



I PLAN DE IGUALDAD AICE CANTABRIA

Adaptado en enero de 2022

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN

2.- DIAGNÓSTICO

2.1. RECOPIACIÓN DE DATOS DE RECURSOS HUMANOS. 2018

A.- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.

B.- CONTRATACIÓN.

C.- FORMACIÓN

D.- POLÍTICA SALARIAL

E.-CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

F.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.2. ANÁLISIS DEL COLECTIVO, USUARIAS/USUARIOS DE AICE CANTABRIA.

3.- PLAN DE IGUALDAD

a) Período

b) Objetivos

c) Acciones

- Acceso al empleo
- Formación
- Condiciones salariales.
- Conciliación.
- Acoso por razón de sexo y salud laboral.
- Accesibilidad

d) Personas destinatarias.

e) Recursos

f) Cronograma.

g) Criterios de evaluación.

1.- INTRODUCCIÓN

La Asociación de Implantados Cocleares de Cantabria (en adelante AICE Cantabria) constituida en Cantabria en el año 2014, con CIF: G-39802921, vela por la normalización de los implantados cocleares y usuarios de audioprótesis, y de sus familias. Está inscrita en el Registro de Asociaciones de Cantabria con el número 5726. Y en la Sección primera del Registro de Entidades, Centros y Servicios Sociales de esta Comunidad Autónoma con el número 39/E494.

AICE Cantabria pertenece a la Federación AICE (Asociación de Implantados Cocleares de España) que inició su andadura como asociación nacional en 1996. AICE Cantabria tiene su actuación en el ámbito territorial de la comunidad autónoma de Cantabria.

La Federación AICE además de tener reconocida la utilidad pública, recibiendo en el Senado una Declaración Institucional presentada a todos los grupos parlamentarios, por ser una organización que ha puesto de manifiesto la evolución que ha experimentado el implante coclear.

La misión de AICE Cantabria es atender a las personas con pérdida auditiva usuarias de implante coclear (IC) o cualquier otro tipo de audioprótesis y a sus familias para conseguir su plena inclusión y normalización en la sociedad, estando legitimada la Entidad para la defensa de los derechos, intereses y necesidades del colectivo, ofreciendo asesoramiento y apoyos, en cualquier etapa de la vida, desde bebés, niños y niñas, jóvenes, adultos y personas mayores.

Somos la principal organización de referencia a nivel nacional e internacional de las personas sordas usuarias de implantes cocleares y sus familias, intentando actuar de forma eficaz y eficiente mientras aumentamos nuestra base social y la capacidad de incidencia política para conseguir que nuestros usuarios-as sean ciudadanos-as de pleno derecho en la sociedad.

Las entidades del Tercer Sector como AICE Cantabria tenemos unos valores y fines que nos alientan a ser las primeras en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad entre hombres y mujeres y ser consecuentes con cada una de las normas que la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, modificada significativamente con el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres establece, así como lo establecido en la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La elaboración y puesta en marcha del plan de igualdad de AICE Cantabria se realiza de acuerdo a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Como parte representante de la junta directiva figuran el presidente y la vicepresidenta de la entidad y en representación del personal dos trabajadoras de la misma.

2.- DIAGNÓSTICO

Para poner en marcha el **I Plan de Igualdad** es necesario un diagnóstico de la situación actual en el que se analice el punto de partida de la entidad AICE Cantabria, de cara a implementar acciones de Igualdad, para ello se han realizado dos acciones encaminadas al diagnóstico de la organización:

1. Recopilación de datos de los recursos humanos con los que cuenta AICE Cantabria en el año 2018 y en el año 2020 y análisis de la evolución de los mismos.
2. Análisis del colectivo al que representamos a través de las intervenciones y atenciones que reciben los usuarios/as por parte de nuestra asociación.

2.1.- RECOPIACIÓN DE DATOS DE LOS RECURSOS HUMANOS. AÑO 2018 Y 2020.

Los datos básicos de análisis de la plantilla de una entidad son: características de la misma (sexo y edad), tipo de contratos, categorías profesionales, formación, política salarial y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A.- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

AICE Cantabria en el año 2018 ha contado con 18 contrataciones directas más 5 profesionales como colaboradores habituales. No hemos tenido en cuenta las personas que puntualmente realizan alguna actividad de sensibilización o publicidad sobre los objetivos de nuestra organización ni al personal voluntario de la misma.

