

# PLAN DE IGUALDAD



## INDICE

<b>Objetivo del proyecto .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Diagnóstico.....</b>	<b>4</b>
1.1 Área de acceso al empleo y contratación.....	4
1.2 Área de condiciones de trabajo.....	6
1.3 Área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.....	8
1.4 Área de promoción profesional y formación.....	8
1.5 Área de prevención y actuación frente al acoso sexual .....	9
1.6 Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.....	9
<b>2. Plan de Igualdad .....</b>	<b>9</b>
Objetivos y medidas .....	9
<b>Área de acceso al empleo y contratación .....</b>	<b>10</b>
<b>Área de condiciones de trabajo .....</b>	<b>10</b>
<b>Área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación .....</b>	<b>11</b>
<b>Área de promoción profesional y formación .....</b>	<b>11</b>
<b>Área de prevención y actuación frente al acoso sexual.....</b>	<b>11</b>
<b>Área de comunicación y publicidad .....</b>	<b>11</b>
Medidas prioritarias a llevar a cabo .....	12
Planificación de las medidas a llevar a cabo.....	¡Error! Marcador no definido.
<b>3. Seguimiento y evaluación.....</b>	<b>13</b>

## Objetivo del proyecto

La dirección de ASAPME

El Plan de Igualdad de ASAPME aspira a, como se define en la revisión vigente de 08 de marzo de 2019 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia y condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

### GARANTÍA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

D<sup>a</sup>. Ana López Trencó, con D.N.I. nº 17.148.843C, en calidad de Gerente de la Asociación Aragonesa Pro Salud Mental (ASAPME) con CIF G-50107531 y domicilio en C/ Ciudadela s/n Parque Delicias, 50017.- Zaragoza, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en su revisión de 08 de marzo de 2019 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón..

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación; asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por esta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Ana López Trencó  
Director / Directora

## 1.- Diagnóstico

Dando continuidad al Plan de Igualdad anterior, a modo de resumen

### 1.1 Área de acceso al empleo y contratación

En primer lugar, se detallan y analizan los datos que describen la situación de las personas en la organización:

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

Composición de la Plantilla					
Año	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
2016	---	---	---	---	---
2017	40	78	11	22	51
2018	58	77.33	17	22.67	75

A la vista de los resultados, podemos observar un discreto decremento del porcentaje de mujeres/hombres en la plantilla. Una plantilla muy feminizada producto de mayoritaria presencia de mujeres en el desempeño de las profesiones mayoritarias en la plantilla de ASAPME. A pesar del incremento absoluto de la plantilla, existe estabilidad en la distribución de la plantilla.

Por ello, la entidad se propone como **objetivo** conseguir el cumplimiento del 60/40% de mujeres/hombres en la composición de la plantilla a través de la contratación de hombres, facilitando la incorporación del género sub-representado.

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

En este último año hemos incorporado a la plantilla un total de 24 profesionales. Las incorporaciones quedan reflejadas en la siguiente tabla.

Canales de publicación de ofertas	CANDIDATURAS RECIBIDAS				CANDIDATURAS SELECCIONADAS			
	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres
Asistente Personal	10	100	0	0	3	100	0	0

<b>Auxiliar servicios domésticos</b>	52	94.5	3	5.4	7	70	3	30
<b>Cuidadores/as</b>	34	94.4	2	5.6	4	100	0	0
<b>Educador/a Social</b>	16	88.8	2	11.2	1	100	0	0
<b>Trabajador/a Social</b>	52	82.5	11	17.5	2	100	0	0
<b>Psicólogo/a Clínica</b>	1	100	0	0	1	100	0	0
<b>DUE</b>	0	0	1	100	0	0	1	100
<b>Controller</b>	1	100	0	0	1	100	0	0

A la vista de resultados podemos detectar que, el 91 % del total de candidaturas recibidas en los procesos selectivos son remitidos por mujeres frente al 9% de hombres. Y en la ratio de contrataciones el porcentaje de contratación de mujeres es de 79.2%. Consideramos que, en virtud de la proporción de candidaturas recibidas, desagregadas por sexo, es una cifra de contratación proporcional.

Además, el desequilibrio de candidaturas recibidas de mujeres y hombres es motivado, de nuevo, por la feminización de las profesiones demandadas en los procesos de selección de nuestra entidad en este periodo temporal.

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

<b>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS</b>					
<b>Tipo de contrato</b>	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total

<b>Temporal a Tiempo Completo</b>	15	93.75	1	6.25	16
<b>Temporal a Tiempo Parcial</b>	24	77.42	7	22.58	31
<b>Indefinido a Tiempo Completo</b>	16	69.56	7	30.44	23
<b>Indefinido a Tiempo Parcial</b>	3	100	0	0	3
<b>Profesional contrato prestación servicio</b>	0	0	2	100	2
<b>Total</b>	58		17		

En este caso, y a la vista de los resultados, podemos ver que nuestra plantilla está

### **1.2 Área de condiciones de trabajo**

En estas tablas encontraremos datos del personal de plantilla sin tener en cuenta las contrataciones realizadas por medio de empresas externas colaboradoras.

