



**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

**ÁREA DE GESTIÓN DE PERSONAS, CALIDAD  
Y ASUNTOS JURÍDICOS**

Tel: 952315989. [gestiondepersonas@aspromanis.org](mailto:gestiondepersonas@aspromanis.org)  
Calle Ferreteros, 5.29006 MÁLAGA

---

# PLAN DE IGUALDAD

---

**ASPROMANIS**

---

Elaborado por:

Rosa María Benítez Saña  
Ana Castillo Foronda  
Antonia María Díaz Gaona  
Isabel García Romero  
Juan José Sánchez Leiva

---



**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

## PROPÓSITO DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad se enmarca dentro de la Política de Personas de ASPROMANIS, ha sido consensuado con los representantes de los trabajadores, y tiene como propósito el establecimiento y desarrollo de prácticas encaminadas a integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, evitando la discriminación directa o indirecta por razón de género.

Pretende, asimismo, seguir las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, si bien, en el caso de nuestra entidad, no es de obligatorio cumplimiento la elaboración de un plan de igualdad, al no ser la plantilla superior a doscientos cincuenta empleados.

En la elaboración del Plan de Igualdad se ha partido de un diagnóstico previo<sup>1</sup>, recogido como anexo a este plan, fijando, a continuación, las acciones concretas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y el sistema de seguimiento y evaluación.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

### Ámbito personal

Las obligaciones contenidas en el presente Plan de Igualdad serán de aplicación a todas las personas que integran ASPROMANIS, ya sean empuelados, directivos o socios de la entidad.

### Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor una vez sea aprobado por la Junta Directiva de ASPROMANIS, quedando prevista su vigencia durante seis años.

La inclusión de modificaciones, por propuestas recogidas en el transcurso de la implantación del plan, será posible siempre que sean aprobadas por la Junta Directiva.

Se elaborará por parte de la Comisión de Igualdad un cronograma de trabajo para la implantación de este plan, así como de las medidas de evaluación, corrección y seguimiento del grado de cumplimiento del mismo.

## OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Son objetivos del presente Plan de Igualdad, los siguientes:

1. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la entidad, promoviendo la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en todas y cada una de las políticas, procesos y decisiones que afecten a las personas trabajadoras de ASPROMANIS.
2. Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de género.
3. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando iguales oportunidades profesionales, teniendo en cuenta las materias siguientes:

---

<sup>1</sup> Recogido en el anexo I de este documento.



**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

- a) Reclutamiento, selección y promoción: favorecer el acceso y desarrollo profesional de las personas que integran, o integrarán, la plantilla de ASPROMANIS, en base a criterios de mérito, objetividad, adecuación persona-puesto, así como la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
  - b) Desarrollo profesional: asegurar la formación, el entrenamiento y la promoción laboral de cada profesional, teniendo en cuenta la igualdad de género.
  - c) Política salarial: asegurar la igualdad salarial, sin distinción de género.
  - d) Conciliación vida profesional con la familiar y personal: continuar con la labor de facilitar la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, procurando fomentar en una mayor medida el acceso de los hombres a las medidas de conciliación y corresponsabilidad previstas en la normativa legal.
  - e) Comunicación: impulsar una comunicación transparente y que tenga en cuenta la igualdad de género en este ámbito.
  - f) Representación: conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres.
4. Contar con un protocolo para prevenir y, en su caso, establecer los cauces para tratar y resolver el acoso, en cualquiera de sus manifestaciones.

## EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En base a los objetivos descritos, el Plan de Igualdad de ASPROMANIS contempla unas medidas concretas, agrupadas y estructuradas en siete ejes de actuación.

### EJE 1. Selección, Acceso al Empleo y Contratación

ASPROMANIS garantizará que las personas que forman parte de la organización, lo hagan en un ambiente libre de cualquier tipo de discriminación por razón de género, durante todo su recorrido profesional.

Para ello, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

#### 1. Realizar las ofertas de empleo evitando discriminaciones

Se confeccionaran anuncios y demandas de empleo en los que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, adoptando, además, las siguientes medidas:

- a) Explicitar el compromiso de la entidad respecto a la igualdad de oportunidades.
- b) Garantizar la publicación de los anuncios en medios de comunicación que lleguen tanto a mujeres como a hombres.
- c) No usar lenguaje ni pedir requisitos que favorezcan solo a uno de los dos sexos.

#### 2. Evitar discriminaciones en pruebas profesionales y entrevistas

Asegurarse de que las pruebas profesionales y entrevistas usadas en selección de profesionales no analicen habilidades y aptitudes que sobrevaloren a las personas de uno u otro sexo, adoptando para ello las siguientes medidas:



**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

- a) Garantizar que no exista ningún sesgo negativo para las candidatas o candidatos a un puesto de trabajo por cuestiones de sexo, estado civil y/o número de hijos.
- b) Adecuar contenidos de las pruebas y entrevistas de selección a los principios de la igualdad de oportunidades.
- c) Asegurarse de que las preguntas que se realizan se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.
- d) Formar al equipo de selección en técnicas de entrevistas desde una perspectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

### **3. Ofrecer igualdad de oportunidades en el reclutamiento**

Incluir en la fase de reclutamiento aquellas candidaturas cualificadas o afines al puesto, sean de mujeres o de hombres, seleccionando adecuadamente las fuentes y medios de reclutamiento.

### **4. Ofrecer igualdad de oportunidades en la selección**

Seleccionar a los profesionales teniendo en cuenta los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando las siguientes medidas:

- a) Considerar las candidaturas en relación a principios de mérito, objetividad, capacidad y adecuación persona-puesto, sin ninguna consideración de género.
- b) Garantizar que todas las cláusulas del contrato, y las obligaciones y responsabilidades que se derivan del mismo, cumplen con el principio de igualdad.
- c) En caso de igualdad ante la valoración de dos candidaturas, se seleccionará la candidatura del género menos representado en el puesto vacante.

## **EJE 2. Desarrollo Profesional**

ASPROMANIS garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de todas las personas que forman su plantilla de profesionales.

