica en la empresa establecida por convenio referente a, el área de igualdad de oportunidades.
- Las principales carencias de la empresa en relación a la igualdad: salario y conciliación.
- Dificultades para negociar medidas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, hasta el momento no ha existido, no hay ninguna información por parte de la empresa o no se encuentran dificultades.
- Si se ha impartido formación interna en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. No se ha recibido formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género.
- Si se ha impartido a la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Canales de comunicación con la plantilla: Verbal, por correo, libro de comunicaciones, reuniones, comunicados, teléfono, whatsapp. Estos también son los canales de la plantilla para dar su opinión o inquietudes. Formulario de quejas y reclamaciones.
- Los asuntos que más suelen preocupar a los/as representantes legales de los trabajadores/as:

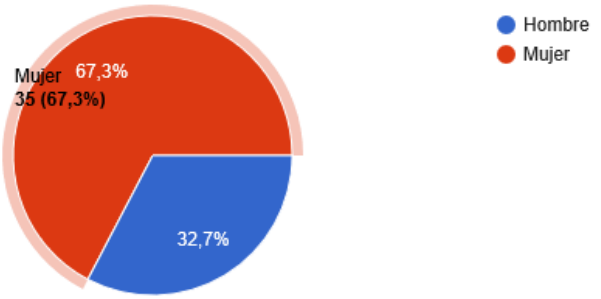
    - Asuntos relacionados con derechos del trabajador fundamentalmente.
    - Salario, desigualdad cómputo de horas anual, desigualdad retribuciones a las jornadas parciales, exceso de complementos a los jefes o encargados. (diferencias distintas del servicio, de la unidad de día con la residencia, ya que la residencia está abierta las 24 horas y 365 días). Dependiendo del servicio al que estas inscrito.
    - Son de ámbito general
    - La subida del salario

- Creen en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres interesa/preocupa a la plantilla: la mayoría dice que no, pero hay una parte que si lo cree.
- Comentarios y consideraciones: la empresa trata a ambos sexos por igual, y facilitan las medidas de conciliación.

Y DE LOS CUESTIONARIOS TODOS LOS/AS TRABAJADORES/AS, SE DESTACA:

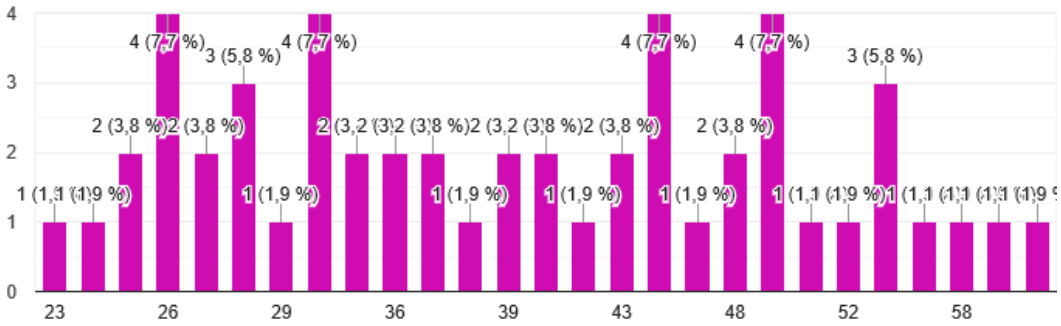
Cuestionario I, con un total de 52 participantes

Sexo



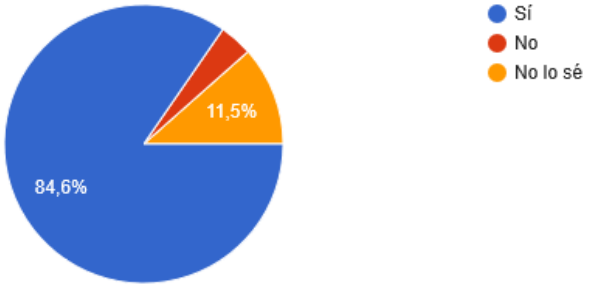
Con un total de 35 mujeres y 17 hombres

Edad



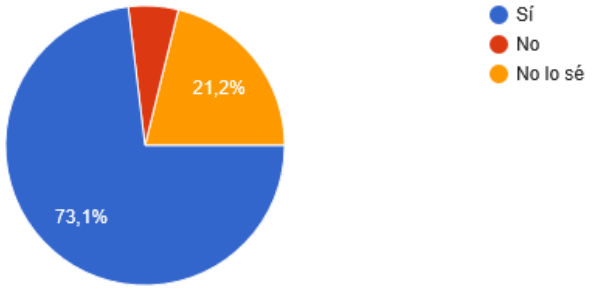
26, 32, 44 y 49 años son los rangos de edad más repetidos (media de 4 cuatro trabajadores/as por edad), seguidos por 28 y 53 años (media de 3 trabajadores/as por edad). Y 25, 27, 35, 36, 37, 39, 41 y 43 años (media de 2 trabajadores/as por edad).

Igualdad de oportunidades



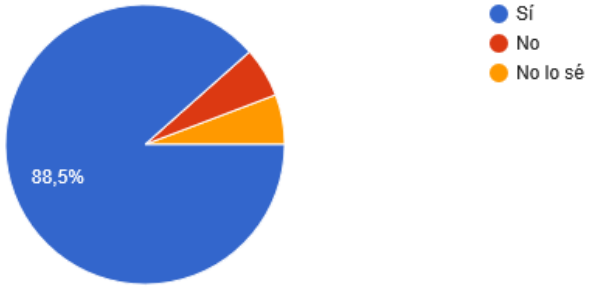
En la pregunta de si se tiene en cuenta la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres, tan solo un 3,9% cree que no, un 84,6% cree que si y un 3,8% cree que no.

Acceso por igual en el proceso de selección



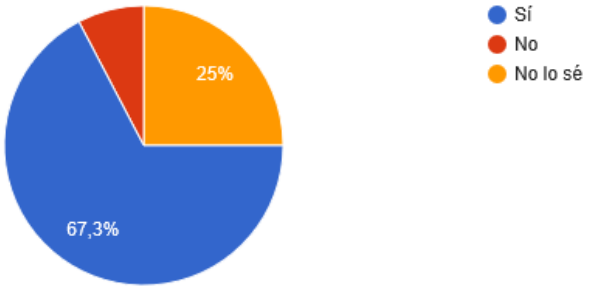
En la pregunta si tienen las misma posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal: un 73,1% cree que si, un 5,8% cree que no y tan solo un 5,7% cree que no.

Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa



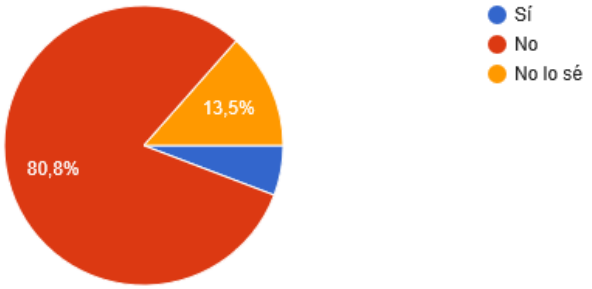
En la pregunta de acceden por igual hombre y mujeres a la formación ofrecida por la empresa: un 88,5% opina que sí, un 5,8 % opina que no y un 5,8% no lo sabe.

Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual



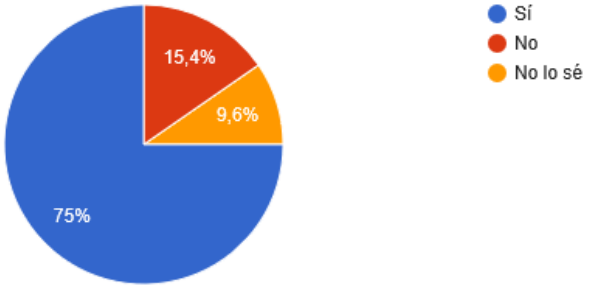
En la promoción de trabajadoras y trabajadores por igual: el 67,3% dice que sí, el 25% dice que no lo sabe y el 7,7% dice que no.

