

I PLAN DE IGUALDAD

2022-2026



AICEAN

Asociación de Implantados
Cocleares de España en Andalucía

INDICE

PRESENTACIÓN	2
FICHA TÉCNICA	4
CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD	5
COMPROMISO	8
ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	10
INFORME DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD	12
METODOLOGÍA.....	12
ORGANIGRAMA.....	12
ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	12
ANÁLISIS CUALITATIVO.....	20
Cuestionario a la Dirección de la empresa.....	20
Cuestionario a la Plantilla.....	24
CONCLUSIONES	25
PLAN DE IGUALDAD	28
OBJETIVOS	28
MEDIDAS	28
CALENDARIO.....	39
EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	40
ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	42
ANEXOS	43

PRESENTACIÓN

El Tercer Sector es un entorno idóneo para el desarrollo de la responsabilidad social en general y particularmente en relación con la igualdad de oportunidades. Las entidades del tercer sector son a su vez propulsoras de los principios de igualdad hacia la sociedad favoreciendo la igualdad de oportunidades en las actividades que desarrollan y ejemplarizantes cuando aplican estos principios a su gestión interna.

En este sentido, AICEAN está completamente comprometida con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social recogidos en el artículo 14 de la Constitución Española. Y, por ello, pone en marcha este Plan en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece el marco jurídico para avanzar en el objetivo de igualdad efectiva.

A pesar de que AICEAN no tiene obligatoriedad para la implantación de un Plan de Igualdad debido a que actualmente no cuenta con más de 50 trabajadores y trabajadoras, es muy consciente de que su gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y tiene presente la gran importancia que tiene para el buen funcionamiento de la asociación la aplicación de estos principios de igualdad, no sólo con relación a las personas que son atendidas como beneficiarios/as, sino también en las propias relaciones internas de la junta directiva, voluntariado y en un futuro personas que trabajen en la asociación.

Por ello, para poder introducir de forma efectiva y transversal el principio de igualdad de género en todas las políticas y acciones de la asociación, se ha decidido poner en marcha un proceso que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización a través de la elaboración de un Plan de Igualdad como medida de compromiso con el desarrollo humano y cómo garantía de que los valores de la asociación están en consonancia con los principios de la LOIEMH.

Los objetivos principales que persigue AICEAN con la implantación de este Plan de Igualdad son:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de AICEAN y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.
- Ser un motor de cambio a través de nuestras acciones crean consciencia de igualdad de género en todas aquellas personas con las que interactuamos, desde niños y niñas hasta las personas más adultas.

Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable. Además, el plan se ha elaborado acorde a la siguiente normativa:

- RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de igualdad de género en Andalucía, recientemente modificada por la Ley 9/2018 de 8 de octubre
- Objetivos 5, 8 y 10 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Igualdad de género, Trabajo decente y crecimiento y Reducción de desigualdades.

Asimismo, AICEAN pretende que el Plan de Igualdad no se estanque en el objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, sino que sea un proceso de mejora continua, revisando y mejorando las actuaciones implantadas.

FICHA TÉCNICA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Asociación de Implantados Cocleares de España en Andalucía (AICEAN)					
NIF	G90423260					
Domicilio social	Plaza Alameda de Hércules, 83 -2º - 41002, Sevilla					
Forma jurídica	Asociación					
Año de constitución	2009					
Responsable de la Entidad						
Nombre	María Inmaculada Soto Blanco					
Cargo	Presidenta					
Telf.	699034568					
e-mail	aicean@implantecoclear.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Marta González-Velasco Prados					
Cargo	Trabajadora Social					
Telf.	699034568					
e-mail	andalucia@implantecoclear.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Tercer sector:					
CNAE	9499					
Descripción de la actividad	Personas con capacidades diferentes					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Autónoma de Andalucía					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres		Total	1
Centros de trabajo	1					

CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

AICEAN es una asociación que se creó en el año 2009 sin ánimo de lucro apolítica y aconfesional perteneciente a la Federación de Asociaciones de Implantados Cocleares de España. Nuestra misión es atender a las personas con diversidad funcional auditiva implantadas y sus familias para conseguir su plena inclusión y normalización en la sociedad, así como la formación y prevención de este tipo de diversidad funcional.

Los valores que guían las actuaciones de AICEAN son:

- **Perseverancia:** Llevamos más de 20 años en lucha continua para la plena inclusión de las personas que atendemos y que implica la adaptación a los cambios de contexto social, político y tecnológico.
- **Pericia:** Conocemos la temática que envuelve la ayuda técnica que constituye el implante coclear de manera específica y especializada y la ponemos en valor, formándonos constantemente, divulgando y haciendo difusión de la realidad y actualidad de los diferentes abordajes médicos, tecnológicos-técnicos y de rehabilitación. Nos permite asesorar de manera rigurosa según las necesidades de cada familia y persona usuaria, así como a las Administraciones Públicas sobre el tema.
- **Cercanía:** Entendida como la capacidad de la entidad de ser una organización con “calor humano” hacia las personas usuarias y sus necesidades, así como las de sus familias apostando por un trato cercano y directo con todas y todos los miembros que se acercan a AICEAN, promoviendo encuentros e intercambios para compartir experiencias e interactuar entre iguales.
- **Independencia:** Generamos criterio propio al margen de las presiones e incidencias de los diferentes actores sociales y que implica independencia no sólo económica sino de casas comerciales, centros médicos, universidades y otros agentes relacionados.
- **Servicio:** Voluntad de servir a las personas candidatas o usuarias de implante coclear y sus familias trabajando para detectar y encarrilar sus necesidades,

buscando fórmulas para cubrir estas necesidades en cualquier ámbito: escolar, laboral, económico, social, cultural, de ocio, tiempo libre y de rehabilitación.

- **Accesibilidad:** La erradicación de las barreras de la comunicación es uno de los puntales de AICEAN, por la cual trabajamos no tan sólo en nuestro entorno habitual, sino que es un punto que promocionamos en cualquier ámbito de la sociedad.

AICEAN trabaja con personas con discapacidad sensorial, en concreto personas con deficiencia auditiva. La entidad está especializada en el trabajo con personas usuarias de implante coclear y con sus familias y ofrece asesoramiento e información, veraz, sin condicionamientos y acotando, en su término justo, las expectativas sobre el Implante Coclear, antes y después de la intervención quirúrgica, a las personas con deficiencia auditiva, -para que puedan beneficiarse de esta tecnología-, a profesionales sanitarios y educativos -para que mejore la calidad de su atención a las personas con deficiencia auditiva y a implantados-, a las instituciones públicas -para colaborar a la supresión de barreras y a la mejora de la accesibilidad para las personas con deficiencia auditiva-, y a los propios implantados e implantadas cocleares y sus familias -para que puedan mejorar el rendimiento de esta ayuda técnica.

Los fines de la entidad son:

- Asesorar, apoyar y proporcionar servicios a las personas con discapacidades auditivas, pero sobre todo a las personas con implante coclear, sea cual sea su edad, sexo-género, origen y condición socioeconómica.
- Buscar soluciones adecuadas a las necesidades que se les plantean a las personas implantadas cocleares, a sus familias y a las deficientes auditivas en general para su plena inclusión y realización como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho dentro de la sociedad
- Divulgar de forma rigurosa la técnica del implante coclear.
- Concienciar a la sociedad sobre la problemática de las personas con discapacidad auditiva, y eliminar barreras a la comunicación y mejorar la accesibilidad.
- Colaborar e intermediar con asociaciones y organismos públicos a nivel autonómico

- Obtener ventajas para los asociados y asociadas y mejoras en beneficio del conjunto del colectivo de personas con discapacidades auditivas.

En Andalucía más de 2.000 personas se han beneficiado de esta ayuda técnica. Anualmente se vienen realizando una media de 200 implantes cocleares entre el Hospital Universitario Clínico San Cecilio, responsable de Andalucía Oriental, y el Hospital Universitario Virgen Macarena, responsable de Andalucía Occidental, con cuyo departamento de Otorrinolaringología AICEAN está en contacto y tiene un convenio de colaboración.

Además, AICEAN forma parte de la Red de Implantes Cocleares de Andalucía Occidental para poder aportar la visión humana y experiencia a las personas que, para ellas mismas o para sus hijos o hijas, necesitan de un IC para recuperar la audición. También hay que destacar que nuestro colectivo crece de manera exponencial y sus necesidades son diferentes al resto de las personas con diversidad funcional auditiva.



COMPROMISO

En reunión ordinaria de la asociación AICEAN, convocada en tiempo y forma y celebrada en Sevilla el día 27 de febrero de 2022, se acuerda por unanimidad de todas las personas de la junta directiva establecer el Compromiso de la asociación de desarrollar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con las siguientes fases:

1. Constitución de una comisión de igualdad
2. Realización de un diagnóstico para la detección de las barreras y discriminaciones que pudieran existir en la asociación en materia de igualdad.
3. Diseño del plan de igualdad para el establecimiento de acciones de mejora que subsanen las deficiencias detectadas
4. Difusión del plan de igualdad
5. Implementación progresiva del plan de igualdad según prioridades que se identifiquen en el diagnóstico.
6. Evaluación periódicamente de los resultados.

La asociación AICEAN se compromete a la implantación de un Plan de Igualdad basado en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de la para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que promueva el principio de igualdad de trato por género, diversidad funcional o de raza, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo que contemple las siguientes materias:

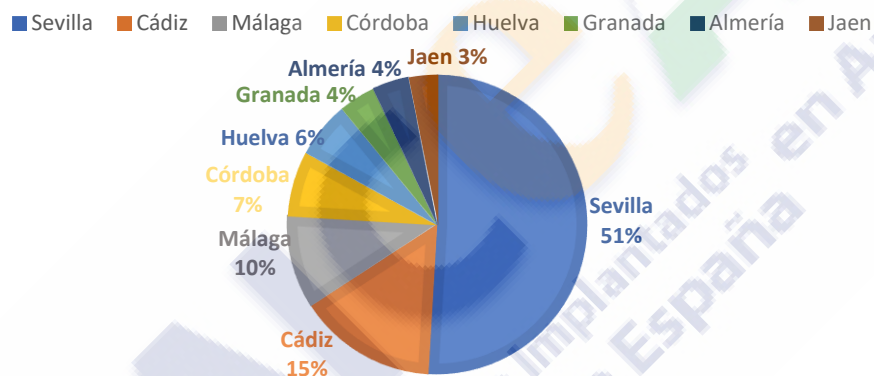
- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Promoción
- Formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El plan de igualdad será de aplicación en la totalidad de personas trabajadoras en la empresa durante toda la vigencia del plan, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación del servicio de la empresa usuaria.

Dado que AICEAN es una asociación a nivel andaluz, el ámbito territorial del plan es autonómico, teniendo un único centro de trabajo en Sevilla capital. En el año 2021, AICEAN contaba con un total de 428 socios y socias en toda Andalucía.

FAMILIAS SOCIAS DE AICEAN



El plan de igualdad tendrá una vigencia de cuatro años desde 2022 hasta 2026. Su entrada en vigor será al día siguiente de su aprobación, no impidiendo que algunas medidas puedan ir implementándose a medida que se detectan necesidades o que las medidas implementadas se mantengan una vez finalizada la vigencia del plan si se estima beneficioso sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Se ha constituido una comisión de Igualdad conformada por los representantes designados por la junta directiva y las personas trabajadoras de forma paritaria que tendrá la responsabilidad de realizar el diagnóstico y plan de igualdad, informar y sensibilizar a la plantilla de voluntariado y/o a la plantilla de trabajo y realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La comisión está conformada por:

- Representante de la junta directiva: Francisco López Benítez
- Representante de la plantilla de trabajo: Marta González-Velasco Prados

Esta Comisión de Igualdad tendrá al menos una reunión trimestral ordinaria una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad, que podrá ser convocada por cualquiera de las partes. La adopción de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de ésta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

Sus funciones principales serán:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Participar en la evaluación continua y final de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.

Se anexa acta de constitución y funcionamiento (anexo 1).



INFORME DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD

METODOLOGÍA EMPLEADA

Con el objetivo de conocer la situación real de la entidad sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con perspectiva de género de diferentes ámbitos de AICEAN. Para ello, se ha empleado una metodología participativa y consultiva llevando a cabo una recogida de datos cuantitativos y cualitativos conociendo así la situación y punto de vista de la entidad y la plantilla que la conforma.

Posteriormente se han analizado los datos elaborando así el diagnóstico, que, una vez aprobado por la comisión de igualdad, ha sido la guía para la formulación de medidas que conformarán el Plan y mejorarán la igualdad de oportunidades en la entidad.

Los datos cuantitativos y cualitativos para la elaboración del diagnóstico han sido recogidos por la comisión de igualdad entre los meses de enero y marzo de 2022, siendo la elaboración y aprobación del diagnóstico en abril 2022.

ORGANIGRAMA

Junta Directiva

- Presidenta: Inmaculada Soto Blanco
- Vicepresidenta: Mercedes García Carriazo
- Secretario: Francisco Rebollo Crespo
- Tesorero: Francisco López Benítez

Plantilla

- Trabajadora social: Marta González-Velasco Prados

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Características de la empresa:

Tabla 1: Características generales de la empresa.

Denominación social:	Asociación de Implantados Cocleares de España en Andalucía
Forma jurídica:	Asociación
Dirección:	Plaza Alameda de Hércules, 83, 41002, Sevilla, Sevilla.
Teléfono:	699034568
E-mail:	aicean@implantecoclear.org
Página Web:	http://implantecoclear.org/aicean/

Tabla 2: Distribución de la plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	1	100%	0	0%	1

Tabla 3: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	1	0%	0	0%	1

Características de la plantilla.

Tabla 4: Distribución de la plantilla por edades.

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0%	0	0%	0
20-29 años	1	100%	0	0%	1
30- 45 años	0	0%	0	0%	0
46 y más años	0	0%	0	0%	0
TOTAL	1	100%	0	0%	1

Tabla 5: Distribución de la plantilla por tipo de contrato.

Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	0	0%	0	0%	0
Temporal a tiempo parcial	0	0%	0	0%	0
Fijo discontinuo	0	0%	0	0%	0
Indefinido a tiempo completo	0	0%	0	0%	0
Indefinido a tiempo parcial	1	100%	0	0%	1
Prácticas	0	0%	0	0%	0
Aprendizaje	0	0%	0	0%	0
Otros (becas de formación, etc.)	0	0%	0	0%	0
TOTAL	1	100%	0	0%	1

Tabla 6: Distribución de la plantilla por antigüedad.

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	1	100%	0	0%	1
De 6 meses a 1 año	0	0%	0	0%	0
De 1 a 3 años	0	0%	0	0%	0
De 3 a 5 años	0	0%	0	0%	0
De 6 a 10 años	0	0%	0	0%	0
Más de 10 años	0	0%	0	0%	0
TOTAL	1	0%	0	0%	1

Tabla 7: Distribución de la plantilla por categoría laboral.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Trabajadora social	1	100%	0	0%	1
TOTAL	1	100%	0	0%	1

Tabla 8: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios.

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Trabajadora social	Sin estudios	0	0%	0	0%	0%
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios (1)	0	0%	0	0%	0%
	Universitarios	1	100%	0	0%	100%
TOTAL	Sin estudios	0	0%	0	0%	0%
	Primarios	0	0%	0	0%	0%
	Secundarios (1)	0	0%	0	0%	0%
	Universitarios	1	100%	0	0%	100%

Tabla 9: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	0	0%	0	0%	0
Entre 7.201 € y 12.000 €	1	100%	0	0%	1
Entre 12.001€ y 14.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 14.001 y 18.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 18.001 y 24.000 €	0	0%	0	0%	0
Entre 24.001 y 30.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0%	0	0%	0
Más de 36.000 €	0	0%	0	0%	0
TOTAL	1	100%	0	0%	1

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Tabla 10: Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales.

Distribución de la plantilla por bandas salariales					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	0	0%	0	0%	0
Entre 7.201 € y 12.000 €	1	100%	0	0%	1
Entre 12.001€ y 14.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 14.001 y 18.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 18.001 y 24.000 €	0	0%	0	0%	0
Entre 24.001 y 30.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0%	0	0%	0
Más de 36.000 €	0	0%	0	0%	0
TOTAL	1	100%	0	0%	1

(*) Salario bruto anual + compensaciones extrasalariales

Tabla 11: 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	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Trabajador/a social	Menos de 7.200 €	0	0%	0	0%	0
	7.201 €- 12.000 €	1	100%	0	0%	1
	12.001 € - 14. 000 €	0	0%	0	0%	0
	14.001 € - 18.000 €	0	0%	0	0%	0
	18.001 € - 24.000 €	0	0%	0	0%	0
	24.001 € - 30.000 €	0	0%	0	0%	0
	30.001 € - 36.000 €	0	0%	0	0%	0
	Más de 36.000€	0	0%	0	0%	0
TOTAL		1	100%	0	0	1

Tabla 12: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Trabajador/a Social	Menos de 7.200 €	0	0%	0	0%	0
	7.201 €- 12.000 €	1	100%	0	0%	1
	12.001 € - 14. 000 €	0	0%	0	0%	0
	14.001 € - 18.000 €	0	0%	0	0%	0
	18.001 € - 24.000 €	0	0%	0	0%	0
	24.001 € - 30.000 €	0	0%	0	0%	0
	30.001 € - 36.000 €	0	0%	0	0%	0
	Más de 36.000€	0	0%	0	0%	0
TOTAL		1	100%	0	0	1

Tabla 13: 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	0	0%	0	0%	0
De 20 a 35 horas	1	100%	0	0%	1
De 36 a 39 horas	0	0%	0	0%	0
40 horas	0	0%	0	0%	0
Más de 40 horas	0	0%	0	0%	0
TOTAL	1	100%	0	0%	1

Tabla 14: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo.

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Mañana	1	100%	0	0%	1
1. Tarde	0	0%	0	0%	0
2. Noche	0	0%	0	0%	0
TOTAL	1	100%	0	0%	1

Movimiento de personal.

Tabla 15: Incorporaciones y bajas

Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2022	1	100%	0	0	1	0	0	0	0	0
Año 2021	0	0	0	0	0	1	100%	0	0	1
Año 2020	1	100%	0	0	1	0	0	0	0	0
TOTAL	2	100%	0	0	2	1	100%	0	0	1

Tabla 16: Incorporaciones último año: tipo de contrato

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	0	0%	0	0%	0
Temporal a Tiempo Parcial	0	0%	0	0%	0
Fijo Discontinuo	0	0%	0	0%	0
Indefinido a Tiempo Completo	0	0%	0	0%	0
Indefinido a Tiempo Parcial	1	100%	0	0%	1
Prácticas	0	0%	0	0%	0
Aprendizaje	0	0%	0	0%	0
Otros (becas de formación, etc.)	0	0%	0	0%	0
TOTAL	1	100%	0	0%	1

Tabla 17: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Trabajador/a social	1	100%	0	0%	1
TOTAL	1	100%	0	0%	1

Tabla 18: Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	0	0%	0	0%	0
Despido	0	0%	0	0%	0
Finalización del contrato	0	0%	0	0%	0
Cese voluntario	1	100%	0	0%	1
Cese por persona a cargo	0	0%	0	0%	0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	0%	0	0%	0
TOTAL	1	100%	0	0%	1

Tabla 19: Bajas definitiva último año por edad

Bajas definitivas último año por edad (2021)						
Descripción bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación		0	0%	0	0%	0
Jubilación anticipada		0	0%	0	0%	0
Despido	< 20 años	0	0%	0	0%	0
	20-29 años	0	0%	0	0%	0
	30-35 años	0	0%	0	0%	0
	46 y más	0	0%	0	0%	0
Finalización del contrato	< 20 años	0	0%	0	0%	0
	20-29 años	0	0%	0	0%	0
	30-35 años	0	0%	0	0%	0
	46 y más	0	0%	0	0%	0
Cese voluntario	< 20 años	0	0%	0	0%	0
	20-29 años	1	100%	0	0%	1
	30-35 años	0	0%	0	0%	0
	46 y más	0	0%	0	0%	0
Cese por personas a cargo	< 20 años	0	0%	0	0%	0
	20-29 años	0	0%	0	0%	0
	30-35 años	0	0%	0	0%	0
	46 y más	0	0%	0	0%	0
Otros (muerte incapacidad, etc.)		0	0%	0	0%	0
TOTAL		1	100%	0	0%	1

Tabla 20: Bajas temporales, permisos y excedencias último año 2021

Bajas temporales y permisos último año						
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total	
Incapacidad Temporal	0	0%	0	0%	0	
Accidente de Trabajo	0	0%	0	0%	0	
Maternidad (parto)	0	0%	0	0%	0	
Maternidad	0	0%	0	0%	0	
Cesión al padre del permiso de maternidad	*	0%	**	0%	0	
Paternidad	0	0%	0	0%	0	
Adopción o acogimiento	0	0%	0	0%	0	
Riesgo durante el embarazo	0	0%	0	0%	0	
Reducción de jornada por lactancia	0	0%	0	0%	0	
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	0	0%	0	0%	0	
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0%	0	0%	0	
Reducción de jornada por otros motivos	0	0%	0	0%	0	
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0%	0	0%	0	
Excedencia por cuidado de familiares	0	0%	0	0%	0	
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	0%	0	0%	0	
Excedencia voluntaria	0	0%	0	0%	0	
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento	0	0%	0	0%	0	
TOTAL		0	0%	0	0%	0

Responsabilidades familiares

Tabla 21: Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	0	0%	0	0%	0
1	0	0%	0	0%	0
2	0	0%	0	0%	0
3 ó más	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

Tabla 22: Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os con discapacidad

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	0	0%	0	0%	0
1	0	0%	0	0%	0
2	0	0%	0	0%	0
3 ó más	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

Tabla 23: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/ os)

Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	0	0%	0	0%	0
1	0	0%	0	0%	0
2	0	0%	0	0%	0
3 ó más	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

Promoción y formación

Tabla 24: Promociones último año.

Promociones del último año					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº total de personas que han ascendido de nivel	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

Tabla 25: Tipos de promoción último año

Tipos promociones del último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría	0	0%	0	0%	0
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0%	0	0%	0
Cambio de categoría por prueba objetiva	0	0%	0	0%	0
Cambio de categoría por antigüedad	0	0%	0	0%	0
Cambio de categoría decidido por la empresa	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

Tabla 26: Promoción último año: categorías profesionales a las que se han promocionado

Promoción último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

Tabla 27: Formación último año

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Competencias digitales	1	100%	0	0%	1
2. Competencias digitales	1	100%	0	0%	1
3. Redes sociales	1	100%	0	0%	1
4. Voluntariado	1	100%	0	0%	1
5. Formación GAES	1	100%	0	0%	1
6. Proyectos sociales	1	100%	0	0%	1
7. Bullying en implantados	1	100%	0	0%	1
TOTAL	7	100%	0	0%	7

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA PLANTILLA

A continuación, se recogerán los aspectos más relevantes del cuestionario cualitativo (anexo 2) realizado a la dirección de la empresa. Posteriormente se reflejarán los datos de la encuesta de opinión realizada a la plantilla.

❖ Cuestionario a la dirección de la empresa

1. Procesos de Selección

Pregunta 2.4. ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

La junta directiva decide los perfiles requeridos para cada puesto en base a las funciones que se vayan a desarrollar en dicho puesto. En casos de puestos creados para programas o proyectos específicos, el perfil requerido se adaptará al colectivo y fin del propio proyecto. Además, se promoverá la contratación de personas con discapacidad, así como de aquellos/as candidatas con formación en igualdad de género y discapacidad.

Pregunta 2.9. ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?

A nivel académico buscamos personas formadas en la rama de ciencias sociales principalmente, así como aquellas que puedan incorporar de manera transversal la perspectiva de género y un enfoque integral de la discapacidad o diversidad funcional desde el empoderamiento y las capacidades.

A nivel personal, buscamos personas comprometidas con la lucha de derechos y oportunidades de las personas con discapacidad auditiva. Personas sensibilizadas con nuestro colectivo capaces de trabajar en equipo y que incorporen los valores de AICEAN en su ética de trabajo.

Pregunta 2.10. ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?

No. De hecho, debido a que el colectivo de discapacidad se engloba en los roles tradicionales del cuidado, recibimos más solicitudes de mujeres que de hombres en los procesos selectivos.

2. Formación

Pregunta 3.5 ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres? ¿Por qué razones?

SI **NO.** La única persona contratada en la entidad es una mujer.

Pregunta 3.6 ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos? En caso afirmativo, ¿de qué tipo?

SI NO. La formación se desarrolla dentro de la jornada laboral facilitando así la conciliación.

Pregunta 3.11 Los cursos se realizan (Tache lo que proceda)

En el lugar de trabajo	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
Fuera del lugar de trabajo	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
On-line	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
En jornada laboral	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
Fuera de la jornada laboral	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca

Pregunta 3.17 ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?

SI NO

3. Promoción

Pregunta 4.1 En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?

Evaluación individual del desempeño del trabajo.

Pregunta 4.2 Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal

1. *Desempeño del trabajo*
2. *Antigüedad*
3. *Ética profesional*

Pregunta 4.10 ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?

SI NO

Pregunta 4.11 ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa? En caso afirmativo, detalle brevemente en qué consiste.

SI NO. *Se busca representación de ambos sexos en el equipo de selección de personal.*

Pregunta 4.12 ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa? En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?

SI NO. La naturaleza de la entidad requiere un horario flexible de mañana y tarde, incluso en ocasiones se realizan actividades en fines de semana. Debido a la división sexual del trabajo y tareas de cuidado, las mujeres cuentan con una carga mayor de tareas domésticas y de cuidado familiar que dificulta la flexibilidad horaria que requiere AICEAN.

4. Política salarial

Pregunta 5.1 ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?

El salario se establece según el convenio al que pertenece cada trabajador/a de la entidad. Un aumento del salario depende del desempeño individual del trabajo y calidad del mismo.

5. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.

Pregunta 6.1 Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Guardería de empresa
- Subvenciones económicas para guardería
- Servicio para el cuidado de personas dependientes
- Campamento de verano para hijo/as
- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios**
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Teletrabajo**
- Trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)**
- Ampliación del permiso de maternidad o paternidad
- Otros. Cuales.....

Realizar una breve descripción de los mecanismos utilizados en la empresa

La empresa pone a disposición de sus trabajadores y trabajadoras la flexibilidad horaria y el teletrabajo para permitir la conciliación personal, familiar y laboral dentro de las posibilidades de la propia Asociación y el volumen de trabajo acumulado.

Si se detecta la necesidad de que un trabajador/a con jornada parcial pase a jornada completa, y esta persona no puede por motivos de conciliación familiar, se procede a contratar a otra persona a tiempo parcial para conservar así el puesto.

Para eventos y actividades que requieran el traslado fuera de la provincia o realizados en fin de semana, la plantilla puede venir acompañadas de sus hijos e hijas menores de edad, así como hacer uso de la ludoteca prevista para socios y socias de la asociación.

Pregunta 5.2. ¿Quiénes utilizan más esas medidas? ¿Cuáles considera que son las razones?

Mujeres Hombres Sólo hay una mujer trabajando actualmente en la asociación.

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

Pregunta 10.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?

SI NO

Pregunta 10.2 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? En caso afirmativo, indicar cuales

SI NO. *Pendiente de especificar en un futuro plan contra el caso sexual y por razón de género en el ámbito laboral de AICEAN*

❖ Cuestionario a la plantilla.

FICHA DE LA ENCUESTA:

- Modalidad: Encuesta online
- Total de plantilla de trabajo: 1
- Número de cuestionarios rellenados: 1
- Porcentaje total de participación: 100%
- Fecha de realización: Marzo de 2022

Tabla 28: Cuestionario de opinión a la plantilla.

Considera usted que en esta empresa:	SI	NO	NO SÉ
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	X		
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	X		
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	X		
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?			X
¿Cobra menos que su compañero/a?		X	
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	X		
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	X		
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	X		
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	X		
Enumere sus sugerencias con relación a:			
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?	<ul style="list-style-type: none"> Cuidar el uso de la comunicación no sexista en las comunicaciones de la entidad Implantar un protocolo de acoso sexual o por razón de género 		
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	<ul style="list-style-type: none"> Realizar cursos formativos en materia de igualdad género con incidencia en la interseccionalidad 		
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?	<ul style="list-style-type: none"> Implicando a todos los niveles de la asociación (plantilla, junta directiva, socios/as y voluntariado) 		
Otras sugerencias	<ul style="list-style-type: none"> Consulta de dudas al EQUIPA Incorporar la perspectiva de género de manera transversal. 		

CONCLUSIONES INFORME DIAGNÓSTICO

AICEAN es una asociación sin ánimo de lucro que actúa a nivel autonómico en Andalucía y cuenta con una sede física en Sevilla. Aunque actualmente el volumen de su plantilla es pequeño, la dirección de la entidad planea aumentar el número de empleados y empleadas de manera paulatina a lo largo de los próximos años, por lo que consideran necesario implementar un plan de igualdad que promueva un crecimiento construido sobre los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A continuación, se realizará un análisis con perspectiva de género sobre diferentes ámbitos de la entidad basado en la información recopilada del análisis cuantitativo y cualitativo de la entidad.

En cuanto al **análisis cuantitativo de la plantilla** de la entidad, AICEAN cuenta actualmente con una única empleada (representa el 100% de la plantilla), una mujer de entre 20 y 29 años con un contrato indefinido a tiempo parcial contratada el 10/01/2022 en la categoría laboral de trabajadora social, un puesto acorde a su formación universitaria.

Atendiendo a los **procesos de gestión de personal**, las selecciones se realizan a partir ofertas de empleo online con uso de lenguaje inclusivo y utilizando posteriormente el método de la entrevista individual. Las personas que realizan el proceso de selección son una mujer y un hombre (composición paritaria) pertenecientes a la junta directiva, los cuales no cuentan con formación en género.

En el último año, AICEAN tuvo una única baja de personal, una auxiliar administrativa de entre 20 y 29 años que realizó un cese voluntario. Además, realizó una única alta, la empleada actual. Estos datos muestran que las dos únicas empleadas de AICEAN en los dos últimos años fueron mujeres jóvenes contratadas a tiempo parcial en categorías laborales correspondientes a su formación académica.

En cuanto a la **política retributiva** de la entidad, los salarios y complementos salariales se aplican acorde al Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social publicado por Resolución de 22 de junio de 2016, aplicando las tablas salariales del 2021 correspondientes al Grupo I actualizadas en la "Resolución de 15 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo relativo a las tablas salariales para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 del Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social.". No se aplica ningún complemento salarial.

La comparación salarial entre empleados hombres y mujeres no es posible debido a que la empresa no cuenta con hombres en su plantilla ni lo ha hecho con anterioridad, pero actualmente se puede afirmar que la entidad utiliza sistemas objetivos de remuneración salarial.

La **formación** que se realiza desde AICEAN y la Federación AICE a la que pertenece es continua y muy completa, contando un total de 7 cursos en el último año. La

organización de dichos cursos se realiza de manera intencional en horario laboral para favorecer la asistencia de personal en igualdad de condiciones.

La empresa afirma que las personas que integran la asociación no han recibido formación en materia de igualdad, a su vez, la plantilla plantea este tipo de formación como una necesidad a abordar desde el plan de igualdad.

Las **condiciones de trabajo** actual se han visto adaptadas a la crisis sanitaria del Covid-19. La empleada actual está contratada a jornada parcial (20 horas a la semana). Cuenta con un horario flexible que organiza a su conveniencia y necesidades del servicio, en su mayoría optando voluntariamente por la opción de teletrabajo en turno de mañana.

Los sistemas de control de trabajo consisten en el registro de la jornada laboral acorde a la obligación establecida en el art. 34.9 del Estatuto de Trabajadores, así como un registro diario online de tareas desempeñadas que se cumplimenta de manera simultánea con el resto de personas pertenecientes a la Federación AICE con propósitos de coordinación y organización.

En cuanto a la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género la dirección afirma que está pendiente y calendarizada para el año 2022.

El análisis de aspectos relativos a la **conciliación** muestra que la plantilla actual no tiene responsabilidades familiares (hijos/as y/o personas dependientes a su cargo) al igual que la empleada anterior, lo que influye en que no se hayan solicitado permisos en el año anterior.

Las medidas implantadas actualmente en la entidad que favorecen la conciliación de la vida laboral-familiar-personal consisten en flexibilidad horaria, teletrabajo, guardería disponible en los eventos que organice la entidad y bolsa de horas extras voluntarias. Las medidas se han implantado conforme se ha ido presentado la necesidad de la plantilla, pero la plantilla no conoce la totalidad de medidas disponibles ni se tiene un seguimiento del impacto de dichas medidas.

Una vez analizada la plantilla, y teniendo en cuenta el tamaño de esta, podemos afirmar que no existe **infrarrepresentación femenina**. Tampoco hay signos de segregación horizontal ni vertical. La junta directiva está compuesta intencionadamente por dos mujeres (presidenta y vicepresidenta) y dos hombres (tesorero y secretario), además de un equipo de voluntariado compuesto en su mayoría por mujeres. La propia entidad es consciente que al tratarse de un sector relacionado con los cuidados la mayoría de currículums que suele recibir son de mujeres, y esto se ha visto reflejado en las dos contrataciones que ha realizado la entidad.

Atendiendo a la **prevención del acoso sexual y por razón de género**, la entidad no cuenta con un protocolo contra estas situaciones debido a su falta de conocimientos para elaborar uno, así como la consideración de que no ha sido una prioridad ya que hasta el año 2021 no contaban con empleados y/o empleadas. Dado que actualmente cuentan con una empleada y tienen intención de aumentar la plantilla en los próximos

años, consideran una necesidad crear un protocolo contra el acoso sexual y por razón de género, una propuesta también realizada por la propia empleada.

La **comunicación incluyente** es uno de los aspectos más importantes de AICEAN ya que la las personas sordas usuarias de implante coclear necesitan una comunicación accesible en todo momento. Tras una revisión de los documentos oficiales de la entidad, así como comunicados, imágenes y eventos, se observa que, aunque se ha comenzado a hacer un cambio hacia un lenguaje inclusivo y no sexista, se necesita mejorar y sensibilizar en materia de lenguaje inclusivo tanto a nivel escrito como oral.

Por último, AICEAN es una entidad que se muestra sensibilizada con la **violencia de género**, aunque no tiene ninguna medida instaurada específica para mujeres víctimas de violencia de género. Se acogen a las medidas recogidas en el Convenio Colectivo así como las de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CONCLUSIONES FINALES

Se detectan las siguientes necesidades:

1. Formación en igualdad de género destinada a la junta directiva y plantilla, especialmente aquellos/as que realizan los procesos de selección.
2. Análisis de riesgos laborales con perspectiva de género.
3. Información sobre medidas de conciliación disponibles, así como análisis del impacto de las medidas ya implantadas.
4. Creación de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de género.
5. Mejora del lenguaje inclusivo y no sexista de la entidad.
6. Inclusión de la perspectiva de género de manera transversal en la entidad.

Se establecen como áreas de actuación las siguientes:



Formación



Condiciones de trabajo



Gestión de personal



Salud laboral



Conciliación



Acoso sexual y por razón de sexo



Comunicación inclusiva



Perspectiva de género transversal



Infrarrepresentación femenina



clasificación y promoción



Violencia de género

DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD


OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del plan de igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de AICEAN, corrigiendo los desequilibrios existentes y previniendo potenciales desequilibrios en el futuro.


Para lograr este objetivo se han establecido once áreas de actuación con objetivos específicos diferenciados en las que se llevarán a cabo las diferentes medidas del plan.

Además, se reforzarán aquellas áreas detectadas en la entidad como fortalezas.


MEDIDAS

 Formación	ÁREA 1: FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO	
Objetivo: Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y género del equipo de AICEAN para permitir eliminar los estereotipos de género.		
MEDIDAS ACTUALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Las personas del equipo AICEAN están sensibilizadas y comprometidas en la temática de la igualdad 		
MEDIDAS A TOMAR	RESPONSABLE	
M1.1: Formación en igualdad para las personas integrantes de la Junta Directiva y plantilla.	Comisión de Igualdad	
M1.2: Formación en igualdad sobre género y discapacidad desde el enfoque de la interseccionalidad.	Comisión de igualdad	
M1.3: Garantía del acceso en igualdad de condiciones a la formación interna con el fin de promover el desarrollo profesional.	Junta Directiva	

INDICADORES	
I1: Porcentaje de personas formadas en igualdad en acciones formativas por sexo.	
I2: Número de horas de formación en sensibilización para igualdad de oportunidades de hombres y mujeres realizados por los integrantes de la Junta Directiva y plantilla.	
I3: Análisis de los cursos realizados por el equipo de AICEAN, número de personas, contenido, duración, horario, desagregado por sexo.	
Recursos necesarios	Personal laboral experto en género.
Plazo de ejecución	M1.1 2022/ M1.2: año 2023 M1.3: Durante la vigencia del plan.


 Condiciones de trabajo	ÁREA 2: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN
Objetivo: Garantizar una política retributiva basada en la igualdad de oportunidades.	
MEDIDAS ACTUALES	
<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo. - La política retributiva de la entidad es transparente y conocida por todas las personas. - Turno de trabajo flexible a preferencia de la plantilla. - Control horario acorde a la normativa. 	
MEDIDAS A TOMAR	RESPONSABLE
M2.1: Realización de un estudio de retribución bianual.	Comisión de Igualdad
M2.2: Mantener el control horario acorde a la normativa.	Junta Directiva
INDICADORES	
I4: Realizar dos estudios de retribución salarial durante la vigencia del plan.	
I5: Presentación mensual de registros horarios a gestoría.	

Recursos necesarios	Personal laboral, Herramienta de autodiagnóstico de brecha de género del Ministerio de Igualdad, ordenador y gestoría externa.
Plazo de ejecución	M2.1: en 2024 y 2026 / M2.2: Durante la vigencia del plan.

 <p>Gestión de personal</p>		<h3>ÁREA 3: GESTIÓN DE PERSONAL</h3>	
<p>Objetivo: Garantizar la gestión de personal libre de estereotipos y discriminaciones por razón de sexo-género.</p>			
<p>MEDIDAS ACTUALES</p>			
<ul style="list-style-type: none"> - Utilización del lenguaje no sexista en las ofertas de empleo, así como en los formularios y documentos de selección de la entidad. - Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales. - No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección. - Asegurar la composición paritaria en el equipo de proceso de selección. 			
<p>MEDIDAS A TOMAR</p>		<p>RESPONSABLE</p>	
<p>M3.1: Formación en género e igualdad de oportunidades al personal que realiza los procesos de selección para evitar sesgos de género y discriminaciones.</p>		<p>Comisión de Igualdad</p>	
<p>M3.2: Establecimiento de procedimientos escritos para la selección de personal insertando la perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas.</p>		<p>Junta Directiva</p>	
<p>M3.3 Mantener el uso de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.</p>		<p>Responsable de igualdad</p>	
<p>INDICADORES</p>			
<p>I6: Porcentaje de personas formadas en igualdad de oportunidades en procesos de selección por sexo.</p>			

I7: Porcentaje de procedimientos escritos llevados a cabo en procesos de selección.	
I8: Porcentaje de ofertas de empleo publicadas que hayan sido analizadas con perspectiva de género.	
Recursos necesarios	M3.1: Personal laboral experto en género.
Plazo de ejecución	M3.1: año 2023 / M3.2 y M3.3: Durante la vigencia del plan.

 Salud laboral	
ÁREA 4: SALUD LABORAL	
Objetivo: Establecer herramientas de identificación y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	
MEDIDAS ACTUALES	
- No existen.	
MEDIDAS A TOMAR	RESPONSABLE
M4.1: Realizar una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.	Junta Directiva
M4.2: Información a la plantilla sobre prevención de riesgos laborales con enfoque de género.	Responsable de Igualdad
M4.3 Posibilidad, para las personas de la plantilla, de recibir o acudir a rehabilitación por motivo de discapacidad.	Junta Directiva
INDICADORES	
I9: Evaluación de riesgos laborales realizada durante la vigencia del plan.	
I10: Porcentaje de plantilla notificada por correo electrónico sobre los resultados de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y cómo mejorar la salud laboral.	
I11: Porcentaje de solicitudes aceptadas realizadas por la plantilla para recibir o acudir a rehabilitación por motivo de discapacidad.	
Recursos necesarios	M4.1: Personal laboral de prevención de riesgos laborales.
Plazo de ejecución	M4.1 y M4.2: año 2023 / M4.3: Durante la vigencia del plan.

 Conciliación		ÁREA 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
Objetivo: Articular y difundir medidas y recursos que mejoren la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla,		
MEDIDAS ACTUALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad horaria y posibilidad de teletrabajo para facilitar la conciliación de la vida personal-laboral-familiar. - Guardería disponible en los eventos que organiza la entidad. - Bolsa de horas extras voluntarias compensable por días libres o horas sueltas de libre elección. - Uso de sistemas de videoconferencias para facilitar el acceso y celebración de reuniones no presenciales 		
MEDIDAS A TOMAR		RESPONSABLE
M5.1: Elaboración de un documento oficial para informar a la plantilla las medidas disponibles en materia de conciliación y corresponsabilidad.		Responsable de Igualdad
M5.2: Realizar un estudio con perspectiva de género de las consecuencias positivas y/o negativas que están causando las medidas en materia de conciliación ya implantadas.		Responsable de igualdad.
M5.3 Mantener la posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.		Junta Directiva
INDICADORES		
I12: Publicación de documento oficial sobre medidas disponibles en materia de conciliación y corresponsabilidad.		


I13: Estudio realizado sobre efectos de las medidas de conciliación ya vigentes (flexibilidad horaria, teletrabajo, guardería en eventos, bolsa de horas extras y reuniones por videoconferencia).	
I14: Porcentaje anual de la jornada laboral realizada en modalidad de teletrabajo.	
Recursos necesarios	Personal laboral interno.
Plazo de ejecución	M5.1: año 2023 / M 5.2: año 2025 M5.3: Durante la vigencia del plan.


 Acoso sexual y por razón de sexo	ÁREA 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
Objetivo: Prevenir todas las formas de acoso sexual y por razón de sexo en todos los niveles de AICEAN.	
MEDIDAS ACTUALES	
- Las personas del equipo AICEAN están sensibilizadas y comprometidas contra el acoso sexual y por razón de sexo.	
MEDIDAS A TOMAR	RESPONSABLE
M6.1: Formación en igualdad sobre aspectos referentes al acoso sexual y por razón de sexo para las personas integrantes de la Junta Directiva y plantilla.	Comisión de Igualdad
M6.2: Elaboración de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Responsable de igualdad
M6.3: Difusión del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Responsable de igualdad
INDICADORES	
I15: Porcentaje de personas formadas en igualdad sobre aspectos referentes al acoso sexual y por razón de sexo en acciones formativas por sexo.	


I16: Elaboración y registro oficial de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	
I17: Comunicación al 100% del personal, junta directiva y voluntariado del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	
Recursos necesarios	Personal laboral experto en género.
Plazo de ejecución	M6.1: año 2022. / M6.2: año 2023 / M6.3: año 2024

 <p>Comunicación inclusiva</p>	
ÁREA 7: COMUNICACIÓN INCLUSIVA	
Objetivo: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.	
MEDIDAS ACTUALES	
<ul style="list-style-type: none"> - Revisión del lenguaje inclusivo de documentos oficiales. - Uso del lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en redes sociales. 	
MEDIDAS A TOMAR	RESPONSABLE
M7.1: Elaboración de un manual sobre el uso del lenguaje inclusivo.	Responsable de Igualdad
M7.2: Uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos escritos elaborados por AICEAN.	Comisión de Igualdad
M7.3 Revisión y corrección de formularios, cuestionarios y otras herramientas de la entidad para garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.	Responsable de Igualdad
INDICADORES	
I18: Publicación de un manual sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.	
I19: Revisión del 100% del lenguaje inclusivo de documentos elaborados por AICEAN	
I20: Nº y % de documentos revisados y adaptados al lenguaje inclusivo.	
Recursos necesarios	Personal laboral interno.
Plazo de ejecución	M7.1 y M7.3: año 2023 / M7.2: Durante la vigencia del plan.

	
ÁREA 8: PERSPECTIVA DE GÉNERO TRANSVERSAL	
Perspectiva de género transversal	
Objetivo: Implementar de manera transversal la perspectiva de género en todas las actuaciones de AICEAN.	
MEDIDAS ACTUALES	
<ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda de la participación igualitaria en actividades y eventos que se organizan. - Recogida de datos desagregados por sexo de participantes en talleres y actividades. 	
MEDIDAS A TOMAR	RESPONSABLE
M8.1: Diseño con perspectiva de género en todos los proyectos de intervención que se presenten y ejecuten.	Responsable de Igualdad
M8.2: Incluir la perspectiva de género en la organización de actividades y eventos (horarios, conciliación, guarderías...)	Responsable de igualdad.
M8.3 Evaluación final del impacto de género de los proyectos llevados a cabo.	Responsable de igualdad
INDICADORES	
I21: Implementar la perspectiva de género en el 100% de los proyectos diseñados.	
I22: Nº de actividades en las que se ha incluido la perspectiva de género en la organización.	
I23: Se realiza una evaluación del impacto de género final en el 100% de los proyectos de intervención realizados.	
Recursos necesarios	Personal laboral interno.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del plan.

 Infrarrepresentación femenina		<h2>ÁREA 9: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</h2>
<p>Objetivo: Mantener una representación equitativa de ambos sexos en todos los niveles de AICEAN.</p>		
<p>MEDIDAS ACTUALES</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Composición paritaria de la junta directiva. - Representación femenina en puestos de toma de decisiones. 		
<p>MEDIDAS A TOMAR</p>		<p>RESPONSABLE</p>
<p>M9.1: Mantener la composición paritaria en la junta directiva.</p>		<p>Junta Directiva</p>
<p>M9.2: Mantener una composición equitativa de 60-40% de representación de ambos sexos en la plantilla.</p>		<p>Junta Directiva.</p>
<p>M9.3 Ante igualdad de condiciones, favorecer la contratación del sexo infrarepresentado.</p>		<p>Junta directiva.</p>
<p>INDICADORES</p>		
<p>I24: Se mantiene la paridad en el 100% de los cambios de composición de la junta directiva.</p> <p>I25: Análisis anual de la composición de la plantilla en función al sexo.</p> <p>I26: % de nuevas contrataciones en los que se aplica la medida M9.3.</p>		
<p>Recursos necesarios</p>	<p>Personal laboral interno.</p>	
<p>Plazo de ejecución</p>	<p>Durante la vigencia del plan.</p>	

 clasificación y promoción		ÁREA 10: CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA
Objetivo: Mantener una representación equitativa de ambos sexos.		
MEDIDAS ACTUALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Clasificación profesional acorde a nivel de estudios. - Favorecer la promoción interna sobre la contratación externa de nuevo personal. 		
MEDIDAS A TOMAR		RESPONSABLE
M10.1: Mantener el impulso de la promoción interna a la plantilla antes que cubrir con convocatorias externas		Junta Directiva
M10.2: Establecer criterios claros y objetivos en los procesos de promoción asegurando que sean neutros y no discriminatorios.		Junta Directiva.
M10.3 Análisis con perspectiva de género sobre la segregación horizontal y vertical de la entidad		Responsable de igualdad.
INDICADORES		
I27: Nº de promociones interna en comparación con contrataciones externas para puestos que puedan ser ocupados por la plantilla actual.		
I28: Elaboración de criterios para cada promoción con perspectiva de género.		
I29: Informe elaborado sobre segregación horizontal y vertical.		
Recursos necesarios	Personal laboral interno.	
Plazo de ejecución	M10.1 y M10.2 Durante la vigencia del plan /M10.3: año 2024	

 Violencia de género		<h2>ÁREA 11: VIOLENCIA DE GÉNERO</h2>
<p>Objetivo: Prevención de la violencia de género y otras formas de violencias machista.</p>		
<p>MEDIDAS ACTUALES</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Junta directiva y plantilla sensibilizada contra la violencia de género. - Aplicación del convenio colectivo en lo referente a casos de violencia de género. 		
<p>MEDIDAS A TOMAR</p>		<p>RESPONSABLE</p>
<p>M11.1: Continuar aplicando las medidas del convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en casos de violencia de género.</p>		<p>Junta Directiva</p>
<p>M11.2: Campaña online de sensibilización en el día 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujeres</p>		<p>Responsable de Igualdad.</p>
<p>M11.3 En casos de detección de situaciones de violencia de género o violencias machistas en alguna empleada y/o voluntaria, ofrecer información sobre recursos especializados de ayuda (CIM o PIN correspondiente)</p>		<p>Responsable de igualdad.</p>
<p>INDICADORES</p>		
<p>I30: Nº de medidas aplicadas en casos de violencia de género.</p> <p>I31: Nº de publicaciones en redes sociales y web, así como análisis del alcance de estas.</p> <p>I32: Nº mujeres a los que se les ha ofrecido orientación sobre recursos de información especializados en violencia de género u otras violencias machistas.</p>		
<p>Recursos necesarios</p>	<p>Personal laboral interno especializado en Género.</p>	
<p>Plazo de ejecución</p>	<p>Durante la vigencia del plan.</p>	

CALENDARIO

		2ª mitad 2022	2023	2024	2025	1ª mitad 2026
ÁREA 1	M1.1					
	M1.2					
	M1.3					
ÁREA 2	M2.1					
	M2.2					
ÁREA 3	M3.1					
	M3.2					
	M3.3					
ÁREA 4	M4.1					
	M4.2					
	M4.3					
ÁREA 5	M5.1					
	M5.2					
	M5.3					
ÁREA 6	M6.1					
	M6.2					
	M6.3					
ÁREA 7	M7.1					
	M7.2					
	M7.3					
ÁREA 8	M8.1					
	M8.2					
	M8.3					
ÁREA 9	M9.1					
	M9.2					
	M9.3					
ÁREA 10	M10.1					
	M10.2					
	M10.3					
ÁREA 11	M11.1					
	M11.2					
	M11.3					

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad la realizará el Comité de Igualdad, manteniendo reuniones periódicas una vez por cuatrimestre, donde revisarán el desarrollo del plan y sus medidas.

El plan se evaluará en tres fases -inicial, continua y final- y utilizando una metodología mixta cualitativa y cuantitativa que permita tener un reflejo completo de la implementación del mismo.

1. Evaluación inicial:

- Compromiso de la empresa.
- Aprobación del plan.
- Comunicación del plan a la plantilla.

2. Evaluación continua:

- Dos reuniones de seguimiento al año por parte de la Comisión de Igualdad.
- Seguimiento trimestral de las medidas e indicadores de evaluación por parte de la responsable de igualdad.
- Una reunión al final de cada año para evaluar el progreso del plan, posibles modificaciones y preparación del año siguiente. Participará en la reunión la comisión de igualdad y una persona representante de la Junta Directiva.
- Recepción de sugerencias, quejas y novedades por parte del personal y voluntariado referentes al plan de igualdad.
- Evaluación intermedia a los dos años de vigencia del plan.

3. Evaluación final:

- Reunión de evaluación final del plan con el comité de igualdad y representante de la junta directiva.
- Análisis del grado de cumplimiento de medidas y objetivos conseguidos del plan de igualdad, así como su eficacia.
- Propuestas de mejora para el II Plan de Igualdad de AICEAN.
- Análisis del impacto de género que ha tenido el Plan de Igualdad.
- Cuestionario de opinión a la plantilla.

RESUMEN EVALUACIÓN

E. INICIAL
2022Compromiso de la empresa
Aprobación del plan
Comunicación a la plantilla**E. CONTINUA**
2022 a
2026Responsable de igualdad: seguimiento trimestral
Comisión de Igualdad: reuniones cuatrimestrales
Reunión final de cada año
Evaluación intermedia del plan**E. FINAL**
2026Reunión de evaluación final.
Cuestionario a la plantilla
Propuestas de mejora para segundo plan.
Evaluación del impacto de género

Para facilitar y sistematizar la evaluación se han establecido en cada una de las áreas y medidas recogidas en el Plan un plazo de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.

Esta metodología de evaluación permite conocer la situación de AICEAN en tiempo real y adaptar el plan acorde a las necesidades que vayan surgiendo, ya que no debemos olvidar que se trata de un plan dinámico, flexible y participativo.

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN

PLAN DE IGUALDAD



Acta de aprobación del plan de igualdad

Reunida en el Centro Social Las Sirenas el 12/05/2022, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Asociación de Implantados Cocleares de España en Andalucía (AICEAN), compuesta:

En representación de la empresa por:

- Francisco López Benítez, Tesorero

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

- Marta González-Velasco Prados, Trabajadora social.

Acuerda

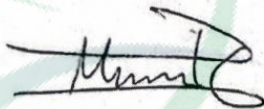
1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la entidad Asociación de Implantados Cocleares de España en Andalucía (AICEAN), cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es del 01/06/2022 a 01/06/2026.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:00 horas del día 12 de mayo del 2022

Firma:

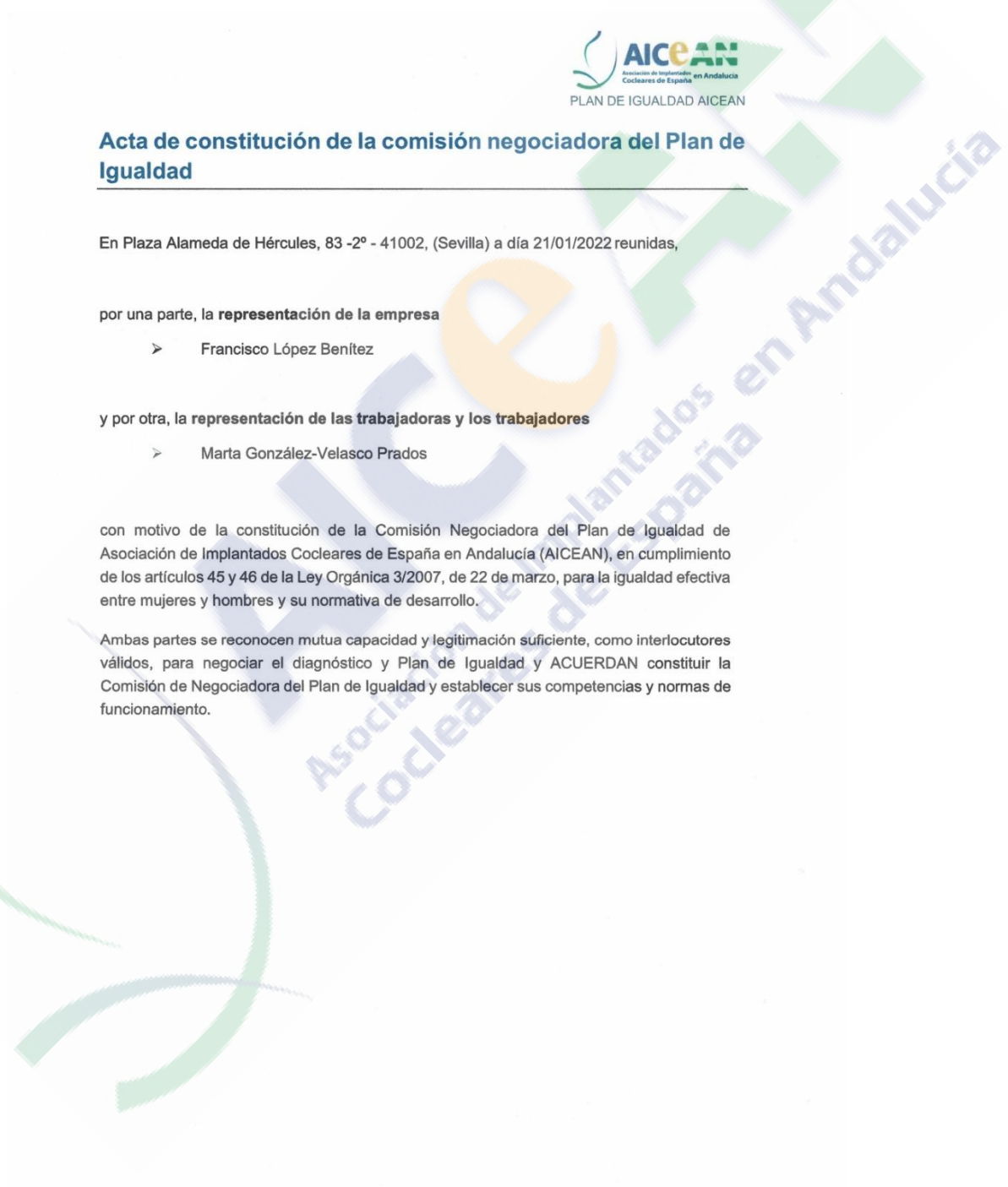


Firma:



ANEXOS

❖ **ANEXO 1: Acta de constitución y funcionamiento de la comisión negociadora.**



1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Francisco López Benítez, Tesorero de AICEAN

En representación de la plantilla por:

- Marta González-Velasco Prados, Trabajadora Social.

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- ✓ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- ✓ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- ✓ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- ✓ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- ✓ Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- ✓ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- ✓ Participar en la evaluación continua y final de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidente, de entre sus integrantes, a Francisco López Benítez y Secretaria Marta González-Velasco Prados.

Serán funciones de la Presidencia: Moderar las sesiones y firmar las actas.

Serán funciones de la Secretaría: Velar por el buen funcionamiento de las reuniones de la Comisión, redactar las actas de cada sesión y asistir al presidente.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse **una vez al mes** y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, del Equipo de Asesoramiento a Empresas en Igualdad del IAM, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integran la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada y sobrevenida.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Página 4/5

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 18:00 horas del día 28 de enero del 2022.

Firma:



Francisco López Benítez
En representación de Empresa

Firma:



Marta González-Velasco Prados
En representación de trabajadores/as

❖ **ANEXO 2: Cuestionario de opinión a la dirección de la empresa**

1. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

a. Cultura de la empresa

1.1 ¿Cuáles son los objetivos empresariales?

El objetivo principal de AICEAN es obtener soluciones adecuadas a las necesidades que se les plantean a las personas con implante coclear, a sus familias y a los y las deficientes auditivos en general, para su realización como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho dentro de la sociedad.

Nuestra misión es atender a las personas sordas implantadas y sus familias para conseguir su plena inclusión y normalización en la sociedad, estando legitimada la Entidad para la defensa de los derechos y necesidades del colectivo, ofreciendo asesoramiento y apoyos, en cualquier etapa de la vida, desde bebés, niños y niñas, jóvenes, adultos y adultas y personas mayores.

1.2 ¿Cuál es la filosofía de empresa? (Valores y creencias)

Los valores que guían las actuaciones de la AICEAN son:

Perseverancia: Llevamos más de 10 años en lucha continua para la plena inclusión de las personas que atendemos y que implica la adaptación a los cambios de contexto social, político y tecnológico.

Expertez: Conocemos la temática que envuelve la ayuda técnica que constituye el implante coclear de manera específica y especializada y la ponemos en valor, formándonos constantemente, divulgando y haciendo difusión de la realidad y actualidad de los diferentes abordajes médicos, tecnológicos-técnicos y de rehabilitación. Nos permite asesorar de manera rigurosa según las necesidades de cada familia y usuario específico, así como a las Administraciones Públicas sobre el tema.

Cercanía: Entendida como la capacidad de la entidad de ser una organización con “calor humano” hacia las personas usuarias y sus necesidades, así como las de sus familias apostando por un trato cercano y directo con todos los miembros que se acercan a AICEAN, promoviendo encuentros e intercambios para compartir experiencias e interactuar entre iguales.

Independencia: Generamos criterio propio al margen de las presiones e incidencias de los diferentes actores y que implica independencia no sólo económica sino de casas comerciales, centros médicos, universidades y otros agentes relacionados.

Servicio: Voluntad de servir a las personas candidatas o usuarias de implante coclear y sus familias trabajando para detectar y encarrilar sus necesidades, buscando fórmulas para cubrir estas necesidades en cualquier ámbito: escolar, laboral, económico, social, cultural, de ocio, tiempo libre y de rehabilitación.

Accesibilidad: La erradicación de las barreras de la comunicación es uno de los puntales de AICEAN, por la cual trabajamos no tan sólo en nuestro entorno habitual, sino que es un punto que promocionamos en cualquier ámbito de la sociedad

1.3 ¿Qué procesos de calidad se desarrollan?

AICEAN busca continuamente acciones de mejora fundamentadas en información y datos recogidos mediante evaluación continua de las actividades, proyectos y servicios que se ofrecen.

- a) **Internos:** La entidad realiza periódicamente evaluaciones del funcionamiento del sistema de gestión para controlar sus actividades, evaluar la implantación, eficacia y adecuación de las políticas y objetivos de la actividad, cumplir los requisitos legales aplicables e identificar las áreas de mejora que conduzcan a una progresiva mejora de la satisfacción de expectativas de los clientes finales y del rendimiento y gestión de la organización.

Se interactúa continuamente con las personas beneficiarias del programa para asegurar que los proyectos y servicios ofrecidos se ajustan a sus necesidades y expectativas teniendo en cuenta cualquier cambio que se produzca en las mismas.

Previo a la realización de los asesoramientos se realiza un primer contacto con la persona solicitante con el fin de valorar sus necesidades, expectativas y deseos. Después, se fomenta la participación de otra persona con implante coclear con circunstancias similares y se le forma para participar en la sesión de asesoramiento. Tras la realización de estas sesiones se valora la satisfacción de las y los beneficiarios directos y de la persona voluntaria que ha participado en el asesoramiento mediante entrevistas posteriores y manteniendo contacto directo.

En relación con los encuentros de personas implantadas tanto previamente como posteriormente a su realización se crean espacios de diálogo y representación en los que se valoran las necesidades, expectativas y la satisfacción con el servicio realizado para definir adecuadamente sus requisitos y mejorarlo continuamente.

También se tienen muy en cuenta todas las opiniones y sugerencias de mejora. Para ello la entidad tiene contacto continuo con las y los usuarios y reuniones de diálogo con socios y socias, así como un formulario de valoración de los asesoramientos que se realizan con el objetivo de identificar y corregir las no conformidades respecto a los requisitos de las características de calidad asociados a nuestros proyectos y servicios y poder buscar alternativas para la mejora continua.

AICEAN también cuenta con hojas de incidencias accesibles, confidenciales y secretas para analizar y dar respuesta a las quejas y reclamaciones de las personas beneficiarias y otras partes interesadas y remediar los efectos producidos, cuando sea posible.

Así mismo, cuenta con otras hojas de incidencias con vistas a las posibles reclamaciones que se pudieran realizar a los servicios post-implante, que las diferentes casas comerciales deben mantener, en nombre de los usuarios y usuarias de implante coclear.

Las reclamaciones numeradas correlativamente y el escrito de respuesta remitido a los usuarios antes del mes se conservan durante dos años en la asociación.

Para favorecer la transparencia se realiza una memoria anual publicada en la web de la Asociación informando de los resultados del proyecto, la consecución o no consecución de los objetivos, la eficiencia en el cumplimiento de objetivos, los gastos de la asociación y cómo ha conseguido el dinero y recursos la entidad

b) **Externos:** No se realizan auditorías externas

b. Responsabilidad Social Corporativa

1.4 ¿Cómo se integra la RSC en la cultura empresarial?	<p>La transparencia y la coherencia son aspectos claves en AICEAN orientados a buscar el bien de la sociedad.</p> <p>Todas las actividades desarrolladas por AICEAN están vinculadas al alcance de sus objetivos, atender a las personas sordas implantadas y sus familias para conseguir su plena inclusión y normalización en la sociedad y defender sus derechos y necesidades, y se llevan a cabo según los valores que la asociación defiende (perseverancia, expertez, cercanía, independencia, servicio y accesibilidad)</p> <p>En todas las decisiones y actividades realizadas se tiene en cuenta a los y las destinatarias (personas potadoras de implante coclear) y se fomenta su participación y opinión.</p>
1.5 ¿Con qué enfoque?	<p>a) Internos: enfocados en que los órganos de gobierno estén constituidos por personas portadoras de implante coclear y familiares y se de una alta participación y consenso en las decisiones, y actuaciones realizadas por la entidad al colectivo de personas portadoras de implante coclear</p> <p>b) Externos: enfocados en realizar una sensibilización de la sociedad sobre la salud auditiva, la discapacidad auditiva y el implante coclear.</p>
1.6 ¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?	<p>Se favorece e impulsa la formación y sensibilización de las personas pertenecientes a la plantilla respecto a los objetivos, valores y misión de la entidad, así como las necesidades, dificultades y capacidades del colectivo de personas usuarias de implante coclear.</p>

2. SELECCIÓN

2.1 ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? (P. ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc)

Siempre que se inicia un proceso de selección y contratación en AICEAN se produce por necesidades de producción y mejora de calidad del servicio.

2.2 ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?

Se tienen muy en cuenta las fuentes de reclutamiento internas:

- Base de talento (personas que ya mostraron interés anteriormente en trabajar en la asociación)
- Recontratación de antiguo personal.
- Programas de referidos
- Personal becario y voluntariado

Asimismo, se barajan también fuentes de reclutamiento externas:

- Portales de empleo
- Redes sociales

2.3 ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?

La junta directiva de AICEAN detecta las necesidades de una nueva incorporación de persona y toma la decisión de manera consensuada.

2.4 ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

La junta directiva decide los perfiles requeridos para cada puesto en base a las funciones que se vayan a desarrollar en dicho puesto.

En casos de puestos creados para programas o proyectos específicos, el perfil requerido se adaptará al colectivo y fin del propio proyecto.

Además, se promoverá la contratación de personas con discapacidad, así como de aquellos/as candidatas con formación en igualdad de género y discapacidad.

2.5 ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?

Si, se informa a los trabajadores de las nuevas vacantes disponibles en la empresa, y se favorece su promoción o que puedan referir a un candidato con las características necesarias para el puesto.

2.6 ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.

Prueba	Eliminatoria	
	SI	NO

Entrevista de trabajo			X	
-----------------------	--	--	---	--

2.7 ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?

Las entrevistas de trabajo las realiza la presidente de la entidad, que puede ser acompañado, si fuese necesario, de otros miembros de la junta directiva.

2.8 ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?

La última decisión la toma la junta directiva de AICEAN.

2.9 ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?

A nivel académico buscamos personas formadas en la rama de ciencias sociales principalmente, así como aquellas que puedan incorporar de manera transversal la perspectiva de género y un enfoque integral de la discapacidad o diversidad funcional desde el empoderamiento y las capacidades.

A nivel personal, buscamos personas comprometidas con la lucha de derechos y oportunidades de las personas con discapacidad auditiva. Personas sensibilizadas con nuestro colectivo capaces de trabajar en equipo y que incorporen los valores de AICEAN en su ética de trabajo.

2.10 ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?

No. De hecho, debido a que el colectivo de discapacidad se engloba en los roles tradicionales del cuidado, recibimos más solicitudes de mujeres que de hombres en los procesos selectivos.

2.11 ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)?

Si **No**

En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.

PUESTO	RAZONES

3. FORMACIÓN

3.1 ¿Existe en la empresa un Plan de formación?
 SI **NO**

En caso afirmativo, indique quien diseña el contenido del plan y en base a qué criterios

No existe un plan de formación establecido, pero sí que se da mucha importancia a que el personal pueda formarse en áreas que sean útiles para su desarrollo profesional.

3.2 ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

Existe una comunicación fluida entre el equipo directivo y la plantilla de trabajo en el que se detectan y comentan las necesidades de formación para las que se proponen las actividades formativas voluntarias.

Además, se da la posibilidad de que sea la plantilla de trabajo los que directamente soliciten formarse en aquello que considere que tienen mayor necesidad.

3.3 ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos de habilidades, etc.)?

Tache lo que no proceda:

- Especialización técnica
- Desarrollo de carrera
- Transversal (habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.)
- Otros. Cuáles

3.4 ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Especialización técnica	7	100%	0	0%	7
Desarrollo de carrera	0	0%	0	0%	0
Formación genérica (1)	0	0%	0	0%	0
Transversal (2)	0	0%	0	0%	0
Otros	0	0%	0	0%	0
TOTAL	2	0%	0	0%	2

(1) Idiomas, informática
 (2) Habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.

3.5 ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres?

SI NO

a) En caso afirmativo ¿a qué tipo de cursos asisten menos?

b) ¿Por qué razones?