Para ello, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

### **1. Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, a los mandos.**

La formación en igualdad de oportunidades es crucial para prevenir la discriminación por razón de sexo.

### **2. Ofrecer igualdad de oportunidades de formación y entrenamiento**

Se aplicarán criterios de igualdad de trato y oportunidades en el acceso a las acciones formativas que sean llevadas a cabo, adoptando las siguientes medidas:

- a) Estudiar las necesidades formativas de cada profesional, teniendo en cuenta la necesidad específica independientemente de su sexo.
- b) Garantizar la formación y el entrenamiento a todas las trabajadoras y trabajadores de la entidad, independientemente de su sexo.



**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

### **EJE 3. Promoción Interna**

Entre las acciones para alcanzar los objetivos estratégicos de la política de personas de ASPROMANIS, se encuentra EL fomento de la promoción interna, acudiendo al reclutamiento externo solo cuando sea necesario.

Para ello, se llevará a cabo la siguiente acción:

#### **1. Ofrecer igualdad de oportunidades en la promoción**

Se diseñarán políticas que ayuden a la promoción interna en igualdad de oportunidades para ambos sexos, teniéndose al aspirante más idóneo, sea hombre o mujer.

### **EJE 4. Política Salarial**

ASPROMANIS, en su política de personas, establece, como acción encaminada a la consecución de sus objetivos estratégicos, el desarrollo de una política salarial justa y equilibrada, lo que conlleva la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, se llevará a cabo la siguiente acción:

#### **1. Garantizar la igualdad retributiva**

Se garantizará un sistema retributivo que no genere discriminación por razón de sexo, mediante la aplicación efectiva del principio de igual remuneración y la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo.

### **EJE 5. Conciliación de la vida profesional con la familiar y personal**

ASPROMANIS, dentro de sus posibilidades organizativas y económicas, en todos sus centros y servicios, garantiza la conciliación de la vida profesional con la familiar y personal.

Para ello, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

#### **1. Garantizar el ejercicio del derecho de conciliación**

Se promoverá la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras de ASPROMANIS a través de medidas que mejoren el régimen legal y convencional en materia de conciliación de la vida profesional con la familiar y personal, además de garantizar el libre acceso de los profesionales a dichas medidas en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de género. Estas medidas son:

- a) Potenciar que los padres disfruten de los derechos relacionados con la maternidad/paternidad.
- b) Garantizar que los trabajadores y trabajadoras que se acojan a licencias y permisos relacionados con la conciliación y protección a la maternidad, o reducciones de jornada por el mismo motivo, no verán menoscabadas sus posibilidades de promoción y formación.

#### **2. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad familiar entre los hombres de la plantilla**

Se realizarán campañas de sensibilización, dirigidas fundamentalmente a los trabajadores de la plantilla, sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de las personas dependientes.



**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

---

### **3. Fomentar la flexibilización horaria**

Se facilitará la incorporación flexible al horario de trabajo.

#### **EJE 6. Comunicación**

La comunicación interna y externa que se promueva, se realizará desde un plano de igualdad de género, evitando estereotipos, utilizando un lenguaje neutro, sin contenido sexista.

Para ello, se llevará a cabo la siguiente acción:

#### **1. Garantizar la eliminación de lenguaje sexista de toda la documentación y canales de comunicación de la entidad**

Todos los documentos internos que se generen ASPROMANIS contendrán un lenguaje no sexista, sin que ello empece un correcto uso gramatical.

#### **EJE 7.- Prevención del Acoso Moral, Sexual o por razón de Género**

Se elaborará un protocolo de prevención del acoso y de intervención ante el mismo.

### **SEGUIMIENTO DEL PLAN IGUALDAD**

Para el seguimiento del Plan de Igualdad, se realizarán evaluaciones para cuantificar el grado de cumplimiento y consecución de los objetivos en él integrados. Dentro de este trabajo de evaluación se incluirá el diseño de indicadores para la medición el grado de cumplimiento del plan.

La Comisión de Igualdad se reunirá semestralmente durante el primer año de vigencia del plan, y de manera anual en los siguientes, para evaluar la implantación del Plan de Igualdad y, en su caso, proponer la incorporación de nuevos objetivos y estrategias a seguir para el cumplimiento del mismo.

---



**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

## ANEXO 1

### DIAGNÓSTICO PREVIO A LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

#### PROPÓSITO

ASPROMANIS aborda el presente diagnóstico con la finalidad de conocer la situación actual de la entidad en cuanto a igualdad de género y, en función del resultado, elaborar un plan de igualdad.

El objetivo de este diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ASPROMANIS, analizando diversos aspectos de la gestión de personas que afectan a toda la plantilla, y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha procedido, en primer lugar, analizando aspectos relacionados con las políticas de personas aplicadas en la entidad, a lo que se ha añadido, en segundo lugar, una encuesta de opinión para fomentar la participación de toda la plantilla en esta materia. Finalmente, en tercer lugar, se ha incluido una encuesta a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, que refleja la opinión en la materia de este órgano representativo de la plantilla de ASPROMANIS.

Se realiza, asimismo, una contextualización de ASPROMANIS, a lo que seguirá el análisis de los datos, tanto cuantitativos como cualitativos, que se obtengan del proceso anteriormente descrito, que sirva de aproximación a un diagnóstico preciso, con el fin de establecer propuestas de mejora que integren el plan de igualdad de ASPROMANIS.

#### CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE ASPROMANIS

La Asociación Malagueña en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual -ASPROMANIS-, es una entidad declarada de utilidad pública, sin ánimo de lucro. Su actividad se enfoca a la acción social, trabaja velando por los derechos de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, y para contribuir a conseguir mejorar su de calidad de vida, tal y como define su misión:

*“La misión de ASPROMANIS, como miembro del movimiento asociativo FEAPS, es la de contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.”*

ASPROMANIS basa su actuación en la democracia interna, defendiendo como valores los siguientes: inclusión y derechos, igualdad, calidad, dignidad y valor de la persona con discapacidad intelectual, mejora permanente, y participación.