Cobra menos/más que su compañero/a de igual categoría



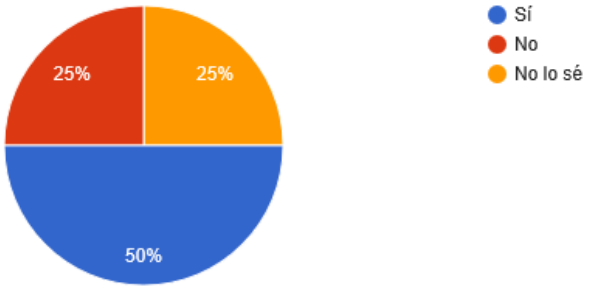
En la preguntan si cobran menos que su compañero: el 80,8% no, el 13,5% no lo sabe y el 5,8% dice que sí.

Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral



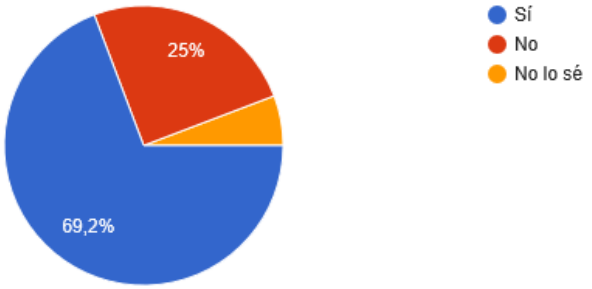
A la pregunta si se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral: el 75% dice que sí, el 15,4% dice que no y el 9,6% dice que no lo sabe

Se conocen las medidas de conciliación disponibles



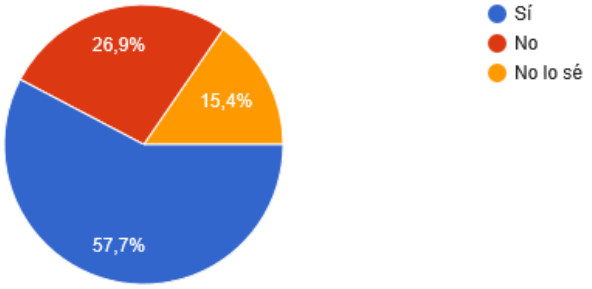
A la pregunta de si conocen las medidas de conciliación familiar: el 50% sí ,el 25% no y el 25% no lo sabe.

Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo



A la pregunta de si sabría qué hacer si sufre acoso sexual en el lugar de trabajo: el 69,2% dice que sí, el 25% dice que no y el 5,8% no lo sabe.

Es necesario un Plan de Igualdad



A la pregunta de si es necesario un plan de igualdad: el 57,7% dice que sí, el 26,9% dice que no y el 15,4% no lo sabe.

A las necesidades que identifica en su empresa y que el Plan debiera contener

(Opinión de los/as trabajadores/as)

- Conciliación laboral y familiar
- Transparencia
- Impulsar contratación de personas con diversidad funcional.
- Mayor formación, de la mujer en relación con el puesto desempeñado y el inmediatamente superior, que conduzca a una promoción laboral y salarial.
- Ninguna y no lo sé.

Las medidas que podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: (opiniones de los/as trabajadores/as)

- Preferencia en la promoción de las mujeres ante la igualdad de méritos, formación, capacidad y experiencia.
- Incluir a los representantes sindicales para los procesos de selección.
- Contratar más hombres.
- Ludoteca en julio
- No lo sé

óomo se podría facilitar el desarrollo del Plan: (opiniones de los/as trabajadores/as)

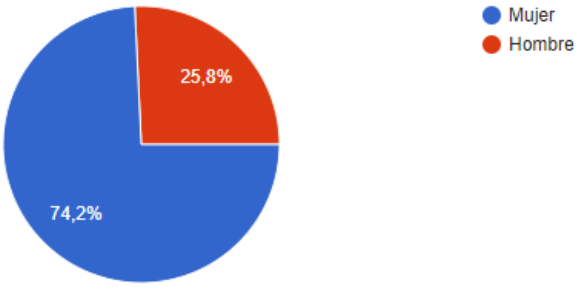
- No lo sé
- Dando información y formación
- Explicando las medidas del plan a toda la plantilla de la empresa
- No lo sé o creo que en igualdad funciona bien la empresa.
- Mediante indicadores de seguimiento para determinar el punto exacto de aplicación de las medidas del plan de igualdad, esto es, la realización y el impacto de las medidas programadas
- Estudiando las diferentes situaciones de la empresa y sus necesidades a cubrir.

Otras sugerencias: (opiniones de los/as trabajadores)

- Que no haya "enchufismo", que todo el mundo tenga las mismas oportunidades, que requiera el puesto. Que no tenga nadie preferencias sobre todo por ser madre. Parece que ese es el derecho fundamental. Soy madre y tengo derecho a una serie de beneficios. Y los pocos hombres que hay? y el personal que no tiene hijos ? ASPACE es una empresa mayoritaria de mujeres con lo cual ...mucha igualdad en género no hay .

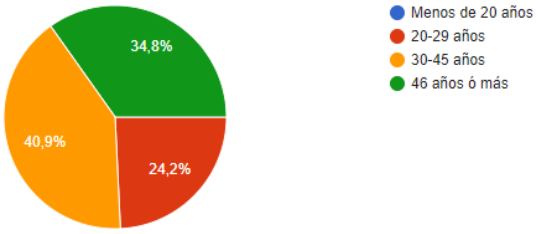
Cuestionario II, 66 trabajadores/as los han realizado

Sexo



Con un total de 17 hombres y 49 mujeres.

Edad



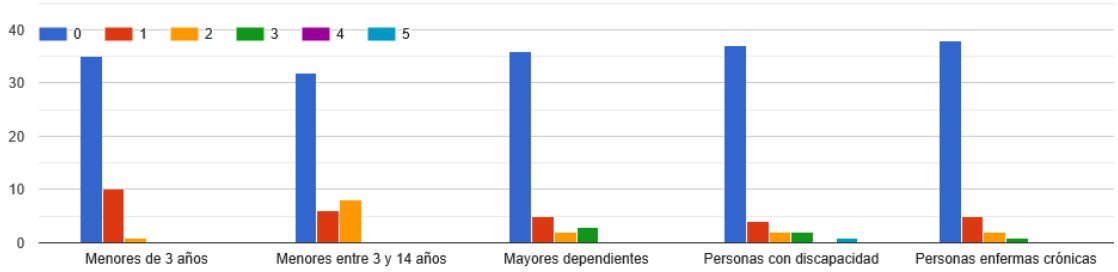
De menos de 20 años: un 0%

De 20 a 29 años: un 24,2%

De 30 a 45 años: un 40,9%

De 46 o más años: un 34,8%

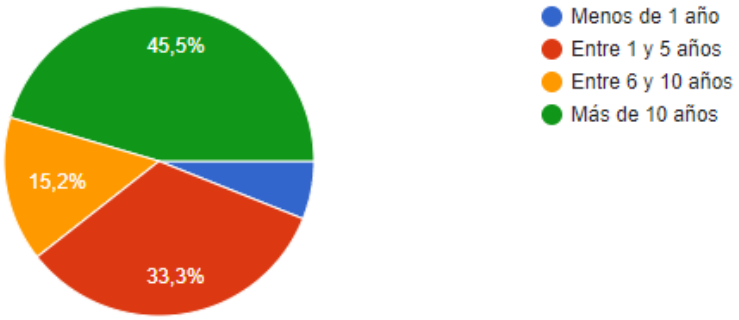
Número de personas dependientes a cargo del trabajador/a



La mayoría de las personas dependientes que los/as trabajadores/as son: hijos de menores de 3 años, seguido de hijos de 3 a 14 años y por ultimo mayores dependientes.

