

PLAN DE IGUALDAD



Asociación de Padres
de Niños Sordos
Salamanca



NOS
IMPULSA



ASPAS-SALAMANCA
2020-2024



NUESTRA ENTIDAD

- o **ASPAS-Salamanca**, es la Asociación de Padres de Niños Sordos de Salamanca.
- o Entidad sin ánimo de lucro.
- o Declarada de Utilidad Pública.
- o Fundada en 1982 por iniciativa de un grupo de padres y madres con hijos con discapacidad auditiva que, por carecer de una institución a la que poder dirigirse para orientarse y compartir experiencias, deciden constituirse como asociación, siendo su principal objetivo unificar los esfuerzos para la defensa de sus intereses y para la integración de sus hijos en todos los ámbitos de la sociedad.
- o Registrada en:
 - o Registro Municipal de Asociaciones: nº 326
 - o Registro Provincial de Asociaciones: nº 490
 - o Registro de Entidades Centros y Servicios Sociales: nº 370054E
- o Confederada desde 1987 a FIAPAS (Confederación Española de Familias de Personas Sordas).
- o Federada a FAPAS CyL (Federación de Asociaciones de Padres y Amigos del Sordo de Castilla y León).
- o ASPAS-Salamanca tiene su Sede Social en la Calle del Barco, 20, bajo; 37.008, Salamanca.
- o **Telf/Fax:** 923.21.55.09
- o **Móvil:** 638.33.50.52
- o **e-mail:** saaf@aspas-salamanca.es
- o **web:** www.aspas-salamanca.es



- o Los **valores** que nuestra entidad defiende son: el bienestar y la integración plena de las personas con discapacidad auditiva, su autonomía y el desarrollo personal, la defensa de los derechos de las familias y las respuestas a sus necesidades y el interés del colectivo de personas con discapacidad auditiva.
- o La **misión** de la Asociación es representar y defender los derechos e intereses globales de las personas con discapacidad auditiva y de sus familias ante la Sociedad, Administraciones y demás Instituciones.
- o La **Filosofía** de Gestión de nuestra Asociación se concreta en los siguientes principios:
 - o Los Padres y madres, quienes son el pilar más importante en el diseño de la política de la asociación y a quienes asesoramos y orientamos en todos los aspectos relacionados con la deficiencia auditiva.
 - o Los Niños, niñas y Jóvenes Sordos, son prioritariamente nuestra razón de ser por lo que todas nuestras acciones irán encaminadas a su integración familiar, educativa, laboral y social.
 - o La Sociedad, a la que debemos sensibilizar en relación con la deficiencia auditiva y las necesidades y demandas de las personas con discapacidad auditiva y sus familias, con el fin de promover la prevención de la sordera y la eliminación de las barreras de comunicación a partir del diagnóstico precoz, de su tratamiento y de la intervención educativa temprana, favoreciendo el acceso a la lengua oral en los primeros años de vida. Todo ello para lograr su integración y conseguir, en último término, su plena participación social y su accesibilidad en todos los ámbitos.
 - o Las Administraciones, a las que tratamos de hacer más permeables a todas las cuestiones relacionadas con la discapacidad auditiva y a nuestras demandas, reivindicando el cumplimiento de la legislación vigente en esta materia, así como promoviendo su mejora y desarrollo.



INTRODUCCIÓN

1.- MARCO TEÓRICO

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

UNIÓN EUROPEA. TRATADO DE ÁMSTERDAM

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama los siguientes artículos:

- **Art. 9.2** La Constitución Española encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- **Art. 14** La Constitución Española establece que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón, de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- **Art. 35.1** La Constitución Española establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

- **Art. 11 LOIEMH. Acciones positivas.** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Art. 43 LOIEMH. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.

- **Art. 45 LOIEMH. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.** Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación.

Esta Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007, es la razón para aplicar la igualdad en nuestra entidad. La ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular también mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Además propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

¿QUÉ IMPLICA INTRODUCIR MEDIDAS DE IGUALDAD?

- Mejorar la imagen de la entidad, tanto interna como externamente.
- Aumentamos las posibilidades laborales.
- Porque estamos seguros de que si estamos felices aumentamos la productividad.
- Mantener la plantilla.



2.- COMPROMISO DE ASPAS-SALAMANCA

La Junta Directiva de ASPAS-SALAMANCA, ha aprobado la puesta en marcha de la elaboración de un Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todos los profesionales de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la entidad.

ASPAS SALAMANCA, por tanto, declara su compromiso para establecer y llevar a cabo políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el núcleo de nuestra entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad de ASPAS-SALAMANCA, quiere ir más allá del cumplimiento de la normativa legal, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de ASPAS-SALAMANCA, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

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

3.- CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:



Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres o a los hombres.



Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y a todos los niveles de la empresa.



Considera como uno de los principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes de la organización.



Es preventivo. Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.



Es dinámico y está abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.



Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

4.- ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de nuestra entidad ASPAS-SALAMANCA se estructura en los siguientes apartados:

Diagnóstico de situación: El diagnóstico de situación de partida en materia de igualdad entre mujeres y hombres se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación, salud laboral... Este análisis ha servido para detectar las posibles desigualdades y las necesidades que existen en la organización.

Programa de actuación: se trata de un programa elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico. El programa de actuaciones tiene una doble finalidad. Por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes. Por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad entre géneros. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas para lograr esos objetivos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

Seguimiento y evaluación: Las personas designadas recogerán la información sobre el grado de realización del Plan, sus resultados y su impacto en la entidad. El Sistema para la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo a través de una serie de instrumentos y herramientas que detallarán más adelante.

OBJETIVOS

Los objetivos generales planteados son los siguientes:

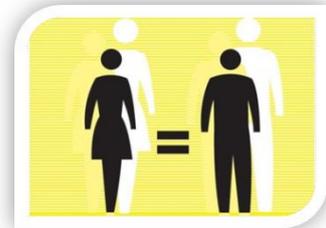
- o **Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades** profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- o **Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- o **Eliminar toda manifestación de discriminación** en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- o **Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo**, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

- Promover mediante acciones de comunicación y formación la **igualdad de oportunidades** en todos los niveles organizativos.
- **Potenciar la conciliación** de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

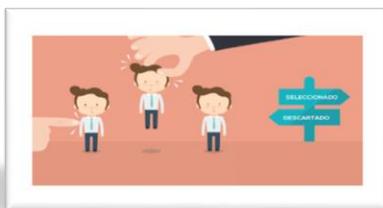
OBJETIVOS DE CADA ÁREA

1.- ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

- Equilibrar los distintos tipos de contratación para que refleje la proporción de hombres y mujeres en plantilla.
- Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.
- Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.



2.- SELECCIÓN



- Publicitar en las ofertas de trabajo el compromiso de la entidad para la Igualdad de oportunidades.
- Utilizar un formato de solicitud de empleo que respete la igualdad de oportunidades para el acceso a los puestos de trabajo ofertados.

3.- PROMOCIÓN

- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
- Conocer las causas de salidas de bajas en la organización.

4.- FORMACIÓN

- o Garantizar el acceso a la formación del personal integrante de la organización independientemente de su sexo, nivel, área de pertenencia o jornada laboral, que garantice su desarrollo profesional.
- o Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
- o Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la empresa.



5.- RETRIBUCIÓN

- o Mantener la transparencia en los conceptos retributivos que componen el salario.

6.- CONCILIACIÓN

- o Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla.
- o Difundir las medidas de conciliación adoptadas en el catálogo
- o Fomentar el uso de nuevas tecnologías para optimar el tiempo de trabajo, o el teletrabajo en los puestos que lo permitan.
- o Conocer el grado de satisfacción de los trabajadores con las medidas de conciliación.



7.- SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

- Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.



- Revisar el lenguaje y las imágenes de las prácticas de comunicación interna de la entidad atendiendo a criterios no sexistas.
 - Revisar el lenguaje y las imágenes de las prácticas de comunicación externa de la entidad atendiendo a criterios no sexistas.
- Realizar formación a la plantilla sobre el uso de lenguaje no sexista.

8.- CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

- Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
- Compartir el Plan de Igualdad entre todos los miembros de la entidad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre los temas relacionados con la Igualdad.
- Conocer la satisfacción de los trabajadores con el clima de la entidad.



9.- ÁREA DE SALUD

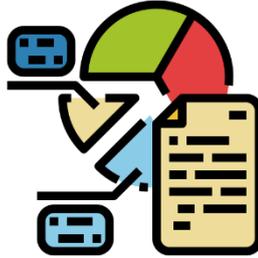
- Garantizar que el Plan de Seguridad y Salud Laboral tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, prevención y evaluación de los riesgos laborales.
- Garantizar un embarazo y una lactancia saludables.

Análisis DIAGNÓSTICO de ASPAS

Desde ASPAS-Salamanca hemos detectado varios puntos que nos permiten implementar este Plan de manera efectiva, como por ejemplo:

- Somos una Asociación en la que el 100% de la plantilla está formado por mujeres. En años anteriores ha habido presencia masculina dentro del equipo profesional, pero en la actualidad las personas que se han presentado para cubrir los puestos han sido siempre mujeres.
- La plantilla está compuesta por una trabajadora con contrato indefinido a jornada completa, cinco trabajadoras a tiempo parcial indefinidas, y una persona con contrato temporal a jornada parcial. De los contratos indefinidos todos son con una duración superior a 3 años, por lo que se demuestra el compromiso de estabilidad en la asociación.
- No existen barreras de acceso a la mujer a los diferentes puesto que se ofertan dentro de la entidad, como se puede constatar.
- Al ser una Asociación que trabaja con personas con discapacidad, nos gustaría que estas personas puedan tener acceso a un empleo en igualdad de condiciones.
- La política retributiva de ASPAS-SALAMANCA, está determinada por el XV Convenio colectivo general de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. Al estar formada toda la plantilla por mujeres no hay brecha salarial entre sexos. Las diferencias vienen marcadas por las horas contratadas y por el servicio que se desempeñan dentro de la Asociación.
- Se ofrece formación, tanto en horario laboral como fuera de este. No existen procesos de promoción.
- En ASPAS-SALAMANCA, estamos convencidos que si las trabajadoras mantienen un buen equilibrio entre familia y trabajo, aumenta la productividad. Teniendo en cuenta que varias de nuestras trabajadoras son madres, se ofrecen medidas de conciliación, tales como una gran flexibilidad horaria, dando posibilidad a las trabajadoras organizarse como mejor les convenga dentro de las características del puesto, también, se dan horas para acudir a médicos, recogida de notas, certámenes de los niños... Se facilita la reducción de jornada por cuidado de hijos.
- Se ha adaptado el mobiliario para mejorar la salud laboral de las trabajadoras, se ofrece formación sobre prevención en materia de riesgos laborales.
- Las ofertas de empleo cumplen los estándares de lenguaje no sexista.
- En la web se muestran fotos de las trabajadoras en sus puestos, difundiendo el mensaje de igualdad.

- En Aspas no se toleran actitudes de acoso laboral o comentarios machistas de ningún tipo. La directiva y el equipo técnico están comprometidos en la lucha contra las acciones que comprometan la dignidad de las personas



MEDIDAS

Teniendo en cuenta los objetivos generales y el diagnóstico, hemos establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

Estas medidas se han estructurado en **ocho áreas de análisis**:

1. Estructura de la plantilla.
2. Selección
3. Promoción
4. Formación
5. Retribuciones
6. Conciliación
7. Sexismo y acoso laboral
8. Cultura organizativa.
9. Áreas de salud.



Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.

ACCIONES DE IGUALDAD EN ASPAS

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PLAZOS Y RESPONSABLES
Equilibrar los distintos tipos de contratación para que refleje la proporción de hombres y mujeres en plantilla.	Existencia de una denominación neutra de cada puesto de trabajo, que permita equilibrar la proporción de hombres y mujeres de la plantilla.	Denominaciones neutras de cada perfil profesional del Catálogo de perfiles.	Durante la vigencia del plan. Comité de Igualdad.
Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.	Registrar el porcentaje de hombres y mujeres de la plantilla.	% de hombres y mujeres de la plantilla.	Durante la vigencia del plan. Comité de Igualdad.
Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.	Elaborar y facilitar una encuesta de satisfacción con el puesto de trabajo a la salida	Encuesta realizada. Nº de encuestas contestadas	Durante la vigencia del plan. Comité de Igualdad.

FASE DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección para el acceso a la entidad.

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PLAZOS Y RESPONSABLES
Publicitar en las ofertas de trabajo el compromiso de la entidad para la Igualdad de oportunidades.	Presencia de mujeres y hombres de forma equilibrada en los nuevos procesos de selección.	Nº de personas en los procesos de selección.	Durante la vigencia del plan. Comité de Igualdad.
Utilizar un formato de solicitud de empleo que respete la igualdad de oportunidades para el acceso a los puestos de trabajo ofertados.	Crear un formulario que utilice un lenguaje neutro en los procesos de acceso y mejora al empleo	Registro de ofertas de empleo y perfiles de promoción	Durante la vigencia del plan. Comité de Igualdad.

PROMOCIÓN

Garantizar posibilidad de promoción en la entidad a toda la plantilla.

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PLAZOS Y RESPONSABLES
Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.	Mantener y ejecutar el sistema de promoción con métodos y pruebas objetivas para todo el proceso.	Número de vacantes y cubiertos internamente. Personas que pasan de tiempo parcial a tiempo completo. Trabajadores que pasan a ser indefinidos.	Durante la vigencia del plan. Comité de Igualdad.
Conocer las causas de salidas de bajas en la organización.	Elaborar y facilitar una encuesta de satisfacción con el puesto de trabajo a la salida.	Encuesta realizada. Nº de encuestas contestadas.	Durante la vigencia del plan. Comité de Igualdad.

FORMACIÓN

Mejorar el acceso de la plantilla a la formación dirigida al desarrollo profesional y a la igualdad

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PLAZOS Y RESPONSABLES
Garantizar el acceso a la formación del personal integrante de la organización independientemente de su sexo, nivel, área de pertenencia o jornada laboral, que garantice su desarrollo profesional.	Mantener y reforzar la posibilidad de que el trabajador/trabajadora pueda realizar acciones formativas de desarrollo y con valor profesional.	Número de personas formadas. Número de acciones y formaciones realizadas. Nivel de satisfacción con las formaciones.	Durante la vigencia del plan. Comité de igualdad.
Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.	Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de género e igualdad dirigidas a las personas que realizan los procesos de selección, contratación, promoción y formación.	Número de personas formadas. Número de acciones y formaciones realizadas. Nivel de satisfacción con las formaciones.	Segundo semestre 2021. Comité de Igualdad.

Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la empresa.	Registrar las horas de formación recibidas.	Número de horas de formación recibida por mujeres y hombres en la empresa.	Anualmente. Comité de Igualdad.
---	---	--	------------------------------------

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Mantener el principio de igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor.

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PLAZOS Y RESPONSABLES
Mantener la transparencia en los conceptos retributivos que componen el salario.	Mantener la asignación del mismo nivel retributivo a funciones de igual valor independientemente del sexo del ocupante de la plaza.	Informe de la estructura retributiva y de los complementos salariales.	Durante la vigencia del Plan. Comité de Igualdad.

FAMILIA Y TRABAJO

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PLAZOS Y RESPONSABLES
Crear un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla.	Elaboración del Catálogo de medidas de conciliación para conocer la oferta de medidas de la organización	Catálogo de medidas de conciliación.	Último trimestre 2020. Comité Igualdad y Responsables de calidad.
Difundir las medidas de conciliación adoptadas en el catálogo.	Utilizar los canales de comunicación internos para informar a la plantilla de los permisos y licencias que contempla la legislación y las que se mejoran por con el Plan de Igualdad.	Medios de comunicación internos a través de los que se ha difundido la información.	Primer trimestre 2021. Comité Igualdad y Responsables de la entidad.

Fomentar el uso de nuevas tecnologías para optimar el tiempo de trabajo, o el teletrabajo en los puestos que lo permitan.	Incrementar el uso de la Videoconferencia y otras tecnologías de la información, así como el teletrabajo en aquellos puestos que se pueda llevar a cabo.	Nº personas que utiliza la videoconferencia. Nº viajes evitados por el uso de la herramienta. Nº de personas que teletrabaja.	Durante la vigencia del plan. Comité de Igualdad.
Conocer el grado de satisfacción de los trabajadores con las medidas de conciliación.	Elaborar y distribuir una encuesta de satisfacción sobre las medidas existentes. Recoger las nuevas Sugerencias.	Puntuación de satisfacción en escala 0-10.	Mediados y finales de 2021. Comité de Igualdad.

SEXISMO Y ACOSO LABORAL

Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PLAZOS Y RESPONSABLES
Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.	Creación del Protocolo de actuación ante situación de acoso.	Elaboración Protocolo de Actuación.	Primer semestre 2021. Comité de Igualdad. Responsables de la Entidad.
Revisar el lenguaje y las imágenes de las prácticas de comunicación interna de la entidad atendiendo a criterios no sexistas.	Utilizar la denominación neutra en las comunicaciones internas.	Nº de contenidos revisados.	Durante la vigencia del plan. Comité de Igualdad.
Revisar el lenguaje y las imágenes de las prácticas de comunicación externa atendiendo a criterios no sexistas.	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes para incorporar un lenguaje neutro y no sexista en las ofertas de trabajo, web, redes sociales...	Nº de ofertas de trabajo revisadas. Nº de contenidos de redes y web revisadas.	Durante la vigencia del plan. Comité de Igualdad.
Realizar formación a la plantilla sobre el uso de lenguaje no sexista.	Formar a la plantilla sobre el uso del lenguaje no sexista.	Nº de personas que han recibido la formación.	Primer semestre de 2021.

CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización y a la totalidad de la plantilla

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PLAZOS Y RESPONSABLES
Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.	Comunicar a toda la plantilla que se ha elaborado el Plan de Igualdad y explicarle cada uno de los puntos recogidos en el mismo.	Registro de las personas que han sido informadas y cuando.	Primer semestre 2021. Comité de Igualdad. Responsables de la Entidad.
Compartir el Plan de Igualdad entre todos los miembros de la entidad.	Facilitar el Plan de Igualdad entre todos los miembros de la entidad.	Envío de email, o registro de subida del Plan a la intranet.	Último trimestre 2020. Comité de Igualdad.
Sensibilizar a la plantilla sobre los temas relacionados con la Igualdad.	Realizar talleres de sensibilización sobre Igualdad.	Nº de talleres realizados. Nº de trabajadores que acuden a los talleres.	Primer semestre 2021. Comité de Igualdad.
Conocer la satisfacción de los trabajadores con el clima de la entidad.	Facilitar una encuesta sobre la satisfacción con el clima de la entidad.	Nº de encuestas respondidas.	Anualmente. Comité de Igualdad. Responsables de calidad.

ÁREA DE SALUD

Introducir perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades, características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES	PLAZOS Y RESPONSABLES
Garantizar que el Plan de Seguridad y Salud Laboral tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, prevención y evaluación de los riesgos laborales	Introducir la variable de género en la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales	Plan de Prevención adaptado a la perspectiva de género.	Revisión del Plan de Prevención. Comité de Igualdad. Responsables de calidad.

Velar por la seguridad y salud de las trabajadoras en situación específica de embarazo y lactancia.

Garantizar un embarazo y una lactancia saludables.	Ofrecer información sobre : su puesto de trabajo, cómo y a quién tiene que comunicar su situación, y qué medidas va a adoptar la organización para garantizar su derecho a la salud	Nº de mujeres informadas.	Durante la vigencia del Plan. Comité de Igualdad.
--	---	---------------------------	--

DESTINATARIOS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con LA ASOCIACIÓN DE PADRES DE NIÑOS SORDOS DE SALAMANCA en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad.

VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tendrá una vigencia de 4 años desde la firma del presente documento y aprobación por parte de la Junta Directiva y los miembros de la Comisión de Igualdad; y se mantendrá vigente hasta que las partes acuerden aprobar uno nuevo; a pesar de que se puedan ir realizando las modificaciones pertinentes a este mismo.

No obstante, tres meses antes de la fecha de finalización de la vigencia del Plan, la Comisión de Igualdad se reunirá para constituir la nueva mesa negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Como hemos indicado en el apartado anterior, este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, pero en cualquier momento se puede hacer una adaptación o mejora de las medidas positivas a implantar por la Comisión de Igualdad.

La comisión se reunirá al menos una vez al año para analizar los resultados obtenidos del Plan, y establecer la continuidad del trabajo realizado, así como establecer las medidas correctoras necesarias.

La Comisión de Igualdad elegirá a un miembro como responsable de Igualdad cuyas funciones serán:

- Informar y asesorar al conjunto de la plantilla sobre las medidas y acciones que se contemplan en el Plan.
- Promulgar la sensibilización del principio de Igualdad en ASPAS-Salamanca.
- Actualizar a la entidad en las nuevas directrices legislativas que se deriven dentro del campo de legislación nacional y autonómica en materia de Igualdad.
- Proporcionar información al Comité sobre la evolución del Plan , así como información relevante sobre aspectos del mismo.

Tras la finalización de cada acción, la persona encargada evaluará el grado de consecución de las mismas

- Indicadores de evaluación
 - Grado de información y difusión de los resultados
 - Incidencias detectadas en su implantación
 - Soluciones aportadas
 - Nº de futuras ofertas de trabajo donde aparezca el compromiso de Igualdad de oportunidades
 - Realización de acciones formativas
 - Nombramiento del representante de la Comisión de Igualdad para la revisión de políticas retributivas y conciliación familiar.



En Salamanca, a 15 de Julio de 2020



Dña. Marta Tabernero Sánchez, en calidad de secretaria de la **Asociación de Padres de Niños Sordos de Salamanca (ASPAS-SALAMANCA)**, con CIF: G37026697,

EXPONE:

Que ASPAS-SALAMANCA, ha acordado en la reunión de la Junta Directiva del 14 de mayo de 2020, el **COMPROMISO** de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal
- Incluir este principio en los objetivos de la política de gestión de recursos humanos
- Crear una Comisión por la Igualdad encargado de diseñar el Plan de Igualdad.
- Facilitar los recursos necesario, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición y e implementación del Plan de igualdad.
- Comunicar a la plantilla todos los aspectos anteriores.

Asimismo, ha aprobado la creación de la **Comisión por la Igualdad**, quién se encargará de diseñar y evaluar el Plan. Los miembros que forman dicha comisión son:

- Ana García García (Miembro de la Junta Directiva)
- Roberto Arroyo Martín (Miembro de la Junta Directiva)
- Rosa María Bernal Leyte (Profesional de la entidad)
- Guadalupe Fernández Díaz (Profesional de la entidad)

Se acuerda poner en marcha la elaboración del Plan, entre mayo y agosto de 2020, dando una vigencia al mismo de 4 años.

Y para que conste y surta a efectos, se firma la presente certificación en Salamanca, a 16 de mayo de 2020.



Asociación de Padres
de Niños Sordos
Salamanca

FDO.: Marta Tabernero González
Secretaria de ASPAS-SALAMANCA



FDO.: Eva María Morales Vera
Presidenta de ASPAS-SALAMANCA

C.I.F.: G-37026697