

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2019-2021

Mayo 2019

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN ACTUAL	3
2.1 Análisis de datos objetivos de la plantilla	4
2.1.1 Datos relativos al conjunto del personal que integra la entidad:	5
2.1.2 Datos relativos a la retribución del personal:	7
2.2 Recogida y análisis de la opinión de la plantilla:	11
2.3 Acciones a destacar realizadas en el I Plan de Igualdad:	12
3. ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DEL II PLAN DE IGUALDAD	14
3.1 Estructura del II Plan de Igualdad	14
3.2 Contenidos y cronograma	16
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	25
4.1 Planificación y vigencia del Plan	25
4.2 Seguimiento	26
4.3 Evaluación	27

1. INTRODUCCIÓN

Plena inclusión Aragón, mediante este **II Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres 2019-2021** quiere reiterar su compromiso con la Igualdad de mujeres y hombres, y dar continuidad al trabajo iniciado tres años atrás con su I Plan de Igualdad 2016-2018, con el que se quiso potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la inclusión de la diversidad.

2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN ACTUAL

Como paso previo a la elaboración de este II Plan de igualdad, **se ha realizado un Diagnóstico de la situación actual** de Plena inclusión Aragón en materia de igualdad entre hombres y mujeres. El proceso diagnóstico ha sido guiado por personal experto de la propia entidad, agentes-promotoras de igualdad.

En el diagnóstico se ha seguido un método mixto de análisis, **combinando un análisis cuantitativo y cualitativo**. Para ello se ha recogido, por un lado, **documentación e información objetiva sobre la plantilla**, de carácter cuantitativo, y por otro, **la opinión de la plantilla a través de un cuestionario específico**.

2.1 Análisis de datos objetivos de la plantilla

Desde el año 2015 en el que se llevó a cabo el primer informe diagnóstico para el I Plan de Igualdad, hasta el fin de su vigencia en 2018, los datos objetivos sobre la plantilla nos muestran la siguiente evolución y situación actual:

2.1.1 Datos relativos al conjunto del personal que integra la entidad:

- Se mantiene una **plantilla feminizada**, con una representación de mujeres de un 80% sobre el total de la plantilla (oficina y servicio de “canguros”) en 2015, y de un 82% en 2018.
- La plantilla de oficina oscila entre 19 y 30 personas trabajadoras en estos cuatro años (2015-2018).
- **En oficina, una representación femenina del 68% en 2015 y del 67% en 2018 sobre el total de la oficina.**
- La **concentración de mujeres en oficina** es del 27% en 2015 y del **25% en 2018.**
- Un **incremento de la plantilla del servicio de “canguros”** de 42 a 67 personas, del 2015 al 2018.
- La **concentración de mujeres en el servicio de “canguros”** es del 73% en 2015 y del **75% en 2018.**

- **La contratación de personal con discapacidad se ha incrementado un 16% en estos cuatro años.** Es una **acción positiva de gestión de la diversidad**, es decir, una medida dirigida a eliminar las desigualdades existentes hacia grupos históricamente discriminados. En 2018 se incrementa más el número de contrataciones de mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo que el de hombres.
- En los puestos de **Personal técnico titulado**, de mayor diversificación, creatividad y remuneración, **la concentración de mujeres ha pasado del 46 al 50%**. La concentración de hombres del 67 al 60%.
- En el grupo de Administración y servicios generales, en el que en 2015 no había representación masculina (0% hombres), en 2018 la concentración de mujeres es del 45% y la de hombres del 20% (46% y 0% respectivamente en 2015). **El área de Administración y servicios generales disminuye su feminización anterior.**
- Los cargos unipersonales directivos de mayor responsabilidad están ocupados por un hombre y una mujer.
- **No hay puestos en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas.**

2.1.2 Datos relativos a la retribución del personal:

TIPOS DE CONTRATO

- En oficina, del 2015 al 2018, los contratos indefinidos han pasado del 58 al 40%, en ambos sexos. En el grupo de mujeres del 54 al 35%, y en el grupo de hombres del del 67 al 50%.
- En oficina, del 2015 al 2018, los contratos por obra han pasado del 42 al 60%, en ambos sexos. En el grupo de mujeres, de un 46% a un 65% y en el grupo de hombres de un 33% a un 50%.
- **En 2017, la brecha de género desapareció y se invirtió tanto en contratos indefinidos como en contratos por obra.**
- En 2018, en el grupo mujeres el 35% de los contratos son indefinidos frente al 50% del grupo de los hombres (brecha de género (-15%)). En el grupo de mujeres el 65% de los contratos son por obra o servicio, frente al 50% del grupo de hombres (brecha de género (+15%)).
- Se observa que en 2018 se ha producido un incremento de la brecha de género, en relación a los tipos de contrato, consecuencia de las **tres nuevas contrataciones de mujeres con**

discapacidad intelectual con respecto al año 2017, con contrato por obra o servicio. Estas nuevas contrataciones suponen **una acción positiva**, es decir, una medida para intentar corregir situaciones patentes de desigualdad y discriminación de estas mujeres en el mundo laboral.

- En el servicio de “canguros”, hasta el año 2018, el 100% de las personas, mujeres y hombres, tenían contratos de trabajo por obra y servicio determinado. Ello es debido a las propias características del servicio, de apoyo puntual a las familias con personas con discapacidad.
- En 2018 se han hecho **los primeros contratos indefinidos** en este servicio de canguro. Ha habido una conversión de tres contratos temporales a contratos indefinidos, correspondientes **a tres mujeres**.

JORNADAS DE TRABAJO:

- En oficina el porcentaje total de trabajo a jornada completa pasa del 47 al 40% entre los años 2015-2018.

- El porcentaje total de trabajo a jornada parcial pasa del 53 al 60% en los mismos años.
- **En el grupo de mujeres, la jornada completa sube del 31 al 37% entre 2015 y 2017, y desciende la jornada parcial del 69 al 63%. En 2018, la jornada completa ha sido del 30% y la jornada parcial del 70%.**
- En el grupo de hombres la jornada completa desciende del 83 al 62% entre 2015 y 2017. En 2018 la jornada completa representa el 60% de los contratos, y la jornada parcial el 40%.
- **La distancia entre mujeres y hombres en puntos porcentuales (brecha de género) disminuye en ambas categorías de jornada de trabajo en los dos primeros años de implantación del I Plan de Igualdad, 2016-2017.**
- La mayor variabilidad encontrada en 2018, aclaramos que es consecuencia de **tres nuevas contrataciones de mujeres con discapacidad intelectual** con respecto al año 2017. Son contratos por obra y a jornada parcial, adaptados a sus necesidades (en el grupo de Administración y servicios generales). Se considera **una acción positiva** o de trato preferencial en el acceso al mundo laboral para este grupo minoritario en estado de

vulnerabilidad, que sufre una triple discriminación (por mujer, por discapacidad, y por ser esta discapacidad de tipo intelectual), con la finalidad de buscar un equilibrio de sus condiciones de vida con el general de la población.

- Señalar que, en el estudio estadístico de estos tres años de vigencia del I Plan de igualdad, en el caso concreto de cuatro mujeres de la plantilla de oficina hemos considerado sus jornadas como parciales, cuando corresponderían a **cuatro “jornadas completas reducidas” por motivos de conciliación personal, familiar y laboral.**

RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL:

- En oficina, el salario base medio de las mujeres es similar al de los hombres.
- Mejorando el nuevo convenio colectivo, XV Convenio Colectivo de Centros Asistenciales, **el 1 de enero de 2019** Plena inclusión Aragón ha empezado a **aplicar un incremento del 3% sobre el salario bruto de mujeres y hombres de la plantilla.**

- El servicio de “canguros” sigue siendo un servicio feminizado (90% de mujeres y 10% de hombres en 2018). El importe euros/hora trabajada es igual en mujeres que en hombres. **En 2017 la media de horas del servicio de “canguros” se igualó en ambos sexos.** En 2018 la media de horas del grupo de mujeres ha sido de 120 horas y la del grupo de hombres de 200 horas.

2.2 Recogida y análisis de la opinión de la plantilla:

Con el fin de fomentar la **participación e implicación del personal**, se ha elaborado un **cuestionario específico para recoger la opinión de la plantilla**, lo que ha permitido conocer la percepción de la plantilla sobre la situación de la igualdad en la entidad, detectar necesidades y definir objetivos de mejora, los cuales se recogen en este II Plan de Igualdad.

El análisis de la información recogida a través del cuestionario se recogió en un Informe diagnóstico de situación en materia de igualdad entre hombres y mujeres (Segundo Plan de Igualdad), de fecha 4 de abril de 2019.