<b>NÚMERO Y PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRE EN LOS NIVELES DE RESPONSABILIDAD</b>					
<b>Cargos de Responsabilidad</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>% mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>	<b>% hombres</b>	<b>Total</b>
<b>Alta Dirección</b>	1	100			1
<b>Mandos intermedios</b>	2	50	2	50	4
<b>Técnicos</b>	19	82.6	4	17.4	23

<b>Administración</b>	3	75	1	25	4
<b>Personal base</b>	33	76.74	10	23.28	43
<b>TOTAL</b>	58		17		75

En el cuadro sinóptico se continúa reflejando la proporción mujer/hombre ya comentada hasta el momento, ya que disponemos de una estructura organizacional bastante plana en la que existen pocos niveles jerárquicos. Además, el grueso de la plantilla (dedicada atención directa especializada) se distribuye en las categorías de Técnicos y Personal base, que son las categorías en las que las profesiones están especialmente feminizadas.

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

La política retributiva de nuestra organización es el conjunto de criterios utilizados para determinar los salarios de las personas que trabajan en ella en función de los determinados en el convenio laboral de referencia.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES Y GRUPOS PROFESIONALES					
<b>BANDAS SALARIALES</b>	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
<b>MENOS DE 12000€</b>	22	28.94	6	7.89	28
<b>12.001€ y 18.000€</b>	32	42.10	6	7.89	38
<b>18.001€ y 24.000€</b>	1	1.31	0		1
<b>24.001€ y 30.000€</b>	4	5.26	2	2.63	6
<b>30.001€ y 36.000€</b>	1	1.31	1	1.31	2
<b>MÁS DE 36.000€</b>	1	1.31	0		1

Las bandas salariales se distribuyen sin discriminación y según convenio.

### 1.3 Área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

#### Número de personas de la plantilla que se han acogido a algún tipo de permiso o excedencia:

En el presente periodo, no se ha demandado ninguna de las medidas de conciliación disponibles para la plantilla. (Permiso de paternidad, maternidad, lactancia).

En este sentido, nuestro objetivo continúa siendo el atender las peticiones y estudiar las posibles propuestas realizadas a dirección y junta directiva para continuar mejorando las medidas puesta a disposición de la plantilla.

Las medidas de conciliación se informan en el Plan de Acogida e Incorporación a la plantilla en el momento de la contratación, se actualizan cuando procede y se revisan como mínimo con periodicidad anual.

### 1.4 Área de promoción profesional y formación

En este periodo de evaluación no se ha propuesto ningún proceso de promoción profesional, ya que las incorporaciones a la entidad se han realizado todas en puestos en los que: a) los puestos eran de profesionales de base o profesionales técnicos b) no ha sido necesario la sustitución o incorporación de un mando intermedio que justifique la promoción.

En lo referente a la formación, se impartieron 1358 horas de formación. En las acciones formativas ha participado el 82% de la plantilla.

Nuestro proceso de RRHH contempla la planificación de la formación vinculada a la detección de necesidades formativas en encuesta abierta a la totalidad de la plantilla, los resultados del proceso de evaluación por competencias y a las necesidades de capacitación para la puesta en marcha de proyectos o nuevos programas de atención. Por lo que se garantiza el acceso a la formación, en virtud a criterios objetivos de mejora/refuerzo del desempeño profesional.

FORMACION					
Descripción Formación realizada	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Formación en materia de igualdad	1	100	0	0	1
Habilidades para la gestión	33	82.5	7	17.5	



Capacitación técnica	18	69	8	31	
Certificado Profesional	1	50	1	50	

### **1.5 Área de prevención y actuación frente al acoso sexual**

No se han detectado ningún caso de acoso y por esto mismo queremos prevenirlo/sensibilizando a las trabajadoras y trabajadores con acciones propias.

El acoso sexual está tipificado en el código de conducta de nuestro convenio expresamente como falta muy grave. El mismo protocolo es conocido por toda la plantilla de la entidad, ya que es uno de los documentos que conforma nuestro Plan de Acogida y es entregado al inicio de contrato.

### **1.6 Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad**

En Asapme, como entidad sensible en materia de igualdad promueve el uso responsable y respetuoso del lenguaje en todas sus comunicaciones con sus grupos de interés y la sociedad en general.

## **2. Plan de Igualdad**

Conseguir la igualdad real supone, no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

### **Objetivos y medidas**

**Objetivo General:** Fortalecer el compromiso de ASAPME con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, afianzando el desempeño interno de los principios de igualdad que implementa en las actividades que desarrolla diariamente.

#### **Objetivos Específicos:**

- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

- Facilitar el acceso de la mujer / hombre en puestos subrepresentad@s y en puestos de responsabilidad.

### **Área de acceso al empleo y contratación**

**Objetivo/s del área. Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección y contratación.**

Las fuentes de reclutamiento de candidaturas en nuestros procesos de selección son fundamentalmente dos: Oferta pública al INAEM y Bases de datos de ASAPME.

Se realizan procesos de selección no discriminatorios en los que los criterios son objetivos y relacionados estrictamente con la cualificación y experiencia profesional.

En este sentido no existe ninguna barrera ni discriminación de género en cuanto a la elección de la persona candidata adecuada para cada uno de los puestos.

Por esto como objetivos en este sentido nos proponemos: Analizar y revisar los criterios empleados en las entrevistas de selección y establecer acciones positivas para la selección de mujeres / hombres en puestos en los que estén subrepresentad@s.

#### **Medidas Realizadas en este sentido (2018)**

- No hay discriminación ni limitaciones a la hora de acceder a ofertas de empleo ya que es de libre acceso a través de Inaem y candidatura espontánea.

#### **Medidas a llevar a cabo**

- Protocolo de selección de personal: Documentar el protocolo de selección de personal y comunicarlo a las personas responsables de los procesos de selección.

### **Área de condiciones de trabajo:**

**Objetivo del área: Proveer a la plantilla de actividades que propicien una mayor satisfacción laboral y contribuyan positivamente al clima laboral**

#### **Medidas Realizadas en este sentido (2018)**

- Establecimiento de una comida de confraternización navideña

#### **Medidas a llevar a cabo**

Salud Laboral

- Preparación de una Donación de sangre de periodicidad anual.

### Área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

**Objetivo del área.** Favorecer la atención de las responsabilidades personales / laborales de forma más conciliadora a los trabajadores de la entidad.

#### **Medidas Realizadas en este sentido (2018)**

- Horario de verano con jornada continua
- Semana del Pilar jornada continua
- Dos días/semana de jornada continua siempre y cuando los servicios queden cubiertos
- Mejorada la jornada, 37,5 horas la semana
- Libre elección de 11 días de vacaciones
- Uso de la cocina para las personas que se quedan a comer

### Área de promoción profesional y formación

**Objetivo del área.** Catalogación y valoración de puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.

#### **Medidas Realizadas en este sentido (2018)**

Elaboración de procedimiento de promoción interna.

#### **Medidas a llevar a cabo**

- Inclusión de un módulo de igualdad en aquellos cursos del plan de formación de la empresa en los que sea posible

### Área de prevención y actuación frente al acoso sexual

**Objetivo del área.** Promover la prevención del acoso y garantizar actuaciones efectivas frente al acoso sexual (si se produce).

#### **Medidas Realizadas en este sentido (2018)**

- Protocolo de prevención del acoso
- Código ético de conducta

### Área de comunicación y publicidad

**Objetivo del área.** Utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación con los grupos de interés.

#### **Medidas Realizadas en este sentido (2018)**

- Lenguaje no sexista en los procesos de RRHH

### Medidas a llevar a cabo

- Revisión de la web y documentación interna

### Medidas prioritarias a llevar a cabo

OBJETIVO	ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA (SI APLICA)	CUMPLIMIENTO	INDICADORES	REVISIÓN / SEGUIMIENTO
Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección y contratación	Protocolo de selección de personal: Documentar el protocolo de selección de personal y comunicarlo a las personas responsables de los procesos de selección.	Dpto. RRHH	Dic 2019	En desarrollo	Verificación de ejecución de las medidas en los procesos de selección de la entidad	
Proveer a la plantilla de actividades que propicien una mayor satisfacción laboral y contribuyan positivamente al clima laboral	Preparación de una Donación de sangre de periodicidad anual.	Dpto. RRHH	Dic 2019	En desarrollo	Informe de realización de la jornada.	
Catalogación y valoración de puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Inclusión de un módulo de igualdad en aquellos cursos del plan de formación de la empresa en los que sea posible.	Dpto. RRHH	Jul 2019	En desarrollo	Número de DPT revisadas	
Utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación con los grupos de interés	Revisión de la web y documentación interna.	Depto. Comunicación/ Dicción.	Dic 2019	En desarrollo	Número de documentos revisados	

### **3. Seguimiento y evaluación**

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es realizado por el comité de igualdad. Este comité tiene entre sus principales funciones valorar el contenido del plan, evaluar el grado de cumplimiento del mismo, la adecuación de los objetivos planteado y realizar seguimiento de la implantación de las acciones programadas.