

***PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO
ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE
GÉNERO DE LA ENTIDAD***

EMPRESA: ASOCIACION ALICANTINA SINDROME DE DOWN

FECHA: ENERO 2025

1- ASPECTOS BASICOS. INTRODUCCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. CONTEXTO

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 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 diagnóstico 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 actualizo en el periodo 2028-2020

La Asociación Alicantina Síndrome de Down reafirma su compromiso con la igualdad de género, alineándose con la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este plan busca eliminar cualquier discriminación de género en la organización y fomentar un entorno equitativo e inclusivo.

Nombre de la Empresa	<i>Asociación Alicantina Síndrome de Down.</i>
CIF	<i>G-53097762.</i>
Domicilio social	<i>C/ Médico Pedro Herrero, 1. Bajo A. 03006 Alicante</i>
Teléfono/ email	<i>965117019 programas@downalicante.org</i>
Actividad a la que se dedica	<i>Asociación Sin fin de lucro.</i>
Nº y domicilio de Centros de trabajo.	<i>2 centros. C/ Médico Pedro Herrero, 1. Bajo A. 03006 Alicante C/ Alberola, 5. Entresuelo. 03007 Alicante.</i>

Servicios principales	<i>Ofrecer servicios a personas con Síndrome de Down y a sus familias.</i>
Forma jurídica	<i>Entidades sin fines lucrativos, acogidos a la Ley 49/2002.</i>
Ámbito territorial	Provincial

2- DIAGNOSTICO ACTUALIZADO

En 2016 se realizó el diagnóstico tras un estudio cuantitativo y cualitativo de los y las trabajadoras de la Entidad. En esta edición 2025-2027 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 enero de 2025 nos encontramos con una empresa de 6 trabajadoras y ningún trabajador. La media de trabajadoras a lo largo del año es de 5-6 personas.

Como aspectos a señalar:

En la distribución de la plantilla por edades, todas las trabajadoras tienen entre 40 y 50 años.

Una mujer tiene estudios secundarios y una de formación profesional y cuatro universitarios.

Una mujer directiva intermedia y cinco mujeres en puestos de personal calificado. Cinco contratos son indefinidos y uno fijo- discontinuo.

Tres mujeres tienen una jornada laboral semanal menor a 20 h. Dos de 20 a 28h. y una a jornada completa.

Las trabajadoras son consideradas Personal Técnico.

Esta ha sido la tónica constante desde 2020, en los que se ha implementado el Plan de Igualdad.

Si tenemos en cuenta las responsabilidades familiares, una mujer no tiene descendencia, una mujer tiene un hijo y cuatro mujeres tienen 2 hijos o hijas. Por edades, dos mujeres sus hijos tienen entre 2 y 10 años, el resto de mujeres sus hijos o hijas son mayores 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 VIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, dentro de la tabla para las asociaciones, instituciones y entidades sin ánimo de lucro que no poseen ningún tipo de centro.

El análisis de la plantilla revela que el equipo está compuesto exclusivamente por mujeres, lo que subraya la necesidad de estrategias para fomentar una mayor diversidad de género y garantizar igualdad de oportunidades para todas las personas interesadas en formar parte de la organización

3- OBJETIVOS

3.1 . A corto plazo

- ✓ Mantener el compromiso con la igualdad de género en la organización.
- ✓ Erradicar posibles situaciones de discriminación de género en cualquier nivel de la entidad.
- ✓ Sensibilizar a las trabajadoras sobre la importancia de la equidad de género

3.2. A largo plazo

- ✓ Promover una cultura organizativa basada en la equidad y la corresponsabilidad.
- ✓ Asegurar que el acceso al empleo y la promoción profesional en la entidad se realicen bajo criterios de igualdad de oportunidades.
- ✓ Fomentar la participación de los hombres en el sector, con especial énfasis en los valores de inclusión y diversidad.

4- AREAS DE ACTUACION Y MEDIDAS.

4.1. Selección y Contratación

- Fomentar la diversidad de género en los procesos de selección.
- Redactar ofertas laborales con lenguaje inclusivo y libre de estereotipos de género.
- Promocionar vacantes en redes y foros donde se promueva la igualdad de género.

4.2. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

- Implementar horarios flexibles que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Favorecer el teletrabajo cuando la naturaleza de la actividad lo permita.
- Potenciar medidas de corresponsabilidad para que las tareas de cuidado no recaigan desproporcionadamente sobre las mujeres.

4.3. Formación y Sensibilización

- Impulsar programas de formación en igualdad de género y diversidad.
- Ofrecer capacitación en prevención del acoso y discriminación de género.
- Sensibilizar sobre el impacto de los roles de género en la inserción laboral de personas con discapacidad.

4.4. Retribuciones y Promoción Profesional

- Garantizar la equidad salarial según la categoría profesional y la responsabilidad del puesto.
- Promover el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo.
- Implementar un sistema de evaluación de desempeño transparente con criterios objetivos.

4.5. Prevención del Acoso y Violencia de Género

- Establecer protocolos internos contra el acoso sexual y por razón de género.
- Difundir canales de denuncia confidenciales y seguros.
- Formar a las trabajadoras sobre sus derechos y mecanismos de protección.

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	PROFESORA TITULAR	1	0	0
	TOTALES	6	0	0

5- SISTEMA DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO.

- ✓ Creación de un Comité de Igualdad para el seguimiento del plan.
- ✓ Revisión anual de la implementación de las medidas establecidas.
- ✓ Encuestas de satisfacción y evaluación de impacto entre la plantilla.

6- CALENDARIO

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

Este nuevo Plan de Igualdad se implementará del 01.01.2025 al 31.12.2027 y se volverá a actualizar.

7- PRESUPUESTO Y RECURSOS

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”

Se buscarán subvenciones y programas de apoyo institucional para la implementación de las medidas propuestas. Se priorizará la formación gratuita y la colaboración con entidades especializadas en igualdad de género.

8- PARTICIPACION DE LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS. TRANSPARENCIA

Debido a que en la entidad trabajan seis mujeres, no existe representación legal. Están acogidas al VIII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana. Las trabajadoras han participado activamente en el desarrollo del plan.

La plantilla y la Junta Directiva participarán activamente en la revisión y mejora del plan. Se garantizará el acceso a la información y el derecho a proponer iniciativas en materia de igualdad.

Con este Plan de Igualdad 2025-2027, la Asociación Alicantina Síndrome de Down refuerza su compromiso con la equidad, promoviendo una cultura organizativa basada en la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas.

9- 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 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.