

Pro[♀]n de Igualdad[♂]

Comprometidos Contig[♀] y Contig[♂]



El Saliente

ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ÍNDICE

1	DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	4
2	PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD 2.1. FINES DE LA ENTIDAD 2.2. ORGANIGRAMA 2.3. DESCRIPCIÓN PLANTILLA	5-9
3	INTRODUCCIÓN	10-12
4	COMPROMISO DE LA ENTIDAD	13
5	ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y DE INTERVENCIÓN	14
6	VIGENCIA	14
7	DIAGNÓSTICO	15
8	OBJETIVOS	16
9	MEDIDAS A IMPLANTAR	17-24
10	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25-26



DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD


 **Nombre de la Entidad:** ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL SALIENTE

 **Dirección de la Sede Social:** C/ San Rafael, 25. C.P 04230 Huércal de Almería

 **CIF:** G-04180014

 **Teléfono:** 950 62 06 06

 **Correo electrónico:** elsaliente@elsaliente.com

 **Datos de la Persona Responsable:**
Matías García Fernández.
Presidente Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente.
Representante Legal

Entidad Adherida a la Red de Solidaridad y Garantía Alimentaria de Andalucía con N° de Registro RSGA/0066/02/PJ.



PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente fue constituida legalmente el 15 de junio de 1988. Es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, declarada de Utilidad Pública y colaboradora de la Junta de Andalucía, cuyo objetivo principal es la integración social, laboral y educativa de las personas con discapacidad, con el fin de cubrir las necesidades que presenta este colectivo.

Esta Entidad está inscrita en el Registro de Entidades de Servicios Sociales de la Delegación Provincial para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía con el número 274 y en el Registro de Asociaciones de la Delegación Provincial de Justicia y Administraciones Públicas con el número 891.

En 1992, esta Entidad fue calificada como Centro Especial de Empleo por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, inscrita en el Registro de Centros Especiales de Empleo en el Tomo I, Folio 58 N°. CEE 56/92-AL, en 2003 fue declarada Entidad de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior y en 2004 recibió la Bandera de la Comunidad Autónoma Andaluza, con motivo de la celebración del Día de Andalucía.

En el año 2016, la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía, nos otorgó el Premio Andaluz a las Buenas Prácticas en la Atención a Personas con Discapacidad, en la modalidad de INSERCIÓN LABORAL, en su XI Edición, que con el Proyecto: 'Manos Llenas de Ilusión. Inserción Laboral, la Clave de la Inclusión y la Autonomía'

Asimismo, en 2017, la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía. Dirección General de Personas Mayores y Pensiones no contributivas ha otorgado una Mención Especial. Premio Andaluz al MEJOR CENTRO DE ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES, VII Edición, un Reconocimiento a la gestión del Centro de Día para Mayores Minerva, por ser un referente en su ámbito y destacar en la calidad y buenas prácticas en la atención a las personas mayores.

A lo largo de su trayectoria, la Asociación El Saliente, ha ido aumentando el número y nivel de los servicios que se ofrecen. Desde su constitución, esta Entidad ha tenido una gran incidencia en el sector de las personas con discapacidad y ha experimentado un gran avance, especialmente en la prestación del servicio de atención social, siendo este un instrumento válido para canalizar las aspiraciones de este colectivo.

El trabajo que se viene realizando para lograr la promoción del colectivo de personas con discapacidad, así como la defensa de sus derechos y la difusión de su problemática, constituyen el objeto principal de una labor en pro de conseguir una sensibilización en la población y lograr un mejor acceso a una vida normalizada, bajo la premisa de **Hacer posible que las personas con discapacidad alcancen sus metas día a día.**

2.1 FINES DE LA ENTIDAD

Según nuestros ESTATUTOS, los fines de la Asociación son:

Integración social global (cultural y laboral) del discapacitado físico.

Mentalización social sobre los problemas sociales y aspiraciones actuales de los discapacitados.

Exigir el cumplimiento de la legislación de discapacitados.

Participación del colectivo de personas con discapacidad en las medidas de las diferentes esferas de las Administraciones, relativas a todos aquellos asuntos que les afecten.

Participación, igualmente, en los planes de prevención y rehabilitación de las diferentes discapacidades que los organismos competentes establezcan.

También es finalidad propia para potenciar la integración llevar a cabo la prestación de todo tipo de servicios y trabajos sean estos de limpieza, higienización, desinfección, desinsectación, desratización, mantenimiento y conservación, reparaciones de albañilería y fontanería, construcciones varias, asistencia técnica y laboral a las distintas Administraciones Públicas (locales, provinciales, autonómicas, estatales, etc.), organismos autónomos de las Administraciones Públicas, entidades de Derecho Público o Privado, a todo tipo de personas jurídicas o físicas.