2.3 Acciones a destacar realizadas en el I Plan de Igualdad:

- Se cuenta con un borrador de **Protocolo de selección** que garantiza el principio de igualdad y no discriminación.
- El 100% de la formación se ha realizado dentro de la jornada laboral. En 2018 la media de horas de formación es similar en mujeres y hombres.
- Los criterios de clasificación profesional son objetivos, transparentes y fomentan el principio de igualdad y no discriminación.
- Se realizan análisis con perspectiva de género, partiendo de datos desagregados por sexo.
- Se cuenta con una unidad de igualdad en la organización de la entidad, con agentes y personas promotoras de igualdad.
- Se elaboró un **Protocolo contra la discriminación**, para la detección, prevención y actuación contra situaciones de discriminación. También se elaboró un folleto en lectura fácil.

- Se elaboró un **Plan de conciliación**, un **Protocolo de conciliación** y una **Comisión de conciliación** encargada de las medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. También se realizaron folletos en lectura fácil de conciliación y de corresponsabilidad.
- Se elaboró un **Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo**, para prevenir y actuar ante dichas conductas. También se realizó un folleto en lectura fácil.
- Se elaboró una **Guía de lenguaje no sexista e inclusivo**. Se cuida la política de imagen de la entidad, el uso del lenguaje y la publicidad no sexista. También se hizo un folleto en lectura fácil.
- Se implementan actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad para promover condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el entorno social de la entidad.
- Se tienen Convenios de colaboración que tienen por objeto la promoción de la calidad de vida y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias.

3. ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DEL II PLAN DE IGUALDAD

3.1 Estructura del II Plan de Igualdad

Teniendo en cuenta las acciones realizadas en el anterior Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en el diagnóstico se han planteado unos **objetivos de mejora en las siguientes áreas:**

1. Compromiso de la entidad con la igualdad.
2. Política de personas.
3. Gestión de la diversidad.
4. Comunicación, sensibilización y formación.
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Prevención de la discriminación, del acoso sexual y por razón de sexo.

Transversalizando todas las anteriores áreas se seguirá velando porque la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria entre mujeres y hombres, cuidando que el estilo y el contenido del lenguaje sean no sexistas y no discriminatorios.

El II Plan de Igualdad se estructura en 6 Áreas y 14 Objetivos, para cada uno de los cuales se establecen las medidas a desarrollar, **19 medidas** concretas que se encuentran pormenorizadas en las siguientes tablas.

3.2 Contenidos y cronograma

ÁREA 1. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD								
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD					
			2019		2020		2021	
			1S	2S	1S	2S	1S	2S
1. Seguir promoviendo el compromiso de Plena inclusión Aragón con la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres.	1.1. Dar a conocer el compromiso de la alta dirección de la entidad con el segundo Plan de Igualdad.	Se firma el compromiso de la Dirección con el segundo Plan de Igualdad.						
		Se visibiliza en la web el compromiso de Dirección con el segundo Plan de Igualdad.						
	1.2. Implicación de la plantilla en el compromiso de la entidad con el segundo Plan de Igualdad.	La plantilla firma su compromiso con la elaboración del segundo Plan de Igualdad.						

ÁREA 1. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD								
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD					
			2019		2020		2021	
			1S	2S	1S	2S	1S	2S
2. Participación de la plantilla tanto en el diagnóstico como en el diseño de las medidas e implantación del segundo Plan de Igualdad.	2.1. Participación de la plantilla en el diagnóstico y en el diseño de las medidas del segundo Plan de Igualdad.	Se entrega un cuestionario y se recogen las sugerencias de la plantilla.						
		Se hace público el segundo Plan de Igualdad en el "Espacio de igualdad" de la web corporativa.						
		Se adapta el segundo Plan de Igualdad a lectura fácil.						
		Se visibiliza el segundo Plan de Igualdad en lectura fácil, en el "Espacio de igualdad" de la web.						
	2.2. Constitución de una comisión específica para velar por el seguimiento del Plan de Igualdad, (con personas de ambos sexos).	Fecha de constitución y composición de la Comisión de igualdad (nombre, cargo y departamento).						
		Revisión-renovación anual de la Comisión de igualdad.						

