



I PLAN DE IGUALDAD

Asociación para el Síndrome de Down
Almería- Asalsido



Documento realizado por **Saá & Yabén**
ABOGADOS Y AUDITORES

INTRODUCCIÓN	2
CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA	5
FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA	6
PRETENSIONES	8
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	9
PARTES SUSCRIPTORAS.....	10
GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	11
VIGENCIA Y FECHA DE IMPLANTACIÓN	12
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	13
MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA	14
FICHAS DE ACCIÓN.....	17
MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	24
ANEXO 1	25
Compromiso de la Dirección con el Plan de Igualdad	25
ANEXO 2.....	26
Nombramiento y constitución de la Comisión de Igualdad	26
ANEXO 3.....	30
Informe Diagnóstico	30
1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD	31
2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	32
3. ANÁLISIS DIAGNÓSTICO	32
3.1 Estructura de la plantilla.....	33
3.2 Procesos de selección y contratación.....	34
3.3 Formación.....	35
3.4 Promoción profesional	36
3.5 Modalidades de contratación, jornada laboral y antigüedad	36
3.6 Retribución y política salarial.....	37
3.7 Salud laboral desde la perspectiva de género	37
3.8 Conciliación de la vida familiar, laboral y personal	38
3.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	38
4. PRINCIPALES CONCLUSIONES.....	38
5. OBJETIVOS	39
5.1 Objetivos generales.....	39
5.2 Objetivos Específicos	40
6. ACCIONES.....	40

INTRODUCCIÓN

La Asociación Almeriense para el Síndrome de Down, tiene como fin general normalizar y mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down y sus familias, así como promover la autonomía plena de sus usuarios.

Su objetivo, es la normalización, inclusión y mejora de la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down desde su nacimiento y en todas las etapas de la vida para que desarrollen el proyecto de vida que ellas mismas determinen y sean ciudadanos activos de pleno derecho.

Para alcanzarlo se aplican en el seno de la asociación los siguientes valores:

1. Compromiso con las personas con Síndrome de Down y sus familias.
2. Igualdad de oportunidades.
3. Eficiencia en las actuaciones, procesos y programas.
4. Transparencia en las acciones.
5. Políticas de calidad.
6. Solidaridad.

Su sede se encuentra en la Calle José Morales Abad nº10 04007 de Almería cuenta con una plantilla de 57 personas, siendo 47 mujeres (82,5%) y 10 hombres (17,5 %).

La Asociación para el Síndrome de Asalsido-Down Almería, en adelante Asalsido-Down Almería, ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Asalsido-Down Almería, entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada. Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado

en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Es fundamental comprender que la propuesta que se plantea a continuación no sirve para beneficiar sólo a las mujeres, sino que forma parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida de toda la organización.

El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la firma del compromiso interno por parte de Asalsido-Down Almería en el que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política empresarial y que se adjunta en el Anexo 1.

Paralelamente a esta acción se entregan los cuestionarios para la recogida de datos de la entidad, tanto cuantitativos como cualitativos que han servido para realizar un informe de Diagnóstico de Género, que se adjunta en el Anexo 3 y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la empresa desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.

Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información precisa que nos permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Con el objetivo de que todas las medidas sean consensuadas entre el órgano de gobierno de la Asociación y la representación de trabajadores, se acuerda la creación de la Comisión de Igualdad, Anexo 2, compuesta por dos representantes de los/las trabajadores y trabajadoras, y dos representantes del Órgano de Gobierno, un total de cuatro mujeres no ha sido posible la paridad en su composición por se el número de mujeres en la Asociación superior al de hombres.

- FRANCISCO NAVARRO RUIZ
- MARÍA DOLORES RODRÍGUEZ CARMONA
- MARÍA DEL MAR ACACIO PERALTA
- SALVADORA RODRÍGUEZ MOTOS

EL presente documento es el Primer Plan de Igualdad de Asalsido-Down Almería, entidad de largo recorrido en el sector del bienestar social y con un logrado número de mujeres en todos los puestos y categorías profesionales, debido a razones sociológicas de gran arraigo en nuestro país y en nuestra cultura. Las medidas introducidas en el Plan son tanto de tipo preventivo como de tipo reactivo, dependiendo del área de actuación y partiendo de la base de un dato tan paritario como es la holgada presencia femenina en la entidad.

Como ya comentamos anteriormente, el Plan contiene unos objetivos definidos de acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Género que identifican los desequilibrios a corregir, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, los recursos tanto humanos como materiales necesarios, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.

Por tanto, el Plan de Igualdad de Oportunidades de Asalsido-Down Almería es:

- **Colectivo**, ya que se realiza entre todas las personas implicadas en la Entidad. Se aporta diagnóstico como Anexo 1. El indicador es un estándar utilizado para medir el progreso y los logros de un proyecto. Se utilizan para hacer el seguimiento y la evaluación de un proyecto. Son índices, cifras, hechos, opiniones o percepciones que sirven para analizar y medir los cambios de situaciones y condiciones específicas. Los indicadores de género, como su nombre lo indica, son indicadores que detectan los cambios relacionados con el género. Su valor reside en medir si se logra una igualdad entre los géneros.
- **Flexible**, ya que está adaptado a las características de la Asalsido-Down Almería y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- **Integral**, incide en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- **Transversal**, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico y sistemático**, ya que se irá adecuando a cada momento.

Tiene un fin, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, definiendo objetivos para corregir los desequilibrios detectados y especificando medidas que garanticen que todos los procesos de la entidad se realizan de acuerdo con el principio de la igualdad de oportunidades.

Por último, se recoge el seguimiento y evaluación del Plan en el que se definirán los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

La difusión del Plan, así como la Formación de todas y todos los trabajadores/ras en materia de igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que son la

existencia de igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de Asalsido-Down Almería.

El seguimiento a la implementación del Plan va a ser continua y la evaluación se realizará tras su implementación.

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la Plantilla de Asalsido-Down Almería.

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

Asalsido-Down Almería es una entidad sin ánimo de lucro que inicia su actividad en mayo de 1990. Formada por profesionales, mayoritariamente mujeres, especialistas en intervención social y con inquietudes por la inclusión social de las personas más desfavorecidas en nuestra sociedad.

Las inquietudes de la Asociación se plasman en el desarrollo de programas socioeducativos que pretenden, actuando sobre la formación, educación, el tiempo libre, empleo, convivencia familiar, contribuir a la inclusión social de cada núcleo familiar sobre el que se interviene.

Son objetivos de la entidad a alcanzar:

- **La igualdad de derechos en la sanidad, educación, trabajo, servicios sociales, cultura y ocio**, mediante la utilización de los servicios ordinarios de la comunidad, ofreciendo una atención personalizada y especializada, que ha de responder a las necesidades de las personas con Síndrome de Down con el mismo nivel de calidad que lo hacen para el resto de la población.
- **La normalización, inclusión y participación**, de las personas con Síndrome de Down a todos los niveles y en todos los servicios. Solo excepcionalmente cuando estas no sean posibles, ofrecer atención en servicios o centros especiales.
- **La calidad de vida de la persona con Síndrome de Down**, entendiéndolo por tal que se cubran sus necesidades y expectativas, que desarrolle todas sus potencialidades y que disfrute

La plantilla de la entidad está formada mayoritariamente por mujeres. Ello no implica que no se puedan realizar actuaciones como son las de promover, en caso de igualdad de aptitud, la selección inicial de personas con menor representatividad, o, si el desarrollo del programa lo

permite, generar condiciones laborales que faciliten la integración del género infrarrepresentado.

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

MARCO ESPAÑOL Y AUTONÓMICO

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva.

Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de cincuenta o más trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Aunque Asalsido-Down Almería no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de la asociación por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica este Plan de Igualdad.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo.

Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de 12 semanas de duración, alcanzando las 16 semanas a partir del 2021 ampliable en caso de parto múltiples en dos semanas más, uno para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una protección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

El Estatuto de Andalucía recoge en su artículo 10 la competencia relativa a la promoción de la mujer, estableciendo que "La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluzes, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social" dando cumplimiento así al principio general establecido en el artículo 9.2 de la Constitución. En virtud de estas competencias propias de la Comunidad Autónoma Andaluza, se aprueban los Planes para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogidos en la ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en cuyo artículo 27 se regulan los Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial, en concreto se establece:

1. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar

la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.

2. Las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

3. Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

4. Los programas de formación incluidos en los Planes de Igualdad de las empresas priorizarán las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización.

5. Con independencia de las previsiones normativas sobre inscripción y registro de los planes de igualdad de las empresas acordados en el ámbito de la negociación colectiva, la Junta de Andalucía creará un Registro de Planes de Igualdad en las Empresas, dependiente de la Consejería con competencia en materia laboral, que regulará reglamentariamente su constitución, sus características y sus condiciones para la inscripción y acceso. Este registro estará conectado con el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (plataforma Regcon), que regula el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

En ese sentido Asalsido-Down Almería, con la presentación de este I Plan de Igualdad, se dota de un instrumento y un marco de acción positiva en sus distintas áreas de actuación, además de incorporar progresivamente la transversalidad o perspectiva de género a toda la política de la empresa, como elementos de superación de situaciones de discriminación hacia las mujeres, y de fomento de políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Para facilitar a la Asociación el proceso de recogida y análisis de la información se ha diseñado el Diagnóstico de la situación y posterior diseño del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, S&Y Consultores, como responsables de la asistencia técnica del Programa, ha asistido y asesorado a Asalsido-Down Almería, durante todo el proceso, desde la recogida de información del Diagnóstico hasta la redacción final del Plan de Igualdad de Oportunidades.

PRETENSIONES

Desde Asalsido-Down Almería, se quiere comunicar que la propuesta que se plantea en este documento no sirve para beneficiar sólo a las mujeres. Partimos de la base de que las áreas que conforman el Plan de Igualdad

han de formar parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida.

Una rápida lectura de los resultados analizados tras el diagnóstico de Asalsido-Down Almería nos ayuda a entender la especial tipología en la que se encuadra la misma, por el excesivo número de mujeres que forman la plantilla de la entidad.

Por medio de las medidas propuestas en este documento se pretende mejorar, pues, la calidad de vida de las/los trabajadoras/es, haciendo un especial esfuerzo en el ámbito de la flexibilidad del tiempo.

Por otra parte, y pese a los resultados positivos en ciertas áreas (conciliación de la vida laboral y personal) es necesario no perder de vista que el paso del tiempo podría dar lugar a muchos cambios indeseados, por lo que nuestra propuesta incluye múltiples acciones de tipo preventivo.

Por último, cada una de las medias descritas serán evaluadas con el deseo de modificarlas en el sentido que se considere necesario para alcanzar los objetivos que se persiguen.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este plan extiende su aplicación y vincula con ello a todas las trabajadoras y trabajadores de Asalsido-Down Almería que tenga en la actualidad o pueda tener en el futuro.

A modo informativo, vemos necesario añadir que la Asociación está presente en el sector del bienestar social (atención sociosanitaria), por lo que el convenio colectivo de aplicación es:

- XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

PARTES SUSCRIPTORAS

La Dirección de Asalsido-Down Almería se compromete a:

Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.

Incluir este principio en los objetivos de Asalsido-Down Almería, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.

Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Este compromiso se comunicará a toda la plantilla, y el documento de compromiso se adjunta a continuación.

Por tanto, las partes que suscriben el Plan de Igualdad son:

La Dirección que ha promovido la elaboración del Primer Plan de Igualdad de Asalsido-Down Almería.

Por la representación de la entidad: Eva María Martínez García

La totalidad de la plantilla de la empresa, que serán los destinatarios del Primer Plan de Igualdad de Asalsido-Down Almería.

Como responsable de Igualdad se nombra a M^a Dolores Rodríguez Carmona.

Ambas partes acuerdan la constitución de la Comisión de Igualdad, que con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en Asalsido-Down Almería y favorecer la igualdad plena entre hombres y mujeres.

En el Almería, a ___ de _____ de 2021

Por la representación de la entidad

Por la responsable de Igualdad

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Asalsido-Down Almería 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 ni 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 Asociación, 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, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

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 Asociación 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 o 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.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado por la Dirección.

VIGENCIA Y FECHA DE IMPLANTACIÓN

El presente Plan de Igualdad es el primer plan que elabora Asalsido-Down Almería.

El documento, tendrá una vigencia de cuatro años desde su firma es decir, desde el XX de abril del 2021 hasta el XX de abril del 2025, fecha en la que ambas partes consideran conveniente realizar una revisión o actualización completa del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que anualmente se puedan revisar e incorporar, después de la negociación correspondiente entre la Comisión de Igualdad, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución de la futura plantilla, la cultura de la entidad, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos.

La previsión de fecha de inicio es el de abril de 2021. Tratándose de una vigencia de cuatro años, la fecha de fin del Plan de Igualdad es el Abril de 2025.

Así pues, en para el de abril de 2025 deberá estar elaborado el Segundo Plan de Igualdad de Asalsido-Down Almería.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un diagnóstico que se adjunta como Anexo 3. El diagnóstico del Plan de Igualdad de Asalsido-Down Almería, parte del análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se ha realizado tras la recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas y siempre desde una perspectiva de género.

El análisis realizado recaba los datos cuantitativos y cualitativos estableciendo cuales son los puntos de mejora de la empresa, en materia de igualdad de oportunidades.

Las principales conclusiones que se pueden extraer del diagnóstico son:

- El 93,67% de las mujeres y el 60% de los hombres de la plantilla considera que sí tienen, mujeres y hombres, las mismas posibilidades de accesos en el proceso de selección del personal frente a un 6,38 % de las mujeres y el 40% de los hombres que no lo saben.
- El 53,19% de las mujeres y el 30% de los hombres, considera que, sí acceden por igual hombres y mujeres a la formación recibida por la entidad y el 46,81% de las mujeres y el 70% de los hombres, no lo saben.
- El 85,10% de las mujeres y el 50% de los hombres, considera que, sí promocionan trabajadoras y trabajadores por igual, y el 14,89 % de las mujeres y el 50% de los hombres no lo saben.
- El 85,10 % de las mujeres y el 60% de los hombres considera que no cobra menos que su compañero/a, frente a un 14,89% de las mujeres y un 40% de los hombres que no lo saben.
- El 76,59% de las mujeres y el 50% de los hombres, considera que sí se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y un 21,27 % de las mujeres y el otro 50% de los hombres no lo saben.
- El 59,57% de las mujeres y el 50% de los hombres de la plantilla sí conoce las medidas de conciliación, el 29,79% de las mujeres, no las conoce y un 10,63% de las mujeres y el 50% de los hombres, no lo saben.
- El 48,93% de las mujeres y el 30% de los hombres, sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo frente a un 17,02% de ellas y el 40% de ellos, que no sabría a quién dirigirse y un 34,04% de las mujeres y el 20% de los hombres que lo desconoce.

MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

⇒ OBJETIVOS GENERALES

Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.

Incluir este principio en los objetivos de la política de Asalsido-Down Almería particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.

Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Definir sistemas y criterios claros en áreas de RRHH cuyas formas de actuación no están sistematizadas.

⇒ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar un Manual de Acogida donde figuren todas las medidas de conciliación laboral y familiar.
- Estandarizar los procesos de selección de personal para evitar posibles discriminaciones.
- Establecer criterios objetivos en las categorías y/o grupos profesionales de la entidad.
- Asegurar el principio de igualdad retributivo.
- Elaborar un protocolo de actuación que regule cualquier tipo de acoso para garantizar un entorno libre del mismo.
- Garantizar el lenguaje no sexista tanto interno como externo en la documentación de la entidad.
- Garantizar los conocimientos mínimos en materia de igualdad de género.
- Integrar el principio de igualdad de oportunidades con las personas usuarias de la entidad.
- Garantizar el lenguaje no sexista tanto interno como externo en la documentación de la entidad.
- Garantizar los conocimientos mínimos en materia de igualdad de género.
- Integrar el principio de igualdad de oportunidades con las personas usuarias de la entidad.

⇒ PLAN DE ACCIÓN:

1) Área de acceso al empleo

- a. Revisión de los anuncios en las ofertas laborales ya publicados con anterioridad para detectar posibles criterios sexistas en su desarrollo.
- b. Comprobación del lenguaje no sexista.
- c. No alusión a un sexo en concreto para la vacante en la oferta publicada.
- d. No incluir ninguna imagen sexista o que reproduzca estereotipo de género.
- e. Compromiso de la entidad en igualdad de oportunidades.

2) Área de conciliación

- a. Identificar las medidas de conciliación según los intereses de la plantilla.
- b. Negociar y aprobar las medidas de conciliación que se quieran implantar

- c. Redactar e integrar en el Manual de Acogidas las medidas de conciliación aprobadas
 - d. Difundir el manual de acogida a la totalidad de la plantilla y siempre que se incorpore una nueva persona a la plantilla hacerle entrega del mismo.
- 3) Área de Clasificación profesional, promoción y formación
 - a. Analizar todos los puestos de trabajo y determinar cada uno mediante fichas de función de puestos y redacción del mismo.
- 4) Área de retribuciones
 - a. Revisar los salarios, hacer la media de retribuciones entre mujeres y hombres y hacerlo público a la plantilla.
- 5) Área de salud laboral
 - a. Crear un documento de protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual adaptado a la entidad y aprobado por Representación Legal de la plantilla y por la Junta Directiva de la entidad.
- 6) Área de comunicación y lenguaje.
 - a. Documentarse mediante guías de vocabulario no sexista
 - b. Revisar toda la documentación en cuanto a vocabulario no sexista y cambiar aquellas cosas que no se aplique lenguaje no sexista.
 - c. Sensibilizar e informar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades
 - d. Realizar talleres con perspectiva de género destinados a los usuarios de la entidad para integrar la igualdad de oportunidades entre el alumnado

FICHAS DE ACCIÓN

FICHA ACCIÓN N°: 1

ÁREA DE MEJORA: **PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> - Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la asociación. - Garantizar igualdad de trato y oportunidades en procesos de selección de personal para evitar posibles discriminaciones. - Estandarizar y formalizar el proceso de selección de la entidad. - Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de anuncios de las ofertas laborales ya publicadas con anterioridad para detectar posibles criterios sexistas en su desarrollo. - Comprobación del lenguaje no sexista. - No alusión a un sexo en concreto para la vacante de la oferta publicada. - No incluir ninguna imagen sexista o que reproduzca estereotipo de género. - Compromiso de la entidad en igualdad de oportunidades.
Personal responsable	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
Persona/s destinatarias	Posibles candidatos y candidatas

Metodología	Guías de lenguaje no sexista
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Dirección técnica y comisión de igualdad • Materiales: Medios digitales propios. Archivos. • Económicos: No procede.
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> - Cualitativos: número de ofertas publicadas durante la vigencia del Plan, se incluirán el número de canales y plataformas donde se han publicado. - Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. - Número total de procesos de selección realizados. - Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Anuncios en el Servicio público de empleo, Colegios Oficiales, prensa y plataformas de empleo.
Propuesta de mejora	Modificar la descripción de las ofertas de empleo en adelante si se detecta que las publicadas contienen algún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto.
Aproximación presupuestaria	No procede

FICHA ACCIÓN Nº: 2

ÁREA DE MEJORA: **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Objetivos	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> - Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla. - Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
Personal responsable	Junta directiva y coordinadora
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Metodología	Consulta de información y elaboración de recursos informativos.
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Dirección técnica, RRHH y comisión de igualdad • Materiales: Medios digitales propios. Archivos. Medios de impresión propios. • Económicos: No procede

Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de informaciones entregadas a la plantilla. - Número de medidas propuestas y puestas en marcha. - Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. - Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Correo, comunicados, reuniones, trípticos, etc...cualquier medio que propicie el propósito de la acción.
Propuesta de mejora	Información a la plantilla efectiva al 100%.
Aproximación presupuestaria	No procede

FICHA ACCIÓN Nº: 3

ÁREA DE MEJORA: **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

Objetivo	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Medida	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor. Realizar los ajustes necesarios (indicar cuales) en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
Personal responsable	Junta directiva y Coordinadora
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Metodología	Revisión de datos.
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Dirección técnica, RRHH, asesoría laboral y comisión de igualdad • Materiales: Archivos.

	<ul style="list-style-type: none"> • Económicos: Partida presupuestaria gastos de personal.
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de medidas propuesta y puestas en marcha. - Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional. - Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional,
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Correo, comunicados, reuniones.
Propuesta de mejora	<p>Recoger en el reglamento interno laboral las categorías profesionales de la empresa y los criterios de promoción.</p> <p>Revisar el plan de formación ofrecido a todo el equipo.</p>
Aproximación presupuestaria	No procede

FICHA ACCIÓN Nº: 4

ÁREA DE MEJORA: **RETRIBUCIONES y AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

Objetivo	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Medida	<p>Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.</p> <p>Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva</p>
Personal responsable	Gerencia
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Metodología	Revisión de datos.
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Dirección técnica, RRHH, asesoría laboral y comisión de igualdad • Materiales: Archivos.

	<ul style="list-style-type: none"> • Económicos: Partida presupuestaria gastos de personal.
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres. - Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben. - Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo. - Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Correo, comunicados, reuniones.
Propuesta de mejora	Corregir cualquier diferencia salarial identificada.
Aproximación presupuestaria	No procede

FICHA ACCIÓN Nº: 5

ÁREA DE MEJORA: **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

Objetivo	Realizar Protocolo de Actuaciones que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadores
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo, negociado con la RL.T. - Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
Personal responsable	María Dolores Rodríguez Carmona David Marchena Alonso
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas. Personas usuarias. Socios y socias.
Metodología	Manuales y guía de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales: Manuales y guías. • Económicos: No procede
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar la elaboración o no del documento previsto. - Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. - Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Correo, comunicados, reuniones, trípticos, etc, así como cualquier material que ayude al cumplimiento del objetivo
Aproximación presupuestaria	No procede

FICHA ACCIÓN N°: 6

ÁREA DE MEJORA: **COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA**

Objetivo	Garantizar que la imagen y comunicación de la Asociación son inclusivas y no sexistas.
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> - Actualizar la comunicación y publicación de la Asociación para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. - Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
Personal responsable	Junta directiva y coordinadora
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas. Personas usuarias. Socios y socias.
Metodología	Guías de lenguaje no sexista

Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: Dirección técnica, personal de administración y comisión de igualdad • Materiales: Manuales y guías. • Económicos: No procede
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de publicaciones revisadas y actualizadas. - Número y tipo de cambios realizados. - Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Medios propios, tanto físicos como digitales.
Propuesta de mejora	Eliminar el lenguaje sexista en toda la documentación propia de la entidad.
Aproximación presupuestaria	No procede

MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de Asalsido-Down Almería requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

⇒ Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico).

- ⇒ Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- ⇒ Una evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de dichas medidas.
- ⇒ Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final que tendrá el objeto de:
 - Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos
 - Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.
 - Conocer el Impacto del Plan en la plantilla de Asalsido-Down Almería.
 - Además, en el informe final se considerarán los datos y la información obtenida a partir de las investigaciones y estudios realizados durante el desarrollo del Plan.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implementación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por la Comisión de Igualdad y por la Dirección de Asalsido-Down Almería.

Como herramienta de evaluación, el uso de indicadores nos permite interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias. Se utilizarán en cada caso los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos más apropiados para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas propuestas.

ANEXO 1

Compromiso de la Dirección con el Plan de Igualdad

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

(Down Almería-Asalsido) 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 Asociación, 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, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

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 Asociación 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 o 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 Asociación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.



Firmado: Josefina Soria Estevan (Presidenta Down Almería)

Almería a 25 de enero de 2021

ANEXO 2

Nombramiento y constitución de la Comisión de Igualdad

Anexo I a)

MODELO DE NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO

Down Almería-Asalsido, adquiere el compromiso de crear y aprobar un Plan de Igualdad en Acuerdo de su Junta Directiva y, en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía y en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

Con el presente reglamento interno de la Comisión de Igualdad, se formaliza y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Artículo 1.- CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de DOWN ALMERÍA -ASALSIDO, es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres y las competencias que se detallan en el artículo 3 del presente reglamento.

Artículo 2.- COMPOSICIÓN

Este órgano estará compuesto a partes iguales por miembros de la Directiva y, representantes legales de los y las trabajadoras o, si no los hubiere, personas trabajadoras en plantilla.

*Se recomienda que las personas componentes de la Comisión tengan formación en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo es importante que se incluya en la misma la persona responsable de los RRHH en la empresa.

La Presidencia de la Comisión de Igualdad podrá ser ocupada bien por la Directora o Gerente de la empresa o bien por algún miembro de la Junta Directiva.

Integrarán la Comisión de Igualdad:

FRANCISCO NAVARRO RUIZ.
MARÍA DOLORES RODRIGUEZ CARMONA
MARÍA DEL MAR ACACIO PERALTA
SALVADORA RODRIGUEZ MOTOS

Artículo 3. FUNCIONES

1. Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
3. Elaborar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
5. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Artículo 4.- REUNIONES

La Comisión, salvo acuerdo expreso, tendrá al menos una reunión bimestral ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la Agencia y reuniones semestrales ordinarias una vez se implemente el Plan de Igualdad.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de siete días naturales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

Artículo 5.- ACTAS

De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

Artículo 6.- APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se hará por la mayoría absoluta de sus miembros y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

Artículo 7.- ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

En ALMERÍA, a 18 de Enero de 2021

Francisco Navarro Ruiz GERENTE	Dolores Rodríguez Carmona ENLACE SINDICAL.	Mª del Mar Acacio Peralta. RRHH	Salvadora Rodríguez Motos COORDINADORA
Fdo: 	Fdo: 	Fdo: 	Fdo: 

ANEXO 3
Informe Diagnóstico

DIAGNÓSTICO ASALSIDO-DOWN ALMERÍA

Índice

1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD	31
2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	32
3. ANÁLISIS DIAGNÓSTICO.....	32
3.1 Estructura de la plantilla	33
3.2 Procesos de selección y contratación	34
3.3 Formación.....	35
3.4 Promoción profesional	36
3.5 Modalidades de contratación, jornada laboral y antigüedad	36
3.6 Retribución y política salarial.....	37
3.7 Salud laboral desde la perspectiva de género.....	37
3.8 Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.....	38
3.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	38
4. PRINCIPALES CONCLUSIONES	38
5. OBJETIVOS.....	39
5.1 Objetivos generales	39
5.2 Objetivos Específicos.....	40
6. ACCIONES.....	40

1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Asociación Almeriense para el Síndrome de Down (DOWN ALMERÍA-ASALSIDO)					
CIF	G04130217					
Domicilio social	C/José Morales Abad nº10 04007 Almería					
Forma jurídica	ONG					
Año de constitución	1990					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Josefina Soria Esteban					
Cargo	Presidenta					
Telf.	950268777					
e-mail	almeria@asalsido.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Mª Dolores Rodríguez Carmona					
Cargo	Coordinadora					
Telf.	950268777					
e-mail	lola@asalsido.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	SERVICIOS SOCIALES					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Centro de Atención Temprana Formación e Inserción Laboral Atención a familias					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	PROVINCIA DE ALMERIA					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	47	Hombres	10	Total	57
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	SI					

2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La Asociación Almeriense para el Síndrome de Down (en adelante ASALSIDO- DOWN ALMERÍA) es una entidad sin ánimo de lucro que inicia su actividad en mayo de 1990 con la finalidad de normalizar y mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down.

La Asociación esta formada por profesionales, mayoritariamente mujeres, especializadas en intervención social y con inquietudes por la inclusión social de las personas más desfavorecidas en nuestra sociedad.

Su objetivo es la normalización, inclusión y mejora de la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down, desde su nacimiento y en todas las etapas de la vida para conseguir una vida propia, autónoma e independiente como ciudadanos de pleno derecho, todo ello teniendo en cuenta los objetivos individualizados para cada persona.

En ASALSIDO- DOWN ALMERÍA se entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo dirige, en cierto modo, no solo la vida laboral sino también a la vida social y la familiar. De ahí la necesidad de seguir avanzando y de establecer unas medidas que mejoren y ayuden a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y social.

3. ANÁLISIS DIAGNÓSTICO.

El objetivo de realizar este diagnóstico ha sido obtener la información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

ASALSIDO- DOWN ALMERÍA con el fin de elaborar el plan de igualdad, facilitó un cuestionario a todas las personas trabajadoras de la entidad para recoger su opinión. El diagnóstico supone la recogida de información sobre el personal desagregado por sexo. De esta manera se analizan los aspectos en los que se producen desigualdades.

El análisis realizado recaba los datos cuantitativos y cualitativos estableciendo cuales son los puntos de mejora de la Asociación, en materia de igualdad de oportunidades.

Cabe destacar que este análisis recoge los datos estadísticos de la Asociación desde el mes de junio de noviembre de 2020 y hasta marzo de 2021 fecha en la se realiza el presente informe.

Para su elaboración han intervenido por parte de la dirección: Francisco Navarro Ruíz y por parte de la representación de los/las trabajadores/as: María Dolores Rodríguez Carmona, María del Mar Acacio Peralta y David Marchena Alonso, con la colaboración externa de Saá & Yabén Abogados.

A continuación, se presentan los resultados de los datos recogidos.

3.1 Estructura de la plantilla

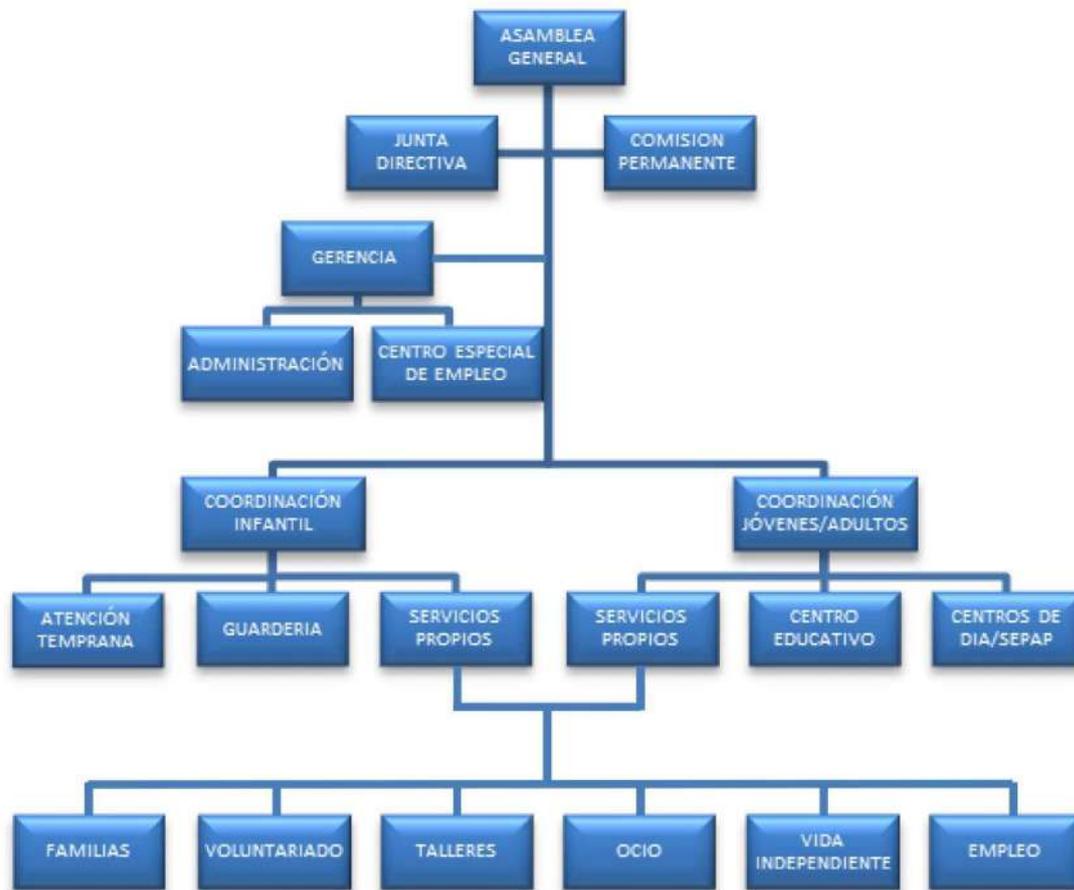
La Asociación ASALSIDO- DOWN ALMERÍA es una entidad que se dedica al tercer sector, desde siempre este sector ha estado muy feminizado, lo que indica que son las mujeres las que ocupan la mayoría de los puestos laborales. Desde que se creó la Asociación, ha sido mayoritario el número de mujeres contratadas que, de hombres, en parte debido a que el número de curriculumms recibidos de mujeres es superior que el de hombres.