Del mismo modo, la gestión de centros de atención socioeducativa, de centros de protección de menores, así como la gestión de unidades de estancias diurnas para discapacitados gravemente afectados y personas mayores con y sin enfermedades neurodegenerativas (alzheimer, parkinson, etc.).

Información de las diferentes discapacidades, así como de la prevención y rehabilitación para combatir las mismas.

Apertura de los Discapacitados a las esferas sociales circundantes.

El objetivo de la Asociación ha sido en todo momento promover la búsqueda de fórmulas para lograr la integración social de las personas con discapacidad.

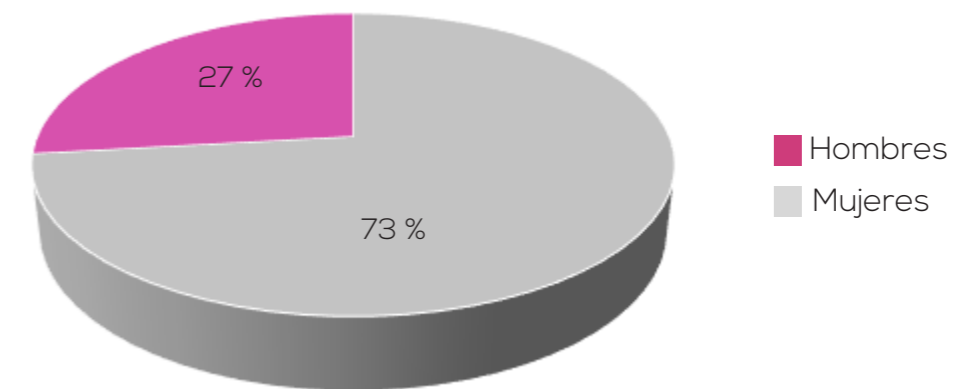
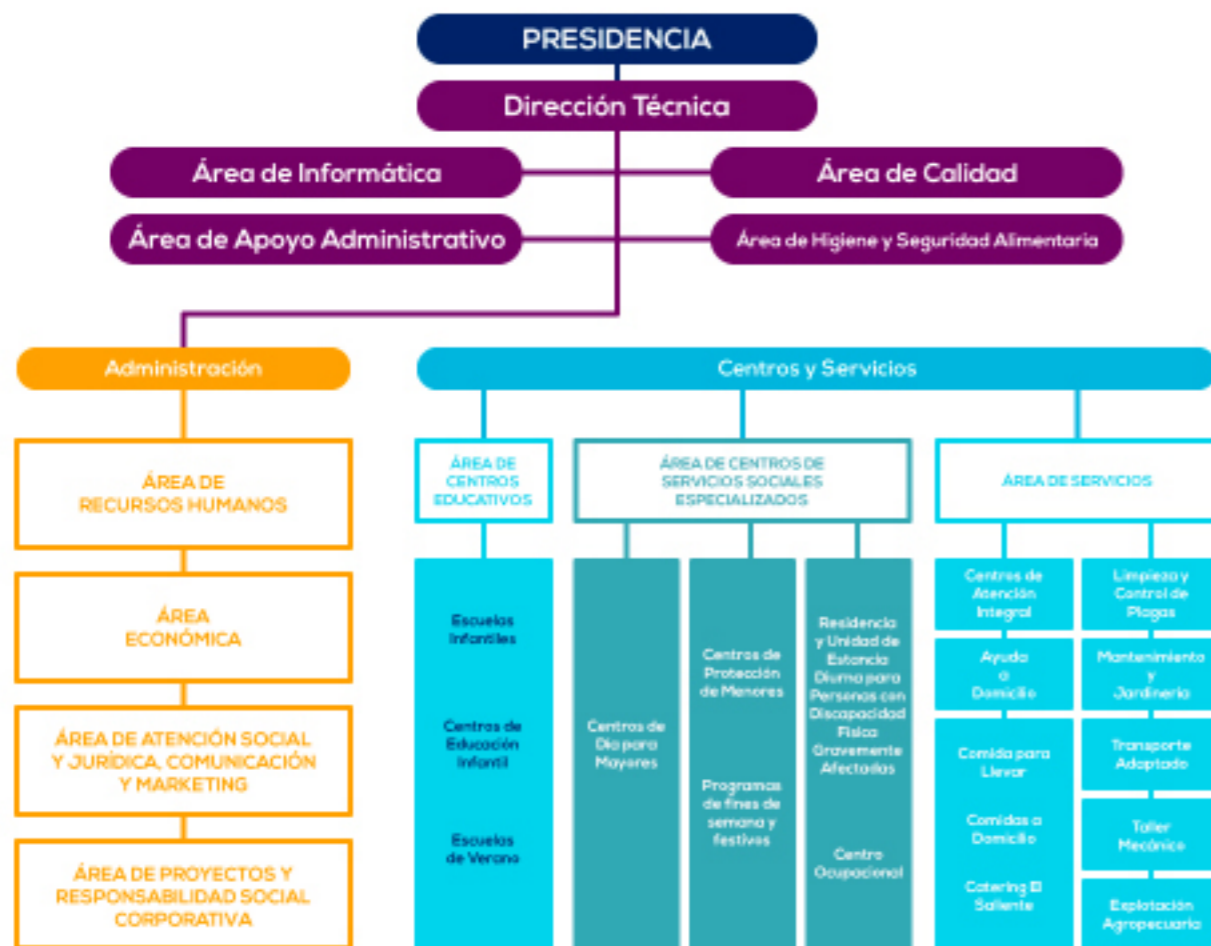
Siendo conscientes de las múltiples dificultades con las que se encuentra nuestro colectivo, nuestra Asociación ofrece una atención multidisciplinar centrandolo la actividad para dar respuesta a la defensa y promoción de las personas con discapacidad trabajando en campos tales como:

