ASPACE NAVARRA

MEDIDAS ACORDADAS PLAN DE IGUALDAD 2025-2029

ASPACE
PARÁLISIS CEREBRAL
Navarra - Nafarroa

Aspace Navarra. Introducción

Aspace Navarra es una entidad sin ánimo de lucro, nacida de la inquietud de varios padres y madres con el compromiso de lograr oportunidades para sus hijos e hijas. Está compuesta por tres ejes fundamentales, Asociación Navarra de ayuda a la Parálisis Cerebral, Fundación Aspace Navarra Residencial y Fundación Aspace Navarra para el empleo, compartiendo la misma visión, misión y valores.

- **Misión:** mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y/o alteraciones afines y de sus familias aportando soluciones, defendiendo sus derechos y facilitando la participación como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho, contribuyendo con ello al desarrollo social de Navarra.

- **Visión:** Aspace Navarra quiere ser una entidad comprometida con el desarrollo del itinerario de vida de las personas con parálisis cerebral y/o alteraciones afines, haciendo partícipes a las familias, profesionales, socios/as, voluntarios/as y simpatizantes, para alcanzar la máxima normalización social y el reconocimiento de los derechos de las personas con parálisis cerebral y/o alteraciones afines por parte de toda la sociedad.

- **Valores:** los valores que inspiran la labor son: el servicio, la solidaridad, respeto por la singularidad e individualidad, transparencia, pluralismo y lealtad.

Aspace Navarra es una entidad comprometida con el entorno en el que se desarrolla y con las personas que forman la entidad, este compromiso es intrínseco de la filosofía y cultura organizativa y se manifiesta en diferentes ámbitos, en este caso en el de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, llevando a cabo la elaboración de forma negociada del II Plan de Igualdad de Aspace Navarra.

El II Plan de igualdad de Aspace Navarra, persigue el cumplimiento de la normativa legalmente establecida en materia de igualdad, especialmente lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

El artículo 45.2 de la Ley 3/2007, establece la obligatoriedad de las empresas de 50 o más trabajadores/as de elaborar un plan de igualdad de forma negociada y acordada con la representación legal de las personas trabajadoras.

Aspace Navarra ha llevado a cabo la negociación correspondiente con la Representación de la parte social de la entidad, analizando los apartados que establece el RD901/2020 y que componen este documento, que se conforma tal y como lo define el artículo 46 de la Ley orgánica 3/2007 como “los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El compromiso de la Dirección de Aspace Navarra y la implicación de la plantilla es una obligación para conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS GENERALES

- Cumplimiento de la normativa aplicable en materia de igualdad
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción y la formación.
- Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a todas las personas de la organización.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna, selección y contratación con el objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer y del hombre en la plantilla
- Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Promover espacios libres de acoso y manifestar tolerancia cero ante situaciones de acoso y discriminatorias hacia las personas por razón de sexo y acoso sexual, poniendo en funcionamiento los protocolos necesarios para su prevención y tratamiento en la organización.

- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la entidad.

- Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los y las trabajadoras.

- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la organización (transversalidad de género)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Reforzar la igualdad de sexos dentro de la cultura organizacional

- Formación en materia de igualdad para la plantilla en general y las personas encargadas de los procesos de reclutamiento y de promoción en particular

- Realizar campañas de divulgación a la plantilla de profesionales en materia de igualdad

- Formar en lenguaje inclusivo

- Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación.

- Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación, identidad y expresión de género alcanzando la igualdad de las personas LGTBIQ+.

- Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación interna y externa de la organización.

- Fomentar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la organización en general y en los puestos en los que estén menos representados en particular.

- Garantizar el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor para evitar que haya una posible brecha salarial.

- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre hombres y mujeres.

- Evaluar riesgos dentro de la definición de puestos de trabajo desde una perspectiva de género.

- Fomentar una presencia equilibrada de ambos sexos en la negociación colectiva e incluir la perspectiva de género en el convenio.

- Fortalecer las medidas de sensibilización hacia la prevención de la violencia de género.

PLAN DE MEDIDAS

1.SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OE. Formación en materia de género
OE. Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización en general y en los puestos que están menos representadas/os en particular

Medidas generales

- Medida 1: En igualdad de condiciones de idoneidad, se tendrá preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado
- Medida 2: Realización de procedimiento de selección estandarizado que garantice objetividad y elimine sesgos de género.
- Medida 3: Formación y sensibilización en materia de igualdad a personas responsables de la selección de personal

Indicadores

- Medida 1: nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo
- Medida 2: Procedimiento realizado
- Medida 3: nº de acciones formativas y nº de horas de formación desagregadas por sexo

Responsable
Dirección RRHH

Programación

- Medida 1: 2026-2027-2028-2029
- Medida 2: 2026
- Medida 3: 2026

2.FORMACIÓN

OE. Formación a la plantilla en materia de género/lenguaje inclusivo
OE. Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación

Medidas generales

- Medida 1: Formación a la plantilla en materia de género/lenguaje inclusivo
- Medida 2: Favorecer que la formación se imparta dentro de horario laboral

Indicadores

- Medida 1:

1. nº de acciones, nº de horas de formación y tipo de formación (online, presencial…)
2. nº de mujeres y hombres asistentes de cada una de las acciones formativas

- Medida 2:

1. nº de acciones dentro de la jornada laboral
2. nº de acciones fuera de la jornada laboral

Responsables
Dirección RRHH y Dirección general

Programación

- Medida 1: 2026-2027-2028-2029
- Medida 2: 2026-2027-2028-2029

3.PROMOCIÓN PROFESIONAL

OE. Garantizar unos criterios de promoción objetivos
OE. Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización en general y en los puestos que están menos representadas/os en particular
OE. Reducir la parcialidad en mujeres

Medidas generales

- Medida 1: Realizar un documento que defina los criterios objetivos de promoción y difusión a toda la plantilla.
- Medida 2: En igualdad de condiciones de idoneidad, se tendrá preferencia para ser promocionadas las personas del sexo menos representado
- Medida 3: realización de planes internos de carrera para fomentar el acceso a promociones y difusión a toda la plantilla

Indicadores

- Medida 1: elaboración del procedimiento y acciones de difusión
- Medida 2: número de personas promocionadas desagregadas por sexo
- Medida 3: número de planes de carrera realizados

Responsables

Dirección RRHH y dirección general

Programación

- Medida 1: 2026
- Medida 2: 2026-2027-2028-2029
- Medida 3: 2027-2028-2029

Medida específica Fundación Aspace Navarra para el Empleo

- Medida 1: En igualdad de condiciones de idoneidad, fomentar la promoción en las mujeres
- Medida 2: Analizar los puestos y centros de trabajo más masculinizados para fomentar la promoción de mujeres

Indicadores

- nº de promociones desagregadas por sexo y centro de trabajo
- nº de personas trabajadoras por centro desagregadas por sexo en comparación con año anterior

Responsable

Dirección RRHH

Programación:

- Medida 1: 2026-2027-2028-2029
- Medida 2: 2026-2027-2028-2029

Medida específica Fundación Aspace Navarra Residencial
En igualdad de condiciones de idoneidad, fomentar la contratación a tiempo completo de las mujeres

Indicadores
- nº de promociones a jornada completa desagregadas por sexo

Responsable:
Dirección RRHH

Programación
- Medida 1: 2026-2027-2028-2029

4.CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OE. Favorecer la paridad (hombres-mujeres) en la composición de las distintas categorías profesionales dentro de la organización. Disminución de la segregación vertical y horizontal

Medida general
- Medida 1: Favorecer la paridad (hombres-mujeres) en la composición de las distintas categorías profesionales dentro de la organización.

Indicadores
- nº personas por categorías desagregadas por sexo
- nº de personas de las juntas desagregadas por sexo

Responsable
Dirección RRHH

Programación
- Medida 1: 2026-2027-2028-2029

5.ÓRGANO DE GOBIERNO

OE. Favorecer la paridad (hombres-mujeres) en la composición del órgano de gobierno de la entidad.

