

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	18
10	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20



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^º 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.

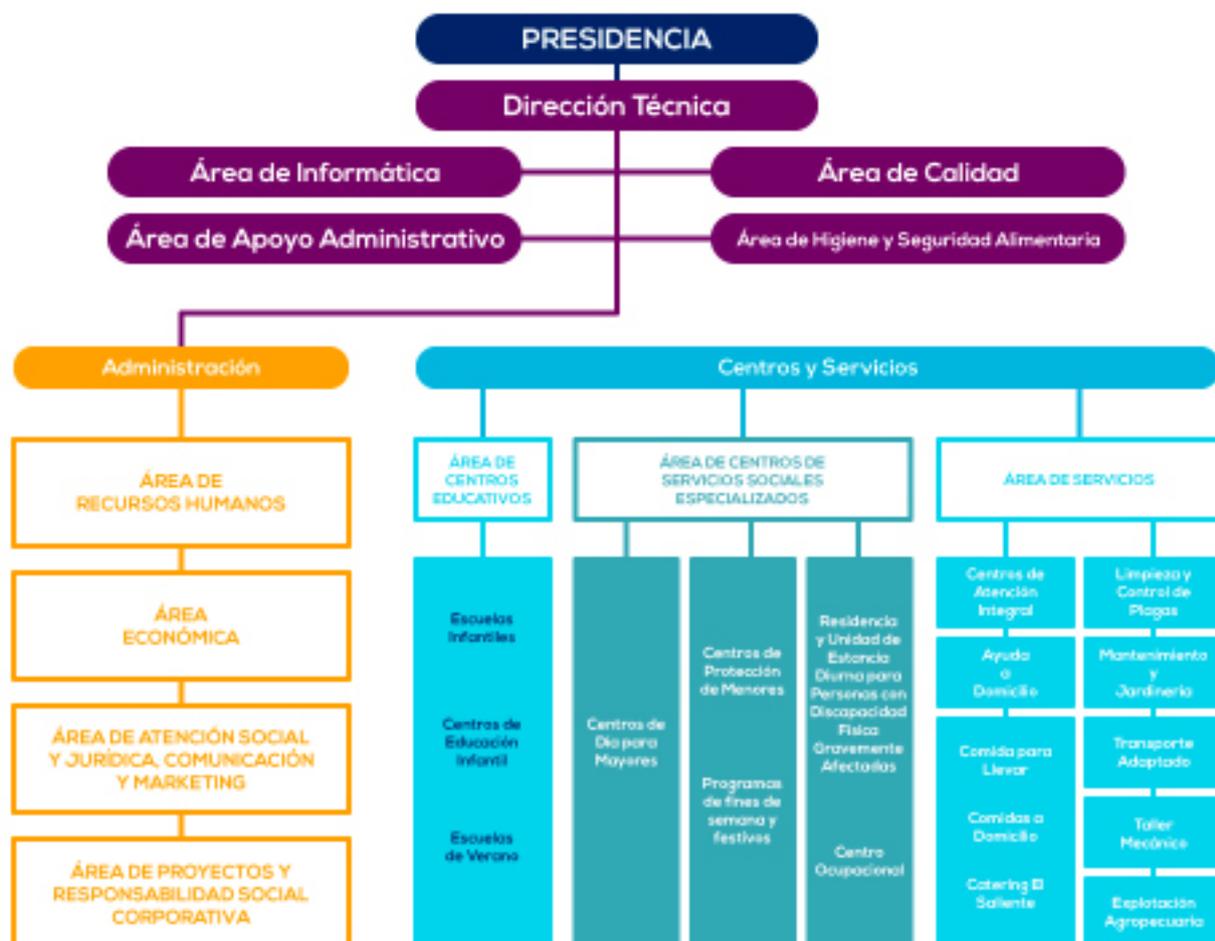
Apertura de los Discapacitados a las esferas sociales circundantes.

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 centrando la actividad para dar respuesta a la defensa y promoción de las personas con discapacidad trabajando en campos tales como:

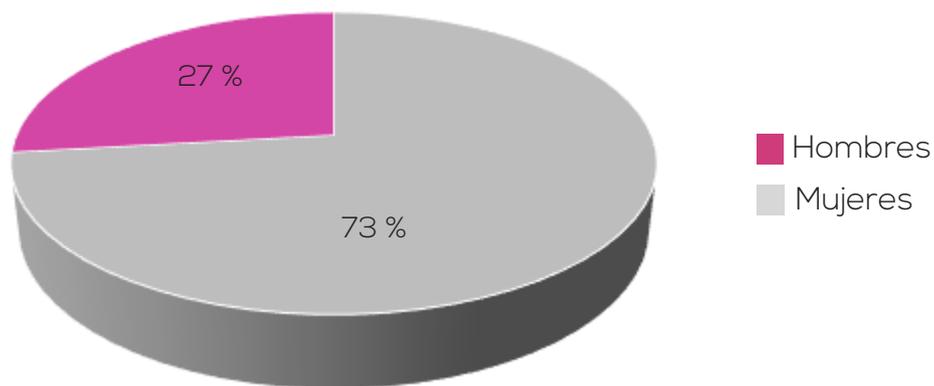
- Educación.
- Formación.
- Orientación e Inserción Laboral.
- Accesibilidad.
- Ocio y Cultura
- Gestión de Voluntariado.
- Atención social.
- Asesoramiento Jurídico.
- Salud.