- Educación.
- Formación.
- Orientación e Inserción Laboral.
- Accesibilidad.
- Ocio y Cultura
- Gestión de Voluntariado.
- Atención social.
- Asesoramiento Jurídico.
- Salud.

2.2. ORGANIGRAMA

2.3. DESCRIPCIÓN PLANTILLA

La plantilla está formada por 169 personas: 120 mujeres y 44 hombres



El personal está distribuido de la siguiente forma:

Área/Servicio	Mujeres ♀	Hombres ♂	Total
ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA	16	6	22
ATENCIÓN INFANCIA Y DISCAPACIDAD	14	8	22
COCINAS	8	2	10
CENTROS EDUCATIVOS	35	2	37
LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO	37	15	52
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	10	4	14
TRANSPORTE	0	7	7
EXPLOTACIÓN AGROPECUARIA	0	5	5
TOTAL	120	44	169

3

INTRODUCCIÓN

En el Ordenamiento Español la primera norma vigente que habla sobre igualdad es la Constitución española de 1978, en su artículo 14 establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo [...]”.

Para ampliar esta disposición se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con el objetivo de “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”.

Según esta ley, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y en concreto en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

El artículo 6 de la citada ley explica los conceptos de discriminación directa e indirecta por razón de sexo. Siendo la discriminación directa “la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

Y la discriminación indirecta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.

La ley de igualdad define los planes de igualdad de las empresas como: “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

La plantilla de la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente está compuesta principalmente por mujeres por lo que hasta ahora no ha sido necesario implementar medidas que fomentaran la contratación de estas en ninguno de los niveles de la entidad, ni para los puestos directivos ni para el resto de la plantilla.

Las medidas orientadas a propiciar la igualdad de oportunidades a través de la vía de conciliación de la vida personal y laboral implantadas en la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente hasta el momento, han sido las siguientes:

- Cumplimiento flexible de la jornada laboral semanal. Desde septiembre de 2017 la plantilla antes sujeta a cumplir horarios con jornada partida todos los días de la semana ahora cuenta con las tardes de los jueves y viernes libres.
- Flexibilidad en las horas de entrada y salida desde el año 2011.
- Subvención por parte de la entidad del 100% del coste de la plaza en la escuela infantil para todos los/as hijos e hijas de todos/as los/as trabajadores/as de la entidad desde el año 2011.
- Subvención por parte de la entidad del 100% del coste de la plaza en las Escuelas de Verano para todos los/as hijos e hijas de todos/as los/as trabajadores/as de la entidad desde el año 2011.
- Jornada continuada en periodos coincidentes con las vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa y agosto siempre y cuando el desarrollo de la actividad lo permita.

La Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente presenta este Plan de Igualdad con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres y acabar con las situaciones de desigualdad en la que se pueden encontrar las mujeres en el ámbito laboral.

La realización de este plan viene motivada por la disposición recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de la implantación de acciones positivas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto de los hombres.

Para la elaboración del Plan se ha comenzado por la realización del diagnóstico de situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades y de trato, utilizando técnicas cualitativas y cuantitativas en la recogida de los mismos.

La realización del diagnóstico así como los resultados se detallan en documento adjunto (Diagnóstico de situación entidad en materia de Igualdad de Oportunidades y de Trato).

Tras la obtención de la información necesaria se ha llevado a cabo el análisis y estudio detallado de los datos recopilados en la fase de diagnóstico, Este informe ha dado lugar a la propuesta y puesta en marcha de los objetivos realistas y realizables y las correspondientes medidas para alcanzar éstos objetivos.

El Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Comisión de Igualdad de la Entidad.

4

COMPROMISO DE LA ENTIDAD

La Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente está comprometida con la sociedad y la igualdad de todas las personas y por ello, también con la equidad entre hombres y mujeres, tal como se refleja a continuación.

La Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En Almería, a 12 de noviembre de 2019

23226971F
MATIAS GARCIA
 (R: G04180014)

Firmado digitalmente por
 23226971F MATIAS GARCIA
 (R: G04180014)
 Fecha: 2019.11.12 18:42:37
 +01'00'

5

ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y DE INTERVENCIÓN

El Plan de Igualdad se aplicará sin excepción a toda la plantilla, como establece el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: "Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo". Con el presente plan se pretende actuar para erradicar la desigualdad que se detecte en la fase de diagnóstico a partir del estudio y posterior actuación en diferentes ámbitos:

- Acceso y selección
- Promoción
- Formación
- Conciliación laboral
- Retribución
- Salud laboral
- Comunicación
- Acoso sexual y acoso por razón de género
- Violencia de género

6

VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad estará vigente hasta diciembre de 2020, a partir de esta fecha se revisará y renovará anualmente.

7

DIAGNÓSTICO

Con la finalidad de conocer la estructura de la entidad y las características de la plantilla, se ha realizado un diagnóstico teniendo en cuenta diferentes aspectos tales como:

- Plantilla
- Acceso y selección
- Promoción
- Formación
- Salud laboral
- Comunicación
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Acoso sexual y acoso por razón de género
- Violencia de género

Para la elaboración del diagnóstico se establecieron las siguientes fases:

1. Planificación del proceso
2. Comunicación al personal
3. Análisis de la información
4. Elaboración del informe de diagnóstico

Los recursos empleados para la elaboración del diagnóstico han sido humanos. Participando todo el personal de la Asociación y utilizando para ello las instalaciones y material fungible necesario.

Los datos e información que se han utilizado para hacer el estudio de diagnóstico podemos clasificarlos en:

1. Información primaria: es la información que nos han ofrecido directamente las personas de la Organización. Aportan detalles, explicaciones y realidades subjetivas. Esta información la hemos obtenido a través de entrevistas, cuestionarios y reuniones del personal.
2. Información secundaria: se trata de toda la información que se obtiene de los datos desagregados por sexo y documentos propios de la Entidad. Aportamos datos cerrados a fecha de elaboración del diagnóstico y en otros casos se presentan datos de los 3 últimos años.

En la elaboración del diagnóstico han intervenido y colaborado:

- Componentes de la Comisión de Igualdad
- Representantes legales de los trabajadores
- Trabajadores y trabajadoras de todas las categorías
- Personal de Dirección

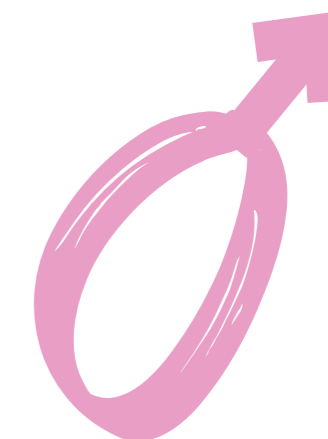


OBJETIVOS

Objetivo Estratégico: Alcanzar y afianzar la igualdad total y efectiva entre hombres y mujeres en la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente en todos los ámbitos.

Objetivos Generales (Se mantendrán durante toda la vigencia del Plan y serán referencia durante todo el proceso):

1. Establecer una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales para así eliminar puestos feminizados o masculinizados.
2. Garantizar un acceso equitativo de hombres y mujeres a la empresa sin discriminación por razón de sexo.
3. Mantener un proceso de selección que no tenga en cuenta criterios discriminatorios por razón de sexo.
4. Garantizar la promoción y ascensos sin discriminación por razón de sexo/género.
5. Facilitar el acceso a la formación de hombres y mujeres por igual, teniendo en cuenta los factores sociales que rodean a ambos sexos.
6. Formar a la plantilla en materia de igualdad de género.
7. Mejorar la compatibilidad de la vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras.
8. Garantizar la igualdad salarial entre trabajadoras y trabajadores.
9. Constituir una política de prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta las características diferenciales de los hombres y mujeres.
10. Contemplar una comunicación que tenga en cuenta la perspectiva de género.
11. Realizar campañas de prevención y concienciación de los asuntos dónde las mujeres sufren desigualdad o violencia.
12. Eliminar todo tipo de acoso presente y futuro en el entorno de trabajo.
13. Fomentar el acceso de las mujeres víctimas de violencia de género a la empresa y asegurar el bienestar de las futuras trabajadoras con esta problemática.