Para el cumplimiento de su misión, la entidad realiza su actividad prestando servicios integrales a personas con discapacidad intelectual y sus familias, teniendo concertadas con la Junta de Andalucía un número aproximado de 300 plazas, distribuidas en residencias, viviendas tuteladas y centros de día, abarcando tanto Málaga capital, como las localidades de Torremolinos, Villanueva del Rosario y Campillos.



## ANÁLISIS DE LOS DATOS

### 1. Análisis de los Datos de ASPROMANIS

#### 1.1. Características generales

La plantilla de ASPROMANIS está compuesta por un total de 143 profesionales, de los cuales 119 son mujeres (83 %) y 24 son hombres (17 %). De este total, el 66% de los contratos son indefinidos, estando suscritos con 95 profesionales, es decir, 80 mujeres y 15 hombres tienen suscrito un contrato indefinido con la entidad.

La representación legal de los trabajadores y las trabajadoras está compuesta por ocho personas, distribuidas en distintos centros, de las cuales un 50% son mujeres y el otro 50% son hombres.

#### 1.2. Características de la plantilla

En este apartado se hará referencia a las características de la plantilla de ASPROMANIS, teniéndose en cuenta su estructura y composición, según los datos obtenidos del cuadro de mando integral de la entidad durante el mes de diciembre de 2015.

La plantilla oscila entre las bandas de edad que quedan representadas en la tabla 1, destacando que la banda de edad entre 30 y 45 años presenta mayor presencia de mujeres, con un 38% de la plantilla total, seguido de un 28% de mujeres entre 46 y más años de edad. Un 10% de los hombres se sitúa en la franja de edad comprendida entre 46 y más años, el 6% lo hace entre los 30 y 45 años de edad, y tan solo un 1% tiene veinte años o menos.

Tabla 1: Distribución de la plantilla por edades

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	-	-	-	-	-
20 - 29 años	25	17%	1	1%	26
30 - 45 años	54	38%	9	6%	63
46 y más años	40	28%	14	10%	54
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>83%</b>	<b>24</b>	<b>17%</b>	<b>143</b>

En cuanto a la distribución de la plantilla por tipología de contrato, se puede observar en la Tabla 2, que un 66% de la plantilla tiene suscrito un contrato indefinido, lo que supone 95 profesionales de un total de 143, de los cuales un 55% son mujeres y un 12% hombres.

Por su parte, la contratación temporal supone un 44% de la contratación, de los cuales un 27% de los contratos temporales los suscriben mujeres, y un 7% están suscritos por hombres.

En lo que respecta a la antigüedad en la empresa, en la Tabla 3 se refleja la distribución por tiempo de permanencia en la entidad. Un 35 % de la plantilla tiene entre 10 y más años de antigüedad en la empresa, de las cuales un 28% son mujeres y un 7% son hombres. Un 23% de mujeres tienen una antigüedad entre 6 y 10 años, así como un 7% de hombres. Un 13% de mujeres de la plantilla tiene una antigüedad entre 3 y 5





años en la empresa, y otro 7% por ciento de hombres. El resto de la plantilla se reparte entre los 6 meses y 3 años de antigüedad.

Tabla2: Distribución de la plantilla por tipo de contratos

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPOS DE CONTRATOS					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	35	24%	9	7%	44
Temporal a Tiempo Parcial	4	3%	-	-	4
Indefinido a Tiempo Completo	78	55%	15	10%	93
Indefinido a Tiempo Parcial	2	1%	-	-	2
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>83%</b>	<b>24</b>	<b>17%</b>	<b>143</b>

Tabla 3: Distribución de la plantilla por antigüedad

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD					
Antigüedad en la entidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	4	3%	1	7%	5
de 6 meses a 1 año	11	8%	2	7%	13
de 1 a 3 años	12	8%	2	1%	14
De 3 a 5 años	19	13%	2	7%	21
De 6 a 10 años	33	23%	3	7%	36
Más de 10 años	40	28%	14	7%	54
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>83%</b>	<b>24</b>	<b>17%</b>	<b>143</b>

En cuanto a la distribución de la plantilla por centros y nivel jerárquico, en la Tabla 4 se reflejan los datos según puesto de trabajo ocupado, desagregado por sexos.

El nivel de estudios alcanzados por la plantilla se puede observar en la Tabla 5, la cual refleja que del total de la plantilla, un 33,57% posee estudios universitarios, de los cuales un 29% son mujeres y un 7% son hombres. Un 41,25% de la plantilla posee estudios secundarios, de los cuales un 34% son mujeres y un 7% son hombres. El resto, un 25,17%, posee estudios primarios, de los cuales un 21% son mujeres y un 11% son hombres.

En la tabla 6 se presentan los datos correspondientes a las horas semanales de trabajo, y, como se puede observar, el 97% de la plantilla trabaja 39 horas semanales, que corresponden a jornada completa, un 80% son mujeres y un 17% son hombres. Solo el 3% de la plantilla, desempeña su horario de trabajo a tiempo parcial, porcentaje que se constituye íntegramente por mujeres.



Tabla 4: Distribución de la plantilla por centros y nivel jerárquico

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CENTROS Y NIVEL JERÁRQUICO														
CENTRO	Dirección		Jefaturas intermedias		Personal Técnico		Personal Administrat		Personal Cuidador/At Directa		Personal Servicios		TOTAL	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
RGA	1		1		2		1	1	33	2	11	2	50	5
RAAC	0,5								4	1	1		5	1
RAAI	0,5				1		1		7	4	4		13,5	4
UEDALM	1					1			5	2	1		7	3
UEDAT	0,5								2				2,5	
UEDAV	0,5								1				1	
UEDTOAC	0,5		1						5	1	1		7,5	1
UEDTOAI	1		6	6	8		3		5	3	3	1	26	10
UEDTOAT	0,5								2				2,5	
UEDTOAV	0,5								1				1,5	
VIV TUT	0,5								3				2,5	
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>68</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>119</b>	<b>24</b>

Tabla 5: Distribución de la plantilla por nivel de estudios alcanzados

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS					
Estudios alcanzados	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Sin estudios					
Primarios	30	21%	6	11%	36
Secundarios	48	34%	11	8%	59
Universitarios	41	29%	7	7%	48
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>83%</b>	<b>24</b>	<b>17%</b>	<b>143</b>

Tabla 6: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO					
Horario laboral	Mujeres	%	Hombres	%	Total
De 20 a 35 horas	5	3%			4
De 36 a 39 horas	114	80%	24	17%	139
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>83%</b>	<b>24</b>	<b>17%</b>	<b>143</b>

En lo relativo a incorporaciones a la plantilla en el último año, se puede observar en la tabla 7, como se produce una mayor incorporación de mujeres en los puestos de trabajo de cuidadoras y servicio doméstico.