Nº	COLOR	
0	AZUL	
1	ROJO	Menores de 3 años
2	AMARILLO	Menores de 3-14 años
3	VERDE	Mayores dependientes
4	MORADO	Personas con discapacidad
5	AZUL CLARO	Personas enfermas crónicas

Antigüedad



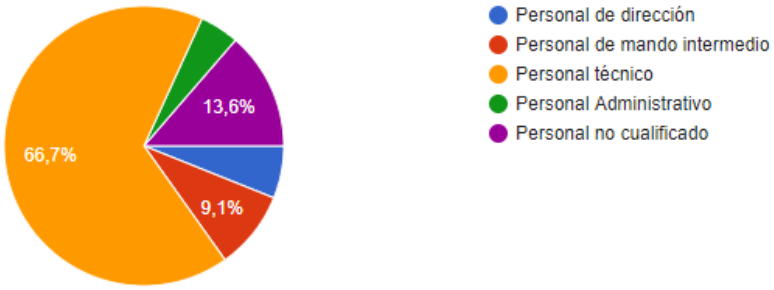
Menos de 1 año: 6,1%

Entre 1 y 5 años: 33,3%

Entre 6 y 10 años: 15,2%

Más de 10 años: 45,5%

Nivel desarrolla su trabajo



Personal de dirección: 6,1%

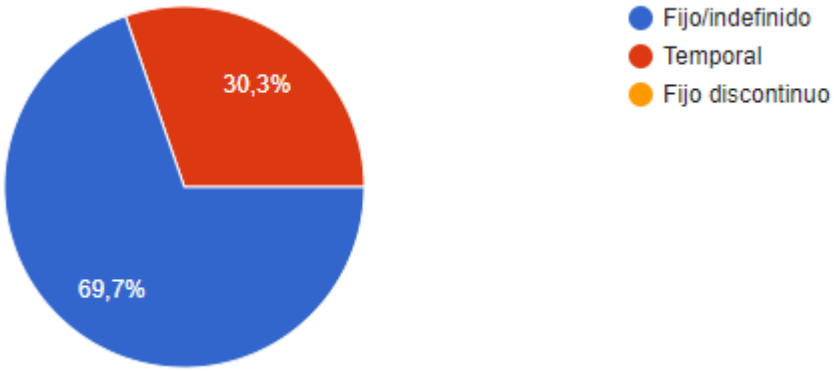
Personal de mando medio: 9,1%

Personal técnico: 66,7%

Personal Administrativo: 4,5%

Personal no cualificado: 13,6%

Tipo de contrato laboral

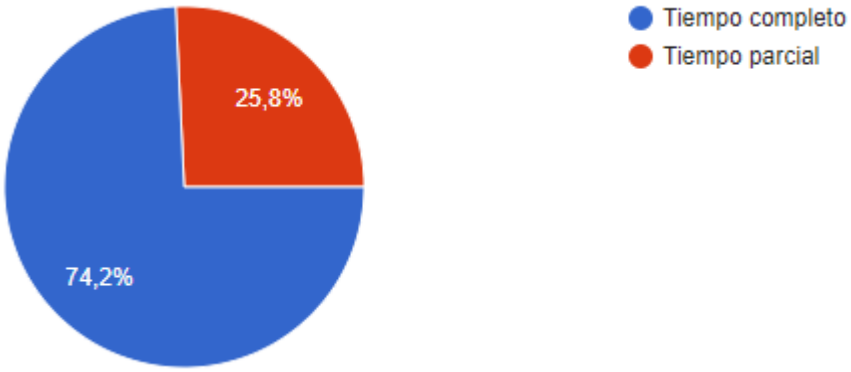


Fijo/indefinido: 69,7%

Temporal: 30,3%

Fijo discontinuo: 0%

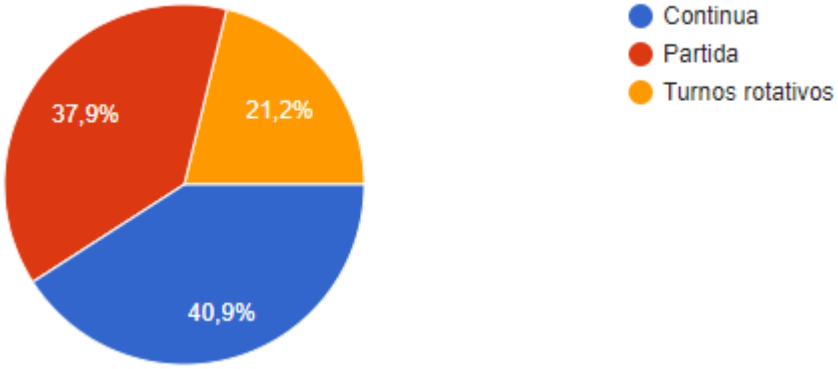
Tiempo completo o tiempo parcial



Tiempo completo: 74,2%

Tiempo parcial: 25,8%

Jornada de trabajo

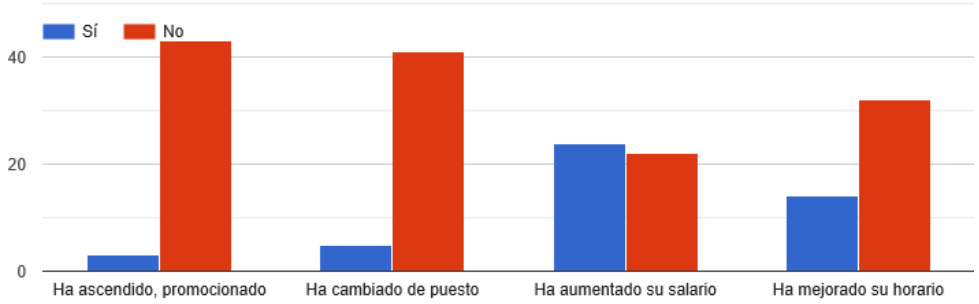


Continua: 40,9%

Partida: 37,9%

Turnos rotativos: 21,2%

Trayectoria en la empresa

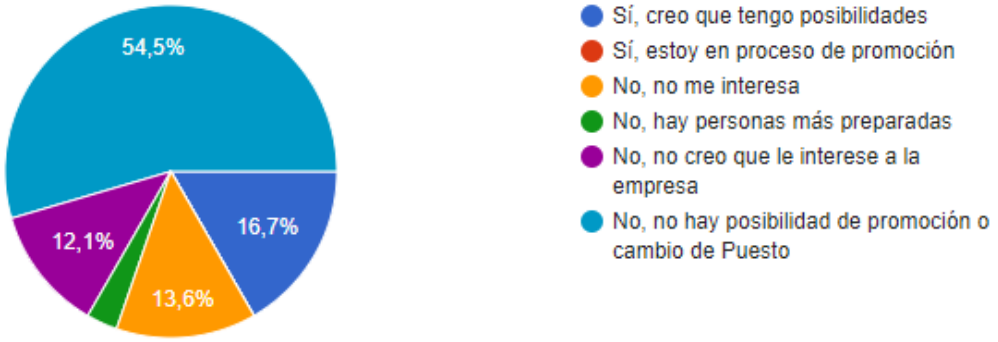


Si= AZUL

No= ROJO

La mayoría de las respuestas son negativas, pero en el aumento de salario hay un casi empate entre el sí y el no. Las mayores negativas se dan en la promoción. Debido a la clase de servicio que se da en la empresa que es atención directa, el horario que tienen es el que hay, no da oportunidad a hacer muchos cambios, sobre todo con la conciliación.

<u>Expectativas de desarrollo profesional</u>



Sí, creo que tengo posibilidades: 16,7%

Sí, estoy en proceso de promoción: 0%

No, no me interesa: 13,6%

No, hay más personas preparadas: 3%

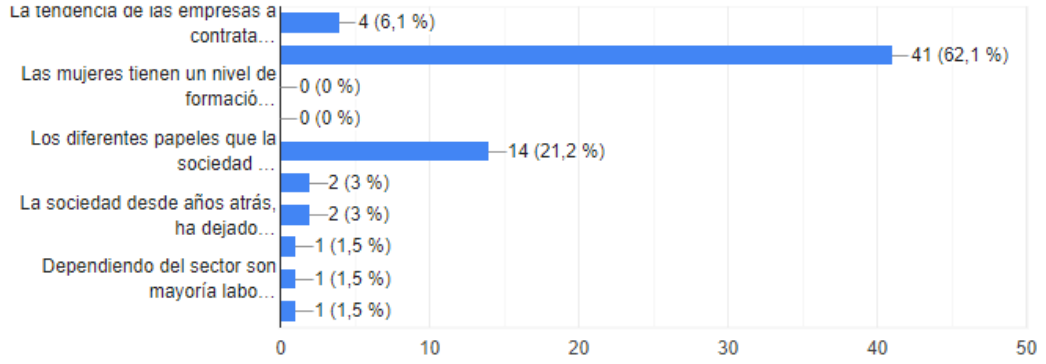
No, no creo que le interese a la empresa: 12,1%

No, no hay posibilidades de promoción o cambio de puesto: 54,5%

Más de un 50% de la plantilla cree que no hay posibilidades de promoción o cambio de puesto. Un 16% cree que si tiene posibilidades, a un 13% no le interesa y a un 12% cree que a la empresa no le interesa.

SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Motivo del paro femenino superior al masculino:



La tendencia de las empresas a contratar hombres: 6,1%

Las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar: 62,1%

Las mujeres tienen un nivel de formación más bajo: 0%

Las mujeres son más exigentes para buscar trabajo: 0%

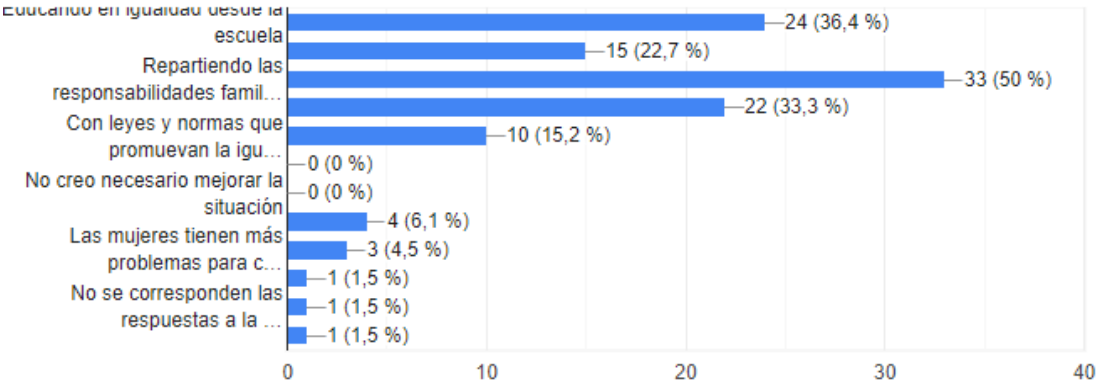
Los diferentes papeles de la sociedad da a hombres y mujeres: 21,2%

No hay ninguna razón en concreto, es casualidad: 3%

Otros: (respuestas dadas por los/as trabajadores/as)

- La sociedad desde años atrás, ha dejado relegada a las mujeres en el ámbito de los cuidados y el hogar. Algo que debe cambiar : 3%
- Un poco de todo: 1,5%
- Conciliación familiar y tendencia machista en la sociedad: 1,5%
- Dependiendo del sector son mayoría las mujeres: 1,5%

Como mejorar esa situación



Educando por igual desde la escuela: 36,4%

Facilitando el acceso de mujeres y hombres a todas las profesiones: 22,7%

Repartiendo las responsabilidades familiares y domésticas entre hombre y mujeres de forma equilibrada: 50%

Con empresas comprometidas por la igualdad: 33,3%

Con leyes y normas que promuevan la igualdad: 15,2%

No hay que hacer nada, la sociedad cambiará por sí sola: 0%

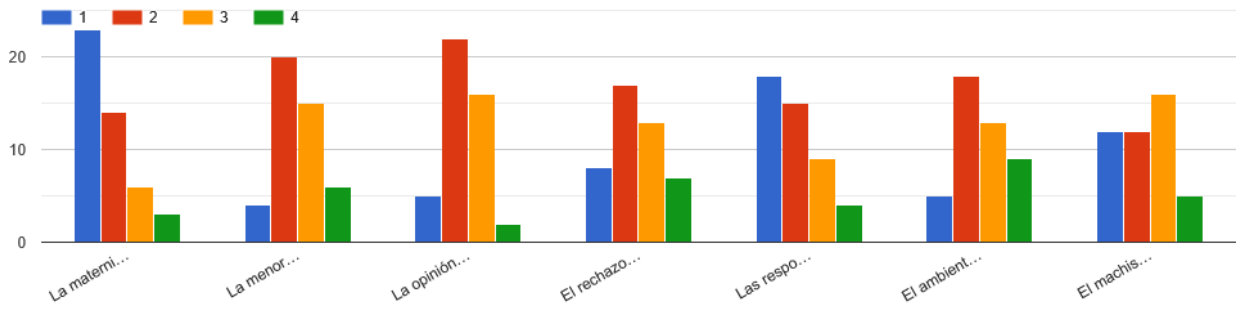
No creo necesario mejorar la situación: 0%

Otros: (respuestas dadas por los/as trabajadores/as)

- No hay ninguna razón en concreto, es casualidad: 6,1%
- Las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar: 4,5%
- No se corresponden las respuestas a la pregunta:1,5%
- La tendencia de las empresas a contratar hombres: 1,5%
- Los diferentes papeles que la sociedad da a hombres y mujeres: 1,5%

Repartiendo responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres de forma equilibrada y educando en igualdad desde la escuela son las respuestas más marcadas. Seguida de empresas comprometidas con la igualdad. Cada trabajador/a podía marcar como máximo dos respuestas.

<u>Dificultades que las mujeres pueden encontrar para acceder y permanecer en el mercado laboral:</u>



	COLOR	
1	AZUL	Muy de acuerdo
2	ROJO	Bastante de acuerdo
3	AMARILLO	Poco de acuerdo
4	VERDE	Nada de acuerdo

	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
La maternidad	36	19	7	4
La menor valoración que reciben las mujeres en el mercado laboral	10	30	17	8
La opinión del empresario respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres	11	32	19	3
El rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos	8	22	21	14
Las responsabilidades familiares y/o domésticas	28	22	9	7
El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo	8	24	20	13
El machismo de la sociedad en general	18	18	23	6

Muy de acuerdo:

- La maternidad
- Las responsabilidades familiares y domésticas
- El machismo de la sociedad en general

Bastante de acuerdo:

- La opinión del empresario respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres.
- La menor valoración que reciben las mujeres en el mercado laboral
- El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo

Poco de acuerdo:

- El machismo de la sociedad en general
- El rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos
- El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo

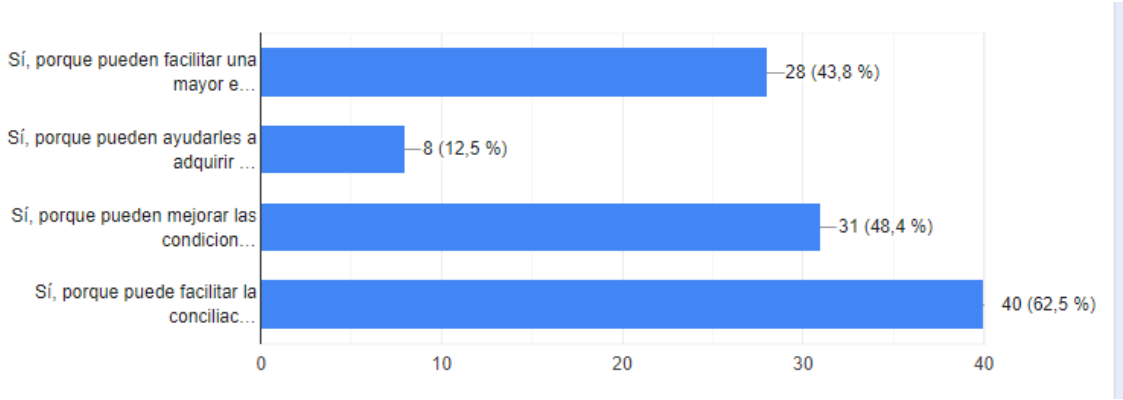
Nada de acuerdo:

- El rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos
- El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo
- La menor valoración que reciben las mujeres en el mercado laboral

Considera que las organizaciones laborales (empresas, administraciones públicas, etc.) han de contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad

Si: 97,8%

No: 2,2%



Si, por que puede facilitar una mayor entrada de mujeres en el mercado laboral: 43,8%

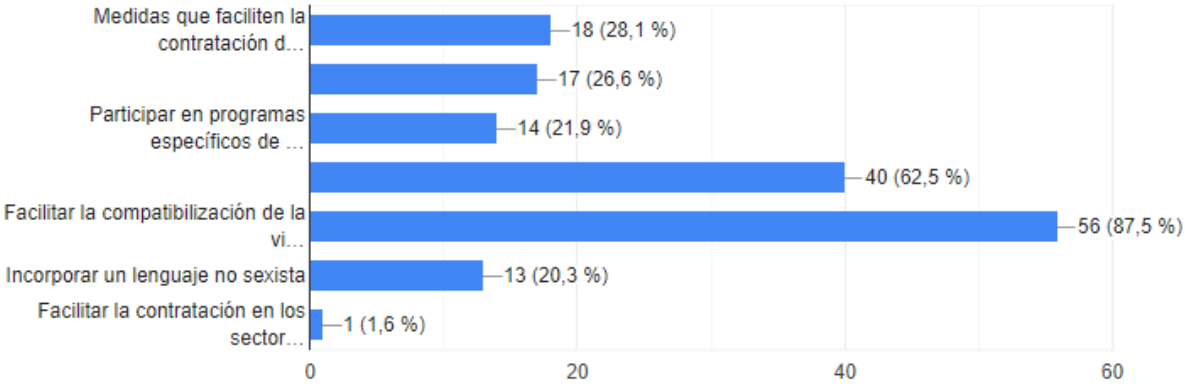
Sí, porque pueden ayudarles a adquirir experiencia laboral: 12,5%