MEDIDAS A IMPLANTAR





MEDIDAS A IMPLANTAR

MEDIDA Nº 1	
Ámbito	ACCESO AL EMPLEO.
Conclusión diagnóstica	El porcentaje de mujeres de la plantilla es mayoritario frente al porcentaje de hombres. Los puestos tradicionalmente feminizados son ocupados mayoritariamente por mujeres. Los puestos tradicionalmente masculinizados son ocupados mayoritariamente por hombres..
Objetivo	1. Incrementar el porcentaje de hombres que trabajan en la entidad, especialmente en áreas tradicionalmente feminizadas. 2. Trabajar entre la población juvenil los estereotipos sobre puestos que se consideran feminizados.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Corto
Descripción de la acción	Se realizará una campaña entre los estudiantes de último curso de las especialidades de magisterio y de los ciclos formativos relacionados con educación y dependencia. La imagen de reclamo de cartelería, folletos, y demás material que se utilice incluirá hombres en todos los casos. Se visitarán Institutos y se dará difusión de los puestos que ofrece la entidad dónde el porcentaje de hombres no es significativo, para difundir entre los jóvenes las posibilidades de formarse y trabajar en un futuro en profesiones tradicionalmente femeninas y dónde la entidad ofrece servicios –maestros/as, monitores de menores, educadores, auxiliares de clínica en centros de mayores, enfermeros....
Responsable	Área de Gerencia, Área de Recursos Humanos, Área de Comunicación.
Plazo de ejecución	Antes del 30 de agosto de 2019.
Indicador	1. Nº de centros educativos visitados. Umbral: 2. Meta: 4. 2. Incremento de hombres en la plantilla en puestos feminizados. Umbral: 2. Meta: 5.
Recursos	Personal de las áreas implicadas y material fungible y de merchandaising. Equipos informáticos.

MEDIDA Nº 2	
Ámbito	ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (Conciliación y Corresponsabilidad).
Conclusión diagnóstica	Las jornadas a tiempo parcial son más frecuentes en mujeres que en hombres. Un porcentaje significativo de las personas entrevistadas no conoce las distintas medidas de conciliación vigentes actualmente en la entidad. Las medidas de conciliación relacionadas con el cuidado de menores y personas enfermas son solicitadas por un porcentaje superior de mujeres que de hombres. La mayoría de las personas entrevistadas se muestra a favor de la implantación de las nuevas medidas de conciliación planteadas. Una parte de las personas entrevistadas considera que, a efectos de promoción y consideración positiva dentro de la Entidad, optar a reducciones de jornada, permisos, pedir puestos de menor responsabilidad, no trabajar más horas de las conveniadas, no priorizar el ámbito laboral al personal en casos necesarios, etc. podría influir negativamente.
Objetivo	Mejorar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Corto.
Descripción de la acción	1. Se establecen 16 horas de libre disposición extra anuales -para compensar con bolsa horaria- ante imprevistos relacionados con la maternidad/paternidad, cargas familiares (en aras de la mejora de la conciliación). Se incluirá en la plataforma de la entidad este nuevo permiso. Se dará difusión mediante correo electrónico y a través de los responsables centros de trabajo y servicios. 2. Con una campaña específica se pretende mejorar el conocimiento de los trabajadores y trabajadoras sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes en la entidad. Se realizará una campaña de difusión específica para recordar a los trabajadores y trabajadoras las medidas de conciliación vigentes actualmente en la entidad. Se dará difusión mediante correo electrónico y a través de los responsables de los centros de trabajo y servicios en las reuniones de personal.
Responsable	Área de Comunicación, Área de Gerencia, Área de RR.HH.
Plazo de ejecución	Entre el 1 de abril y el 30 de agosto de 2019.
Indicador	Valoración del conocimiento y uso de las medidas de conciliación por parte de la plantilla mediante los resultados de un cuestionario específico. Umbral: 80 % de puntuación media. Meta: 100 % de puntuación media.
Recursos	Personal de las áreas implicadas.

MEDIDA N° 3	
Ámbito	PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.
Conclusión diagnóstica	El análisis de todos los enunciados planteados a las personas entrevistadas nos permite concluir que, en general, y aunque en un porcentaje bajo, las mujeres y hombres presentan ciertos pensamientos de corte machista.
Objetivo	Fomentar la cultura de la igualdad entre el personal de la Entidad.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Corto.
Descripción de la acción	Se impartirá formación inicial al personal de la Entidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres incidiendo especialmente en aquellos aspectos más sobresalientes del diagnóstico que precisan de intervención. La eficacia de la formación será medida.
Responsable	Área de Recursos Humanos.
Plazo de ejecución	Entre abril y julio de 2019.
Indicador	Valoración del aprovechamiento del curso a través de los resultados obtenidos en cuestionario específico. Umbral: 70% de puntuación media. Meta: 100 % de puntuación media.
Recursos	Coste de la formación y personal de las áreas implicadas.

MEDIDA N° 4	
Ámbito	IMPLANTACIÓN Y FOMENTO DE LA CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD.
Conclusión diagnóstica	El análisis de todos los enunciados planteados a las personas entrevistadas nos permite concluir que, en general, y aunque en un porcentaje bajo, las mujeres y hombres presentan ciertos pensamientos de corte machista. Un porcentaje significativo de las personas entrevistadas no conoce las distintas medidas de conciliación vigentes actualmente en la entidad. El 13% de las mujeres no sabría qué hacer si sufriera u observara una situación de acoso/acoso sexual en el trabajo.
Objetivo	Dar a conocer el presente Plan de Igualdad entre los hombres y mujeres que conforman la plantilla.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Corto plazo.
Descripción de la acción	Diseñar e implementar una campaña destinada a dar a conocer tanto el Plan de Igualdad de la Entidad, como la composición de la Comisión e Igualdad y lo mecanismos de resolución de dudas, incidencias o conflictos relacionados con la materia.
Responsable	Área de Dirección y Área de Comunicación.
Plazo de ejecución	Octubre de 2019.
Indicador	Nombre: Difusión del Plan Umbral: 100% Meta: 100% Fórmula: Difundir el Plan de Igualdad=100%/No difundir el Plan=0%
Recursos	Personal de las áreas implicadas y material fungible e informático.

MEDIDA N° 5	
Ámbito	IMPLANTACIÓN Y FOMENTO DE LA CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD.
Conclusión diagnóstica	El análisis de todos los enunciados planteados a las personas entrevistadas nos permite concluir que, en general, y aunque en un porcentaje bajo, las mujeres y hombres presentan ciertos pensamientos de corte machista. Un porcentaje significativo de las personas entrevistadas no conoce las distintas medidas de conciliación vigentes actualmente en la entidad. El 13% de las mujeres no sabría qué hacer si sufriera u observara una situación de acoso/acoso sexual en el trabajo.
Objetivo	Renovar la formación a la plantilla en materia de igualdad de género de forma continua.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Largo.
Descripción de la acción	Recoger en el Plan Anual de Formación un mínimo de 2 cursos de formación referentes a la igualdad de género y conciliación.
Responsable	Responsable de RRHH.
Plazo de ejecución	En cada Plan Anual de Formación aprobado.
Indicador	Nombre: Cursos específicos dentro del Plan Anual de Formación. Umbral: 50% Meta: 100%. Fórmula: Establecer en el Plan Anual de Formación más de 2 cursos de formación con temas de igualdad de género= 100%. Establecer en el Plan Anual de Formación 1 curso de formación con temas de igualdad de género=50% / Establecer en el Plan Anual de Formación ningún curso de formación con temas de igualdad de género=0%
Recursos	Personal de áreas implicadas y coste de los cursos.

MEDIDA N° 6	
Ámbito	CONDICIONES DE TRABAJO.
Conclusión diagnóstica	Oportunidad de mejora a partir de la observación directa del Plan actual.
Objetivo	Contar con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género común para todas las trabajadoras y trabajadores de la Entidad.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Largo.
Descripción de la acción	Diseñar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales para todos los hombres y mujeres de la Entidad, que cuente con las diferencias físicas, biológicas y sociales existentes entre hombres y mujeres.
Responsable	Área de Recursos Humanos-Prevención de Riesgos Laborales.
Plazo de ejecución	Diciembre de 2019.
Indicador	Nombre: Protocolo renovado con perspectiva de género. Umbral: 100% Meta: 100% Fórmula: Creación de un Plan de protección de riesgos con perspectiva de género=100% / No crear un Plan de protección de riesgos con perspectiva de género.
Recursos	Personal de las Áreas Implicadas.

MEDIDA N° 7	
Ámbito	USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO.
Conclusión diagnóstica	Observación directa de la usos actuales de comunicación en la Entidad.
Objetivo	Emplear una comunicación que tenga en cuenta la perspectiva de género en todos los ámbitos de la Entidad.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Largo.
Descripción de la acción	Se elaborará un Manual de Comunicación con los principios básicos que deben respetarse para garantizar una comunicación no sexista. El contenido de dicho Manual será de aplicación a todos los ámbitos de la Entidad en lo que se refiere tanto a las comunicaciones internas y externas. Se realizará la correspondiente difusión del documento y se impartirá formación para que el personal de la Entidad conozca adecuadamente cómo debe aplicar el contenido del mismo.
Responsable	Área de Calidad y Área de Comunicación.
Plazo de ejecución	Diciembre de 2019.
Indicador	Nombre: Manual de Comunicación no sexista Umbral: 100% Meta: 100% Fórmula: Elaboración del Manual de Comunicación con perspectiva de género=100% / No crearlo=0%
Recursos	Personal de las áreas implicadas y material informático.