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 0 ₊	Hombres 0 ⁺	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 Junio de 2021.



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



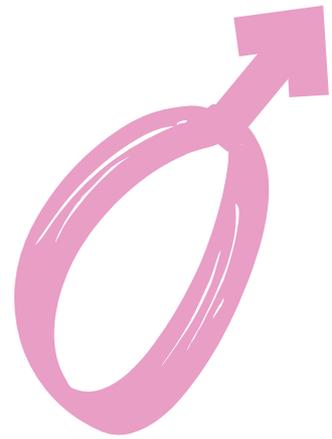
OBJETIVOS

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.

Plan de Igualdad



MEDIDAS A IMPLANTAR





MEDIDAS A IMPLANTAR

MEDIDA N° 1	
Ámbito	USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO.
Conclusión diagnóstico	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	<p>Se elaborará un Manual de Comunicación con los principios básicos que deben respetarse para garantizar una comunicación no sexista.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Responsable	Área de Calidad y Área de Comunicación.
Plazo de ejecución	Junio de 2021.
Indicador	<p>Nombre: Manual de Comunicación no sexista</p> <p>Umbral: 100%</p> <p>Meta: 100%</p> <p>Fórmula: Elaboración del Manual de Comunicación con perspectiva de género=100% / No crearlo=0%</p>
Recursos	Personal de las áreas implicadas y material informático.

MEDIDA N° 2	
Ámbito	IMPLANTACIÓN Y FOMENTO DE LA CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD.
Conclusión diagnóstico	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° 3	
Ámbito	USO DE LENGUAJE (TAMBIÉN VISUAL) INCLUSIVO.
Conclusión diagnóstico	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.



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:

1. Matías García Fernández- PRESIDENTE ASOCIACIÓN
2. Vanesa Díaz García.- GERENTE ASOCIACIÓN
3. María Jesús Bonilla Garrido.- RESPONSABLE DE GABINETE ASOCIACIÓN
4. Ainoha Carrillo Ríos.- DIRECTORA E.I. LOS GALLARDOS ASOCIACIÓN
5. Luis López Jiménez- PRESIDENTE FUNDACIÓN
6. Antonio José Uclés López.- DIRECTOR TÉCNICO ASOCIACIÓN
7. Alba Martos Fernández.- RESPONSABLE ÁREA DE CALIDAD FUNDACIÓN
8. Vanesa Manzanal Fernández.- RESPONSABLE ÁREA DE RECURSOS HUMANOS FUNDACIÓN
9. Isabel María Fernández Munzón.- DIRECTORA E.I. UAL FUNDACIÓN
10. Adoración Torregrosa López.- DIRECTORA RGA Y UGA Y CO EL SALIENTE FUNDACIÓN
11. Rocío Berenguel.- DIRECTORA TÉCNICA FUNDACIÓN
12. José Gerez Fernández- RESPONSABLE ÁREA ECONÓMICA FUNDACIÓN

Y las siguientes personas en representación de las trabajadoras y los trabajadores:

13. Alejandra Rubio Clemente- EDUCADORA INFANTIL
14. Noemí Gálvez Artero- EDUCADORA INFANTIL
15. Esther Pete Rubio- EDUCADORA INFANTIL
16. María Dolores Ruiz Prados- EDUCADORA INFANTIL
17. Rosa M^a Rodríguez Castillo- EDUCADORA INFANTIL
18. Noemí Requena Rodríguez- EDUCADORA INFANTIL
19. Paola Túnez Sánchez- EDUCADORA INFANTIL
20. Ana Granados Oller- AUXILIAR DE CLÍNICA
21. Pedro Ferreira Páez- EDUCADOR
22. Dolores Alfonso Berbel- TÉCNICO ESPECIALISTA- RESPONSABLE CATERING ALBOX
23. Ana Belén Trinidad Alfonso- CUIDADORA
24. Juan Manuel Llobregat- EDUCADOR

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[♀] de Igualdad[♂]

Comprometidos Contig[♀] y Contig[♂]



El Saliente

ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD