PLAN DE IGUALDAD

Aprobado por la junta directiva de AICEAR el 24 de Abril de 2020 en su reunión por videoconferencia.

Revisión: noviembre 2022

Revisión: abril 2025

AICEAR
Asociación de Implantados Cocleares de España en Aragón

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 4
FICHA TÉCNICA 5
CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD 6
COMPROMISO 8
CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD 9
DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD 10
ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA ENTIDAD 11
Características de la empresa: 11
Características de la plantilla 11
Movimientos de personal 15
Responsabilidades familiares 19
Promoción y formación 20
ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA ENTIDAD 22
Representación legal de la plantilla 22
Encuesta a plantilla de trabajo 24
DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD 29
EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 32

AICeAR Asociación de Implantados Cocleares de España en Aragón

PRESENTACIÓN

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

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

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

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

Los objetivos principales que persigue AICE-Aragón con la implantación de este Plan de Igualdad son:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de AICE Aragón y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

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

FICHA TÉCNICA

- Nombre: Asociación de Implantados Cocleares de España en Aragón (AICE-AR)
- Forma jurídica: Asociación
- Zona Geográfica: Comunidad autónoma de Aragón
- Teléfono: 976.011.416 - 635.447.333
- Página Web: www.implantecoclear.org/aicear
- Fecha finalización del informe: 01/12/2020 (Revisión abril 2025)
- Persona de contacto: Fernando Giménez Salinas (aice-aragon@implantecoclear.org)

CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

AICE-Aragón es una asociación que se creó en el año 2005 sin ánimo de lucro apolítica y aconfesional perteneciente a la federación de asociaciones de implantados cocleares de España. Nuestra misión es atender a las personas con diversidad funcional auditiva implantadas y sus familias para conseguir su plena inclusión y normalización en la sociedad, así como la formación y prevención de este tipo de diversidad funcional.

Los valores que guían las actuaciones de la federación AICE y por tanto de AICE-Aragón son:

Perseverancia: Llevamos más de 20 años en lucha continua para la plena inclusión de las personas que atendemos y que implica la adaptación a los cambios de contexto social, político y tecnológico.

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

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

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

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

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

AICE-Aragón trabaja con personas con discapacidad sensorial, en concreto personas con deficiencia auditiva. La entidad está especializada en el trabajo con personas portadoras de implante coclear y con sus familias y ofrece asesoramiento e información, veraz, sin condicionamientos y acotando, en su término justo, las expectativas sobre el Implante Coclear, antes y después de la intervención

quirúrgica, a las personas con deficiencia auditiva, -para que puedan beneficiarse de esta tecnología-, a profesionales sociosanitarios y educativos -para que mejore la calidad de su atención a las personas con deficiencia auditiva y a implantados-, a las instituciones públicas -para colaborar a la supresión de barreras y a la mejora de la accesibilidad para las personas con deficiencia auditiva-, y a los propios implantados cocleares y sus familias -para que puedan mejorar el rendimiento de esta ayuda técnica.

Los fines de la entidad son:

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

En Aragón alrededor de 800 personas son portadoras de esta ayuda técnica. Anualmente se vienen realizando sobre 40 implantes anuales en el Hospital Clínico Universitario, con cuyo departamento de Otorrinolaringología, AICE-Aragón, está en contacto para poder aportar la visión humana y experiencia a las personas que, para ellas mismas o para sus hijos o hijas, necesitan de un IC para recuperar la audición. Además, hay que destacar que nuestro colectivo crece de manera exponencial y sus necesidades son diferentes al resto de los y las discapacitados/as auditivos.

COMPROMISO

En reunión ordinaria de la asociación AICE-Aragón, convocada en tiempo y forma y celebrada en Zaragoza el día 23 de enero de 2020, se acuerda por unanimidad de todos las personas miembro de la junta directiva establecer el Compromiso de la asociación de desarrollar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el que se contemplen las siguientes fases:

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

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

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

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

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

La comisión está conformada por:

- Representante de la junta directiva: Fernando Giménez Salinas
- Representante de la plantilla de trabajo: Maya Lehsen Vadel
- Representante de la plantilla de voluntariado: Yolanda Biel Falo

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

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

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

Sus funciones principales serán:

- Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- Aprobar el diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan
- Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

AICEAR Asociación de Implantados Cocleares de España en Aragón

DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD

Para poder elaborar este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de AICE-Aragón en materia de género mediante diversas reuniones de la comisión de Igualdad llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual.

El objetivo que perseguía la realización de este diagnóstico era conocer el grado de Igualdad de Oportunidades que existe en AICE-Aragón, con el fin de detectar las necesidades y definir los objetivos a mejorar.

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación en la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas para la realización de este Plan de Igualdad.

Las áreas analizadas han sido la estructura de la plantilla, el proceso de acceso a la ONG, la formación, la retribución, las medidas de conciliación, el sexismo y el acoso laboral, y la cultura organizativa.

La primera fase del proceso de diagnóstico consistió en una recogida de datos cuantitativos para averiguar las características de la junta directiva, plantilla de empleados y empleadas y voluntariado.

Se complementó el análisis con información cualitativa sobre los procesos de contratación, los procesos de formación, las medidas de conciliación…

Todo el proceso de elaboración de este Plan, incluyendo la fase de Diagnóstico, ha sido realizado por el comité de igualdad de AICE- Aragón compuesto por:

- Fernando Giménez Salinas
- Sonia Aguirre Grima

Desde el inicio del proceso, se ha contado con el compromiso de la junta directiva que ha suscrito el empeño asumiendo estos principios de trabajo, con la confianza que, entre todos, se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos, y sobretodo basándonos en nuestro compromiso con la igualdad y nuestro deseo de sentar las bases para cuando se amplíe la plantilla de trabajo, se han establecido una serie de medidas encaminadas a disminuir los desequilibrios detectados en las áreas investigadas para conseguir una igualdad efectiva y real.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA ENTIDAD

Características de la empresa:

Tabla 1. Datos generales de la empresa

Denominación social:	Asociación de Implantados Cocleares de España en Aragón
Forma jurídica:	Asociación
Dirección:	Av. María Zambrano 31, WTCZ, Torre Oeste. Planta 15, Oficina 16, 50018 Zaragoza
Teléfono:	976011416
Fax:	976011400
E-mail:	aice-aragon@implantecoclear.org
Página Web:	http://implantecoclear.org/aicear/

Tabla 2: Distribución de la plantilla desagregada por sexo

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

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

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

Características de la plantilla

Tabla 4: Distribución de la plantilla por edades

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

Tabla 5: Distribución de la plantilla por tipo de contratos

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

Tabla 6: Distribución de la plantilla por antigüedad

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

Tabla 7: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

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

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

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

(1)Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc

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

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

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

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

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

(*)Salario bruto anual + compensaciones extrasalariales[3]

Se entiende por compensación extrasalarial todo lo que se añada al salario bruto: comisiones, incentivos, pago en especie, dietas, coche de empresa, móvil, productividad, horas extra, etc.

Tabla 11: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

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

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

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

Tabla 13: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	0	0%	0	0%	0
De 20 a 35 horas	1	100%	0	0%	1
De 36 a 39 horas	0	0%	0	0%	0
40 horas	0	0%	0	0%	0
Más de 40 horas	0	0%	0	0%	0
TOTAL	1	100%	0	0%	1

Tabla 14: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

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

Movimientos de personal

Tabla 15: Incorporaciones y bajas

Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Año 2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Año 2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

No contemplamos altas y bajas al ser contrato de fijo discontinuo

Tabla 16: Incorporaciones por ETT

Incorporaciones por ETT*					
Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2022	0	0%	0	0%	0
Año 2023	0	0%	0	0%	0
Año 2240	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

Tabla 17: Incorporaciones último año: tipo de contrato

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

Tabla 18: Incorporación último año por ETT y tipo de contrato

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

Tabla 19: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.Trabajadora Social	1	100%	0	0%	1
TOTAL	1	100%	0	0%	1

Tabla 20: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año por ETT* y por tipo de contrato					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

Tabla 21: Bajas definitivas último año

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

Tabla 22: Bajas definitiva último año por edad

Bajas definitivas último año por edad						
Descripción bajas definitivas	Bandas de edad	0	%	Hombres	%	Total
Jubilación		0	0%	0	0%	0
Jubilación anticipada		0	0%	0	0%	0
Despido	< 20 años	0	0%	0	0%	0
	20-29 años	0	0%	0	0%	0
	30-35 años	0	0%	0	0%	0
	46 y más	0	0%	0	0%	0
Finalización del	< 20 años	0	0%	0	0%	0

contrato	20-29 años	0	0%	0	0%	0
	30-35 años	0	0%	0	0%	0
	46 y más	0	0%	0	0%	0
Cese voluntario	< 20 años	0	0%	0	0%	0
	20-29 años	0	0%	0	0%	0
	30-35 años	0	0%	0	0%	0
	46 y más	0	0%	0	0%	0
Cese por personas a cargo	< 20 años	0	0%	0	0%	0
	20-29 años	0	0%	0	0%	0
	30-35 años	0	0%	0	0%	0
	46 y más	0	0%	0	0%	0
Otros (muerte incapacidad, etc.)		0	0%	0	0%	0
	TOTAL	0	0%	0	0%	0

Tabla 23: Bajas temporales, permisos y excedencias último año

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

Responsabilidades familiares

Tabla 24: Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os

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

Tabla 25: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad

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

Tabla 26: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	0	0%	0	0%	0
Entre 3 y 6 años	0	0%	0	0%	0
Entre 7 y 14 años	0	0%	0	0%	0
15 o más años	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

Tabla 27: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	0	0%	0	0%	0
Entre 3 y 6 años	0	0%	0	0%	0
Entre 7 y 14 años	0	0%	0	0%	0

15 o más años	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

Tabla 28: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/ os)

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

Promoción y formación

Tabla 29: Promociones último año

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

Tabla 30: Tipos de promoción último año

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

Tabla 31: Promoción último año: categorías profesionales a las que se han promocionado

Promoción último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

Tabla 32: Formación último año

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

AICE Asociación de Implantados Cocleares de España en Aragón

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA ENTIDAD

Representación legal de la plantilla

1. **RELACIÓN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA CON LA EMPRESA Y CON LA PROPIA PLANTILLA**

1.1 ¿Cómo definirían la relación de la representación legal de la plantilla con la empresa?
La relación de la representación legal de la plantilla radica en una representación específica y temporal para acometer el Plan de Igualdad, ya que no tenemos representación legal.

1.2 ¿Cómo definirían la influencia de la representación legal de la plantilla en la empresa?
En la actualidad no existe tal influencia, ya que los integrantes de la Comisión de Igualdad han sido designados por la Junta Directiva específicamente para desarrollar el Plan de Igualdad.

2. **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

2.1 ¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? ☐ SI ☐ **NO** ☐Está en proceso de negociación
En caso afirmativo, indique cuáles.

2.2 ¿Se está negociando actualmente medidas o un Plan de Igualdad como consecuencia de la nueva Ley para la Igualdad? ☐**SI** ☐NO
En caso afirmativo, indique la fase en la que se encuentra. Diagnóstico de la situación de la entidad

2.3 ¿Cuáles consideran las principales carencias de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
En opinión de los trabajadores, el desconocimiento respecto al reglamento de incorporación de la perspectiva de género a la elaboración de los proyectos de la entidad.

2.4 A la hora de negociar medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ¿cuáles son las dificultades más frecuentes a las que se enfrentan?
Hasta ahora no se han negociado

3. **FORMACIÓN**

3.1 ¿Se ha impartido formación interna en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? ☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo, indique el contenido Formación sobre el Implante Coclear.

3.2 ¿Se ha recibido formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género? ☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo, indique el contenido.

3.3 ¿Se ha impartido a la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? ☐SI ☐**NO**
En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.

AICEAR Asociación de Implantados Cocleares de España en Aragón

Dirigida a:	Contenido

4. **PROCESOS DE COMUNICACIÓN CON LA PLANTILLA**

4.1 ¿Cuáles son los canales de comunicación con la plantilla?
Las reuniones y el correo electrónico.

4.2 ¿Con qué canales cuenta la plantilla para transmitir sus opiniones, inquietudes, sugerencias, etc.?)
Reuniones con la junta directiva y encuentros personales

4.3 ¿Cuáles son los asuntos que más suelen preocupar a la plantilla, en qué suelen centrar sus reivindicaciones?
La formación interna

4.4 ¿Creen que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres interesa/ preocupa a la plantilla?
Si

COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES (LIBRE)

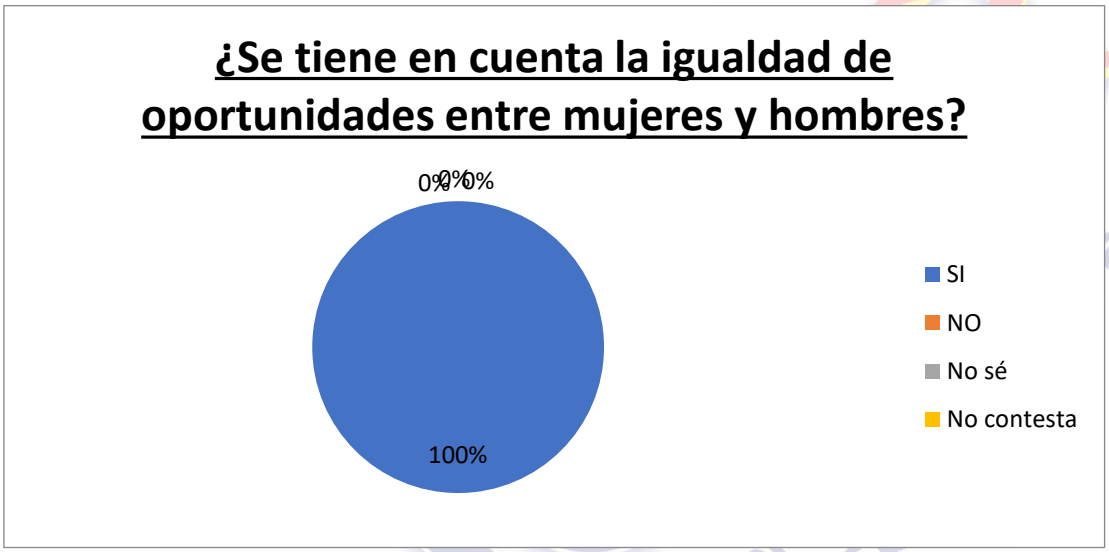
Comentarios y otros
Si desea añadir algún comentario o consideración, hágalo a continuación

AICEAR Asociación de Implantados Cocleares de España en Aragón

<u>Encuesta a plantilla de trabajo</u>

FICHA DE LA ENCUESTA:

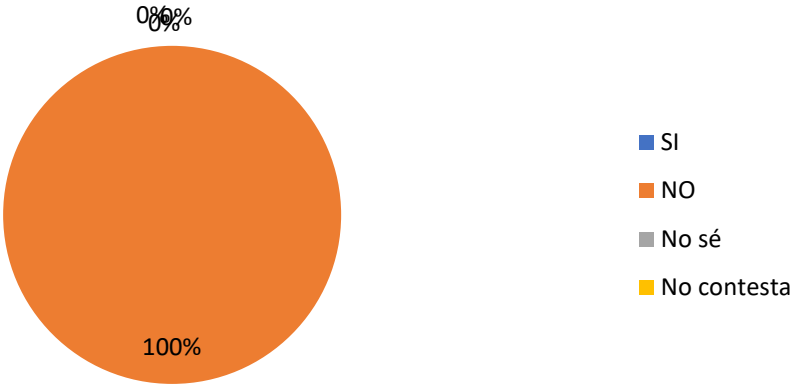
- Modalidad: Encuesta online
- Total de plantilla de trabajo: 1
- Número de cuestionarios rellenados: 1
- Porcentaje total de participación: 100%
- Fecha de realización: Noviembre de 2020



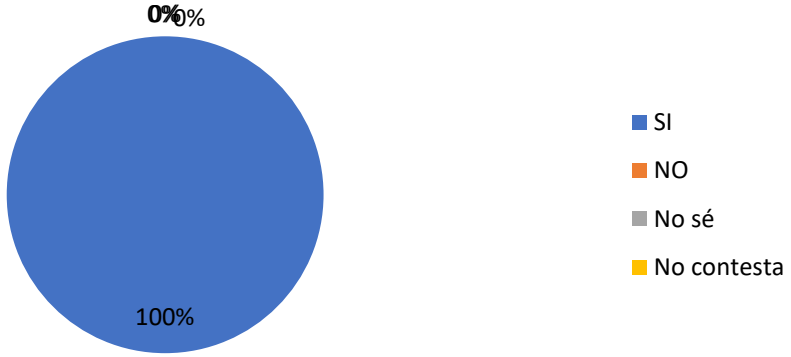
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?

¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

¿Cobra menos que su compañero/a?

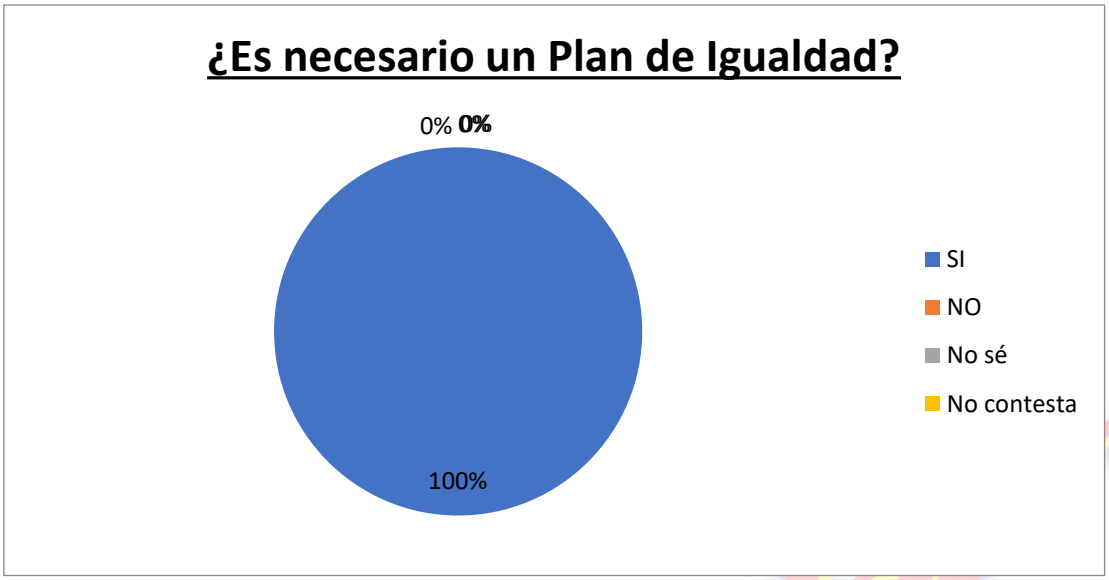


¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?



¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?

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



Preguntas abiertas:

¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?

- Cuidar el uso de la comunicación no sexista en las comunicaciones de la entidad

¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

- Realizar cursos formativos en materia de igualdad

DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

ACCESO AL EMPLEO

Objetivo: Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde reclutamiento hasta la contratación, tanto para la plantilla de trabajo como voluntariado e integrantes de la junta directiva.

Medidas actuales:

- Ofertar los puestos de trabajo vacantes de las ONG nombrándolos en masculino y en femenino
- Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales
- No realización de preguntas de carácter personal en el proceso de selección
- El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo

Medidas a implantar:

- Utilización de lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad
- Evitar la expresión o presentación de requisitos que no sean absolutamente necesarios para el puesto de trabajo y que pueden actuar como factores de discriminación, al asociarse solo con un género

Indicadores de realización:

- Revisión de las ofertas de empleo realizadas en busca de lenguaje sexista y expresiones o requisitos que pueden actuar como factores de discriminación de género.
- Presentación en la memoria anual los datos disgregados por sexo de las personas que ocupan puestos en la organización en los que se demuestre una representación paritaria.

FORMACIÓN

Objetivo: Mejorar la formación en igualdad de la plantilla de AICE Aragón para permitir eliminar los estereotipos de género

Medidas actuales:

- Todo el personal en AICE-Aragón esta sensibilizado y comprometido con la igualdad.

Medidas a implantar:

- Formación en igualdad para los integrantes del Comité de Igualdad
- Introducir módulos formativos en Igualdad en los cursos formativos realizados por la asociación.

Indicadores de realización:

- Listado de personas formadas en igualdad en los curso de AICE
- Número de horas de formación en sensibilización para igualdad de oportunidades de hombres y mujeres realizados por los integrantes del Comité de Igualdad

LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual

Medidas actuales:

- Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista pero no está formalizado ni generalizado.

Medidas a implantar:

- Implantación del uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en la comunicación escrita de la organización: página web, informes, carteles, folletos…
- Revisión de los documentos realizados por AICE Aragón

Indicadores de realización:

- Listado de documentos anteriores a la implantación del plan que hayan pasado una revisión y si fuese necesario una modificación para adecuarlos a una comunicación no sexista
- Comprobación de que tras la implantación del plan de igualdad en los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género

COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Objetivo: Comunicar de forma interna y externa nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.

Medidas a implantar:

- Informar a la junta directiva y voluntariado de la elaboración que se hace del Plan de Igualdad y de las medidas que se ponen en funcionamiento, así como la existencia de un Comité de igualdad para posibles sugerencias, consultas…
- Comunicación formal a los colaboradores y la fundación AICE sobre el compromiso que AICE-Aragón adquiere con la igualdad y su recomendación para que lo tengan en cuenta en sus organizaciones y proyectos

Indicadores de realización:

- Resumen de asambleas con los socios y socias, plantilla de trabajo, voluntariado y junta directiva donde se informará del plan de Igualdad

TRANSVERSALIZAR LA PERPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN

Objetivo: Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención, sensibilización y formación con el público objetivo, especialmente las familias, infancia, juventud y mayores.

Medidas actuales:

- Hasta la actualidad la incorporación de los criterios de igualdad en las intervenciones que se realizan en AICE Aragón están basadas en criterios personales partiendo un compromiso con la igualdad

Medidas a implantar:

- Elaborar un documento interno de acción sobre cómo incorporar la perspectiva de género y estandarizar la forma de intervención para que se tenga en cuenta la igualdad en sus actuaciones y se eliminen estereotipos y roles de género.

Indicadores de realización:

- Número de personas atendidas en los programas segregados por sexo.
- Documento que recoge una guía práctica de incorporación de la perspectiva de género a la elaboración de proyectos de la entidad.
- Presentación de los materiales de formación que incorporan la transversalización de la igualdad.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.

Medidas actuales:

- No existen actualmente medidas oficiales ya que actualmente no hay ningún trabajador ni trabajadora, pero como la situación puede cambiar creemos importante tomar medidas y protocolos de actuación que queden implantadas por si fueran necesarias.

Medidas a implantar:

- Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Comunicar el protocolo de actuación a toda la plantilla

Indicadores de realización:

- Documento donde se recoge el protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo
- Registro de comunicación del protocolo por acoso a la plantilla

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el fin de asegurar el cumplimiento del Presente Plan de Igualdad el Comité de Igualdad de la asociación AICE- Aragón realizará una evaluación interna de la forma más objetiva posible. Se hará una primera evaluación al finalizar el año de implantación del Plan y se revisará posteriormente con una temporalidad anual.

Se tratará de una evaluación participativa en la que se tendrá en cuenta la opinión de las personas pertenecientes a la junta directiva y a la plantilla de voluntariado, y se escuchará a cualquier persona cuya opinión pueda aportar información de valor para la entidad como los socios y beneficiarios de los servicios ofrecidos.

Se valorará tanto el proceso de implantación del Plan por parte del comité de igualdad que abarque la elaboración del diagnóstico, el diseño del Plan, sus acciones concretas y el proceso de implementación, como los resultados derivados del mismo.

Se analizará el Plan desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo para lo que nos basaremos en los siguientes aspectos:

- Si el plan de igualdad ha sido eficaz.
- Si la situación de partida ha mejorado. ·
- Si se han cumplido los objetivos propuestos.
- Si los resultados obtenidos han sido los previstos

Si la evaluación resulta positiva y las actuaciones han sido eficaces, se fijarán nuevos objetivos con nuevas acciones para el período siguiente. Si, por el contrario, las actuaciones han sido poco o nada eficaces, se buscarán nuevas estrategias para alcanzar los objetivos y si éstos han sido, demasiado ambiciosos se sustituirá por otros más asequibles.

La revisión del plan se recogerá en un informe que contemple los logros y dificultades encontradas durante la ejecución, así como la adopción de medidas correctoras para la consolidación de la Igualdad de Oportunidades entre los hombres y mujeres en la entidad.