MEDIDA N° 8	
Ámbito	IMPLANTACIÓN Y FOMENTO DE LA CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD.
Conclusión diagnóstica	El análisis de todos los enunciados planteados a las personas entrevistadas nos permite concluir que, en general, y aunque en un porcentaje bajo, las mujeres y hombres presentan ciertos pensamientos de corte machista. Las mujeres asumen en porcentajes significativamente más elevados los cuidados de menores, personas ancianas, personas enfermas, etc. El reparto de tareas domésticas y familiares no es equilibrado: las mujeres afirman asumir más carga. Una parte de las personas entrevistadas considera que, a efectos de promoción y consideración positiva dentro de la Entidad, optar a reducciones de jornada, permisos, pedir puestos de menor responsabilidad, no trabajar más horas de las convenidas, no priorizar el ámbito laboral al personal en casos necesarios, etc. podría influir negativamente.
Objetivo	Concienciar a la plantilla y a la sociedad en general, de las cuestiones relacionadas con las situaciones de desigualdad y violencia hacia las mujeres.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Largo.
Descripción de la acción	Se realizarán actos o acciones comunicativas los días 8 de marzo (día de la mujer) y 25 de noviembre (día contra la violencia de género).
Responsable	Área de Gerencia y Área de Comunicación.
Plazo de ejecución	Los días conmemorativos más señalados en relación a cuestiones relacionadas con las situaciones de desigualdad y violencia hacia las mujeres.
Indicador	Nombre: Realización de los actos o acciones conmemorativas Umbral: 50% Meta: 100% Fórmula: Realizar actos o acciones comunicativas los días 8 de marzo y 25 de noviembre= 100% Realizar actos o acciones comunicativas el día 8 de marzo o 25 de noviembre=50% No realizar actos ni acciones comunicativas ni el día 8 de marzo ni el 25 de noviembre= 0%
Recursos	Personal de las áreas implicadas.

MEDIDA N° 9	
Ámbito	IMPLANTACIÓN Y FOMENTO DE LA CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD.
Conclusión diagnóstica	El análisis de todos los enunciados planteados a las personas entrevistadas nos permite concluir que, en general, y aunque en un porcentaje bajo, las mujeres y hombres presentan ciertos pensamientos de corte machista. Una parte de las personas entrevistadas considera que, a efectos de promoción y consideración positiva dentro de la Entidad, optar a reducciones de jornada, permisos, pedir puestos de menor responsabilidad, no trabajar más horas de las convenidas, no priorizar el ámbito laboral al personal en casos necesarios, etc. podría influir negativamente.
Objetivo	Difundir el compromiso de la Entidad con la equidad entre hombres y mujeres.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Corto.
Descripción de la acción	Se hará público el compromiso de la Entidad con la plena igualdad y la conciliación a través de redes sociales, la página web y demás publicaciones de la Entidad.
Responsable	Área de Comunicación y Área de Gerencia.
Plazo de ejecución	Diciembre de 2019.
Indicador	Nombre: Difusión del compromiso de la Entidad con la igualdad de género. Umbral: 2 publicaciones Meta: 4 publicaciones Fórmula: conteo del número de impactos con información sobre el compromiso de la Entidad con la igualdad de género.
Recursos	Personal de las áreas implicadas.

MEDIDA N° 10	
Ámbito	USO DE LENGUAJE (TAMBIÉN VISUAL) INCLUSIVO.
Conclusión diagnóstica	El porcentaje de mujeres de la plantilla es mayoritario frente al porcentaje de hombres. Los puestos tradicionalmente feminizados son ocupados mayoritariamente por mujeres. Los puestos tradicionalmente masculinizados son ocupados mayoritariamente por hombres.
Objetivo	Reflejar una imagen igualitaria en las publicaciones de la entidad, contemplar una comunicación verbal y visual que tenga en cuenta la perspectiva de género.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Largo.
Descripción de la acción	Mantener la presencia de hombres en las imágenes que muestran empleos típicamente feminizados (auxiliar de enfermería...) y reforzar la aparición de mujeres en imágenes de empleos masculinizados (conductores...), así como imágenes que reflejen igualdad en diferentes ámbitos de la vida.
Responsable	Área de Comunicación.
Plazo de ejecución	Con cada publicación.
Indicador	Nombre: Imágenes que se muestran en las publicaciones internas y externas. Umbral: 1 foto de un hombre desempeñando un trabajo tradicionalmente feminizado en cada publicación. Meta: 3 fotos de hombres desempeñando un trabajo tradicionalmente feminizado en cada publicación. Fórmula: conteo de las fotos de hombres en cada publicación que aparecen desempeñando puestos feminizados.
Recursos	Personal de las áreas implicadas, equipos informáticos.