ÁREA 1. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD								
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD					
			2019		2020		2021	
			1S	2S	1S	2S	1S	2S
3. Posicionarse en el entorno como agente socialmente responsable que trabaja por la igualdad de oportunidades.	3.1. Solicitar distintivos en materia de igualdad de oportunidades, conciliación, diversidad y contra la discriminación.	Se firma un documento que recoge el apoyo de la plantilla a la solicitud del DIE.						
		Se presenta la solicitud de candidatura al DIE.						
		Se firma la adhesión al "Charter de la Diversidad".						
	3.2. Solicitar el distintivo en materia de responsabilidad social otorgado por el Gobierno de Aragón.	Se solicita el distintivo RSA / RSA+.						

ÁREA 2. POLÍTICA DE PERSONAS									
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD						
			2019		2020		2021		
			1S	2S	1S	2S	1S	2S	
4. Contar con una cantera preparada de mujeres y hombres.	4.1. Elaborar un Protocolo de selección de personal que garantice el respeto del principio de igualdad.	Se ha elaborado un Protocolo de selección de personal.							
5. Facilitar el proceso de adaptación de las personas recién incorporadas a su puesto de trabajo.	5.1. Elaborar un Protocolo de acogida del nuevo personal con perspectiva de género, que sea accesible para todas las personas.	Se cuenta con un Protocolo de acogida de nuevo personal.							
		Se cuenta con un Protocolo de acogida de nuevo personal en lectura fácil.							
6. Velar por la salud y el bienestar de mujeres y hombres en la entidad.	6.1. Realizar anualmente una encuesta de clima laboral, que incluya preguntas sobre acoso sexual y por razón de sexo.	Se realiza anualmente una encuesta de clima laboral.							
		Se elaboran informes anuales con los datos desagregados por sexo.							

ÁREA 3. GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD									
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD						
			2019		2020		2021		
			1S	2S	1S	2S	1S	2S	
7. Establecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, para mujeres y hombres con discapacidad.	7.1. Implantación de medidas de acción positiva contra la discriminación en el acceso al empleo de personas con discapacidad.	Número de mujeres y hombres con discapacidad contratados en Plena inclusión Aragón.							
	7.2. Formación para el empleo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo (PDID).	Impartición del curso “Auxiliares de Eventos” para PDID.							
		Número de cursos formativos para acceso al empleo público para PDID.							
		Número de cursos formativos orientados al empleo de PDID (nombre, horas y otras referencias).							
8. Contar con una comunicación no sexista e inclusiva para todas las personas.	8.1. Adaptar el lenguaje de las comunicaciones y la documentación de la entidad de manera que sea neutral y accesible cognitivamente para todas las personas.	Está visible en la web, en “Espacio de igualdad”, la “Guía para el uso de un lenguaje no sexista” en lectura fácil.							
		Se tiene una relación de los documentos de la entidad elaborados en lectura fácil.							

ÁREA 4. COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN										
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD							
			2019		2020		2021			
			1S	2S	1S	2S	1S	2S		
9. Crear un entorno de sensibilidad respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	9.1. Mantener actualizado el "Espacio de Igualdad" en la web, con noticias e información de interés.	El "Espacio de Igualdad" se actualiza periódicamente.								
10. Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad y la diversidad.	10.1. Mantenimiento de la participación activa en eventos relevantes relacionados con la igualdad y la diversidad.	Acciones realizadas el 8M								
		Acciones realizadas el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 25 de noviembre.								
		Acciones realizadas el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, 3 de diciembre.								
		Participación en foros, jornadas o eventos relacionados con la igualdad y el emprendimiento femenino.								

ÁREA 4. COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD					
			2019		2020		2021	
			1S	2S	1S	2S	1S	2S
11. Eliminación y prevención de situaciones de discriminación para mujeres y hombres con discapacidad.	11.1. Adaptar el lenguaje de documentación de otras organizaciones, instituciones, etc. de manera que sea neutral y accesible para todas las personas.	Número de organizaciones, instituciones, etc. en las que hemos adaptado documentos a lectura fácil.						
		Número de documentos externos adaptados a lectura fácil.						
12. Crear canales de formación en materia de igualdad de género.	12.1. Diseñar y realizar talleres de igualdad entre mujeres y hombres.	Número de cursos de "Promotores/as de igualdad entre mujeres y hombres" que se han realizado.						
		Número de cursos en los que han impartido formación entre sus iguales, mujeres y hombres con discapacidad formados en los cursos de promoción de la igualdad.						
		Número de cursos impartidos en materia de igualdad.						