Medida general

- Medida 1: favorecer la paridad en las juntas directivas (reflejarlo en otro apartado como órgano de gobierno)

Indicadores

- nº de personas de las juntas desagregadas por sexo

Responsable

Dirección general

Programación

- Medida 1: 2027

6.RETRIBUCIÓN

OE. Garantizar el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor para evitar que haya una posible brecha salarial.

Medida general

- Medida 1: Realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la organización.

Indicadores

- Informe
- Datos estadísticos

Responsable

Dirección RRHH Y DIRECCIÓN GENERAL

Programación

- Medida 1: 2026-2027-2028-2029

7.REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

OE. Fomentar una presencia equilibrada de ambos sexos en la negociación colectiva e incluir la perspectiva de género en el convenio.

Medidas generales

- Medida 1: Fomentar una presencia equilibrada de ambos sexos en la negociación colectiva
- Medida 2: Presentación de listas paritarias en los comités
- Medida 3: Redacción del convenio colectivo con lenguaje inclusivo y con perspectiva de género.

Indicadores

- Medida 1: porcentaje de mujeres y hombres participantes
- Medida 2: porcentaje de mujeres y hombres participantes
- Medida 3: 100% del convenio redactado en lenguaje inclusivo y con perspectiva de género.

Responsable:
Comités de la organización y dirección

Programación:

- Medida 1: 2026
- Medida 2: 2027
- Medida 3: 2026

8.SALUD LABORAL

OE. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
OE. Evaluar riesgos dentro de la definición de puesto de trabajo desde una perspectiva de género

Medidas generales

- Medida 1: Difundir el protocolo de acoso y por razón de sexo a toda la plantilla
- Medida 2: Difundir el protocolo de embarazo y lactancia y facilitarlo a las personas que se queden embarazadas
- Medida 3: actualizar y/o revisar anualmente el protocolo de evaluación de riesgos para determinar, previa información a la RLPT, la relación de aquellos puestos de trabajo que pudieran implicar riesgos para el embarazo/lactancia
- Medida 4: difundir el procedimiento y política del canal de denuncias

Indicadores

- Medida 1: número de acciones relacionadas
- Medida 2: número de acciones relacionadas
- Medida 3: número de revisiones del procedimiento
- Medida 4: número de acciones relacionadas

Responsable

Responsable de salud laboral, RRHH y dirección general

Programación

- Medida 1: 2026-2027-2028-2029
- Medida 2: 2026-2027-2028-2029
- Medida 3: 2026-2027-2028-2029
- Medida 4: 2026-2027-2028-2029

9.COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OE. Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional

OE. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación interna y externa de la organización.

Medidas generales

- Medida 1: Utilizar un lenguaje neutro en la definición y descripción de puestos de trabajo, ofertas de empleo o hacer referencia a ambos sexos en la denominación de puestos.
- Medida 2: revisar las prácticas de comunicación existentes (web, publicaciones, anuncios prensa..) para incorporar un lenguaje neutro no sexista, eliminar imágenes o expresiones que puedan contener estereotipos de género.
- Medida 3: comunicar el compromiso con la igualdad de la organización a instituciones, entidades clientes y entidades colaboradoras
- Medida 4: Realización de píldora informativa de incorporación en el proceso de acogida a nuevas personas trabajadoras sobre la existencia del plan de igualdad y ubicación de todos los procedimientos asociados a dicho plan.
- Medida 5: facilitar el acceso a documentación referente a igualdad en la entidad
- Medida 6: realización de campañas de divulgación en materia de igualdad a toda la plantilla.
- Medida 7: utilizar un lenguaje claro y accesible en los procedimientos que se trasladen a la plantilla relacionados con el plan de igualdad

Indicadores

- Medida 1: documento de revisión de las comunicaciones
- Medida 2: documento de revisión de las comunicaciones
- Medida 3: nº de comunicaciones realizadas
- Medida 4: número de visualizaciones desagregadas por sexo
- Medida 5: número de acciones relacionadas
- Medida 6: nº de campañas realizadas en la entidad y tipo
- Medida 7: nº de documentos revisados

Responsables:

RRHH, dirección, comunicación

Programación:

- Medida 1:2026-2027-2028-2029
- Medida 2: 2026-2027-2028-2029
- Medida 3: 2026-2027-2028-2029
- Medida 4: 2026-2027-2028-2029
- Medida 5: 2026-2027-2028-2029
- Medida 6: 2026-2027-2028-2029
- Medida 7: 2026-2027-2028-2029

10.CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OE. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres

Medidas generales

- Medida 1: Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad que existen en la entidad
- Medida 2: Prioridad en la elección de permisos de conciliación y periodos vacacionales a familias monoparentales
- Medida 3: permiso retribuido para asistencias a tutorías del centro de estudios hasta 4º ESO, con un límite de 3 tutorías por curso siempre y cuando no exista opción de acudir fuera del horario laboral y entregando justificación del centro escolar donde se refleje todos los horarios de tutorías ofertados en franjas de mañanas y tardes así como entrega de justificante de la asistencia.
- Medida 4: posibilidad de hacer uso de medios días de asuntos propios para las personas trabajadoras con personas dependientes a su cargo para atender situaciones que exijan su presencia debidamente justificada.
- Medida 5: adecuación del disfrute del permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar, pudiendo disfrutarlo a petición de la persona trabajadora mientras dure el hecho causante no teniendo que coincidir con el inicio de la hospitalización y podrá ser de forma discontinua.
- Medida 6: Debidamente justificado, facilitar la asistencia al otro progenitor para acompañar a las consultas médicas para los exámenes prenatales de su cónyuge o pareja de hecho, acordando la devolución de las horas de ausencia al puesto de trabajo.
- Medida 7: posibilidad de hacer uso de medios días de asuntos propios para las personas trabajadoras para acompañar a menores de 14 años para realizar trámites administrativos previamente justificados.
- Medida 8: permiso retribuido para acompañamientos a citas médicas a padres o madres no dependientes mayores de 75 años debidamente justificado, cuando no sea factible acudir fuera de las horas de trabajo, y siempre y cuando no excedan de 10 días en el semestre.
- Medida 9: permiso retribuido para acompañamientos médicos de hijos e hijas hasta los 18 años y padres dependientes, cuando no sea factible acudir fuera de las horas de trabajo, y siempre y cuando no excedan de 10 días en el semestre.

Indicadores

- Medida 1: número de acciones de difusión por centro de trabajo
- Medida 2: número de permisos concedidos a familias monoparentales desagregados por sexo y centros de trabajo
- Medida 3: número de permisos concedidos desagregados por sexo y centros de trabajo
- Medida 4: número de permisos disfrutados desagregados por sexo y centros de trabajo
- Medida 5: número de permisos concedidos desagregados por sexo y centros de trabajo
- Medida 6: número de permisos desagregados por sexo y centro de trabajo
- Medida 7: número de permisos desagregados por sexo y centro de trabajo
- Medida 8: número de permisos disfrutados desagregados por sexo y centros de trabajo
- Medida 9: número de permisos desagregados por sexo y centro de trabajo

Responsable

Dirección RRHH

Programación

- Medida 1:2026-2027-2028-2029
- Medida 2: 2026-2027-2028-2029
- Medida 3: 2026-2027-2028-2029
- Medida 4: 2026
- Medida 5: 2026-2027-2028-2029
- Medida 6: 2026-2027-2028-2029
- Medida 7: 2026-2027-2028-2029
- Medida 8: 2026-2027-2028-2029
- Medida 9: 2026-2027-2028-2029

11.VIOLENCIA DE GÉNERO

OE. Fortalecer las medidas de sensibilización hacia la prevención de la violencia de género

Medidas generales

- Medida 1: Dar a conocer a la plantilla y mediante un protocolo específico, las medidas laborales previstas en la legislación vigente para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Medida 2: En igualdad de condiciones de idoneidad, se tendrá preferencia para ser contratadas las personas víctimas de violencia de género

Indicadores

- Medida 1: realización de protocolo y número de acciones realizadas
- Medida 2: número de personas contratadas victimas de violencia de género desagregadas por sexo

Responsable

Dirección de RRHH

Programación

- Medida 1:2026-2027-2028-2029
- Medida 2: 2026-2027-2028-2029