MEDIDA Nº 11

Ámbito	IMPLANTACIÓN Y FOMENTO DE LA CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD y PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.
Conclusión diagnóstico	El 13% de las mujeres no sabría qué hacer si sufriera u observara una situación de acoso/acoso sexual en el trabajo. Una parte de las personas entrevistadas considera que, a efectos de promoción y consideración positiva dentro de la Entidad, optar a reducciones de jornada, permisos, pedir puestos de menor responsabilidad, no trabajar más horas de las conveniadas, no priorizar el ámbito laboral al personal en casos necesarios, etc. podría influir negativamente.
Objetivo	Creación de una comisión de igualdad.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Corto.
Descripción de la acción	Contar con un equipo cualificado de personas que vele por el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad de la Entidad.
Responsable	Dirección de la Entidad.
Plazo de ejecución	Abril de 2019.
Indicador	Nombre: Creación de una comisión de igualdad Umbral: 100% Meta: 100% Formula: Creación de la comisión=100% / No creación de la comisión=0%
Recursos	No son necesarios recursos extraordinarios.

MEDIDA Nº 12

Ámbito	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.
Conclusión diagnóstico	El 13% de las mujeres no sabría qué hacer si sufriera u observara una situación de acoso/acoso sexual en el trabajo.
Objetivo	Contar con protocolos de actuación ante situaciones específicas de acoso o desigualdad.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Corto.
Descripción de la acción	Se elaborarán todos los protocolos que se estimen oportunos y se dará difusión entre la plantilla para que todas las personas sepan cómo deben actuar en este tipo de situaciones.
Responsable	Dirección de la Entidad, Recursos Humanos-Prevención de Riesgos Laborales.
Plazo de ejecución	Diciembre de 2019.
Indicador	Nombre: Elaboración y difusión de protocolos Umbral: 100% Meta: 100% Formula: Elaboración y difusión de protocolos=100% / No elaboración y difusión de protocolos=0%
Recursos	Personal de las áreas implicadas y equipos informáticos.
















SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez constituida la comisión de igualdad, esta será la encargada de realizar el seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa y velará por su cumplimiento. La comisión de igualdad estará constituida de forma paritaria con hombres y mujeres. Se celebrarán reuniones periódicamente cada 6 meses con el fin de realizar un seguimiento de los objetivos, salvo circunstancia de especial relevancia que se reunirán lo antes posible. Está formada por:

- Matías García Fernández
- Vanesa Díaz García.
- Antonio Sánchez Ruiz.
- María del Camino Sánchez Berenguel.
- Ana Granados Oller.
- María Jesús Bonilla Garrido.
- Ainhoa Carrillo Ríos.

Para resolver cualquier duda o consulta puedes contactar directamente con cualquiera de ellos o a través del correo específico: igualdad@elsaliente.com

Los objetivos de la Comisión de Igualdad serán:


-  Realizar un seguimiento del Plan de Igualdad con el fin de que se cumplan las medidas aquí expuestas y evaluarlas a través de los indicadores propuestos para ello.
-  Comprobar si las medidas se realizan en el plazo previsto.
-  Informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad y su puesta en marcha.
-  Renovar el Plan de Igualdad o cualquiera de sus medidas cuando sea conveniente.
-  Analizar los resultados del cuestionario de satisfacción realizado a toda la plantilla de la entidad para comprobar la efectividad del plan.
-  Recoger los acuerdos y propuestas a las que se han llegado tras cada reunión de la comisión.
-  Atender las quejas, propuestas y consultas que realicen las personas trabajadoras en relación al tema de igualdad.
-  Plasmar por escrito las conclusiones y visiones de las que se tenga constancia tras la implantación del plan en la entidad.
-  Comprometerse con el seguimiento, revisión y puesta en marcha del protocolo de acoso de la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente.
-  Cumplir las funciones que le correspondan según lo establecido en el protocolo de acoso.
-  Encuestas futuras sobre el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
-  El total de acciones llevadas a cabo en el primer periodo de aplicación, en el segundo periodo y en la finalización del plan.
-  Dar respuesta a las quejas presentadas por las personas trabajadoras.


FIRMA DE LOS COMPONENTES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD


 **Nombre de la Entidad:** ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EL SALIENTE

 **Dirección de la Sede Social:** C/ San Rafael, 25. C.P 04230 Huércal de Almería

 **CIF:** G-04180014

 **Teléfono:** 950 62 06 06

 **Correo electrónico:** elsaliente@elsaliente.com

 **Datos de la Persona Responsable:**
Matías García Fernández.
Presidente Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente.
Representante Legal

**Entidad Adherida a la Red de Solidaridad y Garantía Alimentaria de Andalucía con
Nº de Registro RSGA/0066/02/PJ.**

Pro[♀]n de Igualdad[♂]

Comprometidos Contig[♀] y Contig[♂]



El Saliente

ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD