



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Plan de Igualdad de la empresa APROSUBA 13 que, al amparo del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido suscrito el 25 de mayo de 2010 por la Comisión Permanente de Igualdad de la citada empresa". (2011060967)

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa APROSUBA 13 que, al amparo del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido suscrito el 25 de mayo de 2010 por la Comisión Permanente de Igualdad de la citada empresa.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y artículo 3.1.f) del Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 2 de marzo de 2011.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR



PLAN DE IGUALDAD

APROSUBA 13

2010

ÍNDICE

1. Preámbulo.

- A. Marco jurídico de referencia.
- B. Introducción relativa al compromiso.
- C. Principios definitorios del plan de igualdad en la empresa Aprosuba 13.
- D. Comisión permanente de igualdad.
- E. Medios materiales y personales.

2. Resultados.

- A. Resultados Diagnóstico de Género.
- B. Resultados Cuestionarios trabajadores/as.
- C. Técnicas y medios empleados.

3. Objetivos y acciones.

- A. Objetivo principal del plan de igualdad.
- B. Objetivos generales del plan de igualdad.
- C. Objetivos específicos y acciones.

4. Seguimiento y evaluación.

- A. Sistema de evaluación.
- B. Cronograma de objetivos específicos y acciones.

5. Glosario y términos.

6. Anexos.

6.1. Anexo 1.

- Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

6.2. Anexo 2.

- Análisis cualitativo del XIII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad desde la perspectiva de género.



1. PREÁMBULO

A) Marco jurídico de referencia:

En el marco legislativo internacional, las Naciones Unidas, especialmente a través de la Organización Internacional del Trabajo, han promovido la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, y han establecido Convenios Internacionales de especial importancia para la igualdad entre la mujer y el hombre, tales como el Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad. En el seno de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha dictado múltiples resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad.

En el marco legislativo europeo, cabe señalar las directivas del Parlamento Europeo, especialmente la 2002/73, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales.

En el marco legislativo estatal, hasta marzo de 2007, nuestra norma de referencia era la Constitución de 1978. En su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad de los españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), parte de la necesidad de evitar que la desigualdad se perpetúe y de hacer efectivo el derecho a la igualdad reconocido en la Constitución Española en el artículo arriba mencionado.

De igual modo, la LOIEMH surge de la necesidad de implementar y desarrollar en nuestro ordenamiento la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo, de reforma de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y en menor grado, la Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. No obstante, dado su amplio contenido, la LOIEMH no puede considerarse como una mera transposición de las directivas comunitarias.

El objetivo perseguido por la Ley de Igualdad es combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de género, remover los obstáculos que impiden alcanzarla y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, proyectando el principio de igualdad sobre distintos ámbitos de la realidad social. Especial atención presta la Ley Orgánica 3/2007 a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales y promueve la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las organizaciones y empresas, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido en el marco de la negociación colectiva.

Teniendo en cuenta que la realidad de nuestro mercado laboral sigue manteniendo y perpetuando un trato diferenciado para trabajadores y trabajadoras, dando lugar a la cronificación de una serie de discriminaciones que impiden o dificulta la plena incorporación de la mujer en término de igualdad, es por lo que se requiere el esfuerzo e



implicación, de forma conjunta, de todos los agentes: Administración, la representación sindical y el empresariado.

Con las acciones positivas y los planes de igualdad, reflejados y amparados en la Ley de Igualdad, se nos brinda la oportunidad, mediante la negociación colectiva, de poner en marcha nuevas estrategias y herramientas, que por estar basadas en un proceso metodológico (compromiso, diagnóstico, programación, aplicación, evaluación y control) y en un proceso de negociación entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y el empresariado, requerirá ante todo, afrontar un proceso de formación en materia de igualdad de género y planes de igualdad que dé respuesta a nuestras inquietudes y preguntas a la hora de diseñar un plan de igualdad y que nos capacite para afrontar con criterios de idoneidad, todo el proceso y nos facilite el diseñar y aplicar medidas correctoras que contribuyan a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y de la empresa.

B) Introducción relativa al compromiso:

El objetivo del presente Plan de Igualdad es promover la igualdad real y efectiva de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral en la empresa APROSUBA 13, en cumplimiento de lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El presente Plan Marco pretende asimismo prevenir y corregir las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa APROSUBA 13 y ofrecer a los/as trabajadores/as una protección eficaz frente a los riesgos de naturaleza psicológica por acoso laboral, garantizando un ambiente de trabajo saludable y sin discriminaciones.

Con este objetivo como estandarte, en las instalaciones de la empresa APROSUBA 13 en la ciudad de Villafranca de los Barros a 10 de marzo de 2010, se reúne la Comisión Permanente de Igualdad de la empresa APROSUBA 13, para consensuar y acordar unos principios generales respecto al compromiso de establecimiento del Plan de Igualdad en la empresa.

Las partes firmantes de este compromiso (anexo 1) se reconocen la capacidad legal suficiente para suscribir acuerdos en nombre de las Organizaciones a las cuales representan.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las trabajadoras y los trabajadores (40 trabajadoras y trabajadores) de la empresa APROSUBA 13.

Así mismo, el compromiso de establecimiento y negociación del Plan de Igualdad en la empresa APROSUBA 13 se acuerda con la representación de trabajadoras y trabajadores según los principios generales expuestos a continuación:

- a) Alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre (art. 46.1 LOIEMYH).
- b) Prevenir y eliminar cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo (art. 46.1 LOIEMYH), tanto directa como indirecta (art. 46.1 LOIEMYH). Especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 y 8 LOIEMYH).



- c) Se adoptarán medidas de acción positiva específicas a 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 la relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 LOIEMYH).
- d) Las fases y metodología de trabajo para elaboración del Plan de Igualdad en la empresa APROSUBA 13 han seguido las siguientes directrices:

1.^a FASE: Realización del diagnóstico de situación (art. 46.1 LOIEMYH) mediante un análisis de la situación laboral de mujeres y hombres en la empresa. Los datos estarán desagregados por sexos y se han empleado métodos cuantitativos y cualitativos para su indagación, siendo posteriormente estudiados y analizados con la pretensión de diseñar las fases detalladas a continuación.

2.^a FASE. Se han diseñado un conjunto ordenado de medidas y se han fijado objetivos concretos tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar eventuales situaciones de discriminación por razón de sexo, así como, las estrategias y prácticas a adoptar por su consecución (art. 46.1 LOIEMYH).

Para el diagnóstico de situación y para la consecución de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar se han contemplado, entre otras, las materias de:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción profesional.
- Formación profesional.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7 y 48 LOIEMYH).
- Violencia de género.
- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Pérdida del puesto de trabajo.
- Movilidad Geográfica y funcional.
- Causas de suspensión del puesto de trabajo.
- Uso del lenguaje e imagen.

En el presente Plan de Igualdad se establecen los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para hacerlas efectivas.

Y del mismo modo, se ha diseñado un calendario de desarrollo de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, así como de las estrategias y prácticas a adoptar.

3.^a FASE. En esta fase hemos puesto en marcha las medidas, estrategias y prácticas adoptadas cuyos plazos concretos y efectivos están establecidos en cada una de las medidas, estrategias y prácticas.



4.ª FASE. Por último, en el presente Plan de Igualdad y para garantizar el cumplimiento del mismo, se establece un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (Art. 46.1 LOIEMH) que se llevará a cabo en reuniones trimestrales entre la Comisión de seguimiento nombrada a efecto, tal y como se recoge en el artículo 5.1 de los Estatutos de funcionamiento de la Comisión Permanente de Igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa APROSUBA 13.

Se emplearán métodos cuantitativos y cualitativos para su seguimiento y evaluación.

Del mismo modo, anualmente se realizará una evaluación anual del Plan de Igualdad donde se volverá a presentar la evaluación cuantitativa (la misma del diagnóstico para valorar la evolución) y donde se procederá a evaluar el calendario de indicadores de género de cada una de las acciones o medidas correspondientes a ese año y anteriores, con la pretensión de valorar la evolución del Plan de Igualdad en la empresa APROSUBA 13 y, en su caso, proponer nuevas medidas de evaluación y seguimiento, así como medidas o acciones correctoras.

- e) Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha garantizado la participación y el acceso de las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad a todos los datos y a toda la información relativa a cada una de las fases de la elaboración del Plan de Igualdad en la empresa APROSUBA 13 atendiendo en cada momento a la Ley de Protección de Datos.

La información y los datos que se reciban tienen el carácter de confidenciales, con el serio compromiso por parte de todas las personas participantes de su no utilización, independientemente de su fin.

C) Principios definitorios del Plan de Igualdad en la empresa APROSUBA 13.

En el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) aparece la definición de plan de igualdad:

“Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.”

Tal y como señala el punto 3 de dicho artículo, el Plan de Igualdad de la empresa APROSUBA 13 engloba a toda la plantilla.



En cuanto a su estructura, el Plan de Igualdad de la empresa APROSUBA 13 presenta las siguientes partes:

- I. Diagnóstico de género, de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa, los/as representantes sindicales y los/as trabajadores/as en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. Programa de Actuación o Plan de Igualdad, propiamente dicho, elaborado a partir de los resultados y las conclusiones del diagnóstico de género y de las carencias detectadas en materia de igualdad.

En esta parte se establecen:

- los objetivos, tanto generales como específicos, a alcanzar para hacer efectiva la igualdad,
- las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados,
- un calendario de implantación,
- las personas o grupos responsables de su realización,
- y los indicadores de seguimiento.

- III. Seguimiento y Evaluación, del cumplimiento del Plan, con la finalidad de obtener información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Por lo que respecta al periodo de vigencia, el presente Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma por la Comisión de Igualdad y mantendrá su vigencia durante cuatro años. Al finalizar su periodo de vigencia se entenderá prorrogado de año en año mientras no fuera denunciado por cualquiera de las partes negociadoras o surgiera alguna circunstancia que exigiera su revisión y/o modificación.

No obstante, se entiende que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva, y que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretenda conseguir.

Por tanto la vigencia del plan está íntimamente ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos 4 años desde su firma.

D) Comisión Permanente de Igualdad:

De forma paralela al compromiso de la empresa por integrar la igualdad de oportunidades en la organización, se ha constituido el equipo de trabajo, la Comisión Permanente de Igualdad, compuesta de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadoras y trabajadores.



La Comisión Permanente de Igualdad de la empresa APROSUBA 13 está integrada por 4 personas, dos por parte de la empresa y dos por parte de las personas trabajadoras. Se constituyó el día 25 de mayo de 2010.

La Comisión de Igualdad es el órgano colegiado consultivo responsable de la planificación y el seguimiento de las políticas de igualdad de género en la empresa.

Sus funciones son:

- Informar y sensibilizar a la plantilla.
- Elaborar y desarrollar el plan de igualdad.
- Proponer acciones y medidas para el desarrollo y la ejecución del plan de igualdad.
- Coordinar y velar por el cumplimiento de las acciones previstas en el plan de igualdad.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad.

Además, dicha comisión cuenta con unos estatutos de funcionamiento, donde aparecen sus características, composición, funciones, nombramiento de miembros, funcionamiento y régimen de acuerdos. (Ver anexo 1).

E) Medios materiales y personales:

Por lo que respecta a los medios y recursos necesarios para la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad, la empresa APROSUBA 13, se compromete a establecer los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para hacer efectivas las medidas propuestas en el presente Plan de Igualdad.

Entre dichos medios y recursos podemos encontrar los siguientes:

- Creación de la Comisión de Igualdad, que además de las funciones señaladas anteriormente y de sus estatutos de funcionamiento, tendrá las funciones de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
- Utilización de una sala de las instalaciones de la empresa APROSUBA 13 para las reuniones de la Comisión, sita en C/ León Felipe, s/n., 06220, Villafranca de los Barros (Badajoz).
- En cada área de actuación del Plan de Igualdad se concretarán los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus acciones y medidas.
- Calendario de ejecución de las medidas y cronograma de objetivos específicos y acciones.
- Además, según la evolución en la aplicación de los objetivos y medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como posibles circunstancias que pudieran surgir, la empresa podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de las acciones.

PRESUPUESTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para las medidas adoptadas en este Plan de Igualdad, no es necesario ningún tipo de inversión por parte de la empresa, ya que estas medidas se pueden llevar a cabo sin necesidad de coste económico, con lo cual, tiene un presupuesto previsto de cero euros.



2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

A) Resultados Diagnósticos de Género

1. FICHA TÉCNICA

RAZÓN SOCIAL	APROSUBA-13		
DIRECCIÓN	C/LEÓN FELIPE S/N	LOCALIDAD	VCA. DE LOS BARROS
TELÉFONO	924520184/924520515	FAX	924520515
CORREO ELECTRÓNICO	gerencia@aprosuba13.es		
SECTOR DE ACTIVIDAD	Prestación de Servicios y apoyos a personas con Discapacidad Intelectual		
FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	1998		

2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

Aprosuba 13 es un movimiento asociativo, sin ánimo de lucro, que inició su andadura en julio de 1993 promovido por familias de personas con discapacidad intelectual, y que actualmente gestiona Servicios y Programas para personas con discapacidad y sus familias.

Servicios como:

- Atención Temprana.
- Habilitación Funcional.
- Centro Ocupacional.
- Centro de Día.

Un Centro Educativo con 4 aulas Específicas de: Niños con Grandes Necesidades de Apoyo, Niños con Necesidades de Apoyo Limitado o Intermitente, Transición a la Vida Adulta, Trastornos de Desarrollo.

Programas como:

- Ocio
- Voluntariado.
- Familias.
- Orientación y Empleo.



Financiados en su mayoría a través de recursos públicos (conciertos con la Consejería de Sanidad y Dependencia y Concerto con la Consejería de Educación).

Esta Asociación no es ajena a la preocupación por la calidad que está impregnada en todos los aspectos de la sociedad actual, y es uno de nuestros grandes objetivos y nuestro motor de evolución. Esta preocupación ha provocado cambios en nuestra intervención dirigidos siempre a la búsqueda de la calidad total que permita unos procesos eficaces, competitivos y satisfactorios para nuestros clientes de Servicios y de todas las personas con discapacidad intelectual de Villafranca de los Barros y su Comarca.

Estamos luchando por construir una cultura profesional basada en la eficiencia y en el desarrollo de una terapia de calidad, que cristalice en avances relevantes y en la implantación de buenas prácticas, basadas en objetivos como:

“Optimizar los procesos de intervención y de gestión”, para lograr que:

“Las personas con discapacidad Intelectual o niños con riesgo de padecerlas mejoren sus capacidades, su bienestar emocional, sus condiciones de vida, para lograr la adaptación e integración en su entorno vital”.

Siempre centrado en nuestra misión de “Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias, ofreciendo los apoyos necesarios que les permitan alcanzar sus proyectos de vida”, a través de asumir conceptos como:

- Que el concepto de persona con discapacidad es dinámico y activo, y se debe concretar en apoyos que las personas necesitan disfrutar.
- Que el concepto de persona con discapacidad tiene una dimensión ecológica.
- Que el concepto de persona con discapacidad es un reto que debe ser afrontado familiar, social y técnicamente de manera global.
- Que la discapacidad intelectual no es una enfermedad, es una consecuencia.
- Que debemos trabajar para integración en el proceso democratizador de la sociedad y la convivencia más justa de todos los ciudadanos.
- Que debemos estudiar la problemática de la persona con discapacidad dentro de la familia, la comunidad, situaciones discriminatorias, ...

Y atendiendo a los principios de participación, solidaridad, justicia, calidad, calidez, eficacia y transparencia, que quedan reflejados en nuestro trabajo diario.

3. ANÁLISIS.

APROSUBA 13, ha querido implicarse en la tarea de elaborar instrumentos para lograr que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, principio fundamental de la democracia, sea una realidad.

El primer paso dado, ha sido la realización de un diagnóstico de género, primera etapa dentro del proceso de elaboración de un Plan de Igualdad, y que nos ha proporcionado un análisis sobre la realidad de la empresa en relación a la gestión de sus recursos humanos y la incidencia que ésta tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades de participación, tanto cuantitativa como cualitativa entre mujeres y hombres.

Realizar un diagnóstico es imprescindible si el objetivo es que el Plan sea eficaz, ya que nos proporciona información sobre la situación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Lo primero es saber CÓMO está la empresa y QUÉ se necesita corregir.

El diagnóstico permite identificar las desigualdades y valorar las posibilidades de intervención para corregirlas. No sería posible eliminar las situaciones de discriminación si previamente no han sido detectadas y cuantificadas.

En resumen, el diagnóstico sobre igualdad de género nos permite conocer, detectar y diseñar líneas de intervención en situaciones de desigualdad de oportunidades por razón de género.

El análisis de la información recogida en el cuaderno de diagnóstico, nos ha ofrecido los siguientes datos:

En primer lugar, por lo que respecta a las características de la plantilla, la APROSUBA 13 tiene una plantilla caracterizada por su alto grado de feminización, ya que de un total de 40 personas trabajadoras, 28 son mujeres y 12 hombres. Por tanto, las mujeres suponen en torno a un 70% de la plantilla de la empresa.

Gráfico nº 1



Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

Gráfico nº 2



Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

La mayor parte de la plantilla, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, se encuentra en el tramo de edad de los 26 a los 35 años.

Por tanto, la mayor parte de las trabajadoras y los trabajadores en plantilla se sitúan en el tramo de edad que suele coincidir con la etapa de la maternidad/paternidad y con la que se tienen hijos en edad escolar, aspecto que tendrá que tenerse en cuenta al planificar medidas de igualdad, como las que favorezcan la conciliación laboral, familiar y personal.

En lo referente a los tipos de contrato podemos observar el porcentaje tan elevado, tanto en hombres como en mujeres, de contratos por obra y servicios (el 71,43% en mujeres y el 83,3% en hombres). Cabe resaltar también que el 21,43% de las mujeres tienen un contrato indefinido a tiempo completo mientras que los hombres no están representados en este tipo de contrato, pero si están por el contrario representados en temporal a tiempo completo (16,67% de los hombres) mientras que no existen mujeres en este tipo de contratación.

Gráfico nº 3

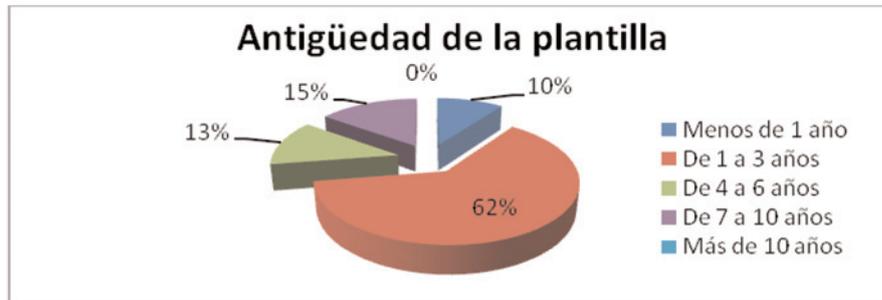
Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

La estabilidad de la plantilla la podemos extraer al analizar los datos de la antigüedad de la plantilla en la que observamos que el 62% de la plantilla cuentan con una antigüedad de entre 1 y 3 años.

También cabe destacar que los que tienen una antigüedad menor son hombres (menos de 1 año: el 17% hombres frente al 7% de mujeres), sin embargo, las personas con más antigüedad en la empresa (de 7 a 10 años) son mujeres, ya que contamos con un 22% de éstas mientras que los hombres no tienen representación en este apartado, siendo la antigüedad máxima de los hombres de 4 a 6 años con un 8%.

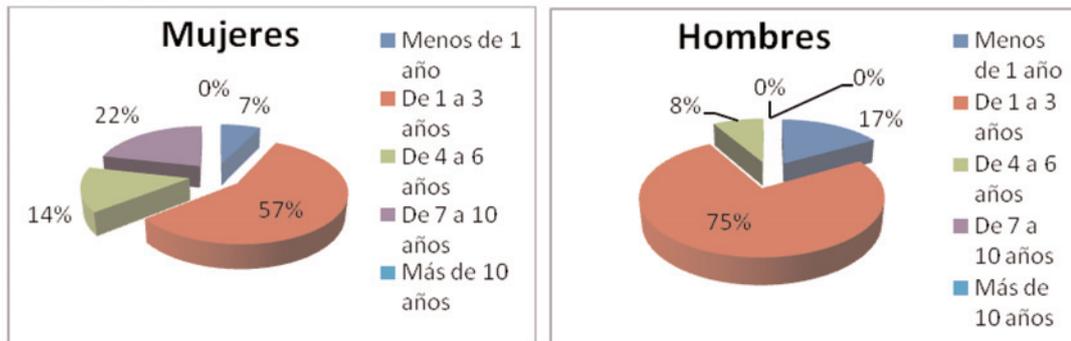
Gráfico nº 4



Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

Gráfico nº 5 y 6



Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

En cuanto a las HORAS DE TRABAJO semanales, la totalidad de la plantilla masculina trabaja de 25 a 40 horas semanales, mientras que las mujeres el 92,86%, esto se debe a que el 7.14% restante de mujeres trabajan menos de 25 horas.

Gráfico nº 7

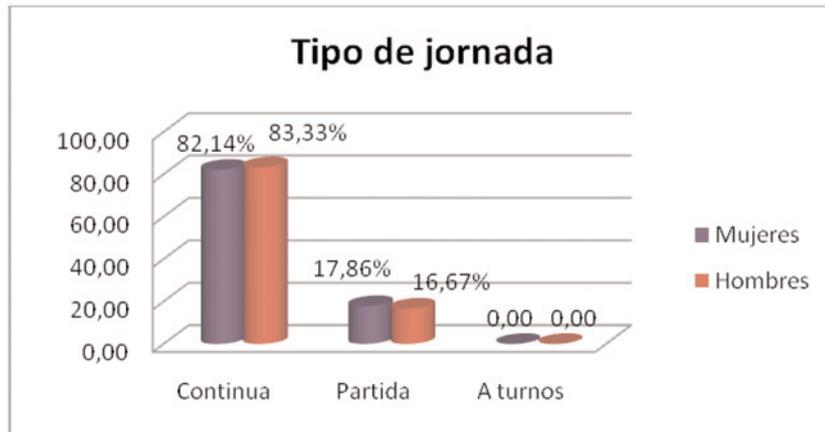


Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

Si analizamos el TIPO DE JORNADA podemos apreciar que gran parte de la totalidad de la plantilla realizan jornada continua (un 82,14% de las mujeres y un 83,33% de los hombres) salvo un 17,86 % de mujeres y un 16,67% de los hombres que su jornada es partida.

Gráfico nº 8



Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

A la hora de analizar la distribución de la plantilla por cargos o grupos profesionales, podemos resaltar que las mujeres están presentes en todos los grupos profesionales mientras que, por el contrario, los hombres solo están representados en un 91% (casi la totalidad de éstos) en el grupo profesional de técnicos y en un 9% de personal no cualificado.

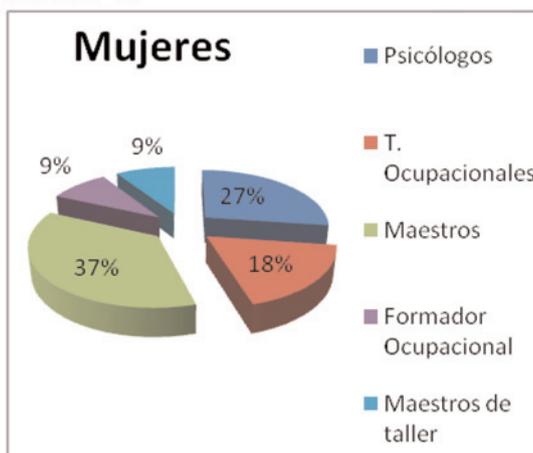
Gráfico nº 9



Elaboración propia

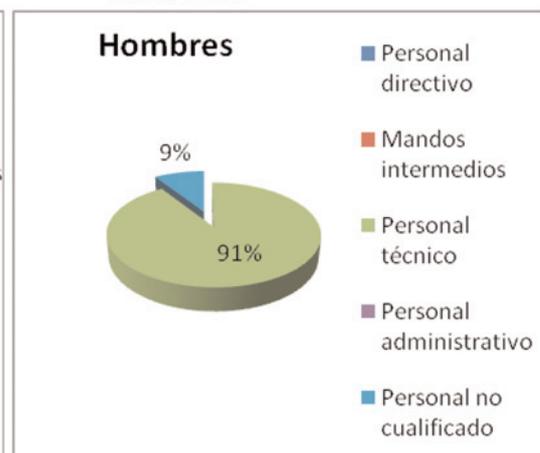
Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

Gráfico nº 10



Elaboración propia

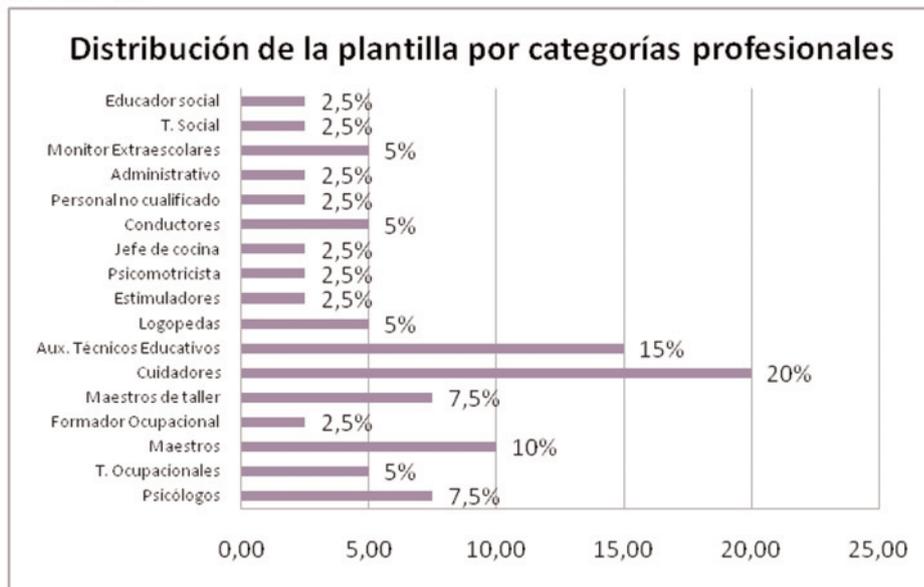
Gráfico nº 11



Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

En lo referente a la distribución de la plantilla por categorías profesionales nos muestra que la mayoría de la plantilla se instala en tres categorías principalmente: auxiliares técnicos educativos (15%), maestros (10%) y cuidadores (20%).

Gráfico nº 12

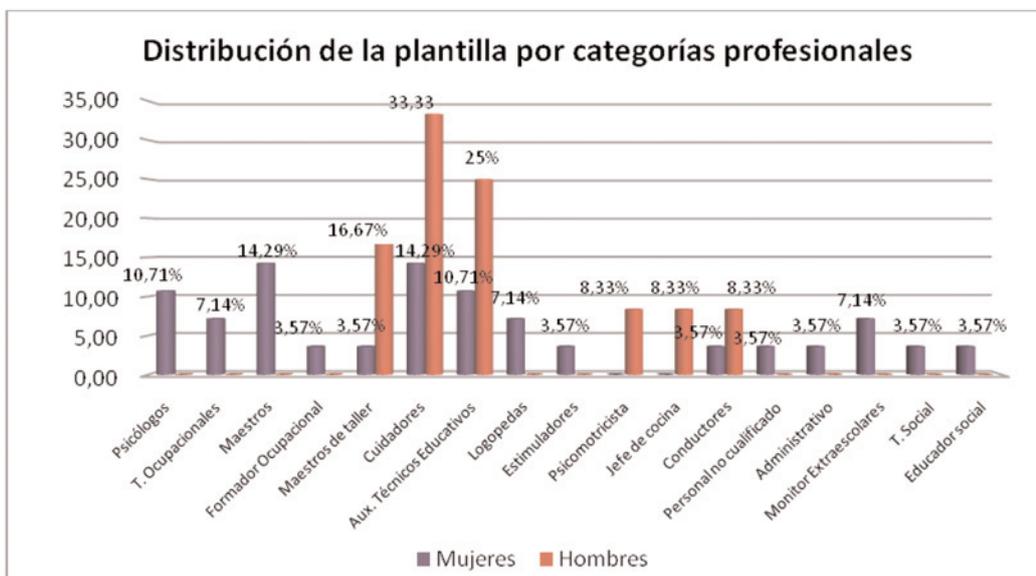


Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

En el gráfico n.º 13 podemos observar como en gran parte de las categorías profesionales, al igual que pasaba en el gráfico n.º 11, los hombres no están presentes en muchas de ellas, aunque bien es cierto, que en las categorías en las que están, son un número mayor que de mujeres, como es el caso de maestros de taller, cuidadores y Aux. Técnicos educativos o conductores.

Gráfico nº 13



Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13



Referente a las POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS, y en concreto a los Procesos de Reclutamiento y Selección de Personal APROSUBA 13 expone que se publican a través del delegado de personal o el director del servicio donde se produzca dicha vacante.

Las pruebas de selección se realizan mediante un pequeño cuestionario sobre conocimientos básicos sobre el puesto a cubrir y mediante una entrevista personal.

Estas vacantes son difundidas mediante los siguientes canales: el SEXPE, el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la radio y televisión local.

Las personas encargadas de realizar la selección de personal son dos mujeres (Junta directiva) 1 mujer de Gerencia y 3 mujeres coordinadoras del servicio. No se ha establecido un método de evaluación del proceso de selección que garantice la aplicación del principio de igualdad de Oportunidades ni se prevén medidas de acción positiva que faciliten el acceso y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres porque, según apuntan "la mayoría de las candidatas a la selección son mujeres, por lo que no se considera necesario". Además la empresa señala que se priorizan las modalidades de contratación que aporten estabilidad en empleo, aunque destacan que dependen de programas y subvenciones porque lo que es difícil garantizar un empleo estable. Se ha efectuado un despido en los tres últimos años, aunque sí que ha habido más bajas pero no por incumplimientos de contrato si no por finalización de programas.

En el apartado de formación destacamos que la mayoría de la plantilla (75%) ha participado en formación durante el periodo 2008/09 existiendo diferenciación entre mujeres y hombres, ya que estas se han formado en el 75% de los casos frente a los hombres que han sido un 50%. La formación así mismo se recibe en todos los casos fuera del lugar de trabajo pero dentro de la jornada laboral. En cuanto al tipo de formación tanto las mujeres (24) como los hombres (76) reciben una formación de especialización técnica y sobre todo, de formación transversal.

En el estudio del diagnóstico hemos contado con datos en lo referente a las promociones realizadas en los últimos 2 años, en las cuales han sido promocionadas 4 mujeres. Esta promoción se informa directamente a las personas que poseen el perfil adecuado para la promoción.

Finalmente en el diagnóstico, no aparece contestada la pregunta sobre si se fomenta de forma equitativa la participación en los órganos de representación de la empresa.

En el apartado sobre RETRIBUCIÓN SALARIAL, aparece indicado que APROSUBA 13 tiene convenio colectivo: XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. En el cual no aparece ningún articulado que inste a la no discriminación salarial entre mujeres y hombres.



Retribuciones medias por categorías profesionales

Categoría o grupos profesionales	Componentes salariales obligatorios*		Complementos salariales voluntarios**		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personal directivo	2361,35	2361,35				
Mandos intermedios	2036,06	2036,06				
Personal técnico	1225,64	1225,64				
Personal administrativo	1644,56	1644,56				
Personal no cualificado	1028,24	1028,24				
TOTAL	8.295,85	8295,85				

* Salario Base medio más pluses obligatorios y objetivos

** Complementos, pluses, incentivos que da la empresa de forma voluntaria

Por lo que se refiere a la corresponsabilidad Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, APROSUBA 13 indica que dispone de la Jornada Reducida como mecanismo para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, flexibilidad de horarios, cambios de turnos, jornada coincidente con horario escolar, teletrabajo, ampliación del permiso de maternidad y paternidad y en caso de la jornada partida existe flexibilidad a la hora de los tiempos de comida. En cuanto a la utilización de los permisos retribuidos nos encontramos que ningún trabajador (hombre) de APROSUBA 13 ha disfrutado de ellos. Sin embargo 16 mujeres han utilizado alguno de ellos (9 mujeres suspensión de maternidad, 4 mujeres por riesgo durante el embarazo y 3 mujeres por acumulación de permisos de lactancia). En lo referente a los permisos no retribuidos se nos indica que una mujer trabajadora ha optado por la reducción de jornada para cuidado de hija/o y otra mujer ha utilizado una excedencia por cuidado de familiares.

En los supuesto de alargamientos de jornada o realización de horas extraordinarias, las trabajadoras y trabajadores son compensadas/os pero no se nos indica el cómo se gestiona el posterior disfrute.

Si analizamos SALUD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, APROSUBA 13 especifica que no tiene hecho ningún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral, pero sí se han evaluado los puestos ocupados por mujeres teniendo en cuenta las diferencias biológicas (sexo) y sociales (Género) mediante el servicio de prevención de riesgos laborales. No existe ningún protocolo en la empresa sobre la prevención, actuación y penalización del acoso sexual. Tampoco se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en APROSUBA 13.

Por lo que respecta a la SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN según el diagnóstico no existe un Plan específico de comunicación, pero existen algunos protocolos de comunicación y una intranet.



Los canales de comunicación interna que se utilizan son los siguientes: reuniones, correo electrónico, tablón de anuncios, buzón de sugerencias e intranet. A estos canales tienen toda la plantilla acceso menos a la intranet que depende de la Ley de Protección de Datos. Dependiendo de la materia que se trate los canales son distintos.

APROSUBA 13 considera que la imagen, tanto interna como externa, de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, "porque existe un mayor número de mujeres que de hombres. No se utilizan ningún criterio de discriminación de sexos, excepto las relativas a las necesidades de apoyos a nuestros clientes o usuarios a la hora de seleccionar perfiles profesionales. Y existe un apoyo a la conciliación familiar a través de un acuerdo tácito de flexibilidad de horarios". También se supervisa el uso de lenguaje no sexista por adscripción al cumplimiento del código Ético de Feaps.

En cuanto a la representación sindical, contamos con una delegada de UGT. No se facilita por parte de la empresa si poseen formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

4. PROPUESTAS DE MEJORA

De este análisis del diagnóstico de género que se le ha facilitado a la empresa y que nos ha servido de base para el posterior conocimiento de la realidad, podrían plantearse una serie de propuestas de mejora, ejemplos de posibles acciones a poner sobre la mesa de negociación para integrar la igualdad de oportunidades en la empresa.

Propuestas:

- Integrar la igualdad de oportunidades y trato como principio de la organización.
- Recoger en los documentos internos de la empresa la prohibición explícita de cualquier discriminación por sexo, respetándose el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos.
- Formar en igualdad de oportunidades a responsables de la gestión de RRHH (Carecemos de información sobre si la poseen o no).
- Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico o departamento.
- Detectar las necesidades formativas desde la perspectiva de género.
- Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género.
- Promocionar profesionalmente garantizando la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Identificar los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la promoción profesional.
- Informar y motivar a mujeres para participar en procesos de promoción profesional.
- Adoptar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Posibilitar la flexibilidad en los horarios de entrada y salida.
- Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones para personas con responsabilidades familiares.
- Estipular periodos vacacionales coincidiendo con las vacaciones escolares.
- Optimizar el uso de la utilización de los permisos retribuidos.
- Posibilitar la reducción de jornada.
- Adecuar los puestos de trabajo en casos de embarazo.
- Usar lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación, interna y externa, de la empresa.
- Definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral, especificando procesos y penalizaciones.
- Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave.

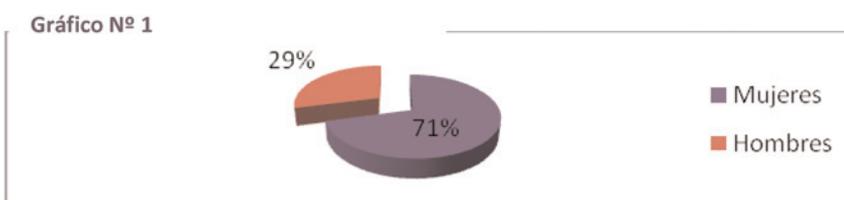
Una vez se ha tenido conocimiento de la realidad de la empresa, el siguiente paso será diseñar y elaborar un Plan de Igualdad donde se fijen los objetivos de igualdad a alcanzar y establecer las estrategias y medidas necesarias a adoptar para su consecución y garantizar así la igualdad entre hombres y mujeres.

Posteriormente se haría el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

La empresa APROSUBA 13 en Villafranca de los Barros ha mostrado su interés por comprometerse en la elaboración del Plan de Igualdad, por lo que se procederá a ello a partir del presente diagnóstico.

B) RESULTADOS CUESTIONARIOS DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

SEXO:



Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

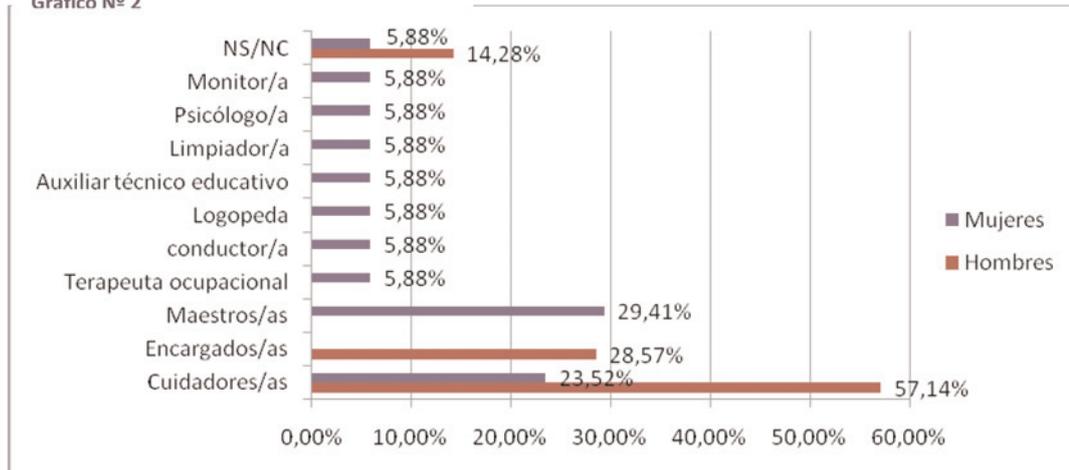
Hombres:	Mujeres:
- 1 licenciado	- 2 licenciadas
- 4 diplomados	- 9 diplomadas
	- 2 bachillerato
	- 1 FP1
- 1 E.S.O.	- 1 ESO
	- 1 graduado escolar
- 1 NS/NC	- 1 NS/NC



PUESTOS DE TRABAJO:

Hombres:	Mujeres:
- 4 cuidadores	- 4 cuidadoras
- 2 encargados	- 5 maestras
	- 1 terapeuta ocupacional
	- 1 conductora
	- 1 logopeda
	- 1 auxiliar técnica educativa
	- 1 limpiadora
	- 1 psicóloga
	- 1 monitora
- 1 NS/NC	- 1 NS/NC

Gráfico Nº 2

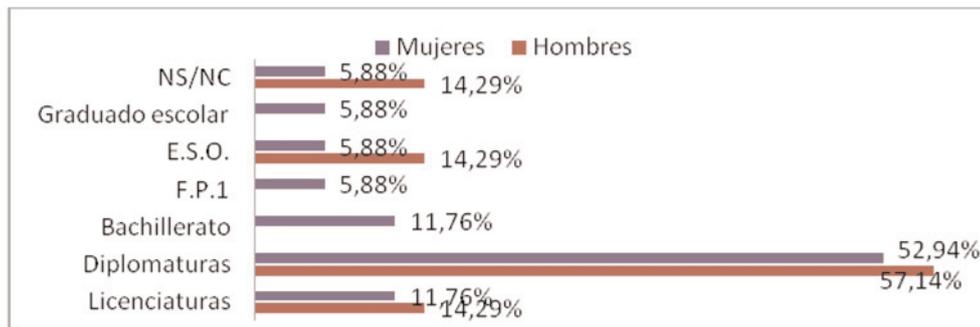


Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

ESTUDIOS REALIZADOS

Gráfico Nº 3

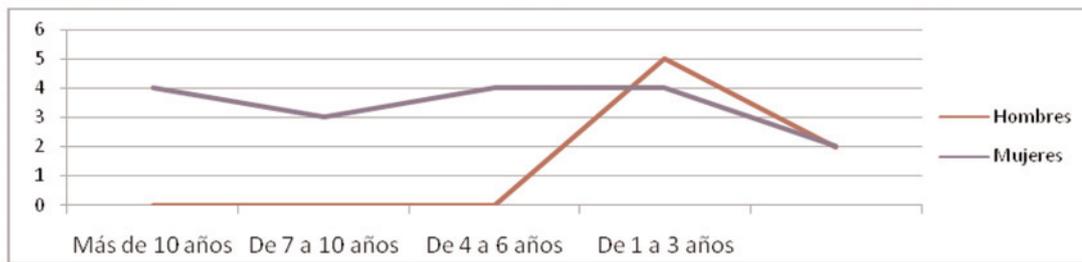




ANTIGÜEDAD

Hombres	Mujeres
- Menos de un año: <u>2</u>	- Menos de un año: <u>2</u>
- 5 de 2 a 3 años: <u>5</u>	- 5 de 2 a 3 años: <u>4</u>
- De 4 a 6 años: <u>0</u>	- De 4 a 6 años: <u>4</u>
- De 7 a 10 años : <u>0</u>	- De 7 a 10 años : <u>3</u>
- Más de 10 años: <u>0</u>	- Más de 10 años: <u>4</u>

Gráfico Nº 4



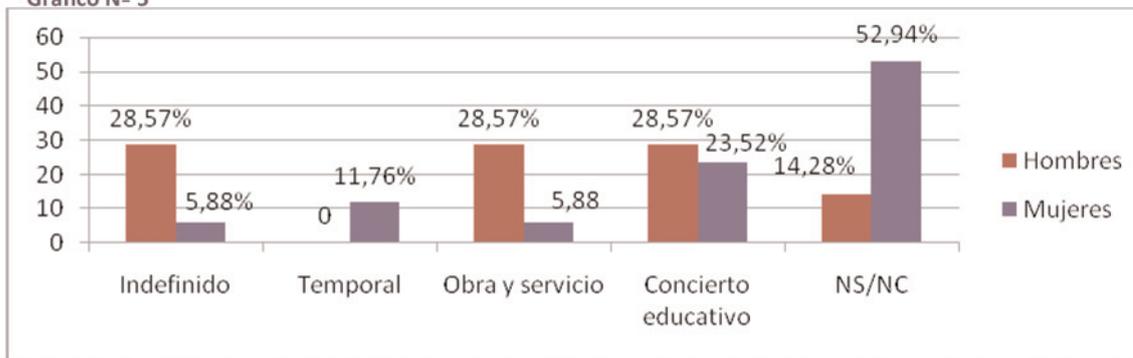
Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

TIPOS DE CONTRATO

Hombres	Mujeres
- Indefinido: <u>2</u>	- Indefinido: <u>1</u>
- Temporal: <u>0</u>	- Temporal: <u>2</u>
- Obra y servicio: <u>2</u>	- Obra y servicio: <u>1</u>
- Concierto educativo: <u>2</u>	- Concierto educativo: <u>4</u>
- NS/NC: <u>1</u>	- NS/NC: <u>9</u>

Gráfico Nº 5



Elaboración propia

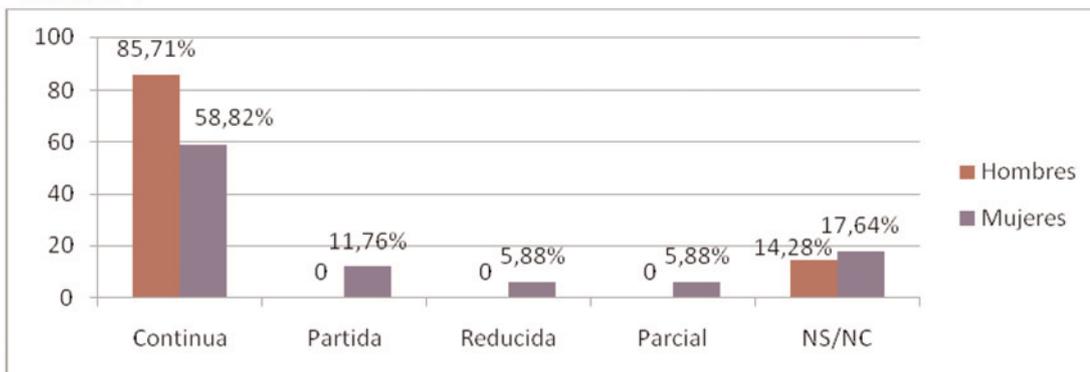
Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13



TIPO DE JORNADA

Hombres	Mujeres
- Continua: <u>6</u>	- Continua: <u>10</u>
- Partida:	- Partida: <u>2</u>
- Reducida:	- Reducida: <u>1</u>
- Parcial:	- Parcial: <u>1</u>
- NS/NC: <u>1</u>	- NS/NC: <u>3</u>

Gráfico Nº 6



Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

¿Cómo conseguiste incorporarte a esta empresa?

Hombres	Mujeres
- Autocandidatura: <u>3</u>	- Autocandidatura: <u>8</u>
- Familiares o conocidos de la empresa: <u>3</u>	- Familiares o conocidos de la empresa: <u>3</u>
- Bolsa de trabajo:	- Bolsa de trabajo:
- Otros medios:	- Otros medios:
• SEXPE: <u>1</u>	• Examen: <u>5</u>
- NS/NC: <u>1</u>	- NS/NC: <u>1</u>

Considera usted que en esta empresa....

1. ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Hombres	Mujeres
- Sí: <u>6</u>	- Sí: <u>16</u>
- No:	- No:
- NS/NC: <u>1</u>	- NS/NC: <u>1</u>



2. ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección del personal?

Hombres	Mujeres
- <u>Sí: 4</u>	- <u>Sí: 16</u>
- <u>No: 2</u>	- <u>No: 1</u>
- <u>NS/NC: 1</u>	- <u>NS/NC:</u>

3. ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de promoción a otros puestos de trabajo?

Hombres	Mujeres
- <u>Sí: 6</u>	- <u>Sí: 17</u>
- <u>No:</u>	- <u>No:</u>
- <u>NS/NC: 1</u>	- <u>NS/NC:</u>

4. ¿Acceden igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?

Hombres	Mujeres
- <u>Sí: 7</u>	- <u>Sí: 17</u>
- <u>No:</u>	- <u>No:</u>
- <u>NS/NC:</u>	- <u>NS/NC:</u>

Considera usted que:

1. ¿Cobra menos que su compañero/a desempeñando la misma función?

Hombres	Mujeres
- <u>Sí:</u>	- <u>Sí: 2</u>
- <u>No: 7</u>	- <u>No: 13</u>
- <u>NS/NC:</u>	- <u>NS/NC: 2</u>

2. ¿Los complementos salariales se realizan con criterios objetivos con independencia de que el salario sea de hombre o mujer?

Hombres	Mujeres
- <u>Sí: 6</u>	- <u>Sí: 12</u>
- <u>No:</u>	- <u>No: 2</u>
- <u>NS/NC: 1</u>	- <u>NS/NC: 3</u>

**HIJOS/AS:****1. ¿Tiene usted hijos/as?**

Hombres	Mujeres
- Sí: <u>1</u>	- Sí: <u>11</u>
- No: <u>5</u>	- No: <u>5</u>
- NS/NC: <u>1</u>	- NS/NC: <u>1</u>

2. ¿Qué edades tienen?

Hombres	Mujeres
- 0 a 3 años:	- 0 a 3 años: <u>5 hijos/as</u>
- 4 a 7 años:	- 4 a 7 años: <u>3 hijos/as</u>
- 7 a 12 años:	- 8 a 12 años: <u>3 hijos/as</u>
- 13 a 18 años:	- 13 a 18 años: <u>3 hijos/as</u>
- Mayores de edad: <u>2 hijos/as</u>	- Mayores de edad: <u>2 hijos/as</u>
- NS/NC:	- NS/NC: <u>5 hijos/as</u>

- ✓ 1 hombre con hijos de: 19 y 23 años Y 11 mujeres con hijos e hijas, total de hijos e hijas 21

3. ¿Alguno de ellos/as tiene discapacidad?, ¿qué edad tiene?

En este punto se recoge en los cuestionarios que ninguno de ellos y ellas tienen descendencia con algún tipo de discapacidad.

4. Cuando tiene consulta con el médico, tutorías en el colegio ¿se responsabiliza usted de hacerlo?

Hombres	Mujeres
- Sí:	- Sí: 8 mujeres
- No:	- No:
- A veces (responsabilidad compartida): <u>1</u>	- A veces (responsabilidad compartida): <u>3</u>
- NS/ NC:	- NS/ NC:

5. ¿Le facilita la empresa el desempeño de estas actividades? Indique cómo.

Hombres	Mujeres
- Sí:	- Sí: <u>11</u>
- No:	- No:
- A veces : <u>1</u>	- A veces:
- NS/ NC:	- NS/ NC:

* No se ha indicado en ninguno de los casos cómo facilita la empresa el desempeño de esas actividades.

**¿Convive con personas que dependen de sus cuidados?**

Hombres	Mujeres
- Sí:	- Sí: <u>7</u>
- No: <u>6</u>	- No: <u>7</u>
- NS/NC: <u>1</u>	- NS/NC: <u>3</u>

En caso afirmativo:

1. Indique su parentesco

En los hombres no hay ningún caso pero en las mujeres nos encontramos con 7 mujeres que conviven con personas que dependen de sus cuidados, a continuación especificamos su parentesco:

- 5 mujeres con carga de hijos/as.
- 2 mujeres con cargas de ascendientes.

2. ¿Le facilita la empresa medidas para encargarse de sus cuidados? ¿puede tener flexibilidad de horario, reducción de jornada, etc.?

Hombres	Mujeres
- Sí: <u>1</u>	- Sí: <u>8</u>
- No:	- No:
- A veces: <u>6</u>	- A veces: <u>9</u>
- NS/ NC: <u>6</u>	- NS/ NC: <u>9</u>

3. ¿Le conceden fácilmente permisos para encargarse de estas personas?

Hombres	Mujeres
- Sí:	- Sí: <u>7</u>
- No:	- No:
- A veces: <u>6</u>	- A veces: <u>1</u>
- NS/ NC: <u>7</u>	- NS/ NC: <u>9</u>

4. ¿Estos permisos se los descuentan de su nómina o por el contrario son retribuidos?

Hombres	Mujeres
- Sí se le descuentan:	- Sí se le descuentan:
- No se le descuentan:	- No se le descuentan: <u>8</u>
- Son retribuidos:	- Son retribuidos:
- NS/NC: <u>7</u>	- NS/NC: <u>9</u>



¿Ha notado cambios a favor de aumentar la igualdad entre mujeres y hombres en los últimos años en su empresa? ¿Cuál o cuáles?

Hombres	Mujeres
- Sí:	- Sí: <u>2</u>
- No: <u>2</u>	- No: <u>10</u>
- NS/NC: <u>5</u>	- NS/NC: <u>5</u>

— Hombres:

- ¿Cuál/es?

*Anotan que no los ha habido porque nunca ha habido diferencias.

— Mujeres:

- ¿Cuál/es? Que en los módulos haya la misma cantidad de hombres que de mujeres y que se incorporen hombres en la plantilla, ya que antes no había.

*Anotan que no los ha habido porque nunca ha habido diferencia.

¿Qué servicios le gustaría que tuviera su empresa para compaginar mejor su vida familiar y laboral? (Servicio de comedor, guardería, flexibilidad de horario, ayudas económicas, etc.)

Hombres:

— ¿Cuál o cuáles?:

- Guardería (1 hombre).

— NS/NC: 6 hombres.

Mujeres:

— ¿Cuál o cuáles?:

- Guardería: 8 mujeres.
- Servicio de comedor: 2 mujeres.
- Ayudas económicas para material escolar o comedor: 3 mujeres.

— NS/NC: 7 mujeres.

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

Hombres	Mujeres
- Sí: <u>6</u>	- Sí: <u>11</u>
- No: <u>1</u>	- No: <u>4</u>
- NS/NC: <u>1</u>	- NS/NC: <u>2</u>

**¿Cree usted que es necesario un Plan de Igualdad en su empresa?**

Hombres	Mujeres
- Sí: <u>1</u>	- Sí: <u>2</u>
- No: <u>3</u>	- No: <u>9</u>
- NS/NC: <u>3</u>	- NS/NC: <u>6</u>

En caso afirmativo, ¿Qué necesidades identifica en su empresa y cree que debiera contemplar el Plan de Igualdad?

No se ha aportado ninguna necesidad por parte de los trabajadores, tan solo el estar informado y poder participar a medida que se vaya realizando el Plan de Igualdad y así poder decir posibles necesidades que vayan surgiendo.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Si dividimos la plantilla por sexos observamos que las mujeres que han realizado el cuestionario representan el 60% del total de mujeres en la plantilla de Arosaba 13. En cuanto a los hombres representan un 58% en los cuestionarios del total de hombres en la empresa.

Por lo tanto, contamos con más de la mitad de representación de cada sexo en los cuestionarios.

En lo referente a los puestos de trabajo, observamos en el gráfico n.º 2 que, las mujeres que han realizado el cuestionario, en un 57,14% son cuidadoras y un 28,57% encargadas, sin haber representación masculina en esta última. Por el contrario los hombres son los que están presentes en los demás puestos de trabajo sin estar presentes las mujeres.

Si observamos los estudios realizados por los trabajadores y las trabajadoras que han rellenado el cuestionario vemos que, tanto en licenciaturas como en diplomaturas, los hombres están por encima de las mujeres, aunque no es una diferencia muy significativa. En licenciaturas tenemos el 14,29% de los hombres frente al 11,76% de mujeres y en diplomaturas el 57,14 % de los hombres frente al 52,94% de mujeres.

Si tenemos en cuenta el gráfico n.º 4, respecto a la antigüedad, vemos que los hombres (en esta muestra) no se han incorporado hasta hace dos o tres años, mientras que las mujeres contamos con ellas desde hace más de 10 años.

En el gráfico n.º 5, referente al tipo de contrato observamos que el 28,57% de los hombres frente al 5,8% de las mujeres poseen un contrato indefinido. Las mujeres representa el 11,76% de contratos temporales sin haber aquí representación masculina. Por contrato de obra y servicio son los hombres en un 28,57% los más representados frente al 5,88% de mujeres. También cabe destacar que en esta pregunta del cuestionario que más de la mitad de las mujeres no saben o no han contestado y el 14,28% de los hombres.

Según nos muestra el gráfico n.º 6, observamos que el 85,71% de los hombres tienen jornada continua mientras que las mujeres son un 58,82%. Los hombres no están representados en ningún tipo de jornada más. Mientras que en las mujeres nos encontramos un 11,76% en jornada partida, el 5,88% jornada reducida y parcial. En esta pregunta contamos con un 14,28% de los hombres que no contestaron y un 17,64% de mujeres.



La incorporación a la empresa se hace en los hombres en un 42,85% tanto por autocandidatura como con igual porcentaje por familiares o conocidos en la empresa, también contamos con un 14,28% de los hombres que han accedido a la empresa mediante el SEXPE. En el caso de las mujeres un 47% han accedido mediante autocandidatura, un 17,64% por conocidos o familiares a la empresa y un 29,41% por examen.

Con respecto a la pregunta sobre si considera que la empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la respuesta es en su totalidad unánime de forma afirmativa en ambos sexos, salvo el 14,28% de los hombres y el 5,88% de las mujeres que no saben o no contestaron.

En el caso de preguntar por si se tienen las mismas posibilidades de acceso al proceso de selección entre hombres y mujeres los hombres han contestado que sí en un 57,14%, con un no en el 28,57% de los casos y las mujeres sin embargo han respondido con un 94,11% que sí y con ningún no.

Respecto a la igualdad del proceso, pero en esta caso de promoción a otros puestos de trabajo la respuesta ha sido afirmativa de forma unánime salvo en el caso de los hombres que uno no ha contestado.

En el acceso a la formación también contamos con la respuesta afirmativa tanto de hombres como de mujeres.

En el apartado de si se considera que si percibe ingresos menores que su compañero/a desempeñando la misma función el 100% de los hombres piensa que no mientras que las mujeres el 11,76% considera que sí y un 11,76% que no sabe o no quiere contestar.

En el apartado número dos correspondiente a si consideran que los complementos salariales se realizan con criterios objetivos con independencia de que el salario sea de hombre o mujer, el 85,7% de los hombres afirman que sí salvo un 14,28% que no contesta o no sabe. En el caso de las mujeres el 70,58% dicen sí, y un 11,76% no, mientras que un 17,64% de estas no sabe o no contesta.

Por lo que respecta al tema de los hijos/as hay una clara diferencia entre mujeres y hombres. Tan solo el 14,28% de los hombres que han realizado el cuestionario tienen hijos/as. Sin embargo, el 70,58 % de las mujeres trabajadoras tienen descendencia.

Las edades de éstos en el caso de los hombres, son mayores de edad, mientras que en las mujeres el 87,5% de sus hijos e hijas son menores de edad, dándose el mayor porcentaje (31,25%) en el tramo de edad de 0 a 3 años.

En el 72,72% de las mujeres afirman responsabilizarse ellas solas cuando sus hijos/as tienen consulta con el médico, tutorías en el colegio, etc. Mientras que un 27,27% dicen hacerlo, a veces, de forma conjunta con su pareja. Sin embargo, en el caso de los hombres el 100% (sólo tenemos a un hombre con hijos/as) dicen hacerlos de manera compartida.

Estas actividades dicen las mujeres en su totalidad, que se les facilita por parte de la empresa el poder ocuparse de ellas, mientras que los hombres piensan que a veces.

El 87,7% de los hombres dicen no tener a nadie que dependa de sus cuidados y el resto no saben o no contestaron. Por el contrario el 41,17% de las mujeres dicen tener a alguien que dependa de sus cuidados, el mismo porcentaje no y un 17,64% que no sabe o no contestaron.

Los hombres afirman en un 14,28% que la empresa facilita medidas para ejercer estos cuidados antes señalados y un 85% no se pronuncian. Por otra parte las mujeres afirman que se facilitan estas medidas en un 47%, un 5,88% a veces y un 52,94% no responden.

Los hombres no han querido contestar bien porque no sabían o porque no querían respecto a si la empresa descuenta o retribuye estos permisos, mientras que las mujeres el 47% dicen que no se le descuentan y el resto no se pronuncia.

Cuando se le pregunta a los hombres si han notado cambios a favor de la igualdad entre hombres y mujeres éstos consideran que no en un 11,76%, el resto no sabe o no contesta. Las mujeres afirman que sí en un 11,76% un 58,82% dicen que no y el resto no se pronuncia.

A la hora de preguntar qué servicios les gustaría que tuviera su empresa para compaginar mejor su vida familiar con la vida laboral, los hombres prefieran el servicio de guardería y las mujeres el servicio de guardería como los hombres pero añaden el servicio de comedor o bien ayudas a éste y al material escolar.

Respecto al tema del acoso moral o sexual el 14,26% de los hombres afirman sí saber a quién dirigirse, el 42,85% no y el resto no se pronuncia. En el caso de las mujeres el 20% afirma que sí sabrían y a quién acudir, el 52,94 % no y el 35,29% no sabe o no contesta.

C) TÉCNICAS Y MEDIOS EMPLEADOS.

Por lo que respecta a las técnicas y los medios empleados para realizar el diagnóstico, el portocolo seguido ha sido el siguiente:

- Recopilación de la información cuantitativa de la empresa y del personal, a través de cuestionario o cuaderno de recogida de información.

El cuestionario utilizado para la empresa se ha articulado en los siguientes ejes:

- Características de la plantilla.
- Políticas y prácticas de recursos humanos: acceso a la empresa, contratación, promoción y formación.
- Retribución salarial.
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Sensibilización y comunicación.
- Representación legal de la plantilla.

El cuestionario utilizado para la plantilla, en los siguientes:

- Datos generales.
- Gestión de los recursos humanos en la empresa.
- La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.
- Análisis inicial de la información cuantitativa (avance de diagnóstico).
- Recogida de información cualitativa, tanto por parte de la empresa como de la plantilla, a través de cuestionario.
- Análisis de la información, valoración, elaboración del diagnóstico y propuesta de medidas desde la perspectiva de género.



3. OBJETIVOS Y ACCIONES

A) Objetivo principal del plan de igualdad.

El objetivo principal del plan de igualdad es alcanzar e integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa APROSUBA 13, reconociendo la igualdad como principio básico y transversal, e incluyendo este principio en los objetivos de política de empresa y, en particular, en la política de gestión de recursos.

Este objetivo principal se desarrolla a través de una serie de objetivos generales y específicos y una propuesta de acciones concretas a ejecutar en cada una de las diferentes áreas de actuación.

B) Objetivos generales del plan de igualdad.

- Garantizar el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de acceso, contratación, promoción...
- Incluir la perspectiva de género en los planes de formación de la empresa.
- Prevenir, erradicar y, si en su caso se produjeran, sancionar el acoso sexual o por razón de sexo en la empresa APROSUBA 13.
- Aplicación del principio de equidad, esto es, a idéntica responsabilidad igual salario en todos sus conceptos del convenio.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa.
- Dar a conocer el plan de igualdad y sus beneficios al total de la plantilla.

C) Objetivos específicos y acciones.

Las áreas de actuación, que a su vez vertebran el conjunto de objetivos, medidas y acciones son las siguientes:

- Área 1: Acceso a la empresa, contratación y promoción.
- Área 2: Formación.
- Área 3: Salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Área 4: Política y estructura salarial.
- Área 5: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Área 6: Comunicación y sensibilización.

En cada una de estas áreas se desarrollan los objetivos específicos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las acciones y medidas para conseguir dichos objetivos, las personas o grupos responsables de su realización, calendarización de la implantación y unos criterios o indicadores de seguimiento.

Una vez identificados los objetivos como resultados de los datos obtenidos en el diagnóstico, se recogen las acciones y medidas a implantar con el fin de corregir los no adecuados.

**AREA 1: ACCESO A LA EMPRESA, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN****Objetivo General:**

Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres *en los procesos de acceso, contratación, promoción...*

Objetivos Específicos:

- Evitar discriminación por razones de sexo, raza o religión en el acceso al empleo.
- Dar transparencia y visibilidad a los procesos de selección, contratación y promoción del personal.

Acciones:

- Los procesos de selección se realizarán en base a procedimientos de carácter objetivo valorando la adecuación de la persona al puesto en función de criterios de idoneidad, garantizando la objetividad en el proceso y evitar actitudes discriminatorias.
- Revisión de los instrumentos, formularios y técnicas utilizadas por la empresa para la selección de personal, garantizando la neutralidad y la igualdad de oportunidades de las/os candidatas/os. Siendo las personas candidatas únicamente valoradas, por sus competencias, conocimientos y experiencias, sin considerar su sexo.
- Las ofertas de empleo se publicarán con información ajustada a las características del puesto y los requisitos del mismo, eliminando el lenguaje sexista y evitando cuestiones que vayan más allá de lo estrictamente curricular.

Responsable/s:

Dirección

Dirección

Dirección.

Plazo:**Sept / Octubre
2010****Enero 2011****Sept / Octubre
2010****Indicadores**

- Publicación de las ofertas de trabajo en la página web y/o tabloneros de anuncios de la empresa.
- Dentro de formularios de selección, porcentaje de preguntas realizadas a la persona candidata referente a aspectos no relativos al plano profesional.

**AREA 2: FORMACIÓN****Objetivo General**

Incluir la perspectiva de género en los planes de formación de la empresa.

Objetivos Específicos:

- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa.

Acciones:

- Realización del seguimiento del plan de formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.
- Incluir en el plan de formación de la empresa, al menos 1 actividad formativa al año sobre materia de igualdad dirigida a todas las personas interesadas de la plantilla.
- La empresa buscará formas de acceso de la plantilla a cursos relacionados con temas o disciplinas en las que se encuentran menos representados.
- Incrementar el número de horas de formación que según convenio se deben realizar dentro del horario de trabajo.

Responsable/s:

Comisión de Formación

Comisión de Formación

Comisión de Formación

Comisión de Formación

Plazo:

**Anual
(1er trimestre
20011)**

**Febrero
2011**

**Febrero
2011**

**Febrero
2011**

Indicadores:

- Horas de formación recibidas por: género, edad, dentro y fuera de jornada, puesto desempeñado, etc.
- Plan de formación anual.
- Número de horas realizadas de formación dentro y fuera del horario de trabajo.

**AREA 3: SALUD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO****Objetivo General**

Prevenir, erradicar y, si en su caso se produjeran, sancionar el acoso sexual o por razón de sexo en la empresa Aprosuba 13

Objetivos Específicos:

- Prevenir las posibles discriminaciones laborales por acoso sexual o por razón de sexo.
- Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave, en el Reglamento de Régimen Interno.

Acciones:

- Elaborar y establecer un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral, especificando procesos y penalizaciones.
- Efectuar campañas periódicas divulgativas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Introducir en la redacción del Reglamento de Régimen Interno de los servicios y centros en los que APROSUBA13 tiene titularidad, la conducta de Acoso Sexual y por Razón de Sexo específicamente como FALTA MUY GRAVE.

Responsable/s:

Comisión
Permanente de
Igualdad

Comisión
Permanente de
Igualdad

Comisión
Permanente de
Igualdad

Plazo:

**Sept / Octubre
2010**

**Anual
1er
trimestre2011)**

**2º trimestre
2011**

Indicadores:

- Grado de implantación del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo.
- Número de acciones divulgativas llevadas a cabo durante el año.
- Catalogación como falta muy grave el acoso sexual y por razón de sexo en nueva redacción de Reglamento de Régimen Interno.

**AREA 4: POLÍTICA Y ESTRUCTURA SALARIAL****Objetivo General**

Aplicación del principio de equidad, esto es, a idéntica responsabilidad igual salario en todos sus conceptos recogidos en convenio.

Objetivos Específicos:

- Revisar la política salarial desde un enfoque de género: complementos, incentivos, beneficios sociales, etc. Con miras a prevenir situaciones de discriminación tanto directas como indirectas.

Acciones:

- Mantener una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales.

Responsable/s:

Dirección

Plazo:**Anual****Indicadores:**

- Retribución bruta por sexo y puesto de trabajo, teniendo en cuenta no sólo las posibles situaciones de discriminación salarial directa si no también indirectas.

**AREA 5: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL****Objetivo General**

Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa.

Objetivos Específicos:

- Informar a toda la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Fomentar la flexibilidad organizativa en el seno de la empresa, asegurando que los beneficios que se deriven de la conciliación no tengan consecuencias negativas en las posibilidades de promoción de la plantilla.
- Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la empresa.

Acciones:

- Informar permanentemente a la plantilla de los permisos y excedencias, que contempla la legislación y las mejoras de la empresa.
- Establecer preferencia en la elección de turno de trabajo, cuando sea posible, al trabajador/a con hijo/a menor de tres años o personas dependientes sin reducción de jornada.
- Ante el fallecimiento familiar, ampliar la licencia retribuida hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Responsable/s:

Comisión permanente de Igualdad.

Dirección

Dirección

Plazo:

Sept/Octubre 2010

Sept/Octubre 2010

Enero 2011

Indicadores:

- Inventario de medidas de conciliación.
- Número de solicitudes aceptadas de petición por parte de los/as trabajadores/as en la elección de turno por hijo/a menor de 3 años o persona dependiente a su cargo.
- Número de solicitudes aceptadas de cambio o adecuación de horario.
- Número de licencias por fallecimiento de familiar hasta tercer grado solicitadas y concedidas por el centro.

**AREA 6: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN****Objetivo General**

Dar a conocer el plan de igualdad y sus beneficios al total de la plantilla.

Objetivos Específicos:

- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades que se firme próximamente.
- Introducir medidas de prevención y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas en la documentación y comunicación de la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Acciones:

- Eliminación de lenguaje e imágenes sexistas en la comunicación tanto interna como externa de la empresa.
- Realizar informe sobre el Plan de Igualdad de APROSUBA 13, su ejecución y resultados
- Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Comunicar a la Comisión Paritaria de Negociación del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, de las propuestas de mejora que del mismo se recogen en el Análisis cualitativo del convenio desde la perspectiva de género, para que sean tenidas en cuenta en la próxima revisión de éste.

Responsable/s:

Comisión de comunicación

Comisión Permanente de Igualdad

Comisión Permanente de Igualdad

Comisión Permanente de Igualdad.

Plazo:

Sept/Octubre 2010

Anual Diciembre 2011

Anual Diciembre 2011

Enero 2011

Indicadores:

- Resultados sobre el informe del grado de ejecución del Plan de Igualdad.
- Número de acciones realizadas en cuanto a difusión de beneficios de la Ley 3/2007.
- Implantación del uso del lenguaje no sexista en la comunicación de la empresa.
- Fecha de registro de entrega de Propuestas de mejoras desde la perspectiva de género del convenio de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad.



4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A) Sistema de Evaluación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres refleja el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en los Planes de Igualdad.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de la empresa APROSUBA 13 permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación, que será fundamental y un instrumento imprescindible para conocer los progresos alcanzados en el camino hacia la igualdad de género.

Para el período de vigencia del presente Plan de Igualdad se tendrán tres tipos de evaluación:

- Previa o de resultados: consistente en el diagnóstico de género que se ha realizado y que supone el punto de partida en que se encuentra la empresa.
- Intermedia o de proceso: que servirá de seguimiento al grado de cumplimiento de los objetivos fijados en cada eje de intervención y que se realizará anualmente.
- Final o de impacto: que servirá como valoración final del plan en términos cuantitativos y cualitativos, en la que se reflejará el grado de cumplimiento de los objetivos y de satisfacción de expectativas y necesidades. Esta evaluación dará las pautas para nuevas acciones para la elaboración y aprobación de futuros planes de igualdad en la empresa.

La Comisión de Igualdad es designada por este Plan de Igualdad como Comisión de Seguimiento y Evaluación del mismo.

La citada Comisión de Seguimiento y Evaluación tiene las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Recepción de información sobre el desarrollo del Plan y sobre la distribución por sexo de la plantilla en los aspectos señalados en el propio Plan.
- Propuesta de medidas y acciones correctoras a la Dirección de la empresa y a la Sección Sindical de la misma para el mejor cumplimiento de los objetivos recogidos en el Plan de Igualdad.
- Evaluación e informe de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual sobre el avance en la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad, con el fin de comprobar la eficacia de las medidas puestas en marcha para alcanzar los objetivos, proponiendo, si fuera necesario, medidas correctoras.



- Resolución de las cuestiones de interpretación que suscite el Plan de Igualdad.
- Asesoría a las partes negociadoras en materias relacionadas con la aplicación del Plan de Igualdad y en general sobre el desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007.
- Otras funciones que le fueren asignadas por las partes negociadoras para el mejor cumplimiento del Plan de Igualdad y la aplicación de la Ley en esta materia en el ámbito de la empresa.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá como mínimo semestralmente con carácter ordinario. No obstante, por iniciativa de una de las partes, se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario o las circunstancias así lo requieran.

B) Cronograma de objetivos específicos y acciones.

Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Nivel de desarrollo	Indicadores	Responsables	incidencias
2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014				
Área 1: acceso a la empresa, contratación y promoción							
Objetivos:							
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evitar discriminación por razones de sexo, raza o religión en el acceso al empleo ➤ Dar transparencia y visibilidad a los procesos de selección, contratación y promoción personal 							
Acción:							
1.1. Los procesos de selección se realizarán en base a procedimientos de carácter objetivo valorando la adecuación de la persona al puesto en función de criterios de idoneidad, garantizando la objetividad en el proceso y evitando actitudes discriminatorias							
Sep. Oct. 2010				Iniciado/en desarrollo	Publicación de las ofertas de trabajo en la página web y/o tablones de anuncios de la empresa	Dirección	
Acción:							
1.2. Revisión y modificación de los instrumentos, formularios y técnicas utilizadas por la empresa para la selección del personal, garantizando la neutralidad y la igualdad de oportunidades de las/os candidatas/os. Dando las personas candidatas únicamente valoradas, por sus competencias, conocimientos y experiencias, sin considerar su sexo.							
	Enero 2011			Pendiente de inicio	Porcentaje, dentro de los formularios de selección, de preguntas realizadas a la persona candidata referente aspectos no relativos al plano profesional.	Dirección	
Acción:							
1.3. Las ofertas de empleo se publicarán con información ajustada a las características del puesto y los requisitos del mismo, eliminando el lenguaje sexista y evitando cuestiones que vayan más allá de lo estrictamente curricular.							
Sep. Oct. 2010				Iniciado /en desarrollo	Nº publicaciones de las ofertas de trabajo en la página web y/o tablones de anuncios de la empresa y porcentaje de preguntas no relativas al plano profesional	Dirección	



Año 1 2010-2011	Año 2 2011-2012	Año 3 2012-2013	Año 4 2013-2014	Nivel de desarrollo	Indicadores	Responsables	incidencias
Área 2: Formación							
Objetivos:							
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en gneral y especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa. ➤ Garantizar el acceso en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa 							
Acción:							
2.1 Realización del seguimiento del plan de formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.							
Anual 1er TRIM. 2011	Anual 1er TRIM.	Anual 1er TRIM.	Anual 1er TRIM.	Pendiente Inicio	Horas de formación recibidas por: género, edad, dentro y fuera de la jornada, puesto desempeñado,...	Comisión de Formación	
Acción:							
2.2. Incluir en el plan de formación de la empresa, al menos una actividad formativa al año sobre materia de igualdad dirigida a todas las personas interesadas de la plantilla.							
	Feb. 2011			Pendiente Inicio	Plan de formación anual	Comisión de Formación	
Acción:							
2.3. La empresa buscará formas de acceso de la plantilla a cursos relacionados con temas o disciplinas en las que se encuentran menos representados							
	Feb. 2011			Pendiente Inicio		Comisión de Formación	
Acción:							
2.4. Incrementar el número de horas de foramción que según convenio se deben realizar dentro del horario de trabajo							
	Feb. 2011			Pendiente Inicio	Número de horas realizadas de formación dentro y fuera del horario de trabajo	Comisión de Formación	



Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Nivel de desarrollo	Indicadores	Responsables	incidencias
2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014				
Área 3: Salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo							
Objetivos:							
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prevenir las posibles discriminaciones laborales por acoso sexual o por razón de sexo. ➤ Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave, en el Teglamento de Régimen Interno. 							
Acción:							
3.1. Elaborar y establecer un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral, especificando procesos y penalizaciones.							
Sep. Oct. 2010				En desarrollo	Grado de implantación del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo	Comisión Permanente de Igualdad	
Acción:							
3.2. Efectuar campañas periódicas divulgativas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo							
Anual 1er TRIM. 2011	Anual 1er TRIM.	Anual 1er TRIM.	Anual 1er TRIM.	Pendiente de Inicio.	Número de acciones divulgativas llevadas a cabo durante el año.	Comisión Permanente de Igualdad	
Acción:							
3.3. Introducir en la redacción del Reglamento de Régimen Interno de los servicios y centros en los que APROSUBA 13 tiene titularidad, la conducta de Acoso Sexual y por razón de sexo específicamente como FALTA MUY GRAVE							
2º TRIM. 2011				Pendiente de Inicio.	Catalogación como falta muy grave el acoso sexual y por razón de sexo en nueva redacción del Reglamento de Régimen Interno	Comisión Permanente de Igualdad	

Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Nivel de desarrollo	Indicadores	Responsables	incidencias
2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014				
Área 4: política y estructura salarial							
Objetivos:							
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisar la política salarial desde un enfoque de género: complementos, incentivos, beneficios sociales, etc. Con miras a prevenir situaciones de discriminación tanto directas como indirectas. 							
Acción:							
4.1. Mantener una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales.							
Anual NOV. 2011	Anual NOV. 2012	Anual NOV. 2013	anual NOV. 2014	Pendiente de Inicio	Retribución bruta por sexo y puesto de trabajo, teniendo en cuenta no sólo las posibles situaciones de discriminación salarial directa si no también indirectas	Dirección	



Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Nivel de desarrollo	Indicadores	Responsables	incidencias
2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014				
Área 5: corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral							
Objetivos:							
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informar a toda la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. ➤ Fomentar la flexibilidad organizativa en el seno de la empresa, asegurando que los beneficios que se deriven de la conciliación no tengan consecuencias negativas en las posibilidades de promoción de la plantilla. ➤ Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la empresa. 							
Acción:							
5.1. Información permanente a la plantilla de los permisos y excedencias, que contempla la legislación y las mejoras de la empresa.							
Sep. 2010				En desarrollo	Inventario de medidas de conciliación	Comisión Permanente de Igualdad	
Acción:							
5.2. Establecimiento de preferencia en la elección de turno de trabajo, cuando sea posible, al trabajador/a con hijo/a menor de tres años o personas dependientes sin reducción de jornada.							
Sep. 2010				En desarrollo	Número de solicitudes aceptadas a petición por parte de la plantilla en la elección de turno por hijo/a menor de 3 años o persona dependiente al cargo	Dirección	
Acción:							
5.3. Establecimiento de flexibilidad en cuanto al cumplimiento del horario por parte de las/os trabajadoras/es (previo acuerdo con la dirección) teniendo en cuenta las peculiaridades individuales y atendiendo a irregularidades del horario que recoge el convenio.							
Sep. 2010				En desarrollo	Número de solicitudes aceptadas de cambio o adecuación de horario	Dirección	
Acción:							
5.4. Ante el fallecimiento familiar, ampliar la licencia retribuida hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.							
	Enero 2011			Pendiente de Inicio.	Número de licencias por fallecimiento de familiar hasta tercer grado solicitadas y concedidas por el centro	Dirección	



Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Nivel de desarrollo	Indicadores	Responsables	incidencias
2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014				
Área 6: comunicación y sensibilización							
Objetivos:							
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades que se firme próximamente. ➤ Introducir medidas de prevención y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas en la documentación y comunicación de la empresa. ➤ Establecer vanales de inforamción permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. 							
Acción:							
6.1. Eliminación de lenguaje e imágenes sexistas en al comunicación tanto interna como externa de la empresa.							
OCT. NOV. 2010				En desarrollo	Implantación del uso del lenguaje no sexista en la comunicación de la empresa.	Comisión de Comunicación	
Acción:							
6.2. Realización de un informe sobre el Plan de Igualdad de APROSUBA 13, su ejecución y resultados							
Anual DIC. 2011	Anual DIC. 2012	Anual DIC. 2013	Anual DIC. 2014	Pendiente de inicio.	Resultados sobre el informe del grado de ejecución del Plan de Igualdad.	Comisión Permanente de Igualdad	
Acción:							
6.3. Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollodel Plan de Igualdad							
Anual DIC. 2011	Anual DIC. 2012	Anual DIC. 2013	Anual DIC. 2014	Pendiente Inicio	Nº de acciones realizadas en cuanto a difusión de beneficios de la Ley 3/2007		
Acción:							
6.4. Comunicación a la Comisión Paritaria de Negociación del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, de las propuestas de mejora que del mismo se recogen en el Análisis cualitativo del convenio desde la perspectiva de género, para que sean tenidas en cuenta en la próxima revisión de éste.							
Enero 2011	Enero 2012	Enero 2013	Enero 2014	Pendiente Inicio	Fecha de registro de entrega de Propuestas de mejoras desde la perspectiva de género del voncenio de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad	Comisión Permanente de Igualdad	



5. GLOSARIO

Acción Positiva:

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "discriminación positiva").

(Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Barreras Invisibles:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones para su plena participación en la sociedad. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas).

Conciliación del trabajo y la vida familiar y personal:

Situación de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y de corresponsabilidad tanto en el ámbito del empleo como del cuidado y gestión doméstica.

Cultura organizacional:

Conjunto de significados, normas y valores que se comparten dentro de cada organización.

El papel de la cultura organizacional representa un tema central en el estudio sobre desigualdades de género, dado que continúa teniendo un enorme peso en la obstaculización del progreso profesional de las mujeres. (Fuente: Barberà, E., Sarrió, M., i Ramos, A., (coord.) "Directivas: Promoción profesional en España y Reino Unido". Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de València, 2000).

Cuota:

Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación a puestos de trabajo. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Currículum Oculto:

Relación de datos biográficos que cualifican a las personas para la realización de actividades determinadas y que complementan y/o sustituyen la experiencia laboral así como los títulos y cualificaciones oficiales requeridas para el desempeño de dichas actividades. (Fuente: "Palabras para la igualdad". Madrid: Mujeres Vecinales y Confederación de Asociaciones de Vecinos, Consumidores y Usuarios de España, 2000).



Democracia paritaria:

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Desarrollo de carrera:

Recorrido profesional que una persona hace a lo largo de su vida laboral. Suele estar vinculado a los planes de carrera, práctica de gestión de recursos humanos que se desarrolla especialmente en las grandes empresas con personas que tienen potencial para su desarrollo profesional. La detección, planificación y desarrollo de los planes se realiza a instancia de la empresa conjuntamente con la persona interesada, quien participará en formaciones específicas y otro tipo de actividades que ampliarán sus conocimientos y experiencias. (Fuente: "Palabras para la igualdad". Madrid: Mujeres Vecinales y Confederación de Asociaciones de Vecinos, Consumidores y Usuarios de España, 2000).

Diferencia de retribución entre mujeres y hombres:

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Discriminación:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación (apartado a) del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 de la OIT. Discriminación directa:

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Discriminación indirecta:

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del Consejo, del 9 de febrero de 1976, DO L 39 de 14.2.1976). (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).



División del Trabajo (debida al género):

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Empoderamiento:

Poder para poder controlar la propia vida dentro y fuera del hogar. Poder entendido no como medio de dominación sobre otras personas, sino como:

- a) Sentimiento de fortaleza interna y confianza para enfrentarse a la vida.
- b) Derecho a determinar nuestras selecciones vitales.

Emprendedora:

En el ámbito de la empresa y de políticas de promoción de empleo se define con este término a la mujer que decide pone en marcha una empresa o autoemplearse.

Equidad entre hombres y mujeres:

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Estereotipos de género:

Representan los roles asignados tradicionalmente a la mujer y al hombre que configuran la base de nuestra sociedad y son los responsables de la discriminación de género en todos los ámbitos. No se puede entender el por qué de las dificultades de las mujeres en el acceso al poder si no se tiene presente que en el paradigma cultural actual persiste el modelo en que se asume al hombre como el cabeza de familia y principal proveedor de ingresos. Esta concepción responde a una distribución histórica desigual por géneros: el hombre con una disponibilidad absoluta al trabajo laboral y la mujer destinada a la maternidad y al cuidado y afecto en el seno de la familia.

Horario flexible:

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y



hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Ausencia de discriminación directa o indirecta, por razones de sexo. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/transversalidad /Mainstreaming:

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen (comunicación de la Comisión COM (96) 67 final de 21.2.1996). (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Mainstreaming de género: (véase "integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/transversalidad").

No discriminatorio respecto al sexo / no sexista:

Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Participación equilibrada de mujeres y hombres:

Reparto de las posiciones de poder y toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 93/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

(Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Perspectiva de género:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

(Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).



Roles establecidos en función del sexo:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato basado en las diferencias de género". (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Segregación en el trabajo/en el empleo:

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical). (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Segregación horizontal:

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Segregación vertical:

Concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Síndrome de la Abeja Reina:

Tendencia de algunas mujeres que han conseguido altos cargos en áreas tradicionalmente masculinas a disociarse de su sexo y a no ser solidarias con los problemas de la mayoría de las mujeres. Esto impide que estas mujeres fomenten redes de poder para consolidar y facilitar el acceso de otras. (Fuente: García de León, María Antonia. "Élites discriminadas. Acerca del poder de las mujeres". 1999. A Ponencias del Congreso Internacional: "Las mujeres construyen el Mediterráneo del siglo XXI". (València, 8, 9 i 10 de març de 1999).

Techo de cristal:

Conjunto de mecanismos discriminatorios, aparentemente invisibles, creados por actitudes discriminatorias o por prejuicios que bloquean a las mujeres en su intento de acceder a puestos importantes de poder. (Fuente: Segerman-Peck, L.M. Networking and mentoring. A woman's guide. Londres: Judy Piatkus Ltd.,1991



6. ANEXOS

6.1. Anexo 1:

- Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo

6.2. Anexo 2:

- Análisis cualitativo del XIII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad desde la perspectiva de género.

6.1. Anexo 1:

PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN APROSUBA 13.

1. INTRODUCCIÓN.

El presente protocolo de actuación nace del compromiso que adquiere APROSUBA 13 en la elaboración de su Plan de Igualdad.

De esta manera, con miras a garantizar los derechos constitucionales reconocidos, y cumplir la normativa sobre Acoso Laboral, Sexual o por Razón de Sexo en nuestro país (L.O 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), APROSUBA 13 reconoce la necesidad de prevenir y evitar conductas de acoso en el trabajo.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad, por ello la dirección de la empresa y la representación sindical de los/as trabajadores/as se comprometen a velar por la prevención de todo tipo de acoso o intimidación, ya sea laboral, personal o sexual en el seno de la empresa. Así mismo, acuerdan resolver los casos que en esta materia se pudiesen presentar bajo los principios de confidencialidad, eficacia y justicia.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la empresa APROSUBA 13.

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de APROSUBA 13, sin ninguna distinción por el tipo de contrato que le vincula con la misma ni por la duración de dicha vinculación. Para que el presente Protocolo sea aplicable a una conducta de acoso, esta conducta tiene que haberse producido en el centro de trabajo de la empresa o por causa directamente ligada al trabajo o por motivo del mismo.

El Protocolo será de aplicación desde la fecha de su aprobación por la Comisión Permanente de Igualdad y su vigencia será indefinida sin perjuicio del compromiso de la Comisión Permanente de Igualdad de revisarlo periódicamente al objeto de garantizar su idoneidad. A este efecto, la Comisión Permanente de Igualdad asume la capacidad de adoptar los acuerdos de interpretación y actualización del presente Protocolo que resulte conveniente, respetando el contenido esencial del mismo, sus ámbitos, principios y garantías.



3. PRINCIPIOS Y CONCEPTOS:

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para los trabajadores y trabajadoras:

- El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, si no también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

De este modo, el Protocolo distingue los siguientes tipos de acoso:

Acoso moral o psicológico:

Es acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral y a la persona empleada.

Acoso sexual:

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo:

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En función de los sujetos que intervienen, estas conductas pueden ser calificadas como:

- Acoso descendente: es el acoso realizado por el/la propio/a empleador/a o sus representantes, alguien con poder sobre la víctima, normalmente por razón jerárquica.
- Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros/as de trabajo, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso ascendente: es el acoso realizada por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

Cuando en APROSUBA 13 sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso en el trabajo, se actuará de acuerdo con el procedimiento que el

presente Protocolo establece. La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la ley.

4.1. Principios Rectores y Garantías del Procedimiento:

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los/as implicados/as podrán ser asistidos por algún/a representante o asesor/a en todo momento a lo largo del procedimiento.
- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión Permanente de Igualdad, de forma expresa, pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.
- Diligencia: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa APROSUBA 13, deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- Protección de la salud de las víctimas: La dirección de APROSUBA 13 adoptará, de oficio o a instancia de la Comisión Permanente de Igualdad, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los/as trabajadores/as afectados/as. A título de ejemplo, las citadas medidas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento. Cualquier medida que en este sentido se adopte, deberá contar con el consentimiento de la víctima y será comunicada al instructor para constancia en el expediente del caso.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

4.2. Intervinientes:

Son partes en el presente procedimiento el/la denunciante/a, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia; la víctima, que puede coincidir o no



con la persona del denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso, la Comisión Permanente de Igualdad, que es el órgano que se establece para la atención e investigación de la denuncia, y la Dirección de la empresa donde se produjera el acoso, que es el/la encargado/a de adoptar las medidas correspondientes.

4.3. Incompatibilidades:

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/denunciado) tuviese respecto a cualquier miembro del Comisión Permanente de Igualdad, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta, el/la miembro de la Comisión Permanente de Igualdad afectado/a quedará automáticamente invalidado/a para formar parte de dicho procedimiento concreto y será sustituido por el/la suplente previamente designado/a o, en su defecto, por un/a sustituto/a.

Si un/a miembro de la Comisión Permanente de Igualdad fuera denunciado/a o denunciante, quedará invalidado/a para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

4.4. Desarrollo del procedimiento:

4.4.1. Denuncia:

El procedimiento se inicia con la denuncia, que habrá de ser realizada por la persona agraviada o por terceros/as con aportación de indicios suficientes. En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso.

La denuncia se podrá presentar ante la Comisión Permanente de Igualdad.

La denuncia deberá quedar documentada por escrito. En caso de denuncia verbal, cualquier miembro de la Comisión Permanente de Igualdad asistirá al/a la denunciante para plasmarla por escrito. La denuncia deberá contener la identificación de la persona denunciante, del/de la presunto/a acosador/a y de la víctima, una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma del denunciante en prueba de conformidad.

4.4.2. Procedimiento informal:

En ocasiones, el hecho de manifestar al/a presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que su comportamiento genera, es suficiente para que el problema quede solucionado.

La Comisión Permanente de Igualdad se entrevistará con la persona afectada y podrá tener reuniones con el/la presunto/a agresor/a y/o en los casos de necesidad con ambas partes, todo ello con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. Dicha Comisión, en el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia escrita, elaborará una propuesta de resolución, que elevará a la dirección de la empresa, donde se refleje el acuerdo alcanzado por las partes.

4.4.3. Procedimiento formal:

Cuando el procedimiento informal no dé resultado o resulte inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal, que se iniciará con la instrucción del expediente.

Las funciones del/de la instructor/a (Persona elegida de la Comisión Permanente de Igualdad) serán las siguientes: abrir el expediente contradictorio, impulsar la tramitación del procedimiento interno de actuación, prestar apoyo y ayudar a las víctimas, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las diligencias y trámites pertinentes hasta la elaboración del informe de conclusiones y propuesta de resolución.

En el desempeño de su función, el/la instructor/a practicará las pruebas de carácter documental y entrevistas que estime necesarias, garantizando la observancia de los principios rectores y garantías del procedimiento.

En atención a la gravedad de la conducta denunciada y a la apariencia de veracidad de los indicios aportados, el/la instructor/a podrá proponer a la dirección, la medida cautelar de separación de la víctima del/de la presunto/a acosador/a, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

La instrucción se cerrará mediante un informe de conclusiones que será presentado por el/la instructor/a a la Comisión permanente de igualdad en el plazo máximo de veinte días a contar desde la fecha de presentación de la denuncia, salvo que excepcionalmente el citado plazo fuera prorrogado, mediando razones fundamentadas que justificaran la ampliación del mismo. El citado informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Relación de las intervenciones realizadas por el/la instructor/a, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

La Comisión Permanente de Igualdad, estudiará el expediente con el informe y, a la vista del mismo, en el plazo de cinco días a contar desde la fecha de su recepción, adoptará una propuesta de resolución que remitirá a la dirección de la empresa APROSUAB 13, con copia a las partes afectadas.

En la citada propuesta de resolución, se tendrá en cuenta y señalará los agravantes que hubieran tenido lugar; por ejemplo: la existencia de reincidencia, la existencia de dos o más víctimas, la posible situación de discapacidad de la víctima, la situación contractual de la víctima, la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, la tipificación del acoso como descendente, etc.



4.4.4. Resolución del expediente:

Según el informe citado, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de recepción de la misma, la Comisión Permanente de Igualdad elevará la propuesta de resolución a la Dirección de la empresa, que posteriormente comunicará su resolución a las partes implicadas.

En el caso de que finalmente se determinara la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, la Dirección de APROSUBA 13 adoptará las acciones correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le fuera de aplicación al/a la acosador/a (imposición de medidas disciplinarias previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de referencia).

5. DISPOSICIONES VARIAS:

- a) Falsas denuncias: En el caso de que se concluyera que no ha existido acoso en la situación denunciada e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, la Comisión Permanente de Igualdad propondrá, a la dirección la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.
- b) Represalias: Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, con independencia de que se haya determinado o no la existencia de acoso, la Comisión Permanente de Igualdad propondrá a la Dirección la adopción, de forma inmediata, medidas especiales de protección para la víctima y medidas disciplinarias para la persona o personas que hubieren participado en las represalias.
- c) Protección de datos: Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta. Todos los intervinientes en cualquier procedimiento —sin perjuicio de los derechos que la ley les reconozca—, asumen una especial obligación de guardar confidencialidad en el tratamiento, conservación, custodia, archivo y transmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus actividades en el mismo. El incumplimiento de esta obligación conllevará la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

En caso de incumplimiento de lo especificado en cualquiera de estas disposiciones, la Comisión Permanente de Igualdad propondrá a la dirección, la adopción de las medidas disciplinarias previstas en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el Convenio Colectivo de referencia.

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO:

Con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso en el trabajo, se adoptarán las siguientes medidas:

- Divulgar este protocolo. Publicar su contenido a través de los medios de comunicación de la empresa: tablón de anuncios y circulares internas, Internet...
- Informar a los trabajadores de nuevo ingreso sobre el presente Protocolo.



7. INTERPRETACIÓN:

Si en la aplicación del presente Protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, la Comisión Permanente de Igualdad, de conformidad con lo previsto en el mismo, será competente para la resolución de la misma.

8. DISPOSICIÓN FINAL:

Todas las personas firmantes de este protocolo, se comprometen a su inmediato cumplimiento y adecuación de toda norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al mismo. No obstante a lo anterior, las partes firmantes reconocen la posibilidad de la aparición de dificultades de carácter transitorio derivadas de la aplicación del presente protocolo, comprometiéndose a negociar con carácter de urgencia soluciones a dichas complicaciones.

Villafranca de los Barros, a de Octubre de 2010.

6.2. Anexo 2:

A la empresa de APROSUBA 13, con sede en Villafranca de los Barros, le es de aplicación el XIII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado con fecha 28 de Julio de 2010 (BOE 198).

Este convenio, en virtud de lo dispuesto en su art. 4, que hace referencia al ámbito personal de su aplicación, afectará a todas las empresas y centros de trabajo que tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción e integración laboral, de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial así como las asociaciones e instituciones constituidas con esa finalidad. Y será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del mismo, incluyendo de forma expresa en dicho art. "...a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad vinculados con un Centro Especial de Empleo en virtud de la relación laboral regulados por el RD 1386/1985, de 17 de julio, sin que a los mismos les sea de aplicación ningún otro convenio de sector".

Se excluye del ámbito del presente Convenio, al personal funcionario o laboral al servicio de la Administración del Estado, de las Administraciones autonómicas y municipales. Por su parte, quedan igualmente excluidos, los profesionales, que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del Convenio, y consecuentemente, mantengan una relación de arrendamiento de servicios con aquéllos (art. 4 a y b). Siguiendo lo expresamente dispuesto en el art. 4.2 c y d quedan excluidos los miembros de las comunidades religiosas, capellanes y asesores religiosos que no mantengan relación de carácter laboral, así como aquellas personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado.

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el día 1 de enero de 2008, con aplicación retroactiva, hasta el 31 de diciembre de 2010, según lo dispuesto en su artículo 5, donde se recoge expresamente el ÁMBITO TEMPORAL del citado Convenio.



ANÁLISIS CUALITATIVO DEL CONVENIO COLECTIVO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. ACESO AL EMPLEO EN CONDICIONES DE IGUALDAD.

La contratación de personal está recogida en el Convenio Colectivo de General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad en su Capítulo III (Título I), artículo 15 cuyo contenido es el régimen jurídico de contratación.

Es de destacar que este convenio, a lo largo de su articulado, no hace mención alguna a los criterios de selección de personal. Así, en su art. 25, únicamente se hace mención al periodo de prueba al que se somete al personal de nuevo ingreso, recogiendo expresamente:

“que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

Personal titulado superior: tres meses.

Personal titulado de grado medio, docente y técnico: tres meses.

Administrativos y auxiliares técnicos: dos meses.

Auxiliares administrativos, profesionales de oficio y de servicio: un mes.

Personal no cualificado: dos semanas.”

En lo referente a la Clasificación de personal, se efectúa una descripción genérica en el Capítulo II (Título I), artículos 13 y 14, donde se recoge, en su artículo 13, la adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional, con expresión de criterios de selección objetivos, compromiso de dotación de un marco general a un nuevo sistema de clasificación profesional y método de adaptación a este nuevo sistema, especificando posteriormente en el Título II “De los centros asistenciales” del art. 84 al 89 todo lo relativo a la clasificación profesional de los centros asistenciales. En el Título III “Centros especiales de empleo” del art. 94 al 99 se recoge, la ordenación funcional y clasificación profesional de los centros especiales de empleo. Y finalmente el Título IV relativo a los “Centros Educativos” en su art. 105 recoge la clasificación profesional en este tipo de centros.

En cuanto a la contratación, cabe mencionar el art. 15 del citado Convenio, recogido en el Capítulo III, (Título I), en cuanto a que contiene expresamente: “El régimen jurídico de contratación”, analizando en los artículos siguientes los diferentes tipos de contrato con las peculiaridades que presentan cada uno de ellos: art. 17 recoge los Contratos indefinidos; el art. 18 Contrato de interinidad; art. 19 Contratos eventuales por circunstancias de la producción; art. 20 Contrato para la realización de una obra o servicio determinado; art. 21 Contrato en prácticas o para la formación; art. 22 Contrato a tiempo parcial; en el art. 23 se hace referencia a jubilación parcial y contrato de relevo; en el art. 24 Contrato fijo-discontinuo.

En lo referente a la reserva de plazas para personas con discapacidad, en el art. 27 recoge que: “Las empresas con más de cincuenta trabajadores/as reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 3% de puestos de trabajo a personas con discapacidad; en el porcentaje del 2% establecido en el art. 38 de la LISMI y disposiciones vigentes”.

Propuestas de Mejora:

- Estudiar la posibilidad de establecer procedimientos de selección de personal y pruebas de acceso, que defina criterios de contratación de personal garantizando el principio de igualdad.



- Desarrollar medidas que favorezcan que en igualdad de condiciones se favorezca la contratación de personas del sexo menos representado.

2. PROMOCIÓN Y PERMANENCIA.

El art. 26 hace referencia a las vacantes y puestos de nueva creación "todo el personal de la empresa tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

La empresa a estos efectos comunicará a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir, así como el sistema de selección.

En los centro educativos concertados las vacantes se cubrirán de acuerdo con la normativa establecida al efecto".

Propuestas de Mejora.

- Información, formación y motivación a las/os trabajadoras/es para facilitar su participación en los procesos de promoción.
- Comprobar que no se exijan requisitos, condiciones o titulaciones académicas que no sean necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

3. FORMACIÓN.

Lo relativo a Formación se recoge de manera general en el art. 62 estableciendo que "Todos los trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a 30 horas anuales, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos de formación cuando lo solicite más de un trabajador y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten...

...Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador/a participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquella".

Por otro lado en el art. 118 recoge una mejora para los trabajadores/as del Título IV (Centros Educativos), que tendrán derecho a 40 horas anuales, dentro de su jornada laboral, para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa.

La Formación en Salud laboral, aparece recogida en el art. 83 estableciendo que "dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirán a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas, que se imputarán con cargo a las 30 horas de formación establecidas en el art. 62 del presente Convenio... esta formación deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otra horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma".

En su disposición adicional sexta, hace referencia a la Comisión Paritaria Sectorial de formación, detallando que "las organizaciones firmantes de este convenio se adhieren al IV Acuerdo Nacional de Formación suscrito el 1 de febrero de 2006".



Propuestas de Mejora.

- Detectar necesidades formativas de las trabajadoras/es para planificar y organizar la formación integrando siempre la perspectiva de género en todas las acciones formativas que se planifiquen y lleven a cabo.
- Incluir las ayudas económicas o en servicios, en concepto de gastos por cuidado de hijas/os menores durante el tiempo de la formación.

4. IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR.

Según el art. 28 del ET "El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella".

Partiendo de esta premisa básica, el Capítulo IV (Título I) se dedica a las Retribuciones, en él se recoge la estructura de las retribuciones, los trabajos de distinta categoría o grupo profesional, los incrementos salariales, la antigüedad y los diferentes complementos y sus características (de mejora de calidad, de nocturnidad, de trabajo por festivos, de dirección). A lo largo de este capítulo también se hace referencia a las horas extraordinarias (art. 42.2) "...se compensaran preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación por descanso o la retribución de horas extraordinarias si el trabajador/a optase por dicha modalidad, será la que se pacte en el seno de la empresa. No obstante, a falta de acuerdo se abonarán al valor de 1,25 de la hora ordinaria..."

Propuestas de Mejora.

Si bien nos encontramos una práctica neutra, sería conveniente estar pendientes de las posibles situaciones de discriminación indirecta que se puedan dar en la empresa.

5. ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.

El convenio no dedica ningún apartado al tema del acoso sexual y por razón de sexo, por lo que no recoge medidas de prevención. Tampoco nos encontramos con la existencia de Protocolo de actuación en caso de Acoso.

En ninguno de los arts. dedicados al régimen disciplinario y sancionador Capítulo VII (Título I) abordan este tema.

Propuestas de Mejora.

- Elaboración e implantación de un Protocolo de actuación para casos de Acoso Sexual y por razón de sexo.
- Inclusión dentro del régimen disciplinario y sancionador este punto, estableciendo también la responsabilidad de superiores que toleren o encubren las faltas de subordinados/as.

6. PROTECCIÓN EMBARAZO, LACTANCIA Y RIESGOS DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA.

De un estudio exhaustivo del presente Convenio, podemos concluir que en el desarrollo del mismo encontramos que el Capítulo X (Título I) se dedica al apartado de Seguridad y Salud Laboral, haciendo referencia en su art. 78 a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que la desarrolla.



En su art. 80 hace referencia al Cambio de Puesto de Trabajo para Embarazadas "la evaluación de los riesgos... deberá comprender la determinación de la naturaleza, grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dicha medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o tiempos de trabajo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos..., está deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En el caso de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore".

En su art. 92.3 (Título II de los Centros Asistenciales) se recoge que "tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia de conformidad con lo previsto en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 10 de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar; también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas discapacitadas que requieran permanente ayuda y atención".

Propuestas de Mejora.

- Prioridad a al a hora de elegir turnos de trabajo para trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia natural, en cualquier centro de trabajo.
- Elaboración y puesta en marcha de protocolos de actuación en el ámbito de ámbito de la salud laboral en relación con las trabajadoras embarazadas, de parto reciente y lactancia.

7. PERMISO DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS.

En este apartado, en su art. 52 dice que: Con carácter general y para todos los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los siguientes casos:

- "a) Quince días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho (acreditado mediante certificación del Registro Civil correspondiente).
- b) Tres días, en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando



el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de 5 días. (mejora del Estatuto de los Trabajadores)

- c) Un día por boda de un hijo o hermano, así como traslado del domicilio habitual. (Mejora del ET).
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo."

En su art. 58 hace referencia a la Maternidad especificando:

"Las empresas, afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999, de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que le reste del periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el caso de fallecimiento del hijo el periodo de suspensión no se verá reducido ...

... En caso de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución.

Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso maternal, podrán tomarse las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El art. 59 hace referencia a la Adopción y acogimiento.

"De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 295/2009, en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple... siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo, así como el supuesto de hijo, o menor adoptado o acogido con discapacidad.



Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento preadoptivo de menores discapacitadas o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes...

...Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

En cuanto a la Lactancia, el art. 61 establece que: "de conformidad con lo previsto en el art. 37 del ET, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en los fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario/a ...

... este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Propuestas de Mejora.

— En cuanto a los permisos retribuidos, hacer referencia explícita e incorporar las modificaciones que la LOIEMH.

8. EXCEDENCIAS POR CAUSAS FAMILIARES, ADAPTACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA.

En el art. 54 del convenio se recogen la Excedencias, haciendo referencia a que: "Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo"... en este mismo artículo en su punto 3 se hace referencia Excedencia con reserva de puesto de trabajo y computo de antigüedad hasta tras años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento.

En el art. 55 se recogen la Excedencia por cuidado de familiares: "El trabajador/a tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o por pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retributiva, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa será de dos años, sin que el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma semana a percibir retribución alguna".

En el art. 56 se hace referencia al Cuidado de menores que no pueden valerse por sí mismo, que se regirá por lo prevenido en el art. 37.5 del ET "quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retributiva".



En cuanto a la Jornada Laboral según art. 56.3 ...“Desde la dirección de la empresa y centros de trabajo se facilitaran las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilice la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no puedan valerse por si mismos”.

En cuanto a la regulación de las Vacaciones, viene regulado con carácter general en el art. 51 recogiendo que todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, que no podrán ser compensadas económicamente. En los centros educativos será de aplicación lo establecido en el art. 110 de este Convenio.

En el art. 51.4 hace mención a que “cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan”.

No se recogen las Excedencias voluntarias, las cuales aparecen reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 46.2, que establece: “el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia”.

Propuestas de Mejora.

- Facilitar la adaptación de la jornada para las trabajadoras y trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de personas dependientes.
- Realizar campañas informativas y aclaratorias sobre la novedades que la LOIEMH introduce en relación a este punto (reducciones de jornadas, excedencias...).
- Procurar que los/as Trabajadores/as con responsabilidades familiares tengan preferencia a que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

9. UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE.

En este Convenio, se refleja que han cuidado la utilización masiva del lenguaje masculino, utilizando de forma general el lenguaje no sexista para el desarrollo del convenio, aunque nos encontramos con algunas lagunas a lo largo del desarrollo del mismo art. 54.2, art. 55.3, art. 77..., como aspecto positivo destacamos como a la hora de la clasificación profesional se ha cuidado en profundidad la utilización del lenguaje, utilizando el género neutro para referirse a las diferentes categorías.

Propuestas de Mejora.

- Revisión y eliminación del lenguaje sexista mediante la utilización del género neutro.