AÑO 2018 - Plantilla desagregada por sexo	Mujeres	Hombres	Total
Número	19	4	23
Porcentaje	83%	17%	100%
AÑO 2020 - Plantilla desagregada por sexo	Mujeres	Hombres	Total
Número	21	4	25
Porcentaje	84%	16%	100%

Fuente: Elaboración propia. AICE Cantabria

Como se puede observar en el cuadro superior la mayoría de las personas contratadas son mujeres y eso es debido al alto índice de desempleo femenino, que en determinados tramos de edad duplica claramente al masculino.

Si tenemos en cuenta que la edad media de los 23 profesionales es de 40 años, se deduce claramente que en este tramo de edad se produce mayor desempleo femenino.

La mayoría de nuestro personal está seleccionado por el Servicio Cántabro de Empleo, mediante una subvención en la que se prioriza la contratación de mujeres desempleadas mayores de 50 años, de igual modo, a lo largo de este periodo, se ofrece una primera oportunidad laboral a jóvenes desempleados.

B.- CONTRATACIÓN

El proceso de selección de personal y todos los aspectos tenidos en cuenta para el mismo, desde la oferta de empleo hasta la incorporación de la persona trabajadora a la plantilla se rigen por el Principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales garantizando el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporándose la perspectiva de género.

B.1. Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por tipo de contratos:

Distribución de la plantilla por tipo de contrato	Año 2018		Año 2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Temporal a tiempo parcial (<40 horas)	15	3	20	1
Discapacidad a tiempo parcial (<40 horas)	0	0	0	0
Otros (colaboradores y autónomos)	4	1	5	3
Total	19	4	25	4

Fuente: Elaboración propia. AICE Cantabria.

El 100% del personal remunerado tiene contratos temporales y a tiempo parcial.

Nuestros objetivos en el ámbito de la contratación son la transparencia en la contratación y en la promoción dentro de la entidad y la introducción en nuestra plantilla de personal con discapacidad. Además, se plantea el objetivo de fomentar la contratación a personas jóvenes y de aquellas personas que se encuentren en riesgo de exclusión social, otorgándoles oportunidades de promoción en la entidad. Desde el año 2018 se implementa este objetivo de contratación a personas jóvenes, aumentando la representación de las mismas en la plantilla de la entidad.

Gran parte del proceso de selección del personal corre a cargo del Servicio Cántabro de Empleo y la mayor parte de candidaturas recibidas a través del mismo para los puestos de trabajo ofertados pertenecen a personas de sexo femenino. De entre todas las candidaturas recibidas se han seleccionado aquellas que mejor se adaptan al perfil solicitado teniendo en cuenta aspectos como el nivel de formación profesional, la adecuación de los estudios cursados al puesto y la experiencia profesional en el sector.

Respecto al número de contrataciones cabe comentar que, debido a la situación de pandemia por la covid-19, la entidad tuvo que modificar sus protocolos de intervención y asesoramiento, lo cual influyó directamente en el volumen de contrataciones durante un trimestre.

B.2. Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por las categorías profesionales que tienen reconocidas en el contrato laboral. Se ha de tener en cuenta que una persona puede pertenecer a varias categorías profesionales, como se observa en el caso de las trabajadoras sociales que tienen una formación de grado y que contabilizan como un contrato.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales	Año 2018		Año 2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Gerente (Presidente de la asociación)	0	1	0	1
Coordinador/a de logopedia y apoyo a usuarios	1	0	1	0
Titulado Grado	15	3	17	2
Titulado Grado Medio / Superior	1	0	3	0
Trabajador/a social	1	0	2	0
Administrativa/o	1	0	0	0
Número total de contratos	19	4	20	3

Fuente: Elaboración propia. AICE Cantabria.

El 83% de la plantilla de nuestra asociación tiene la categoría profesional de titulado grado superior incluyendo a la coordinadora. Y dentro de esta categoría el sector masculino representa el 16 %.

La única persona contratada y con puesto de coordinadora es mujer y el presidente de la asociación, sin contrato, es un hombre.

Una observación que se está dando en los procesos de selección de nuestra entidad es que más del 85 % de las personas presentadas son mujeres y que la mayoría de los hombres presentados no aceptan una jornada de menos de 30 horas semanales.

C.- FORMACIÓN CURRICULAR AL FORMALIZAR CONTRATO

Nivel de formación académica de la plantilla	Año 2018		Año 2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Grado	17	3	17	2
Ciclo Formativo de Grado Superior	1	1	3	1
Bachiller	1	0	0	0
Total	19	4	20	3

Fuente: Elaboración propia. AICE Cantabria.

