

Por la Igualdad



1.

INTRODUCCIÓN

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

La Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad, se constituye el 24 de enero de 2011 y es una entidad estrechamente ligada a la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente, con la que comparte el objetivo de trabajar para mejorar la vida de las personas con discapacidad.

Por el estrecho vínculo de las dos entidades y, dado que la actividad diaria de la totalidad de la plantilla de ambas discurre en los mismos centros y con idénticas condiciones, la comisión negociadora del presente Plan de Igualdad, tras el análisis minucioso de los informes de diagnóstico realizados para cada una de las entidades de modo individualizado, acordó la idoneidad de diseñar e implementar un único Plan de Igualdad para la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente y para la Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad.

2. PRESENTACIÓN

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.

Nombre de la Entidad: Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad.
Dirección de la Sede Social: C/ Santa Filomena, 15 Bajo. C.P 04009 Almería
CIF: G-04710661
Teléfono: 950 62 06 07
Correo electrónico: fapd@fapd.es
Datos de la Persona Responsable:
Luis López Jiménez.
Presidente Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad.
Representante Legal.

3.

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La composición de la **Comisión Negociadora** del diagnóstico y el Plan de Igualdad está compuesta por las siguientes personas:

En representación de la entidad por:

- Matías García Fernández
- Isabel Vanesa Díaz García
- Vanesa Manzanal Fernández
- Alba Martos Fernández
- Antonio Uclés López
- José Gerez Fernández
- Manuela Puertas Martínez
- M^ª José Martínez Simón
- Camino Sánchez Berenguer
- Carmen García Sánchez
- María Luisa González Rodríguez
- Francisco Rueda Parra del sindicato

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente **Plan de Igualdad** será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de todos los centros de ambas entidades en las provincias de Almería y Granada.

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde la fecha de aprobación del mismo hasta el 31 de diciembre de 2025.

5. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Tras la elaboración y análisis de los respectivos diagnósticos para ambas entidades de forma individualizada, incluida la auditoría retributiva, las conclusiones extraídas de cada uno de ellos son prácticamente idénticas:

Conclusiones del Diagnóstico de la **Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente**:

Conclusiones sobre auditoría retributiva: en ninguno de los puestos de la entidad se refleja brecha salarial significativa.

La auditoría retributiva realizada, incluida como parte del diagnóstico a partir del que se ha determinado el presente Plan de Igualdad, cumple con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, en este caso 4 años desde el momento de la aprobación del presente Plan de Igualdad. Al margen de la auditoría retributiva ligada a la vigencia del presente Plan de Igualdad y elaboración del siguiente, cada 2 años, se realizará una auditoría retributiva como parte de los mecanismos de análisis y seguimiento del Plan de Igualdad.

Como parte de la auditoría retributiva se procedió al análisis de todos los tipos de puestos de trabajo diferentes existentes actualmente en la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente y en la Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad. La valoración de los puestos se realizó a partir de estas 4 categorías de factores:

- A. Conocimiento y aptitudes (formación académica y experiencia).
- B. Responsabilidad (gestión de equipos y coordinación).
- C. Esfuerzo (concentración, fatiga mental y esfuerzo físico).
- D. Condiciones de trabajo (horario, lugar de trabajo y atención directa).

6. OBJETIVOS

Objetivo Estratégico: Alcanzar y afianzar la igualdad total y efectiva entre hombres y mujeres en la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente y en la Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad 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. Contemplar una comunicación que tenga en cuenta la perspectiva de género.
10. Realizar campañas de prevención y concienciación de los asuntos donde las mujeres sufren desigualdad o violencia.
11. Eliminar todo tipo de acoso presente y futuro en el entorno de trabajo.

7. MEDIDAS DE IGUALDAD

Área de Actuación: Formación
Medida 1: Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a todas las personas que conforman la plantilla de la entidad.
Objetivos que persigue: Formar a la totalidad de la plantilla en igualdad
<p>Descripción detallada de la medida: se establecerá como obligatoria una acción formativa en conceptos básicos de igualdad para todas las personas que se incorporen a trabajar a la entidad.</p> <p>Además, anualmente se incluirán en el Plan de Formación de la Entidad, acciones formativas para que finalizado el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad toda la plantilla haya recibido formación en cuestiones como lenguaje inclusivo y no sexista, conceptos de igualdad, violencia de género, etc.</p>
Personas destinatarias: toda la plantilla.
Cronograma de implantación: anualmente, según planificación establecida en el Plan anual de Formación de la Entidad.
Responsable: Área de RRHH y Responsable de Igualdad.
Recursos asociados: personal de las áreas implicadas, créditos de formación, recursos informáticos y material fungible.
<p>Indicadores de seguimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. N° de acciones formativas planificadas anualmente. 2. N° de acciones formativas ejecutadas anualmente. 3. N° y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo y por cada acción formativa.

Área de Actuación: Implantación y fomento de la cultura de la igualdad en la Entidad.

Medida 2: Diseño y difusión de campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla, personas usuarias y sus familias, socios y socias y sociedad en general.

Objetivos que persigue: Concienciar a la plantilla y a la sociedad en general, de las cuestiones relacionadas con las situaciones de desigualdad y violencia hacia las mujeres.

Descripción detallada de la medida: Se realizarán actos o acciones comunicativas los días 8 de marzo (día de la mujer), 11 de octubre (día mundial de la niña), 25 de noviembre (día contra la violencia de género), 23 de septiembre (día contra la explotación sexual y la trata de personas), 22 de febrero día de la igualdad salarial, etc. Se contará con una planificación anual de las fechas de actuación.

Se realizarán otras campañas específicas como la campaña del juguete no sexista.

Personas destinatarias: toda la plantilla, personas usuarias y sus familias, socios y socias, sociedad en general.

Cronograma de implantación: anualmente, los días conmemorativos más señalados en relación a cuestiones relacionadas con las situaciones de desigualdad y violencia hacia las mujeres.

La campaña sobre el juguete no sexista se difundirá en el mes de noviembre de cada año de vigencia del plan.

Responsable: Área de Comunicación.

Recursos asociados: personal del área implicada, recursos informáticos y material fungible.

Indicadores de seguimiento:

1. N° de acciones planificadas para la plantilla
2. N° de acciones difundidas para la plantilla
3. N° de acciones específica para personas usuarias de los servicios.
4. N° de acciones planificadas para la sociedad en general
5. N° de acciones difundidas para la sociedad en general

Área de Actuación: Proceso de selección y contratación

Medida 3: En los procesos selectivos ante personas candidatas con idéntica valoración de currículum, experiencia, actitud, etc., se optará por contratar a la persona del sexo menos representado en ese puesto en la entidad.

Objetivos que persigue: equilibrar en número de mujeres y de hombres que conforman la plantilla de la Entidad.

Descripción detallada de la medida: En los procesos selectivos ante personas candidatas con idéntica valoración de currículum, experiencia, actitud, etc., se optará por contratar a la persona del sexo menos representado en ese puesto en la entidad.

Personas destinatarias: personas candidatas a cubrir los puestos ofertados por la Entidad.

Cronograma de implantación: de forma continua, siempre que se inicie un proceso selectivo.

Responsable: Gerencia, Dirección Técnica, Responsable de Reclutamiento y Área de RRHH.

Recursos asociados: Recursos humanos de las áreas implicadas, equipos informáticos y material fungible.

Indicadores de seguimiento:

1. N° anual de procesos selectivos
2. N° de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.
3. N° y porcentaje, desagregados por sexo, de candidaturas presentadas.
4. N° y porcentaje, desagregados por sexo, que participan en los procesos de selección.
5. N° y porcentaje, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Área de Actuación: Ordenación del tiempo de trabajo (Conciliación y Corresponsabilidad)

Medida 4: Realizar una campaña de difusión de los todos los permisos disponibles a disposición de las personas trabajadoras para que toda la plantilla tenga pleno conocimiento de los permisos que tiene a su disposición (tanto los que recoge la legislación vigente como los implementados por la Entidad).

Objetivos que persigue: Mejorar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras.

Descripción detallada de la medida: 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.

Personas destinatarias: toda la plantilla

Cronograma de implantación: en el primer semestre del primer (2022) y tercer (2024) año de vigencia del presente plan de igualdad.

Responsable: Área de RRHH y Área de Comunicación.

Recursos asociados: Recursos humanos de las áreas implicadas, equipos informáticos y material fungible.

Indicadores de seguimiento:

1. Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.
3. Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.

Área de Actuación: Comunicación Inclusiva y no sexista
Medida 5: Realizar auditorías periódicas de los medios y recursos comunicativos de la entidad para garantizar la presencia paritaria de hombres y mujeres en las imágenes y también que se hace un uso del lenguaje inclusivo y no sexista.
Objetivos que persigue: Reflejar una imagen igualitaria en las publicaciones de la entidad, contemplando una comunicación verbal y visual que tenga en cuenta la perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida: anualmente se realizará una auditoría para garantizar que en los medios y recursos comunicativos de la entidad (publicaciones periódicas, página web, redes sociales, etc.) se hace un uso del lenguaje inclusivo y no sexista. Se prestará especial atención a las imágenes, de modo que haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos.
Personas destinatarias: toda la plantilla de la Entidad, personas usuarias de los servicios de la Entidad, socios y socias y sociedad en general.
Cronograma de implantación: anualmente, en el segundo semestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad.
Responsable: Responsable de Comunicación y Responsable de Igualdad
Recursos asociados: Recursos humanos de las áreas implicadas, equipos informáticos y material fungible.
Indicadores de seguimiento: Nº incidencias detectadas anualmente en la auditoría.

Área de Actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Medida 6: Difusión entre la plantilla del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.

Objetivos que persigue: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad.

Descripción detallada de la medida:

Se realizará una revisión del Protocolo de Actuación y Prevención de situaciones de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.

Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Cronograma de implantación:

En el primer semestre de 2022 se realizará la revisión del Protocolo de Actuación y Prevención de situaciones de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.

En el segundo semestre de 2022 y en el segundo semestre de 2024 se implementarán acciones comunicativas sobre el contenido del protocolo a toda la plantilla a través de la dirección de los centros y de los y las representantes de las personas trabajadoras.

Tras las 2 acciones comunicativas se valorará el grado de conocimiento sobre el contenido del mismo por parte de la plantilla a través de un cuestionario específico.

Responsable: Responsable de Igualdad, Directoras y directores de centros y representantes de las personas trabajadoras.

Recursos asociados: personal de los centros y áreas implicados, material informático y material fungible.

Indicadores de seguimiento:

1. Verificación de la revisión del Protocolo.
2. Nº y tipo de actuaciones de Información del Protocolo
3. Grado de conocimiento del Protocolo por parte de la plantilla desagregado por sexo.

Área de Actuación: Implantación y fomento de la cultura de la igualdad en la Entidad.

Medida 7: Establecer el Servicio de Información y Atención a la Plantilla para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el Servicio de Sugerencias en temas de igualdad.

Objetivos que persigue: garantizar el conocimiento por parte de la plantilla de todas las cuestiones relacionadas con el Plan de Igualdad, y además, consolidar una vía comunicativa para cuestiones en materia de igualdad entre la plantilla y la comisión de seguimiento, valoración y evaluación del Plan de Igualdad.

Descripción detallada de la medida: se informará a toda la plantilla sobre la creación del Servicio de Información y Atención a la Plantilla para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el Servicio de Sugerencias en temas de igualdad y se les animará a que interactúen planteando sus dudas o aportando sus sugerencias en materia de igualdad.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Cronograma de implantación:

Se procederá a crear el recurso y a informar a la plantilla de su implementación en el primer semestre de 2022.

En el segundo semestre de 2022, 2023, 2024 y 2025 se hará un recordatorio y se animará a las personas de la plantilla a interactuar.

Responsable: Gerencia y Responsable de Igualdad.

Recursos asociados: personal de las áreas implicadas, recursos informáticos y material fungible.

Indicadores de seguimiento:

1. Verificación de la creación del recurso
2. Nº de interacciones recibidas anualmente

Área de Actuación: Acceso al empleo

Medida 8: Diseñar e implementar campañas dirigidas a estudiantes hombres (aunque la campaña se haga extensiva también a las mujeres) que fomenten que cuando estos chicos finalicen sus estudios se interesen por las ofertas de empleo en puestos tradicionalmente feminizados que oferte la Entidad.

Objetivos que persigue:

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.

Descripción detallada de la medida: Se realizarán campañas entre estudiantes de último curso de las especialidades de magisterio y de 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.

Personas destinatarias: alumnado de titulaciones de educación y dependencia.

Cronograma de implantación: primer semestre de 2023 y primer semestre de 2025.

Responsable: Área de Gerencia, Área de Recursos Humanos, Área de Comunicación.

Recursos asociados: Recursos Personal de las áreas implicadas y material fungible y de merchandaising. Equipos informáticos.

Indicadores de seguimiento:

1. N° de campañas diseñadas y difundidas.
2. N° de estudiantes alcanzados/as desagregados por sexo.

Área de Actuación: Ordenación del tiempo de trabajo (Conciliación y Corresponsabilidad).

Medida 9: Asistencia telemática puntual a reuniones.

Objetivos que persigue:

Facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla.

Descripción detallada de la medida: Posibilidad de asistir de forma telemática a determinadas reuniones (siempre que la naturaleza de la misma lo permita) a personas trabajadoras que presenten situaciones concretas de dificultad para conciliar el día de la reunión.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Cronograma de implantación: 2022, 2023, 2024 y 2025.

Responsable: Área de Gerencia y Dirección Técnica.

Recursos asociados: equipos informáticos.

Indicadores de seguimiento:

1. N° de reuniones anuales.
2. N° de reuniones anuales con asistentes en modo telemático.
3. Número anual de personas asistentes a reuniones en modo telemático.

Área de Actuación: Salud laboral.

Medida 10: Inclusión en el cuestionario de clima laboral de un apartado específico sobre igualdad.

Objetivos que persigue:

Conocer la percepción de la plantilla en materia de igualdad semestralmente y actuar ante situaciones que así lo requieran.

Descripción detallada de la medida: se añadirá al cuestionario de clima laboral que se distribuye a toda la plantilla semestralmente un bloque específico sobre cuestiones relacionadas con la igualdad en el ámbito de trabajo.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Cronograma de implantación: el cuestionario modificado se implementará semestralmente desde junio de 2022.

Responsable: Área de Calidad

Recursos asociados: personal de las áreas implicada, y material informático.

Indicadores de seguimiento:

1. Verificación de la modificación del cuestionario de clima laboral.
2. Número de incidencias en materia de igualdad detectadas a partir de las respuestas a los cuestionarios.

Área de Actuación: Salud laboral.
Medida II: Atención a la vigilancia de la salud teniendo en cuenta el sexo de la persona trabajadora.
Objetivos que persigue: Realizar una vigilancia de la salud lo más precisa posible atendiendo a que existen riesgos específicos en función del sexo.
Descripción detallada de la medida: se solicitará al Servicio de Prevención Ajeno que incluya aspectos específicos de vigilancia de la salud en función del sexo de la persona trabajadora.
Personas destinatarias: toda la plantilla.
Cronograma de implantación: en la próxima renovación del contrato de prestación de servicio con el Servicio de Prevención Ajeno, en el primer semestre de 2022.
Responsable: Área de Recursos Humanos.
Recursos asociados: personal de las áreas implicada, y servicio de prevención ajeno.
Indicadores de seguimiento: 1. Verificación de la inclusión de los aspectos específicos en función del sexo.

Además de las acciones anteriores, se mantienen las siguientes durante la vigencia del presente **Plan de Igualdad**:

1. Plaza gratuita en las escuelas infantiles de la Entidad para los hijos e hijas de las personas trabajadoras de la entidad los 3 años del ciclo de educación infantil.
2. Plaza gratuita en las escuelas de verano de la entidad para las hijas y los hijos de las personas trabajadoras de la Entidad.
3. Permiso de 16 horas anuales para atender a cuestiones de conciliación de la vida personal y familiar.

Por la Igualdad