La entidad cuenta con una plantilla que se compone de 57 miembros de los que 47 (82,5%) son mujeres y 10 son hombres (17,5%), lo que indica una composición desequilibrada de plantilla.

Los datos reflejan una plantilla con cierta madurez que tiende ligeramente hacia el envejecimiento. El 54,38% de la plantilla tiene una edad comprendida entre los 30-45 años y el 32,53% de la plantilla tiene más de 46 años tan sólo el 14,60% de la plantilla tiene entre 20-29 años. Por sexos el porcentaje es de 57,75% de las mujeres de la plantilla tienen entre 30-45 años en este tramo los hombres representan el 40% y el 28,51% de las mujeres tienen más de 46 año, en este tramo los hombres representan el 50%.

Con respecto al nivel formativo de la plantilla, un alto porcentaje (70,17%) de la plantilla tienen formación universitaria, en concreto el 72,34% de las mujeres y el 60% de los hombres.

Dentro de la Asociación existe el siguiente organigrama:



La composición de la Junta Directiva de Asalsido esta formado por 15 miembros, 8 mujeres y 6 hombres por lo que se cumple con el principio de paridad de género ya que está composición garantiza la presencia equilibrada de ambos sexos en este órgano superior de gobierno de la Asociación.

3.2 Procesos de selección y contratación

Debido a que el tercer sector está muy feminizado el volumen de curriculums que se recibe es mayoritariamente de mujeres, lo que hace que en muchas ocasiones no se presenten hombres a los puestos vacantes.

Los factores que determinan que la asociación inicie un proceso de selección y contratación son: el volumen de las tareas en alguna área de trabajo, la existencia de vacantes y la necesidad de cubrir sustituciones.

Los sistemas de reclutamiento de candidaturas que utiliza la asociación son la recepción de Currículos y las ofertas de empleo en el servicio andaluz de empleo.

La Gerencia de la Asociación a propuesta de la coordinadora de área son las encargadas de solicitar la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto.

Los perfiles requeridos son definidos por las coordinadoras de las áreas afectadas dependiendo de las necesidades que surgen y los puestos a cubrir.

Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la asociación las cuales se publican de manera telemática y en el tablón de anuncios del equipo.

Los métodos se utilizan para seleccionar al personal son la selección de los currículums recopilando los más adecuados y la realización de una entrevista.

La junta directiva y la gerencia tienen la última decisión sobre la incorporación.

Las características generales que busca su Asociación en las/los candidatas/os son:

- Actitud positiva
- Responsabilidad
- Empatía
- Educación / Buen trato
- Creatividad
- Habilidades sociales
- Formación curricular específica

3.3 Formación

La Asociación no cuenta con un Plan de Formación sin embargo existen cursos de formación que los/las trabajadoras/ras solicitan y son realizados por empresas externas.

Al mismo tiempo, se realiza una diagnosis general de necesidades a carácter general como equipo de trabajo, para planificar también anualmente una formación conjunta.

Todos los miembros del equipo han asistido a formaciones.

Los cursos se realizan: fuera de la jornada laboral bajo la modalidad On-line.

3.4 Promoción profesional

En líneas generales existe en la Asociación una metodología y unos criterios determinados por la coordinadora para la promoción.

Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son:

- Antigüedad
- Titulación necesaria

No existen planes de carrera en la entidad sin embargo el método de valoración del personal promocionado se efectúa mediante la evaluación de los objetivos marcados.

No se considera que las responsabilidades familiares puedan influir en la promoción dentro de la empresa

Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna son la Junta Directiva y la Gerencia.

3.5 Modalidades de contratación, jornada laboral y antigüedad

La modalidad más frecuente de contratación en la Asociación es el contrato indefinido a tiempo completo, es el contrato que tiene el 31,56% de la plantilla, en concreto el 27,65% de las mujeres y el 50% de los hombres. El resto de la plantilla está repartido en las distintas modalidades contractuales, siendo 14,03% temporal a tiempo completo (10,63% mujeres y el 30% hombres), el 17,54 de la plantilla tiene un contrato fijo discontinuo (17,02 mujeres y el 20% hombres) y 19,14% de las mujeres tienen un contrato Indefinido a tiempo parcial.

La plantilla de Asalsido- Down Almería es bastante estable, el tramo de antigüedad más frecuente supera los 10 años, lo que supone el 43,85 % de la totalidad de plantilla, siendo el 42% el porcentaje de mujeres en esta categoría de antigüedad en la Entidad.

3.6 Retribución y política salarial

Los salarios de los trabajadores y las trabajadoras de la Asociación son lo establecidos en el convenio colectivo general de centros y de servicios de atención a personas con discapacidad.

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)

Bandas Salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	9	19,14%	0		9
Entre 7.201 € y 12.000 €	9	19,14%	0		9
Entre 12.001 € y 14.000 €	7	14,89%	2	20%	9
Entre 14.001 € y 18.000 €	10	21,27%	3	30%	13
Entre 18.001 € y 24.000 €	7	19,14%	3	30%	10
Entre 24.001 € y 30.000 €	2	4,25%	0		2
Entre 30.001 € y 36.000 €	3	6,38%	2	20%	5
Total	47	100%	10	100%	57

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Los aumentos salariales se realizan según convenio laboral no apreciándose discriminación por razón de sexo. En la entidad no existen incentivos ni beneficios extrasalariales.

3.7 Salud laboral desde la perspectiva de género

La Asociación cuenta con los servicios de una empresa de Riesgos Laborales que ha realizado el estudio correspondiente para detectar las necesidades relativas a los riesgos y salud laborales, sin embargo, no se desprende de tal estudio las distintas necesidades entre mujeres y

hombres por lo que no hay implantadas medias de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres.

3.8 Conciliación de la vida familiar, laboral y personal

Para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral la entidad cuenta con:

- Guardería
- Campamento de verano para hijas/os
- Jornadas reducidas
- Jornada coincidente con el horario escolar

Tales medidas son utilizadas en mayor parte por mujeres.

En el último año una mujer de la plantilla ha sido madre y son ellas las que hacen más uso en la entidad de los permisos por motivos personales por ser predominante su presencia en la Asociación. Si una empleada solicitase una reducción de su jornada laboral sería necesario contratar a otra persona para cubrir su puesto de trabajo.

3.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No se ha realizado ningún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual, tampoco se ha puesto en marcha ninguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. PRINCIPALES CONCLUSIONES

-El 93,67% de las mujeres y el 60% de los hombres de la plantilla considera que sí tienen, mujeres y hombres, las mismas posibilidades de accesos en el proceso de selección del personal frente a un 6,38 % de las mujeres y el 40% de los hombres que no lo saben.

-El 53,19% de las mujeres y el 30% de los hombres, considera que, sí acceden por igual hombres y mujeres a la formación recibida por la entidad y el 46,81% de las mujeres y el 70% de los hombres, no lo saben.

-El 85,10% de las mujeres y el 50% de los hombres, considera que, sí promocionan trabajadoras y trabajadores por igual, y el 14,89 % de las mujeres y el 50% de los hombres no lo saben.

-El 85,10 % de las mujeres y el 60% de los hombres considera que no cobra menos que su compañero/a, frente a un 14,89% de las mujeres y un 40% de los hombres que no lo saben.

-El 76,59% de las mujeres y el 50% de los hombres, considera que sí se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y un 21,27 % de las mujeres y el otro 50% de los hombres no lo saben.

-El 59,57% de las mujeres y el 50% de los hombres de la plantilla sí conoce las medidas de conciliación, el 29,79% de las mujeres, no las conoce y un 10,63% de las mujeres y el 50% de los hombres, no lo saben.

-El 48,93% de las mujeres y el 30% de los hombres, sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo frente a un 17,02% de ellas y el 40% de ellos, que no sabría a quién dirigirse y un 34,04% de las mujeres y el 20% de los hombres que lo desconoce.

5. OBJETIVOS

A continuación, se detallan los Objetivos Generales y Específicos a desarrollar en el I Plan de Igualdad de ASALSIDO- DOWN ALMERÍA.

5.1 Objetivos generales

Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.

Incluir este principio en los objetivos de la política de ASALSIDO- DOWN ALMERÍA particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.

Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Definir sistemas y criterios claros en áreas de RRHH cuyas formas de actuación no están sistematizadas.

5.2 Objetivos Específicos

- Elaborar un Manual de Acogida donde figuren todas las medidas de conciliación laboral y familiar.
- Estandarizar los procesos de selección de personal para evitar posibles discriminaciones.
- Establecer criterios objetivos en las categorías y/o grupos profesionales de la entidad.
- Asegurar el principio de igualdad retributivo.
- Elaborar un protocolo de actuación que regule cualquier tipo de acoso para garantizar un entorno libre del mismo.
- Garantizar el lenguaje no sexista tanto interno como externo en la documentación de la entidad.
- Garantizar los conocimientos mínimos en materia de igualdad de género.
- Integrar el principio de igualdad de oportunidades con las personas usuarias de la entidad.
- Garantizar el lenguaje no sexista tanto interno como externo en la documentación de la entidad.
- Garantizar los conocimientos mínimos en materia de igualdad de género.
- Integrar el principio de igualdad de oportunidades con las personas usuarias de la entidad.

6. ACCIONES

Los objetivos indicados en el punto anterior se desarrollarán en las siguientes acciones:

1) Área de acceso al empleo

- a. Revisión de los anuncios en las ofertas laborales ya publicados con anterioridad para detectar posibles criterios sexistas en su desarrollo.
- b. Comprobación del lenguaje no sexista.
- c. No alusión a un sexo en concreto para la vacante en la oferta publicada.
- d. No incluir ninguna imagen sexista o que reproduzca estereotipo de género.
- e. Compromiso de la entidad en igualdad de oportunidades.

2) Área de conciliación

- a. Identificar las medidas de conciliación según los intereses de la plantilla.
 - b. Negociar y aprobar las medidas de conciliación que se quieran implantar
 - c. Redactar e integrar en el Manual de Acogidas las medidas de conciliación aprobadas
 - d. Difundir el manual de acogida a la totalidad de la plantilla y siempre que se incorpore una nueva persona a la plantilla hacerle entrega del mismo.
- 3) Área de Clasificación profesional, promoción y formación
- a. Analizar todos los puestos de trabajo y determinar cada uno mediante fichas de función de puestos y redacción del mismo.
- 4) Área de retribuciones
- a. Revisar los salarios, hacer la media de retribuciones entre mujeres y hombres y hacerlo público a la plantilla. Auditoría Retributiva.
- 5) Área de salud laboral
- a. Crear un documento de protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual adaptado a la entidad y aprobado por Representación Legal de la plantilla y por la Junta Directiva de la entidad.
- 6) Área de comunicación y lenguaje.
- a. Documentarse mediante guías de vocabulario no sexista
 - b. Revisar toda la documentación en cuanto a vocabulario no sexista y cambiar aquellas cosas que no se aplique lenguaje no sexista.
 - c. Sensibilizar e informar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades
 - d. Realizar talleres con perspectiva de género destinados a los usuarios de la entidad para integrar la igualdad de oportunidades entre el alumnado