Sí, porque pueden mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres: 48,4%

Sí, porque puede facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral: 62,5%

(Se podían señalar varias respuestas)

Medidas básicas que se deberían adoptar:



Medidasque faciliten la contratación de mujeres en las empresas: 28,1%

Medidas que faciliten la promoción de las mujeres en las empresas: 26,6

Participar en programas específicos de igualdad de oportunidades promovidas por la Administración: 21,9%

Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadores y trabajadoras para el desempeño de su puesto: 62,5%

Facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral (horarios flexibles, guarderías y ayudas económicas): 87,5%

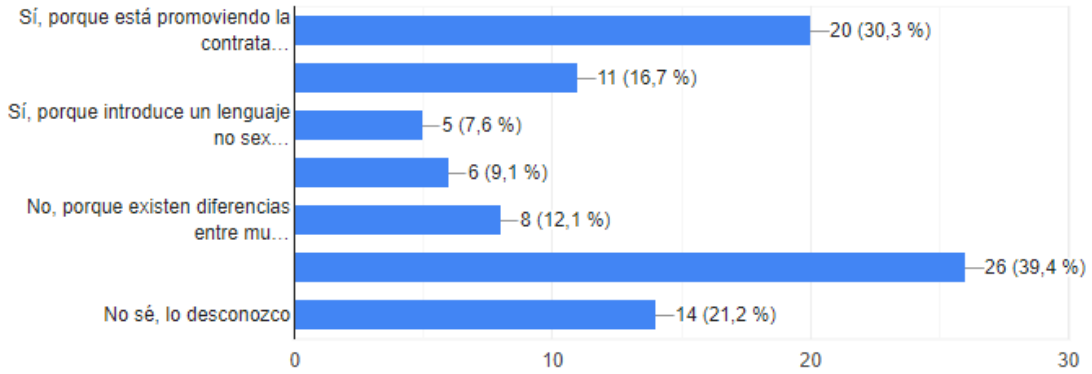
Incorporar un lenguaje no sexista: 20,3%

Facilitar la contratación en los sectores que menos mujeres haya: 1,6%

(Se podían contestar un máximo de tres respuestas)

LA GESTIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA

Su empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal:



Sí, porque está promoviendo la contratación: 30,3%

Sí, porque está promoviendo el acceso de mujeres a puestos donde tienen menor presencia: 16,7%

Sí, porque introduce un lenguaje no sexista: 7,6%

Sí, porque está realizando una auditoría de género: 9,1%

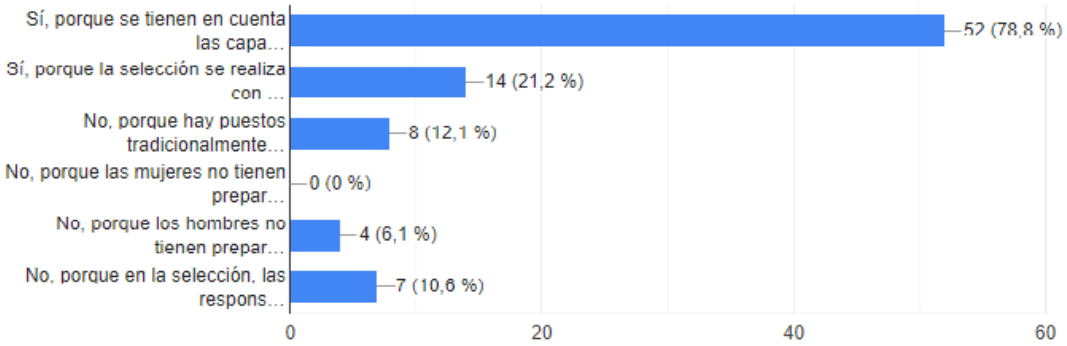
No, porque existen diferencias entre mujeres y hombres: 12,1%

No es necesario porque ya hay igualdad: 39,4%

No sé, lo desconozco: 21,2%

(Se podían contestar un máximo de tres respuestas)

Procesos de selección en la empresa, mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso



Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del sexo: 78,8%

Sí, porque la selección se realiza con pruebas objetivas: exámenes, etc: 21,2%

No, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres y otros por hombres: 12,1%

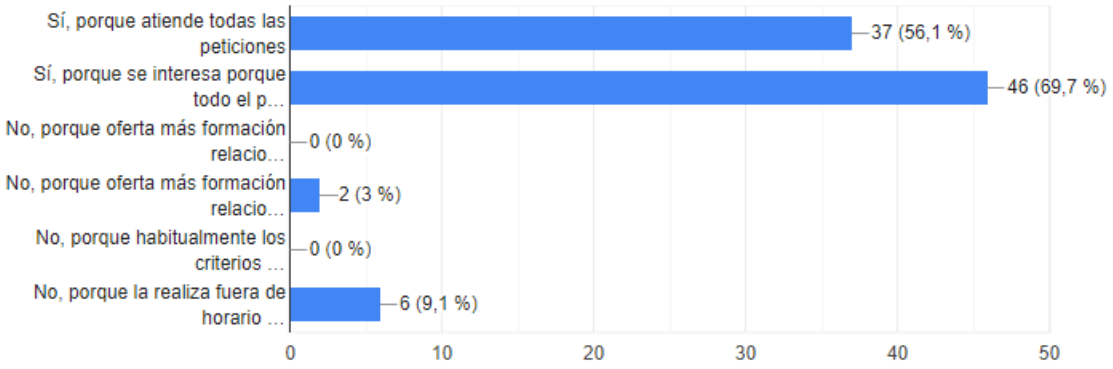
No, porque las mujeres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa: 0%

No, porque los hombres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa: 6,1%

No, porque en la selección, las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres. 10,6%

(se podían señalar varias respuestas)

Acceso a cursos de formación:



Sí, porque atiende todas las peticiones: 56,1%

Sí, porque se interesa porque todo el personal se forme: 61,7%

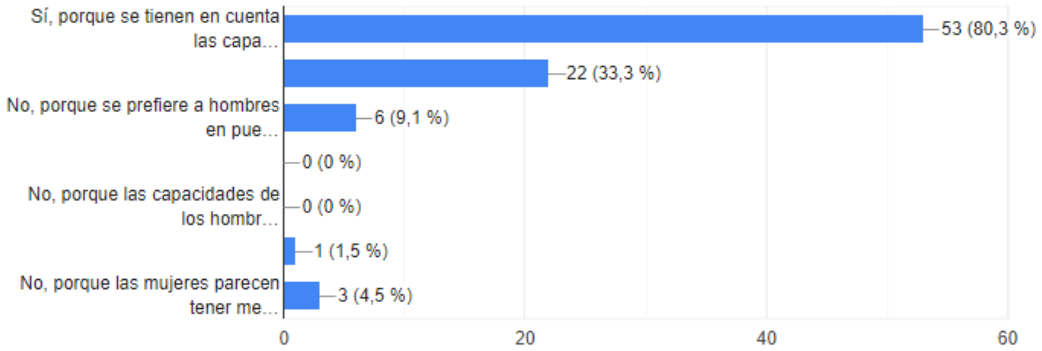
No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de hombres: 0%

No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de mujeres: 3%

No, porque habitualmente los criterios de selección los cumplen más los hombres: 0%

No, porque la realiza fuera de horario laboral: 9,1 (Se podían contestar un máximo de tres respuestas)

Promoción por igual en la empresa hombres y mujeres:



Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, independientemente del sexo: 80,3%

Sí, porque se motiva tanto a las mujeres como a los hombres: 33,3%

No, porque se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad: 9,1%

No, porque las capacidades de las mujeres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad: 0%

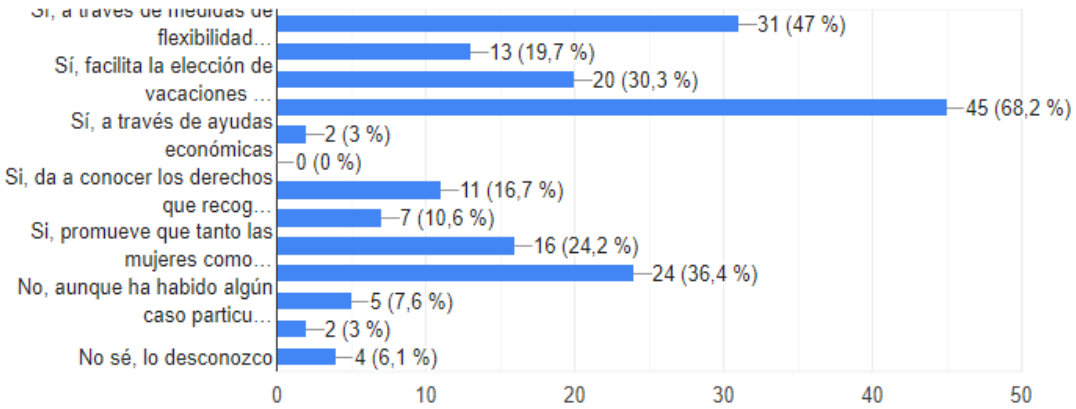
No, porque las capacidades de los hombres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad: 0%

No, porque las mujeres parecen tener menos interés: 1,5%

No, porque las mujeres parecen tener menos disponibilidad. 4,5%

(Un máximo de tres respuestas)

<u>Se favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal</u>



Sí, a través de medidas de flexibilidad horaria: 47%

Sí, organiza la formación en horario de trabajo: 19,7%

Sí, facilita la elección de vacaciones o cambios de turno: 30,3%

Sí, acepta reducciones de jornada: 68,2%

Sí, a través de ayudas económicas: 3%

Sí, facilita servicios de atención a personas dependientes (guardería, servicio canguros): 0%

Si, da a conocer los derechos que recoge la normativa en materia de permisos: 16,7%

Si, difunde entre el personal otras medidas de la empresa que favorecen la conciliación: 10,6%

Si, promueve que tanto las mujeres como los hombres hagan uso de los permisos y medidas de conciliación: 24,2%

Sí, porque algunos trabajadores ya han disfrutado de su permiso de paternidad: 36,4%

No, aunque ha habido algún caso particular: 7,6%

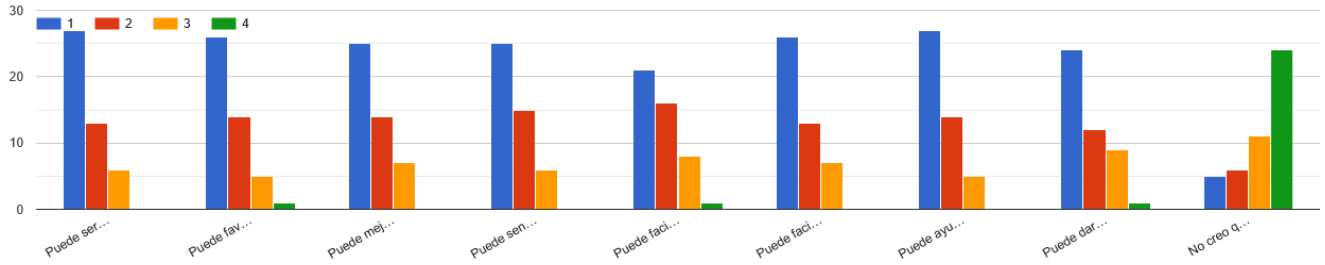
No, no es política de la empresa entrar en las necesidades personales y familiares de su personal: 3%

No sé, lo desconozco: 6,1%

(Se pueden señalar varias respuestas)

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES

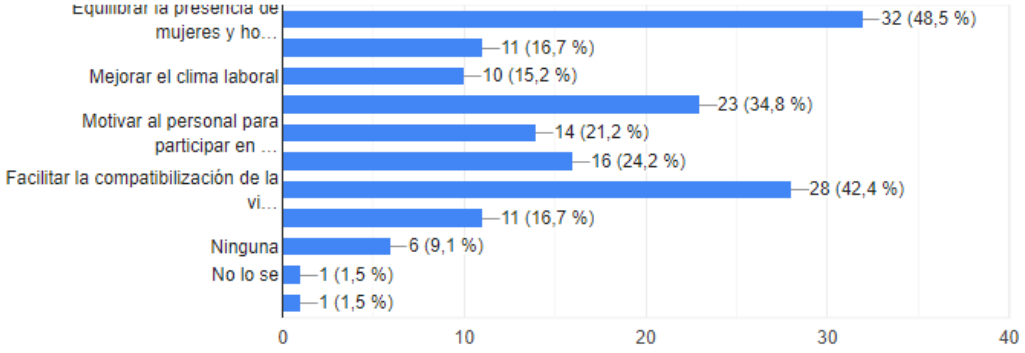
La utilidad que puede tener para las empresas la participación en programas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres:



	COLOR	
1	AZUL	Muy de acuerdo
2	ROJO	Bastante de acuerdo
3	AMARILLO	Poco de acuerdo
4	VERDE	Nada de acuerdo

	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
Puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las empresas	44	15	7	0
Puede favorecer un mejor aprovechamiento de todas las personas	42	17	6	1
Puede mejorar el clima laboral	40	18	8	0
Puede sensibilizar y cambiar actitudes	39	21	6	0
Puede facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc	37	19	9	1
Puede facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral personal de trabajadores y trabajadoras	41	18	7	0
Puede ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en las organizaciones	42	18	6	0
Puede dar una imagen más moderna y competitiva de las organizaciones	40	16	9	1
No creo que sirva para nada	5	8	17	36

Utilidad del diagnóstico y el desarrollo de un Plan de Igualdad:



Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles y departamentos: 48,5%

Mejorar la gestión de los recursos humanos: 16,7%

Mejorar el clima laboral: 15,2%

Influir en un cambio de actitudes más abiertas a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos y áreas de trabajo: 34,8%

Motivar al personal para participar en la formación, promoción, etc: 21,2%

Favorecer un mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos de la empresa: 24,2%

Facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal de trabajadores y trabajadoras: 42,4%

Combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en la empresa: 16,7%

Ninguna: 9,1%

Otras:

- No lo sé: 1,5%
- Estoy perdida en el tema del Plan de Igualdad: 1,5%

PROPUESTAS DE MEDIDAS Y NEGOCIACIÓN

OBJETIVOS:

- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de recursos humanos de la entidad, para alcanzar la igualdad de trabajadoras y trabajadores y eliminar las discriminaciones existentes por razón de sexo.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan.,,,,
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa o administración.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por las empresas, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la empresa.,,,,
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Fomentar la formación en género, tanto en el acceso como a lo largo de la carrera profesional. ,,,,
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadores.

MEDIDAS

ACCESO A EMPRESA
•Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres/hombres: - Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección. - Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar. - Eliminar cualquier criterio en las bases de convocatoria de empleo que indirectamente discriminen a las mujeres en el acceso. - Garantizar la participación de la representación legales de los/as trabajadores/as en los procesos de selección y contratación de personal al objeto de avalar la igualdad de oportunidades. - Asegurar que las personas que realizan la selección del personal, tenga formación específica en igualdad.

ACCESO A EMPRESA
•Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en empresas, puestos o categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos. En casos excepcionales, dar prioridad al sexo menos representado.
•Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista.
•Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.
•Colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.

CONTRATACIÓN
No se detecta desigualdad y no se plantean medidas para ese punto

PROMOCIÓN
•Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión/comité de igualdad de oportunidades en el proceso.
•Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa, especialmente de mujeres para ocupar los puestos de responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.
• Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas.
•Ofertar cursos dirigidos a mujeres que las habilite para ocupar puesto de responsabilidad.
•Elaborar un inventario de mujeres que se identifiquen como “promocionables”.
•Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de

PROMOCIÓN
modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar. Por ejemplo: eliminar cualquier criterio como disponibilidad horaria para ocupar los puestos de responsabilidad.
•Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
•Potenciar la participación de la comisión de igualdad en los procesos de promoción.

FORMACIÓN
•Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa. Para personal nuevo, y formación de reciclaje.
• Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
•Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.
Mantener y favorecer la formación en horario laboral, para facilitar la conciliación de la vida familiar.

CONCILIACIÓN VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL
Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementan las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres. El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres. Tampoco se pueden dirigir exclusivamente las medidas de conciliación a las personas que tienen responsabilidades familiares o están a cargo del cuidado de otras personas. En un concepto más amplio, las medidas de conciliación tienen que hacerse extensibles a cualquier persona que trabaje

CONCILIACIÓN VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL
en la empresa, independientemente de su situación personal. Supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio.
A) Acciones de ampliación y mejora de los derechos y permisos legales en conciliación:
Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las trabajadoras que son víctimas de violencia de género, contribuyendo así a mejorar su protección, siempre que el puesto de trabajo lo permita.
B) Acciones de adaptación de la jornada y organización del trabajo
B.1. Adaptación de la jornada Art. 34.8 ET: "El trabajador y la trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezca en la negociación colectiva o en el acuerdo que se llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella". Para que este derecho tenga su eficacia y se lleve a la práctica debe consultarse en los criterios de funcionamiento interno deben regularse), los contenidos y la forma en que se puede adaptar la jornada de trabajo, según el servicio y el horario del centro. •Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida. •Posibilitar un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida. •Favorecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles. •Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales. • Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. •Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares etc. De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.
B.2. Sistemas de turnos •Posibilitar a los trabajadores y trabajadoras con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por guarda legal o por motivos familiares, a facilitar el cambio de turno. •Posibilitar a víctimas de violencia de género la elección de turnos debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial. •Dar preferencia en la elección de turno a personas y períodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares. •Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios escolares, en la medida que el puesto de trabajo así lo permita.
C) Acciones transversales
•Garantiza que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad (no dirigir medidas de conciliación como derechos dirigidos exclusivamente a mujeres, garantizar su acceso a parejas de hecho, a personal con contrato

CONCILIACIÓN VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL
temporal, a tiempo parcial). •Realizar estudios de detección de necesidades en materia conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las plantillas y adoptar las medidas necesarias que mejoren las carencia detectadas.

IGUALDAD RETRIBUTIVA
•Prevención y seguimiento para una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio. Incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales y anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia basada en el tipo de contrato, la categoría profesional o la antigüedad en la empresa.
•Realizar una valoración comparativa del sistema de clasificación profesional, tanto del nivel profesional como de las funciones necesarias en las categorías laborales y grupos profesionales para revisar la retribución media y todos sus componentes (salario base más complementos, beneficios sociales etc.) recibidos por hombres y mujeres en cada una de las categorías laborales y grupos profesionales y establecer una equivalencia de las funciones, habilidades y requerimientos necesarios entre las categorías y grupos profesionales con el objetivo de regular, mediante negociación colectiva, todos los niveles retributivos con criterios objetivos y sin sesgo de género y prevenir posibles discriminaciones retributivas en función del sexo.
•En el caso de que se detecten alguna discriminación retributiva en función del sexo se corregirá, mediante el régimen interno, estableciendo incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de “igualdad de retribución por trabajos de igual valor”.
•En todo lo relativo a los complementos salariales que estén condicionados a la productividad, a la presencia en el trabajo y al absentismo , es muy importante, incluir una cláusula por la que se establezca que los días de permiso de paternidad, maternidad, acumulación por lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género no se considerarán absentismo y/o contarán como días efectivamente . De esta manera no se penaliza económicamente estas situaciones.

SALUD LABORAL
•Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales. Ya dispone de ella, porque una empresa externa se los lleva, vigilar que esa evaluación contemple el discriminación de género.

ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO
Existe un protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación
•Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
•Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o moral negociado en la empresa a través de un soporte oportuno o cualquier soporte que se estime oportuno.

COMUNICACIÓN
•Campaña de información a toda la plantilla sobre el compromiso de la empresa para promover la participación de las mujeres en la organización, a través de la lista de difusión de los/as trabajadores/as.
•Elaboración de un manual o guía de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.
•Revisión y corrección de los textos y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.

Todas estas medidas se podrán llevar acabo siempre y cuando no se perjudique a los/as usuarios/as, y el puesto de trabajo y las necesidades de los mismos, lo permita.

IMPLANTACIÓN

La implantación de un plan de igualdad supone la aplicación efectiva de las distintas medidas acordadas, procurando que las medidas de carácter prioritario tengan una aplicación preferente, ya que de su eficacia dependerán buena parte de los resultados.

Al iniciar la implantación, es recomendable la realización de las siguientes actividades, que suelen incorporarse como medidas del propio plan:

- Información a la plantilla sobre los contenidos del plan y su puesta en marcha.

- Formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a personal directivo, de recursos humanos, y/o personas responsables de la ejecución de las medidas que contempla el plan.
- Articulación del mecanismo de seguimiento y evaluación del plan, en el que participan la representación de trabajadoras y de trabajadores y la dirección.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Comité de Igualdad será el responsable del seguimiento y evaluación del Plan.

Para el seguimiento de las medidas correspondientes a los sucesivos programas de trabajo se diseñarán herramientas específicas sencillas adaptadas a cada medida e indicadores para cada una de ellas, que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización de la medida, del nivel de satisfacción alcanzado, de la utilidad… bien a través de fichas de ejecución, cuestionarios de satisfacción o una combinación de ambos.

Al término del Plan se realizará una evaluación final, que reflejará los cambios realizados desde el inicio del Plan hasta su final, es decir, una vez se ha ejecutado. Para esta evaluación final, además de utilizar las evaluaciones anuales, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta de personal, junta directiva y gerencia de ASPACE Granada para obtener información cualitativa sobre el impacto real y el grado de satisfacción.

El seguimiento y la evaluación de las medidas corresponderán a las personas que se les haya encomendado la coordinación de las mismas, incluida la elaboración y soportes necesarios. La redacción de los informes de las evaluaciones anuales y final será responsabilidad del Comité de Igualdad y de las personas elegidas para esta labor.

El comité de Igualdad tiene entre sus cometidos el análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento y evaluación, así como la orientación o reorientación de las medidas, así como la propuesta y aplicación de medidas correctoras en caso de que fuera necesario, quedarán reflejadas en los informes de evaluación.

El seguimiento se podría realizar anualmente, en el mes de enero del año siguiente a la implantación de la medidas (aunque las reuniones de la Comisión serán tal y como están acordadas en su reglamento). Y la evaluación también en reuniones anuales y al finalizar el plan, en 2022.

Las conclusiones del Informe de Evaluación Final orientarán el II Plan de Igualdad de ASPACE Granada.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

A) Evaluación de resultados. Indicadores.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN	MEDIDAS NUEVAS	MEDIDAS ANTIGUAS
Área de acceso a la empresa		
Área de contratación		
Área de promoción		
Área de formación		
Área de conciliación profesional, personal y familiar		
Área de igualdad retributiva		
Área de salud laboral		
Área de comunicación		
Área de acoso sexual y moral por razón sexo		
Otras áreas de intervención		
Subtotal		
Total		

Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
Áreas de actuación	Nº de hombres	Nº de mujeres	Total
Total			

Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
Categoría profesional	Nº de hombres	Nº de mujeres	Total
Total			

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Efectos no previstos del Plan en la empresa.
- Otro

B) Evaluación de proceso

- 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
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
- Otros

C) Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución de segregación vertical
- Disminución de segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección 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 empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- Otros

CALENDARIO

	Periodos							
	2021				2022			
MEDIDAS PREVISTAS	I	II	III	IV	I	II	III	IV

ANEXO I. MODELO DE FICHA INDIVIDUAL PARA CADA MEDIDA

MODELO DE FICHA INDIVIDUAL PARA CADA MEDIDA

FICHA DE MEDIDA Nº____

ÁREA:

MEDIDA Nº____: DENOMINACIÓN

	Inicio	Finalización
Fecha		

Objetivos

-
-
-

Descripción

……

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- …..
- …

Personal a quien va dirigido la acción

- ….
- …..

Personal responsable

- …
- ….

Personal participante(nº)

Departamento / Categoría	Dpto	Dpto	Dpto	Dpto
Personal directivo				
Personal intermedio				
Personal cualificado				
Personal no cualificado				
Personal administrativo				

Medios y materiales previstos para la realización de la acción	
• •	
• •	
Mecanismos de difusión. Comunicación	
…	

ANEXO II: GLOSARIO

• Acciones Positivas: Medidas de carácter temporal dirigidas a un grupo de terminado, con las que se pretende suprimir y corregir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. Su intención es garantizar el acceso a los recursos en igualdad de condiciones.

• Acoso por razón de sexo: La situación en la que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7).

• Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)

• Análisis de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres, debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. En términos operativos, el análisis de género es el primer paso para la elaboración de cualquier política y la planificación de programas tendentes a transformar la naturaleza del desarrollo basado en la desigualdad.

• Auditoría de Género: herramienta para el análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el "género". Su uso permite a las organizaciones gubernamentales, privadas y de la sociedad civil evaluar la eficacia y eficiencia en la asignación de recursos y de las políticas destinadas a promover la igualdad de género.

• Brecha de género: Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos. En términos de indicadores hace referencia a la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto menor sea la "brecha", más cerca estaremos de la igualdad. Para ello es fundamental disponer de estadísticas desagregadas por sexo, ya que permiten documentar la magnitud de las desigualdades y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.

• Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos "feminizados".

• Comisión de Igualdad: Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter partidario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de la plantilla.

• Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Implica la introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades

familiares y hogareñas. Este concepto tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario transcender su significado para lograr una auténtica "corresponsabilidad", prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias.

• Corresponsabilidad: Implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

• Datos desagregados por sexo: recogida, desglose de datos e información estadística diferenciada por sexo que permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades de género.

• Desigualdad de género: diferencias existentes entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales, cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

• Diagnóstico de género: Herramienta de sistematización y análisis de información para conocer la situación de las mujeres en campos como la salud, la educación, el trabajo, la vulnerabilidad frente a la violencia, y otras dimensiones sociales de la desigualdad de género. Desde la dimensión institucional, los diagnósticos se plantean como parte de la planeación de las estrategias de transversalidad, buscando la captación de oportunidades y fortalezas de los agentes interesados en anclar el género en las políticas, programas y acciones públicas.

• Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

• Discriminación indirecta: Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

• Discriminación Salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

• División sexual del trabajo: Reparto del trabajo, remunerado y no remunerado, en función de los roles de género asignados a las personas.

• Empoderamiento de las mujeres: término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión se considera como un concepto complejo, multidimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos, además es un concepto que está en desarrollo. En su sentido más general, el empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación. El concepto de empoderamiento también es específico al

contexto y a la población, es decir, no significa lo mismo para todas las personas y en todos los sitios. Algunas definiciones de poder se centran, con distintos grados de sutileza, en la capacidad de que dispone una persona o grupo para lograr que otra persona o grupo haga algo en contra de su voluntad. Otras definiciones se centran en distintos tipos de poder: entre ellos se incluyen el "poder de amenaza", el "poder económico", "el poder político", el "poder integrador" o el "poder para crear relaciones como el amor, el respeto, la amistad o la legitimidad", entre otros. Así, el significado de "empoderamiento" siempre va a estar en relación directa con la interpretación que grupos y personas hacen del poder. Cuando hablamos de empoderamiento en género, se está hablando de algo más que de la apertura de los accesos a la toma de decisiones; también debe incluir los procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio.

• Enfoque integrado de género: Supone tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política. Estrategia que trata de integrar, de forma sistemática la perspectiva de género en los diferentes ámbitos de la vida, social, económico y político, tanto en las esferas públicas como en las privadas.

• Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta social.

• Estrategia dual: Forma actual que adoptan las políticas públicas de igualdad de oportunidades, que combinan la puesta en marcha de políticas específicas de igualdad con la introducción de la igualdad como objetivo de las políticas generales.

• Evaluación de impacto de género: Es una combinación de procedimientos, métodos y herramientas mediante los que una política, programa o proyecto puede ser evaluado en función de sus potenciales efectos respecto al género, la situación y la tendencia actual con las expectativas o resultados esperados o la evolución que cabría esperar como consecuencia de la introducción de un proyecto o política específica. Una evaluación con enfoque de género debe basarse en el criterio de promoción de la participación equitativa y la visualización de los obstáculos que las imposibilitan.

• Género: La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que "el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia". Se trata de una construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

• Igualdad de oportunidades: Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integra en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

• Igualdad formal: Existe cuando hay un reconocimiento jurídico y expreso de la igualdad entre mujeres y hombres. Se asegura el mismo tratamiento legal para hombres y mujeres, prohibiendo la subsistencia de desigualdades desde la normativa.

• Igualdad real: Existe cuando hay una ausencia efectiva de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

• Impacto de género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

• Indicador de género: Es el indicador que recoge información sobre la situación y cambios sociales de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

• Índice de distribución: Nos indica la representación porcentual de un sexo con respecto al otro (intersexo) en una categoría analizada. Por ejemplo, del total de una plantilla de una empresa, el 60 % son mujeres y el 40 % hombres.

• Índice de feminización: Representación de las mujeres en relación a los hombres para cualquier variable de análisis que nos define la infra o subrepresentación de las mujeres.

• Índice de presencia relativa de hombres y mujeres. Es un valor que sintetiza los porcentajes máximos y mínimos (40%-60%) establecidos por la Ley 12/2007, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

• Índice de concentración: Nos indica el porcentaje de personas de un sexo en una categoría con respecto al total de personas de ese sexo (intrasexo).

• Libros Verdes y Libros Blancos: Los libros verdes publicados por la Comisión Europea son documentos cuyo objetivo es estimular una reflexión y lanzar una consulta a nivel europeo sobre un tema concreto (por ejemplo: política social, moneda única, telecomunicaciones etc.). Las consultas suscitadas por un Libro Verde pueden posteriormente originar la publicación de un Libro Blanco con el fin de traducir los frutos de la reflexión en medidas concretas de acción comunitaria.

• Lenguaje no sexista o inclusivo: Hacer uso de un lenguaje inclusivo consiste en propiciar la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de mujeres u hombres y fomenten las comunicaciones no discriminatorias y el lenguaje no sexista en cualquier ámbito organizacional. El objetivo más general de la comunicación inclusiva es dar relevancia a la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos y evitar también el uso de imágenes que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.

•Mainstreaming de género: Forma de gestionar las políticas públicas, programas y actuaciones, orientada al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera en todo momento la

situación y relaciones desiguales de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que esa política puede generar en esa situación desigual.

• Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

• Permisos parentales: Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo.

• Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: En España, el principio de igualdad se recoge en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978. Sin embargo, y a pesar de la igualdad legal, las desigualdades entre hombres y mujeres persisten lo que obliga a los poderes públicos a adoptar medidas que permitan tratar de manera más favorable a grupos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. Las Políticas de igualdad de oportunidades son aquéllas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, participación, urbanismo, etc.

• Perspectiva/enfoque de género: Significa tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

• Plan de Igualdad de la empresa: Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46)

• Principio de igualdad: principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

• Responsabilidad social corporativa: Según la Comunicación de la Comisión Europea relativa a la responsabilidad social de las empresas , ésta consiste en la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores, pues las empresas son cada vez más conscientes de que un comportamiento responsable genera éxitos comerciales duraderos. Sin embargo, la responsabilidad social consiste también en gestionar los cambios dentro de la empresa de una manera socialmente responsable, lo que ocurre cuando una empresa procura reconciliar los intereses y las necesidades de las distintas partes de manera aceptable para todas ellas.

• Roles de género: Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en los sistemas de género. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades éstas que

constituyen lo que se define como "trabajo reproductivo". Por su parte, los varones tienen asignado el "rol productivo", papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad "productiva", como "proveedores" del núcleo familiar. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo por su relación con la retribución monetaria, mientras el trabajo reproductivo no remunerado es visto como "natural" y por tanto desvalorizado.

• Segregación horizontal por razón de género: En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (servicios o industrias de menor desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

• Segregación vertical por razón de género: Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. A pesar de que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

• Sexismo: Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona en virtud de su pertenencia a un determinado sexo biológico e n función del cual se asumen diferentes característica y conductas.

• Techo de cristal. Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres.

• Transversalidad (mainstreaming) de género: Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen. Una definición más detallada es la que proporciona el Grupo de Expertos (/as) del Consejo de Europa: "El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas". En España el término mainstreaming ha venido traduciéndose como Enfoque Integrado o Transversalidad de Género. En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: "Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los

hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."

• Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad de género existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.