

# *ACTUALIZACION PLAN DE IGUALDAD*

*EMPRESA: ASOCIACION ALICANTINA SINDROME DE DOWN*

*FECHA: JUNIO 2018.*

## ASPECTOS BASICOS E INTRODUCCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para *la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, este Plan va dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En consecuencia se busca que todas las partes implicadas tengan una base de negociación y acordar las medidas necesarias determinadas en la Legislación Laboral vigente. Para el caso de nuestra empresa de menos de doscientos cincuenta trabajadores y perteneciente al sector de las Entidades sin fines lucrativos, acogidas a la Ley 49/2002, es una opción voluntaria.

El Plan de Igualdad de la ASOCIACION ALICANTINA SINDROME DE DOWN, es un conjunto ordenado de medidas que han sido adoptadas, después de realizar un diagnostico de la situación real, 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. Se implementó en Junio de 2016 por 2 años y se ha llevado el seguimiento durante este periodo.

<b>Nombre de la Empresa</b>	<i>Asociación Alicantina Síndrome de Down.</i>
<b>CIF</b>	<i>G-53097762.</i>
<b>Domicilio social</b>	<i>C/ Médico Pedro Herrero, 1. Bajo A. 03006 Alicante</i>
<b>Teléfono/ email</b>	<i>965117019 programas@downalicante.org</i>
<b>Actividad a la que se dedica</b>	<i>Asociación Sin fin de lucro.</i>
<b>Nº y domicilio de Centros de trabajo.</b>	<i>2 centros. C/ Médico Pedro Herrero, 1. Bajo A. 03006 Alicante C/ Alberola, 5. Entresuelo. 03007 Alicante.</i>
<b>Servicios principales</b>	<i>Ofrecer servicios a personas con Síndrome de Down y a sus familias.</i>
<b>Forma jurídica</b>	<i>Entidades sin fines lucrativos, acogidos a la Ley 49/2002.</i>
<b>Ámbito territorial</b>	<i>Provincial</i>

## 1- RESULTADO DEL DIAGNOSTICO. ACTUALIZACION

En 2016 se realizó el diagnóstico tras un estudio cuantitativo y cualitativo de los y las trabajadoras de la Entidad. En esta edición 2018-2020 se han tenido en cuenta los datos actuales.

Se ha empleado el material recogido en el “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa” publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La responsable de la elaboración y seguimiento de este Plan, ha recibido formación en la Escuela Virtual de Igualdad, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, realizando un curso de Formación Online sobre “Diseño y Aplicación de Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas”.

La “atención a personas” siempre se ha considerado un sector laboral feminizado, en el que el porcentaje de mujeres participantes supera el porcentaje de mujeres en el empleo total en un 15 %.

El resultado del diagnóstico actual es que a mes de Junio de 2018 nos encontramos con una empresa de 6 trabajadoras y un trabajador. La media de trabajadoras y trabajador a lo largo del año es de 5-7 personas.

Como aspectos a señalar:

En la distribución de la plantilla por edades, una trabajadora tiene menos de 30 años, cuatro trabajadoras tienen entre 30 y 39 años y una de 40 a 49 años. El trabajador tiene más de 45 años.

Una mujer tiene estudios secundarios y cinco universitarios. El trabajador tiene estudios secundarios. Una mujer directiva intermedia y cinco mujeres y un hombre en puestos de personal calificado. Cuatro contratos son indefinidos y tres temporales.

Tres mujeres y un hombre tienen una jornada laboral semanal menor a 20 h. Dos de 20 a 34h. y una a jornada completa.

Las trabajadoras y el trabajador son consideradas Personal Técnico.

Esta ha sido la tónica constante en estos dos años (2016-2018) en los que se ha implementado el Plan de Igualdad.

Si tenemos en cuenta las responsabilidades familiares, tres mujeres no tienen hijos, una mujer y un hombre tienen un hijo y dos mujeres tienen 2 hijos o hijas. Por edades, dos mujeres sus hijos tienen entre 2 y 10 años, una mujer y un hombre sus hijo o hija es mayor de 12 años. Sin otras personas a cargo.

La formación continua de la plantilla la realizan según sus propios intereses y necesidades, pudiendo ser presencial u online.

Las retribuciones que perciben son las recogidas en el VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

## 2- OBJETIVOS DEL PLAN

### A) A CORTO PLAZO

Mantener y consolidar el Plan de Igualdad favoreciendo la igualdad entre hombres y mujeres en la organización.

Eliminar las situaciones que pudieran provocar discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

### B) A LARGO PLAZO

Conseguir una plantilla estable y formada, que apoye los principios de actuación de la Entidad y se garantice la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras.