La única persona contratada en la entidad es una mujer.

3.6 ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?

SI NO

En caso afirmativo ¿de qué tipo?

La formación se desarrolla dentro de la jornada laboral facilitando así la conciliación.

3.7 ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?

Se envían correos informativos a la plantilla de trabajo con las formaciones disponibles.

3.8 ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

No se realizan criterios de selección para la participación en cursos de formación.

3.9 ¿La formación es de carácter voluntario o obligatorio?

La formación es de carácter obligatorio.

3.10 ¿puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la empresa?

Si, cualquier trabajadora o trabajador puede solicitar la asistencia a los cursos ofertados.

3.11 Los cursos se realizan (Tache lo que proceda)

En el lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
Fuera del lugar de trabajo	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
On-line	<input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
En jornada laboral	<input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
Fuera de la jornada laboral	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input checked="" type="checkbox"/> Nunca

3.12 Los cursos que se imparten fuera del horario laboral ¿Qué tipo y para qué puestos?

Tipo de curso	Dirigido a:
Especialización: curso audiolología	Nuevos/as empleadas

3.13 ¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?

Si el curso es obligatorio siempre se realiza en el horario laboral. Si es voluntario pero impulsado por la empresa se llega a un acuerdo, aunque siempre que es posible se realiza dentro del horario laboral.

¿Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?

SI **NO**

En caso afirmativo ¿de qué tipo?

Si el horario de los cursos es fuera del horario laboral se computa el tiempo invertido en la formación como horas efectivas trabajadas.

3.15 ¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (master, etc.)?
 SI NO

En caso afirmativo especifique qué tipo de ayudas o beneficios se conceden (desplazamiento, ayudas económicas, permisos, etc) así como el número de personas desagregadas por sexo que las han recibido.

Tipo de ayuda	Personas beneficiarias		
	Mujeres	Hombres	Total
Beca completa de la matrícula	1		1

3.16 ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?
 SI NO

En caso afirmativo ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?
 SI NO

3.17 ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?
 SI NO

En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.

Dirigida a:	Contenido

3.18 ¿Se ha impartido formación específica para mujeres?	
<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO	
En caso afirmativo, indique a qué puestos y cuál fue su contenido.	
Dirigida a:	Contenido

4. PROMOCIÓN

4.1 En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?
Evaluación individual del desempeño del trabajo.

4.2 Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desempeño del trabajo 2. Antigüedad 3. Ética profesional

4.3 ¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal? Se refiere al valor que tiene una persona en un determinado puesto de trabajo, si cumple con objetivos, si aporta a la empresa, si tiene que mejorar....
<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste

4.4 ¿Existen planes de carrera en su organización?
En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen
No.

4.5 En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Descríbelo brevemente.
Evaluación individual del desempeño.

4.6 ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?

La junta directiva de AICEAN

4.7 ¿se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes?

SI NO

En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?

- Correo electrónico corporativo.

4.8 ¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción?

SI NO

¿Quién puede optar a este tipo de formación?

4.9 ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica?

SI NO

En caso afirmativo, ¿para qué tipo de puestos?

4.10 ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?

SI NO

En caso afirmativo, indique que tipo de dificultades.

4.11 ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?

SI NO

En caso afirmativo, detalle brevemente en qué consisten

Se busca representación de ambos sexos en el equipo de selección de personal.

4.12 ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa?

SI NO

En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?

La naturaleza de la entidad requiere un horario flexible de mañana y tarde, incluso en ocasiones se realizan actividades en fines de semana.

Debido a la división sexual del trabajo y tareas de cuidado, las mujeres cuentan con una carga mayor de tareas domésticas y de cuidado familiar que dificulta la flexibilidad horaria que requiere AICEAN.

5. POLITICA SALARIAL

5.1 ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?

El salario se establece según el convenio al que pertenece cada trabajador/a de la entidad. Un aumento del salario depende del desempeño individual del trabajo y calidad del mismo.

5.2 Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios

No existe un plan de incentivos y beneficios en la entidad.

5.3 ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?

No existe un plan de incentivos y beneficios en la entidad.

6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

6.1 Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Guardería de empresa
- Subvenciones económicas para guardería
- Servicio para el cuidado de personas dependientes
- Campamento de verano para hijo/as
- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios**
- Jornada coincidente con el horario escolar
- Teletrabajo**
- Trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)**
- Ampliación del permiso de maternidad o paternidad
- Otros. Cuales.....

*Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por Ley

Realizar una breve descripción de los mecanismos utilizados en la empresa

La empresa pone a disposición de sus trabajadores y trabajadoras la flexibilidad horaria y el teletrabajo para permitir la conciliación personal, familiar y laboral dentro de las posibilidades de la propia Asociación y el volumen de trabajo acumulado.

Si se detecta la necesidad de que un trabajador/a con jornada parcial pase a jornada completa, y esta persona no puede por motivos de conciliación familiar, se procede a contratar a otra persona a tiempo parcial para conservar así el puesto.

Para eventos y actividades que requieran el traslado fuera de la provincia o realizados en fin de semana, la plantilla puede venir acompañadas de sus hijos e hijas menores de edad, así como hacer uso de la ludoteca prevista para socios y socias de la asociación.

5.2 ¿Quiénes utilizan más esas medidas?
Mujeres Hombres

¿Cuáles considera que son las razones?
 Sólo hay una mujer trabajando actualmente en la asociación.

6.3 ¿Cuántos trabajadores/as han sido padres /madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo

Madres	Padres	Total
0	0	0

5.3 ¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?
 Mujeres Hombres

¿Cuáles consideras que son las razones?
 Solo hay una trabajadora mujer.

En el caso que sean más las trabajadoras, ¿se ha establecido alguna medida para tratar de cambiar esa situación?
 No, ya que el hecho de que las mujeres hagan más uso de los permisos en nuestra entidad se debe a la composición feminizada de la plantilla.

6.5 Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?
 SI NO

En caso afirmativo, razone en qué sentido

7. COMUNICACION

7.1 Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa

- Reuniones**
- Presentaciones a la plantilla
- Correo electrónico**
- Panel electrónico en ascensores

<input type="checkbox"/> Tablón de anuncios (<i>pueden ser virtuales ej: wasap</i>) <input type="checkbox"/> Mensajes en nómina mensual <input type="checkbox"/> Cuestionarios de obtención de información <input type="checkbox"/> Manuales <input type="checkbox"/> <u>Periódico o revista interna</u> <input type="checkbox"/> Buzón de sugerencias <input type="checkbox"/> Intranet <input type="checkbox"/> Otros. <u>Mensajería móvil.</u>
--

<p>7.2 ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿Qué instrumentos se utilizaron para ello?</p> <p>Se realizan numerosas campañas de sensibilización a lo largo del año sobre la audición y la pérdida auditiva. Para ello se realizan encuentro de familias y socios/as, actividades lúdicas, colaboración con canales de televisión, campañas en redes sociales, cartelera específica sobre la temática, celebración de fechas significativas...</p>

<p>7.3 ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite lo valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? Si.</p>
<p>Indique los criterios que justifican la respuesta anterior</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representación equitativa en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones (contamos con una presidenta) - Junta directiva paritaria - Plantilla y personas voluntarias inclusiva (en su mayoría mujeres) - En proceso mejorar el uso del lenguaje inclusivo utilizado en AICEAN.

<p>7.4 ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>En caso afirmativo</p> <p>a) Indicar cuáles</p> <p>Correo electrónico</p> <p>b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla?</p> <p><input type="checkbox"/> <u>A menudo</u> <input type="checkbox"/> Rara vez <input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>¿A qué cree que se debe la respuesta anterior?</p> <p>Es una manera rápida de comunicación entre la plantilla de trabajo y la junta directiva de la entidad.</p>

--

8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

8.1 ¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres? Bonificaciones e incentivos PUBLICOS para la contratación de mujeres

SI NO

¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?

SI NO

En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuantas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?

Tipo de bonificación	Mujeres contratadas

8.2 ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:

- Personas de discapacidad.
- Personas inmigrantes
- Jóvenes
- Mujeres víctimas de violencia de género
- Otros

Especificar cuáles:
No.

8.3 ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?

SI NO

En caso afirmativo especificar cuáles.

8.4 En el caso de haber realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultad ¿alguna de ellas está incluida en el Convenio Colectivo?

No se han realizado.

9. REPRESENTATIVIDAD

9.1 Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, ¿en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?
En el área técnica.
¿Y menos?
Solo hay una trabajadora en un área.
¿A qué cree que se debe?
Actualmente la asociación solo cuenta con una persona trabajadora por lo que la representación en el área técnica es del 100%, que es el único puesto disponible.

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

10.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo, ¿Cuáles son las conclusiones?

10.2 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo, indicar cuales

10.3 La Ley para la igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (Art. 48.1)	
A partir de la entrada en vigor de la ley, qué medidas negociadas con la representación de los y las trabajadoras se han o se están poniendo en marcha	
Medidas de prevención	Procedimientos específicos

¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?
 Pendiente de especificar en un futuro plan contra el caso sexual y por razón de género en el ámbito laboral de AICEAN

11. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

11.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral?

SI NO

En caso afirmativo,

a) ¿Cuáles son las conclusiones?

Una empresa externa realiza una evaluación de riesgos laborales y salud laboral. La conclusión fue que no existen riesgos laborales en la asociación. Se instruyó a nuestra empleada con las recomendaciones básicas sobre salud laboral (postura, protección visual y sonora...)

¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres?

SI NO

En caso afirmativo ¿cuáles?

11.2 ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?

SI NO

En caso afirmativo, indicar cuáles.

11.3 ¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo?

SI NO

En caso afirmativo, indicar cuáles

12. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

12.1 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo de exclusión?

SI NO

En caso afirmativo, indicar cuáles

12.2 ¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?

SI **NO**

En caso afirmativo, indicar cuáles

13. CONVENIO COLECTIVO

13.1 ¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

SI **NO** Está en proceso de negociación con la representación legal de la plantilla

En caso afirmativo, indique cuáles

COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES

.....
.....