Al igual que en el cuadro anterior, vemos que el 83% de los contratos de la plantilla se realizan a personas con formación superior (licenciatura, diplomatura o grado), de los cuales el 95% son mujeres. Del resto del personal con menor titulación, el 67% son contratos a mujeres.

Desde la entidad se ofrece a la plantilla formación interna más específica en materia de accesibilidad, de género y de formación del voluntariado (que trata sobre diversos aspectos como los asesoramientos, la comunicación con personas con pérdida auditiva y la colaboración en planes y proyectos de la entidad) de manera gratuita.

D.- POLÍTICA SALARIAL Y RETRIBUTIVA

Distribución de la plantilla por bandas salariales	Año 2018		Año 2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de 18.000 €	2	0	20	1
Entre 18.001 € y 20.000 €	12	3	0	0
Entre 20.001 € y 22.000 €	1	0	0	0
Sin salario	3	1	1	2
Autónomos	1	0	4	1
Total	19	4	25	4

Fuente: Elaboración propia. AICE Cantabria.

Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por bandas salariales, teniendo en cuenta su salario base bruto anual y a jornada completa. Se realizará el prorrateo según el tipo de contrato.

Al no haber ningún contrato a jornada completa los tramos salariales se analizan según la jornada contratada.

Tanto las mujeres como los hombres contratados con la misma categoría laboral tienen idéntica retribución salarial, la única persona con un sueldo en la escala más alta es mujer, ya que corresponde a la coordinadora.

Los resultados de la auditoría de cuentas anuales referentes al año 2020 se pueden consultar en la página web de la asociación, en el portal de transparencia, a través del siguiente enlace:

<http://implantecoclear.org/aicecantabria/index.php/la-asociacion/transparencia>

E.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La entidad dispone de los siguientes mecanismos específicos para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal:

- Facilitar las vacaciones al personal laboral, especialmente en Navidad y en Semana Santa o carnavales, para hacer coincidir las mismas con el periodo vacacional escolar.
- Durante el verano, se intentará primar el horario de jornada laboral de martes a jueves cuando sea posible, para facilitar una mayor conciliación de la vida personal y laboral.
- El horario es flexible tanto en la entrada como en la salida según necesidades, previa solicitud.
- Facilitar un clima laboral idóneo para evitar cualquier problema psicosocial, derivado del estrés laboral.
- Establecimiento del sistema de trabajo basado en la transparencia de las funciones de todo el personal contratado.
- Establecimiento de un tablón de quejas y sugerencias para poder evaluar los planes de mejora del I Plan de Igualdad, AICE Cantabria.

F.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo se ha elaborado de acuerdo al manual de referencia desarrollado por el instituto de la mujer asegurando el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este protocolo se puede consultar a través del portal de transparencia, disponible en la página web de la entidad:

<http://implantecoclear.org/aicecantabria/index.php/la-asociacion/transparencia>

2.2.- ANÁLISIS DEL COLECTIVO, USUARIAS/USUARIOS DE AICE CANTABRIA.

La mitad de los usuarios-as de nuestra asociación son menores y la otra mitad adultos.

En el caso de los menores que acuden a las sesiones, se ha observado que las personas responsables que los acompañan son en su mayoría mujeres, siendo la presencia de hombres acompañantes muy ocasional.

En el caso de los adultos que hacen uso de nuestros servicios, la representación de sexos es muy paritaria.

Juntando ambas franjas de menores y adultos comprobamos que la atención a mujeres es claramente superior al 75 %

Así mismo la mayoría de las personas con representación de las instituciones en el ámbito de políticas sociales son mujeres, también lo son más de la mitad de los profesionales de los centros educativos con los que interactuamos cotidianamente para lograr una mayor inclusión del alumnado con pérdida auditiva.

Por todo ello desde AICE Cantabria vemos la necesidad de implementar actuaciones encaminadas a la igualdad efectiva y real de la mujer en todos los ámbitos: utilización de lenguaje oral y corporal no sexista en todos los ámbitos, así como la concienciación del mismo.

3.- PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen 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.

Un plan de igualdad en principio debe incluir medidas sobre acceso al empleo, la formación, las condiciones salariales, la promoción, la conciliación, el acoso por razón de sexo y la salud laboral.

El equipo de AICE Cantabria valora que además podemos incluir cuestiones relacionadas con la discapacidad y la accesibilidad.