Se han producido un total de cuatro incorporaciones a puestos de trabajo de personal técnico específico, de los cuales un 50% de los puestos ha sido ocupado por mujeres y un 50% por hombres.



Tabla 7: Incorporaciones último año por categorías profesionales

INCORPORACIONES ULTIMO AÑO POR CATEGORIAS PROFESIONALES					
Puesto de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Cuidador o Cuidadora	16	59%	2	7%	18
Técnico específico	2	7%	2	7%	4
Servicio doméstico	5	19%	-	-	5
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>85%</b>	<b>4</b>	<b>15%</b>	<b>27</b>

En la tabla 8 se observan los cursos realizados durante el año 2015 que forman parte del Plan de Formación de ASPROMANIS. Se han realizado un total de 17 cursos con un total de 339 plazas disponibles, las cuales han sido ocupadas en un 85% por mujeres y un 15% por hombres, cifra ajustada a la proporción de la plantilla.

Tabla 8: Formación durante el año 2015

Formación durante el año 2015					
Título del curso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Taller de derechos de las Personas con Discapacidad Intelectual	16		2		18
Nociones básicas sobre discapacidad intelectual	19		4		23
Nóminas, seguros sociales y contratación laboral	1				1
Primeros Auxilios	102		19		121
<i>Work Engagement</i> o compromiso laboral	12				12
Gestión del Conocimiento. Factor estratégico.	12				12
Máster Oficial en Prevención de Riesgos Laborales	1				1
Apoyo conductual positivo	54		13		67
Capacidad para desempeño de funciones de nivel básico en Riesgos Laborales	2		2		4
Community Manager	1				1
Ergonomía postural	4				4
Higiene en cocina	29		1		30
IX Jornadas INICO	1				1
Jornada por un mundo de derechos	2				2
Lenguaje de Signos	15		3		18
Manipulador de alimentos	9		3		12
Programa de comunicación total	11		1		12
<b>TOTAL</b>	<b>291</b>	<b>85</b>	<b>48</b>	<b>15</b>	<b>339</b>



**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

En cuanto a las promociones laborales durante el año 2015, se han realizado un total de cinco, cuatro mujeres y un hombre han promocionado de puesto, cifra ajustada a la proporción de la plantilla.

En lo que se refiere a las percepciones salariales de los trabajadores y trabajadoras de ASPROMANIS, cabe destacar que el XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con discapacidad, contempla la perspectiva de género en las tablas salariales de las categorías laborales, otorgando igual salario por igual puesto ocupado, por lo que los trabajadores y trabajadoras perciben igual salario por su desempeño en la misma categoría.

Las bajas temporales, permisos y excedencias durante el año 2015 han sido contabilizados, tomando los datos del cuadro de mando integral de la entidad, el cual refleja que han disfrutado de los permisos por riesgo durante el embarazo y maternidad un total de siete mujeres, que suponen un 5% del total de la plantilla. El acceso a la reducción de jornada por cuidado de hijos ha sido disfrutado por tres mujeres, y a la excedencia por cuidado de hijos han accedido también un total de tres mujeres.

Las bajas por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, han supuesto un total de 46 bajas, de las cuales 39 corresponden a mujeres y siete a hombres.

Los accidentes de trabajo con baja médica han sido cuantificados en tres accidentes en total, resultando accidentados dos mujeres y un hombre. Esta cifra supone una accidentalidad de un 2% sobre el total de accidentes sobre la plantilla total. Teniendo en cuenta que uno de ellos se ocasionó "in itinere", los datos reflejan una caída de la accidentalidad laboral bastante significativa.

### **1.3. Selección**

La política de selección de personas de ASPROMANIS se basa en criterios objetivos, destinados a procurar los profesionales idóneos para formar parte de la plantilla de la entidad, en base a los criterios trazados por las Políticas de Gestión de Personas, cuya consecución está encomendada al Departamento de Gestión de Personas, cuya Misión es:

*"Aportar valor a ASPROMANIS, desarrollando una gestión por la cual la plantilla de profesionales sea en todo momento, cuantitativa y cualitativamente, la idónea para conseguir los objetivos estratégicos fijados en el Plan Estratégico de ASPROMANIS".*

Las personas que pasan a formar parte de la plantilla y que han de ocupar puestos de trabajo que requieren la atención directa a las personas usuarias del servicio, han de cumplir los requisitos de acreditación profesional para el ejercicio de las funciones inherentes a dichos puestos, ya que así es exigido en virtud del concierto de las plazas para personas con discapacidad intelectual, suscrito con la Junta de Andalucía, en el cual se refleja la obligatoriedad en el cumplimiento de estos requerimientos profesionales para las personas que desempeñen o vayan a desempeñar tales funciones. Por este motivo, ASPROMANIS se asegura de la idoneidad para la ocupación de los mismos por personal debidamente acreditado y cualificado profesionalmente, mediante la titulación requerida para cada especialidad.

En lo que respecta a la selección de personas, el reclutamiento se produce, fundamentalmente, mediante la recepción de curriculum enviados a la entidad y el lanzamiento de ofertas de empleo en la oficina del Servicio Andaluz de Empleo. En la afluencia de tales ofertas de empleo, por parte del mercado laboral en nuestro sector de actividad, se observa una alta presencia femenina, y, por tanto, en los procesos de reclutamiento y selección se observa una marcada participación femenina, lo que actúa como barrera



**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

principal a la hora de la contratación, produciéndose consiguientemente mayor número de contrataciones de mujeres que de hombres, debido a la disponibilidad actual del mercado de trabajo.

#### **1.4. Formación**

Los cursos de formación que forman parte del Plan de Formación de ASPROMANIS, están destinados a cubrir las necesidades formativas detectadas en la plantilla de profesionales, a través de la evaluación del desempeño, así como la observación directa y análisis de necesidades por parte de la dirección de centros y las propias peticiones de los profesionales de la plantilla que los soliciten, y se enfocan con objeto de adaptar dicha formación a las actividades laborales a realizar, así como al desarrollo profesional y personal de la plantilla de ASPROMANIS.

El Plan de Formación es diseñado por el equipo de Gestión de Personas basándose en los principios del departamento, cuya misión es la de procurar profesionales con la formación adecuada al puesto a desempeñar, con objeto de que revierta, no solo en el desarrollo profesional y personal de los profesionales de ASPROMANIS, sino también en la prestación de servicios de calidad hacia las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

Asimismo, a la hora de incorporar al Plan de Formación los cursos se tienen en cuenta, además, las peticiones particulares, así como las de las direcciones de centros a la dirección de Gestión de Personas para, tras un proceso de estudio ser incorporadas al Plan de Formación en la medida en que la organización y la programación lo permitan.

Los cursos realizados durante 2015 muestran un amplio abanico de temáticas entre las que se abarcan la especialización técnica, el desarrollo de carreras y la formación genérica y transversal, contando con la participación de la práctica totalidad de la plantilla, accediendo por igual, mujeres y hombres, a las acciones formativas ofertadas.

Los cursos se suelen realizar en el lugar de trabajo principalmente, aunque, debido a motivos de organización de los mismos, ocasionalmente algunos cursos se realizan también fuera. Recientemente se acude además a la utilización de la modalidad on-line, aunque aún de forma ocasional, con objeto de facilitar y asegurar la participación de los profesionales.

Además, para la realización de los cursos se contempla siempre el tiempo empleado en su desarrollo como jornada efectivamente trabajada, por lo que esta circunstancia no plantea ningún inconveniente o barrera para su realización, posibilitando la flexibilización horaria y su adaptación, con objeto de conseguir la plena asistencia de las personas interesadas. Además, en el diseño de las acciones formativas, se tiene en consideración la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, facilitando el acceso y la participación tanto a mujeres como a hombres.

#### **1.5. Promoción**

Los criterios empleados para la promoción de profesionales son el mérito y la capacidad, teniendo en cuenta la necesidad de la acreditación profesional mediante la titulación oficial correspondiente a los requerimientos de la categoría o puesto a desempeñar.

La gestión de personas cuenta entre sus acciones para el desarrollo de las Políticas de Personas de la entidad, la de fomentar la promoción interna, acudiendo al reclutamiento externo solo cuando sea necesario.



**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

Las promociones laborales producidas, que han sido objeto de análisis, han surtido efectos tanto en profesionales hombres como en mujeres, no existiendo, de forma general, percepción de que exista discriminación por razón de sexo por parte de las personas encuestadas.

### **1.6. Política salarial**

La política salarial implantada por ASPROMANIS se basa en los principios de igualdad y equidad, lo que implica que las percepciones salariales se ajustan a lo establecido en el XIV Convenio Colectivo de Centros para personas con Discapacidad, las cuales han sido diseñadas bajo la perspectiva de género, aplicándose igual salario por igual prestación de servicios, independientemente del género de la persona trabajadora.

### **1.7. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación**

Las políticas de conciliación de vida familiar, personal y laboral se ajustan estrictamente a lo establecido en la legislación vigente en el marco del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como a lo estipulado en dicha materia por el vigente XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

La plantilla de ASPROMANIS disfruta de las medidas de conciliación de vida familiar, personal y laboral bajo lo establecido en la normativa referenciada, observándose medidas como: reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas menores, excedencia por cuidado de hijos o hijas menores de tres años, permisos por riesgo durante el embarazo, permisos por maternidad y paternidad, permisos por lactancia, etc., así como las medidas de flexibilización de la jornada que permite el convenio colectivo, aunque cabe destacar que no existen otras medidas adicionales por acuerdo colectivo empresarial en la materia que superen los mínimos legales establecidos, existiendo procesos facilitadores a iniciativa de la entidad para el acceso a las medidas.

### **1.8. Comunicación**

Los canales de comunicación empleados habitualmente, como reuniones, presentaciones a la plantilla, correo electrónico, tablón de anuncios, cuestionarios de obtención de información, manuales, revista interna, intranet, se destinan a que la plantilla de ASPROMANIS se mantenga informada de cuanta información puedan precisar para un mejor conocimiento de lo concerniente a su desempeño laboral, así como las actuaciones emprendidas por ASPROMANIS, de cara al cumplimiento de su misión.

Además, ASPROMANIS publica en su página web los datos referidos a los aspectos siguientes: Identidad de ASPROMANIS, Junta Directiva, Usuarios, Responsables de Centros y Servicios, Programas que desarrolla, Información técnica y económica, Información institucional. Esta información se encuentra disponible de manera pública y se facilita el acceso a cualquier persona interesada, lo que incluye a todas las personas profesionales que componen la plantilla de ASPROMANIS.

### **1.9. Política social**

ASPROMANIS utiliza los incentivos y ayudas para el fomento de empleo, en lo referente a contratación indefinida, sustitución por riesgo durante el embarazo y maternidad, así como las medidas disponibles sobre fomento de la contratación de personas con discapacidad, personas mayores de 45 años y personas jóvenes menores de 30 años.



**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

### **1.10. Representatividad**

Debido a la alta presencia femenina, en el sector de actividad en que se encuadra ASPROMANIS, existen a su vez altos índices de presencia femenina en la entidad, tanto a nivel directivo, mandos intermedios, personal técnico y nivel de operaciones.

Esta mayoría de mujeres presente en el sector, se refleja en la representatividad de la plantilla de ASPROMANIS, ya que, como se ha explicado anteriormente en otros apartados, esta existencia de mayor presencia femenina responde a motivos históricos y de tradición profesional, por lo que la oferta de empleo se ve influenciada, encontrándose disponibles para trabajar un mayor número de candidatas que de candidatos a la hora de ofrecer sus servicios a la entidad.

Esta circunstancia se refleja, por tanto, en la composición de la plantilla que ostenta cargos directivos, que corresponde al 100% de los puestos existentes. La atención directa también se encuentra ocupada por una mayoría de mujeres, con 68 trabajadoras dedicadas a estas funciones frente a 13 trabajadores. En el ámbito del servicio doméstico se repiten los mismos patrones, con una ocupación del 100% de las plazas por mujeres. En el caso del personal de la entidad dedicado a labores de jefatura de cocina (2 profesionales) y vigilancia (1 profesional), los puestos están ocupados por hombres.

Sin embargo, el reparto por géneros en los centros de día es más heterogéneo. Las actividades ocupacionales en los talleres que integran estos centros, ofrecen mayores posibilidades para la integración de mayor diversidad de género, puesto que las actividades se enfocan a actividades más generalizadas como trabajos de forja, trabajos de manipulación de mercancías diversas, confección, telares, elaboración de productos artesanales, etc., no requiriendo el mismo nivel de cuidados personales directos, y por tanto existe menor número de cuidadores o cuidadoras, franja de ocupación en la cual se ha venido mencionando la alta presencia femenina. Estas circunstancias dan lugar a la existencia de mayores posibilidades para que se produzca un aumento en los puestos disponibles que son o serán ocupados por hombres.

### **1.11. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género**

En la entidad no se ha producido ningún caso de acoso moral, sexual o por razón de género, al no existir indicios no se ha realizado tampoco ningún estudio concreto para la detección de estas situaciones. ASPROMANIS se remite a lo establecido en la Ley para la Igualdad, así como en el convenio colectivo de aplicación, para la prevención de posibles casos. Por ello, se tienen encomendadas a la dirección de Gestión de Personas y direcciones de centro, dentro de sus funciones, la aplicación de las medidas necesarias para la prevención de estas situaciones. En ASPROMANIS, según lo reflejado en las encuestas realizadas, la plantilla de personal manifiesta saber dónde ha de dirigirse en caso de encontrarse en situación de acoso, e identifican como punto de referencia al que dirigirse, si esto ocurriera, a la dirección de centros o la dirección de Gestión de Personas, constituyendo ambas figuras el punto de referencia para la resolución de los problemas relacionados con la materia.

### **1.12. Prevención de riesgos laborales y salud laboral**

ASPROMANIS cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, realizado con la colaboración de la entidad que presta los Servicios de Prevención Ajena, con la que se tienen contratados los servicios de prevención, plan de prevención, y otros servicios en los que se contemplan las distintas necesidades en materia de Riesgos Laborales y en cumplimiento de la legislación vigente.



**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

Además, en ASPROMANIS se presta especial atención a los casos de riesgo durante el embarazo, mediante la aplicación de las medidas de prevención al respecto, enfocadas a la salud y el bienestar de las trabajadoras cuyas circunstancias biológicas indican la necesidad de una adaptación del puesto de trabajo o, en su caso, la suspensión temporal de la relación laboral, accediendo las a los beneficios de las correspondientes prestaciones habilitadas por la Administración Pública para tal fin, a través de la Mutua de Accidentes Laborales con la que se tienen contratadas las contingencias profesionales derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

### **1.13. Mujeres en riesgo de exclusión**

En base al análisis realizado, no se aprecian casos de riesgo de exclusión en ASPROMANIS, por lo que no se ha puesto en marcha ninguna medida concreta destinada a llevar a cabo un programa específico hacia el colectivo de mujeres en situación o riesgo de exclusión.

### **1.14. Convenio colectivo**

Según se desprende del análisis, no existe ninguna medida específica en ASPROMANIS, establecida por convenio, referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de ahí la voluntariedad de elaborar este Plan de Igualdad como punto de partida.

## **2. Análisis de Datos de de la Representación Legal de los Trabajadores, y Propuestas**

La representación legal de la plantilla manifiesta una buena relación existente con la entidad, así como con la plantilla en general. Asimismo, la representación legal declara que cuenta con información, y participa en la elaboración del Plan de Igualdad de la entidad, como integrantes activos de la Comisión de Igualdad, creada a tal efecto.

Señalan como principales puntos de mejora en materia de igualdad en la entidad, una intensificación de la formación e información en igualdad de trato y oportunidades, uso del lenguaje no sexista en general, el aumento de la presencia masculina en la entidad en general, si bien subrayan que esta circunstancia tiene su justificación, teniendo en cuenta que una de las mayores dificultades o barreras, ya mencionadas, es el reclutamiento de personal masculino, dada la alta presencia femenina en el sector de actividad de la entidad, lo que ocasiona que las ofertas de empleo que se remiten a la empresa correspondan de forma mayoritaria a mujeres, siendo recibidos menor número de *curriculums* enviados por hombres.

En cuanto a la formación en materia de igualdad, la representación legal de la plantilla señala, de forma más concreta, que se ha impartido únicamente la referida a los preparativos previos para la elaboración del Plan de Igualdad, por lo que este aspecto es uno de los ejes a considerar en cuanto a las acciones a realizar en la materia.

En lo que se refiere a los procesos de comunicación con la plantilla, señalan como los más utilizados, las reuniones, el correo electrónico, encuestas de personal, los cuáles deberían reflejar una perspectiva de género en su redacción.

Destacan, como asuntos de mayor preocupación para la plantilla, la conciliación de vida familiar y profesional, la retribución salarial, el impuesto sobre las personas físicas, la formación, la promoción, los turnos de trabajo y horarios de trabajo.





**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

La representación legal de la plantilla señala la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un tema de interés para la plantilla de ASPROMANIS, aunque no genera preocupación de manera destacable.

En cuanto a medidas específicas establecidas por convenio en negociación colectiva en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la entidad aplica las estrictamente las correspondientes al marco legal existente, así como el convenio colectivo de aplicación, no existiendo ninguna medida derivada de convenio especial entre la entidad y la representación de los trabajadores y trabajadoras, a excepción de la propuesta actual de elaboración del Plan de Igualdad de ASPROMANIS.

Finalmente, a modo de resumen, las sugerencias más destacables por parte de los representantes legales de la plantilla son: la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en concreto, una formación específica en lo que se refiere a las medidas existentes para la conciliación de la vida familiar y profesional, así como la formación relativa al Plan de Igualdad una vez que este se encuentre elaborado. Por otro lado, sugieren realizar esfuerzos para conseguir una selección de profesionales enfocada a incrementar la presencia masculina en la entidad, teniendo en cuenta las barreras sociales por la escasa oferta de empleo masculina.

### **3. Análisis de Datos de la Plantilla de ASPROMANIS, y Propuestas**

Con objeto de conocer la opinión de la plantilla de ASPROMANIS, y como parte integrante de este diagnóstico previo al Plan de Igualdad de ASPROMANIS, se realiza una encuesta de opinión en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta encuesta refleja los resultados que destacamos a continuación:

- Un 89% de mujeres encuestadas, así como un 81% de hombres encuestados, opinan que se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.
- El 78% de las mujeres y el 81% de los hombres encuestados opinan que las mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.
- En cuanto al acceso a la formación ofrecida por la empresa, el 78% de las mujeres opinan afirmativamente, frente a un 94% de los hombres que opinan igualmente.
- Respecto a la promoción de trabajadoras y trabajadores por igual, el 89% de las mujeres opina que sí y un 69% de los hombres opina también afirmativamente.
- En materia de igualdad de retribuciones, un 83% de las mujeres encuestadas opinan que cobran igual hombres y mujeres, y un 87% de los hombres opinan igualmente.
- En la cuestión referida a si la entidad favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral un 78% de las mujeres y un 78% de los hombres encuestados contestan afirmativamente.
- Sobre la cuestión de si se conocen las medidas de conciliación disponibles existe una dispersión en las respuestas, ya que un 56% de las mujeres y un 50% de los hombres contestan que sí; un 23% de las mujeres y un 12% de los hombres contestan que no, y un 20% de las mujeres y un 37% de los hombres no sabrían responder a esta cuestión.
- En materia de acoso sexual en el lugar de trabajo, la plantilla de personal manifiesta saber qué hacer o a quién dirigirse, en un 94% de las mujeres y un 100% de los hombres.



- Finalmente, respecto a la considerar necesario un Plan de Igualdad en la entidad, existe dispersión de opiniones, un 63% de las mujeres y un 69% de los hombres opinan que si, un 22% de mujeres y un 6% de hombres opinan que no, y un 15% de mujeres y un 13% de hombres no sabrían responder sobre la conveniencia del Plan de Igualdad.

En la mencionada encuesta, se solicitaban, además, propuestas y sugerencias para llevar a cabo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que en opinión de la plantilla se consideran de interés, cuyo desglose se representa en la tabla siguiente:

Tabla 9: Propuestas de la plantilla de ASPROMANIS en materia de Igualdad

PROPUESTAS DE LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD	
PROPUESTA	ÁREA DE INTERVENCIÓN
Reclutamiento y Selección de plantilla considerando igual número de profesionales hombres que de profesionales mujeres	Selección
Formación transversal y permanente en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Formación
Utilización de lenguaje no sexista con enfoque transversal de género	Comunicación
Sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Formación/Comunicación
Medidas para facilitar la realización de tareas con enfoque de género	Condiciones de trabajo
Información y formación sobre medidas de conciliación existentes	Conciliación
Medidas para reducir la rotación de plantilla	Condiciones de trabajo
Dar a conocer las políticas de empleo sobre selección de personas	Comunicación
Realizar evaluación y seguimiento al Plan de Igualdad	Políticas de Igualdad
Divulgación a personas usuarias, familias y resto de la sociedad del Plan de Igualdad de ASPROMANIS	Comunicación
Acceso a toda la plantilla al Plan de Igualdad y las medidas al respecto	Comunicación/Formación
Participación activa de la plantilla en el Plan de Igualdad	Comunicación
Información permanente y actualizada sobre el Plan de Igualdad y la evolución de sus medidas	Comunicación
Elaboración de un Plan de Igualdad para personas usuarias de ASPROMANIS introduciendo la perspectiva de género en las actividades y acciones a realizar	Políticas de Igualdad



**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

## **4. Conclusiones y Propuestas de Mejora**

En este apartado se recogen las propuestas y sugerencias obtenidas de la consulta realizada a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, así como a la plantilla en su conjunto, además de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos del cuadro de mando integral de la organización. Tras su análisis, relatado en este informe, se exponen seguidamente las principales conclusiones que, además, reúnen todas las propuestas y sugerencias recogidas en las encuestas realizadas.

El primer tema a abordar es el referido a la necesidad de la elaboración de un Plan de Igualdad en ASPROMANIS, tanto la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, como la plantilla de la entidad, de forma mayoritaria, opinan que es necesaria su elaboración, aunque existe alguna dispersión en las opiniones recopiladas: un 63% de mujeres y un 69% de los hombres encuestados así lo manifiestan, por lo que, en consecuencia, se puede determinar que la plantilla de ASPROMANIS en general es favorable a la elaboración del Plan de Igualdad.

En cuanto a las materias analizadas, las conclusiones han sido las siguientes:

### 1. Características y composición de la plantilla

Una vez realizado el análisis cuantitativo de los datos, se determina que la mayor parte de la plantilla está integrada por mujeres, siendo los puestos directivos, técnicos, y operativos, como la atención directa a personas usuarias y servicio doméstico, los que cuentan con mayor presencia femenina.

Las partes consultadas coinciden en atribuir este reparto de la plantilla a la alta feminización del sector de actividad de la entidad, por lo que esta circunstancia se concluye que deberá ser tenida en cuenta en los procesos de reclutamiento y selección.

### 2. Selección

Debido a que, como se menciona, la alta feminización del sector de actividad supone una barrera de incorporación del personal masculino de forma generalizada en nuestras entidades, se llega a la conclusión de que será necesario intervenir mediante la implantación de medidas que disminuyan estas barreras, y se apliquen los principios de igualdad de trato y oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección que tengan lugar en el futuro, en la medida de lo posible y siempre que exista una adecuación de la persona al perfil demandado, diseñando procedimientos selectivos que tengan en cuenta una mayor participación masculina de cara a la contratación de profesionales.

No obstante, hay que considerar que estas medidas se podrán llevar a cabo teniendo en cuenta que la oferta de empleo se ve también influenciada por la alta feminización en los ámbitos educativos hacia profesiones que tienen relación con los cuidados, asistencia y atención a personas con discapacidad intelectual, por lo que es una barrera a la que será conveniente intentar hacer frente, dentro de las posibilidades que ofrezca el mercado de trabajo actual.

### 3. Formación

Según los datos analizados, tanto la representación legal como la plantilla de ASPROMANIS, manifiestan la necesidad de ofrecer una mayor formación e información en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuya temática se base en dar a conocer las medidas de conciliación de vida familiar, personal y laboral de la plantilla, así como las relacionadas con el Plan de Igualdad y su divulgación.

### 4. Promoción



**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

La promoción de los profesionales de la entidad, se basa en criterios de mérito y capacidad, teniéndose en cuenta factores como la acreditación profesional de las personas que componen la plantilla, siendo uno de las acciones de los objetivos planteados en la Política de Personas el fomento de la promoción interna, acudiendo al reclutamiento externo solo cuando sea necesario.

Se concluye, por el análisis de los datos reflejados en la encuesta a la plantilla, que no se percibe discriminación en los procesos de promoción interna, resultando que las promociones realizadas en el último año han respondido a los mencionados criterios de mérito y capacidad, habiéndose producido promociones tanto de trabajadores como de trabajadoras.

#### 5. Política salarial

La política salarial en ASPROMANIS se ajusta a los principios de igualdad, que establecen igual salario por igual ocupación, las cuales se fijan además mediante el convenio colectivo de aplicación, y que la entidad aplica de manera rigurosa.

Por ello, la amplia mayoría de las personas encuestadas coinciden en opinar que perciben igual salario que sus compañeros y compañeras de trabajo que ocupan puestos de trabajo similares.

#### 6. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

Según se desprende del análisis efectuado, las medidas de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación que se emplean en la entidad, son acordes con la legislación vigente, dando paso al fomento de la conciliación de vida laboral y familiar por parte de ASPROMANIS, que actúa facilitando las herramientas para una conciliación material de vida laboral y familiar de su plantilla.

Si bien del análisis se desprende la necesidad de formación en esta materia, al objeto de actualizar y mantener actualizados los derechos que asisten a las personas de la plantilla, así como la formación en corresponsabilidad, dirigida de forma más específica al personal masculino, no siendo óbice para que se aprovechen los recursos formativos para generalizarlo a la plantilla independiente de su género.

#### 7. Comunicación

Otro aspecto a destacar es la solicitud, por parte de las personas encuestadas, en lo que respecta a la comunicación y utilización de lenguaje con perspectiva de género en la entidad, planteando como medidas de actuación abordar campañas de sensibilización en esta materia por parte de la propia entidad.

#### 8. Política social

De los datos analizados se desprende que:

- a) La entidad recurre a la contratación de colectivos como personas con discapacidad, mayores de 45 años y otros colectivos en riesgo de exclusión a los efectos de contribuir en la inserción laboral de los mismos. Mediante la participación en programas de fomento de empleo y bonificaciones.
- b) Asimismo, se utilizan los contratos bonificados para la sustitución de trabajadoras en situación de riesgo durante el embarazo y durante el permiso por maternidad.
- c) Por otra parte, es habitual la sustitución de trabajadoras que se acogen al permiso acumulado por lactancia de hijos e hijas menores de nueve meses.

#### 9. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género



**ASPRO  
MANIS**

Desde 1964  
Miembro de Plena Inclusión  
Asociación Declarada de Utilidad Pública

---

En ASPROMANIS no se ha dado ningún caso de acoso moral, sexual o por razón de género. Además, a partir de este diagnóstico, se constata que los profesionales de la entidad sabrían a quien han de dirigirse si resultasen ser víctimas de acoso en el trabajo, en cualquiera de sus modalidades, a pesar de no existir aún un protocolo estructurado de actuación para la prevención y tratamiento del acoso laboral.

Por ello, en base a estos resultados, se plantea la necesidad de elaborar, junto con el Plan de Igualdad, un Protocolo que se ocupe de abordar las medidas para prevenir, evitar y tratar los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de género que pudieran producirse en ASPROMANIS.

#### 10. Prevención de riesgos laborales

La entidad cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el cual contempla las actuaciones en base a la legislación vigente en esta materia y que a su vez responden a criterios de enfoque de género a la hora de elaborar los procedimientos que contienen las medidas preventivas. Siendo destacables, las medidas para la especial protección de las trabajadoras durante el embarazo, cumpliendo con los protocolos existentes para el riesgo durante dicho estado biológico, con medidas que abarcan la adaptación del puesto de trabajo, así como la suspensión del contrato de trabajo cuando las adaptaciones no son posibles.

El grado de utilización de este procedimiento es de un 100% en todos los casos planteados, con acceso de las trabajadoras a las prestaciones por esta contingencia que están a su disposición mediante la legislación vigente.

#### 11. Personas con discapacidad usuarias de los servicios

Por último, se plantea por parte de la plantilla de ASPROMANIS, como sugerencia bastante destacable, la idea de extender el Plan de Igualdad de ASPROMANIS también a las personas usuarias de los servicios, de forma que se establezcan medidas transversales con enfoque de género (*mainstreaming* de género) en todas las actividades y acciones que se realicen en la entidad, como propuesta para la mejora de la calidad de vida de las personas usuarias y sus familias en alineación con los objetivos planteados por la misión de ASPROMANIS, así como con los valores de la entidad, basados en los principios de igualdad, participación e inclusión y derechos.

---

Málaga, 2016