## 3- ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES.

### A) ACCIONES IMPLANTADAS

No ha sido necesario establecer una Política de Igualdad, ya que la mayoría de la plantilla de esta Entidad son mujeres y no existen diferencias de este tipo.

### B) ACCIONES A IMPLANTAR

#### AREAS DE ACTUACION Y ACCIONES

AREAS DE ACTUACION	ACCIONES
Política Salarial. Retribuciones.	Aplicar lo antes posible la actualización de los salarios cuando se publiquen nuevos convenios.  Confirmar que son correctos los complementos que perciben en su nomina.

Comunicación y lenguaje no sexista.	Formar a las trabajadoras y los trabajadores sobre lenguaje no sexista  Revisar la comunicación interna y externa, usando un lenguaje neutro.
Salud Laboral.	Estudiar cada puesto de trabajo de manera individualizada, teniendo en cuenta las características de los y las trabajadoras.  Promover actuaciones y condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.
Promoción y desarrollo profesional. Clasificación profesional. Formación Continua.	Enviar la oferta formativa que se reciba y pueda ser útil a los y las trabajadoras.  Favorecer el acceso a estas ofertas
Conciliación de vida personal, familiar y laboral.	Evitar disponer las reuniones fuera del horario de trabajo  Flexibilizar el horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación, siempre que sea posible y la actividad lo permita.
Acceso al empleo	Realizar las ofertas laborales, usando un lenguaje no sexista.

#### PERSONAS BENEFICIARIAS

AREAS DE ACTUACION	CATEGORIA PROFESIONAL	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL
ATENCION A FAMILIAS  DISEÑO Y EJECUCION DE PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DIRIGIDAS A PERSONAS CON SINDROME DE DOWN Y A SUS FAMILIAS. BUSQUEDA DE FINANCIACION.  COORDINACION DE PROGRAMAS Y ACTIVIDADES	TRABAJADORA SOCIAL  DIRECTORA	1	0	1

OCIO Y TIEMPO LIBRE RESPIRO FAMILIAR ATENCION A FAMILIAS	MONITORA DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	2	0	2
FORMACION Y EMPLEO ATENCION A FAMILIAS	PROFESORA TITULAR	1	0	1
FORMACION Y EMPLEO FORMACION AULA JOVEN ATENCION A FAMILIAS	TECNICA DE EMPLEO COMPLEMENTO DE PSICOLOGA	1	0	1
MUSICOTERAPIA	PROFESOR TITULAR	0	1	0
DANZA Y MOVIMIENTO	PROFESORA TITULAR	1	0	1
	TOTALES	6	1	7

#### 4- SISTEMA DE EVALUACION.

##### A) EVALUACION DE RESULTADOS, INDICADORES

- Fichas individuales para cada acción realizada en el periodo de implementación.

##### B) EVALUACION DEL PROCESO

- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha. Fichas individuales para cada acción realizada en el periodo de implementación.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades para la puesta en marcha.

### C) EVALUACION DEL IMPACTO

- Reducción de desigualdades entre hombres, cuando los haya, y mujeres en la plantilla.
- Cambios en la imagen de la empresa
- Cambios en las relaciones externas de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

### 5- CALENDARIO

El Plan de Igualdad creado en 2016 con una duración de dos años, se ha actualizado y adaptado a la plantilla en junio de 2018.

Se implementará del 30.06.2018 al 30.06.2020 y se volverá a actualizar.

### 6- PRESUPUESTO

Ni en la elaboración de este Plan de Igualdad ni en su actualización, se ha contado con financiación. No se ha supuesto coste económico en ninguna de las fases.

La formación se ha realizado de manera gratuita, a través de la plataforma online de formación de la "Escuela Virtual de Formación ". En Mayo de 2017 la persona encargada de elaborar este Plan continuó su formación con el Nivel Avanzado en lo relacionado con la "Aplicación práctica en Servicios Sociales"

No se ha solicitado ni recibido ningún tipo de subvención para la puesta en práctica.

### 7- PARTICIPACION DE LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS.

Debido a que en la entidad trabajan seis mujeres y un hombre, no existe representación legal. Están acogidas al VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

Las trabajadoras y el Trabajador han participado activamente en el desarrollo del plan.

8- COMPOSICION DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD.  
ASIGNACION DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN.

Dadas las características de esta empresa, el Comité Permanente de Igualdad estará integrado por las trabajadoras y el Trabajador y por la Junta Directiva de esta Entidad.

Pilar Hernández López –García, Trabajadora Social y que cuenta con la formación necesaria, seguirá siendo la responsable de este Plan.