Este equipo propone como prioritarias las siguientes acciones:

- a) **Periodo:** 2019-2023
- b) **Objetivos:**
 - Incluir la dimensión de género en todas las áreas de trabajo de la asociación
 - Establecer una metodología sistemática vinculada con la igualdad en las acciones de la asociación.
 - Hacer un especial hincapié en el ámbito de la discapacidad y deficiencia auditiva.
- c) **Acciones:**
 - Acceso al empleo:
 - Garantizar una paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo o, en su defecto (si hubiera una amplia mayoría de CV pertenecientes a alguno de ambos sexos), asegurar que la selección de personal se realizará desde el punto de vista de la no discriminación y valorando en el proceso de selección únicamente las aptitudes académicas de los presentados y su experiencia profesional.
 - Incluir el tema de género en el protocolo de acogida que se elabore para la oficina.
 - Formación:
 - Plan de formación individualizado. Elaboración, seguimiento y evaluación.
 - Curso de formación en igualdad de género y discapacidad. Para empleados que ya estén en plantilla, colaboradores y nuevas incorporaciones se realizará una formación integral sobre género que incluya: identidad de género, roles de género, orientación sexual, violencia de género (especialmente en las mujeres con discapacidad, de cara a instaurar protocolos de intervención con los usuarios) sexismo y discriminación por género.
 - Curso online de sensibilización sobre género.
 - Condiciones salariales:
 - Políticas salariales: Realización de una auditoría retributiva externa que refleje la situación y distribución salarial de la entidad.
 - Conciliación:
 - Elaborar un documento con todas las medidas actuales que existen. Protocolo de actuación en medidas de igualdad.
 - Acoso por razón de sexo y salud laboral:

- Tener un protocolo de prevención, detección y atención de víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, o discriminación por discapacidad u otras causas.
 - Identificar situaciones o elementos que pueden intimidar u ofender, vinculado con el Proyecto de valores AICE Cantabria.
- **Accesibilidad:**
- Incorporar en los diferentes espacios de la entidad las mejoras identificadas en el Estudio de Accesibilidad Auditiva de la Federación AICE.
 - Medidas alternativas, información por adelantado, sensibilización, etc.
- d) **Personas destinatarias**
- Directos: Las trabajadoras, trabajadores y colaboradores de AICE Cantabria.
 - Indirectos:
 - Usuaris y usuarios de AICE Cantabria.
 - Representantes institucionales y profesionales.
- e) **Recursos**
- Equipo AICE Cantabria.
 - Presupuesto plan de formación
- f) **Calendario de desarrollo de las medidas**

CRONOGRAMA					
Acciones /Temporalización	2019	2020	2021	2022	2023
ACCESO AL EMPLEO					
Garantizar paridad en selección personal					
Incluir el tema de género en protocolo acogida					
FORMACIÓN					
Plan de formación individualizado					
Formación en igualdad					
Formación online.					
CONDICIONES SALARIARES					
Políticas salariales.					
CONCILIACIÓN					
Medidas de conciliación					
ACOSO					
Protocolo de prevención, detección y atención.					
Identificar situaciones o elementos					
ACCESIBILIDAD					
Incorporar mejoras					
EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES					
Periódica					
Final					

g) **Criterios de evaluación.**

La comisión de los representantes de la dirección de la entidad y de los trabajadores de la misma, anteriormente mencionada, se reunirá con carácter periódico para realizar una evaluación, seguimiento y revisión de los planes de igualdad.

Se evaluarán 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.

Las evaluaciones se realizarán como mínimo con una periodicidad anual y una final en el año 2023.

En el equipo de evaluación debe de haber al menos un miembro de la asociación y una de las personas contratadas.

Se levantará acta de cada evaluación

Las evaluaciones intermedias llevarán aparejadas medidas de mejora si se comprueba que no se van cumpliendo los objetivos previstos en este I Plan de Igualdad de AICE Cantabria. También se permitirá ir ampliando los aspectos a evaluar haciendo constancia de ello en el acta.

El personal del equipo de evaluación se irá rotando año tras año al menos en un 20%, con el fin de ir buscando diferentes perspectivas e implementar la conciencia y la importancia que para nuestra asociación tiene este Plan de Igualdad.

Cualquiera de las dos partes de la comisión de igualdad, ante una posible discrepancia en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, o ante la propuesta de modificación de alguna de sus partes, podrá solicitar la convocatoria de una reunión extraordinaria para debatir y acordar los aspectos anteriormente mencionados.