ÁREA 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD							
			2019		2020		2021			
			1S	2S	1S	2S	1S	2S		
13. Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar para mejorar la calidad de vida de la plantilla.	13.1. Revisar el Plan de conciliación y el Protocolo de conciliación elaborados en el primer Plan de Igualdad.	Se cuenta con un Plan de conciliación.								
		Se cuenta con un Protocolo de conciliación que incluye derechos, requisitos de acceso y persona responsable de tramitación.								
	13.2. Difundir el Protocolo de conciliación a toda la plantilla.	El Protocolo de conciliación se encuentra disponible en la web, en el "Espacio de igualdad".								
		El folleto "Conciliar la vida familiar, personal y laboral", en lectura fácil, se encuentra visible en la web, "Espacio de igualdad".								
		El folleto "Corresponsabilidad: repartir las tareas" se encuentra visible en la web, "Espacio de igualdad".								

ÁREA 6. PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO								
OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	TEMPORALIDAD					
			2019		2020		2021	
			1S	2S	1S	2S	1S	2S
14. Prevenir y erradicar toda clase de conductas que puedan constituir cualquier tipo de discriminación o acoso en el trabajo.	14.1. Difundir a toda la plantilla los protocolos existentes y disponibles en la web.	El Protocolo de detección, prevención y actuación contra situaciones de discriminación se encuentra disponible en la web, "Espacio de igualdad".						
		El folleto "Discriminación en el trabajo", en lectura fácil, se encuentra visible en la web, "Espacio de igualdad".						
		El protocolo para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo se encuentra disponible en la web, "Espacio de igualdad".						
		El folleto "Acoso sexual en el trabajo", en lectura fácil, se encuentra visible en la web, "Espacio de igualdad".						

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1 Planificación y vigencia del Plan

- El contenido de este **II Plan de Igualdad de Plena inclusión Aragón**, tiene una vigencia de **3 años** desde la firma del presente documento, **abarcando los ejercicios 2019, 2020 y 2021**, pero se mantendrá su vigencia hasta que se acuerde aprobar uno nuevo.
- El Plan de Igualdad afecta a la totalidad de la plantilla, mujeres y hombres.
- El Plan de Igualdad ha de ser preventivo, eliminado cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo.
- Dinámico y abierto a cambios en función de las necesidades detectadas en su puesta en marcha o en el seguimiento que se realice de las acciones.
- Ha de existir un compromiso por parte de la entidad, que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implementación, seguimiento y evaluación.

4.2 Seguimiento

Durante el período de vigencia del presente Plan (2019-2021) se llevará a cabo un **seguimiento periódico de cada una de las medidas**, en sus correspondientes “Fichas de seguimiento”, lo que nos permitirá conocer el grado de consecución de los objetivos del Plan y flexibilizar sus contenidos, para adaptarlo a las necesidades que vayan surgiendo durante su realización.

Tanto el seguimiento como la evaluación se realizarán atendiendo a los siguientes objetivos:

- Reflejar el grado de consecución de las medidas propuestas en el Plan.
- Conocer las dificultades que se encuentran durante el desarrollo de las acciones, así como las soluciones adoptadas y los resultados obtenidos.
- Valorar el cumplimiento de objetivos y la eficiencia del Plan.

4.3 Evaluación

La información obtenida del seguimiento servirá para la realización de las **evaluaciones anuales, una vez finalizado cada año de vigencia del Plan**. Se propone una evaluación inicial (2º semestre 2019); una evaluación intermedia (2º semestre de 2020) y una última evaluación anual (2º semestre de 2021).

Al término de la vigencia del Plan, en la última evaluación anual (2º semestre de 2011) se realizará la evaluación del II Plan de Igualdad, la cual servirá para sentar las bases de la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.

Al igual que en el caso del seguimiento, **la evaluación será cuantitativa y cualitativa**. Se deberán evaluar los siguientes ítems:

- Los objetivos propuestos.
- Las medidas y acciones realizadas.
- Los plazos de ejecución.
- Los resultados obtenidos.

Aprobación y firmas

En prueba de conformidad con el contenido del II Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres 2019-2021, se firma, en Zaragoza, a 15 de mayo de 2019

Por la Dirección de la entidad

Por la Plantilla

