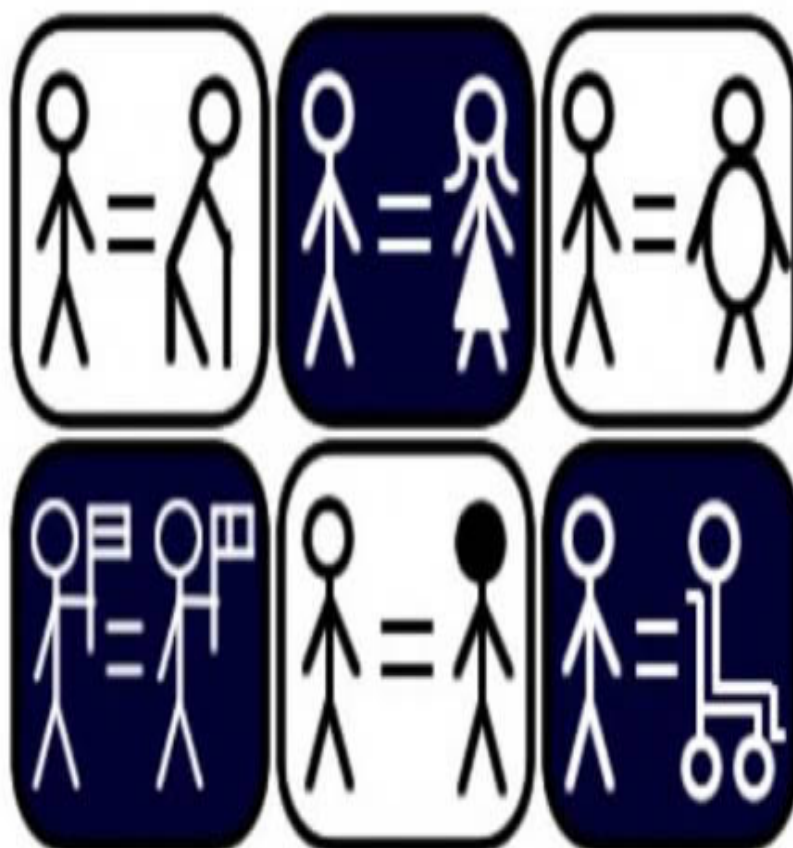




I Plan de Igualdad



*De oportunidades
Entre mujeres y hombres.*

2018-2021





Contenido

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	6
LA ENTIDAD.....	8
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD	8
CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS GENERALES	8
SECTOR DE ATENCIÓN SOCIAL	8
OBJETIVOS DE ACUDIM	9
REPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	10
OBJETIVOS DEL PLAN.....	11
REFERENCIAS LEGISLATIVAS	12
DESCRIPCION DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE ACUDIM	12
AMBITOS DE APLICACIÓN.....	13
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN	13
DIAGNÓSTICO	13
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DIAGNOSTICO.....	14
Acceso al empleo, selección y contratación.....	14
Formación continua y promoción.....	14
Conciliación de vida personal, familiar y profesional.....	15
Salud laboral.....	16
Plan de igualdad.....	16
PRINCIPALES CONCLUSIONES.....	16
ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACION	16
ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA.....	17
DATOS GENERALES	18
CONDICIONES LABORALES Y RETRIBUTIBAS.....	21
CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.....	23
FORMACION Y PROMOCION	27
SALUD LABORAL	28
CONTENIDO DEL PLAN.....	29
ACCESO AL EMPLEO, SELECCION Y CONTRATACION	29
CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.....	30
CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCION Y FORMACION	31
RETRIBUCIONES	32



SALUD LABORAL.....	32
COMUNICACION Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	33
COMUNICACION Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	34
CALENDARIO.....	35
TEMPORALIZACION DE LAS 8 ACTIVIDADES A REALIZAR.....	35
COMISION DE IGUALDAD.....	35
CALENDARIZACION DE ACCIONES DE COMISION DE IGUALDAD.....	36
TAREAS DE LA COMISION DE IGUALDAD.....	36
IMPLEMENTACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	37
SISTEMAS DE SEGUIMIENTO.....	37
FICHA INDIVIDUAL DE ACCION.....	39
FICHA SEGUIMIENTO OFERTA TRABAJO.....	41



COMPROMISO DE LA ASOCIACION ACUDIM



GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Asociación Colectivo-Unión de Integración al Discapacitado “ACUDIM”, 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 empresa, 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 empresa 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 y promover la participación de las mujeres en el movimiento asociativo. Ello significa incluir la dimensión de género en todas las áreas de trabajo y en todas las etapas de los programas, proyectos, actividades y estrategias de la organización, buscando para ello que los intereses, necesidades y prioridades de hombres y mujeres estén adecuadamente incluidos.

El reconocimiento público de la entidad en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en temas prioritarios relativos a niñas y mujeres con discapacidad, garantizando que el enfoque de género esta sistematizado e incorporado a la gestión y la cultura de la organización.

Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad. Este compromiso se ha comunicado a toda la plantilla y se les ha informado del proceso que se va a iniciar.

Vila-real a 31 de octubre de 2018

Firmado:

JOSEFINA MORA GARCIA
PRESIDENTA



LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



LA ENTIDAD

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

ACUDIM es una Asociación de ámbito Estatal, situada en el municipio de Vila-real (Castellón), fundada en el año 1.982 con el fin primordial de unificar a las personas con diversidad funcional, reivindicar la eliminación de las barreras arquitectónicas, integrar totalmente a las personas con diversidad funcional en su entorno laboral, social, educativo, familiar... para así, conseguir una mejorada calidad de vida.

En estos momentos nuestra asociación cuenta con 217 socios numéricos y colaboradores (76 hombres y 141 mujeres) y esperamos que este número se incremente para fomentar la Participación Ciudadana y sobre todo la participación en la lucha por la integración de las personas con diversidad funcional.

CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS GENERALES

SECTOR DE ATENCIÓN SOCIAL

Es una Asociación sin ánimo de lucro, integrada por personas con discapacidad física y orgánica mayoritariamente y algunas personas con discapacidad intelectual y sensorial, así como amigos colaboradores que, de manera desinteresada, buscan en dar a sus asociados y a todas las personas con distintas discapacidades en general, los medios más adecuados para tener una vida más normalizada con respeto y consecución de unos derechos humanos básicos.

Cuyo principal objetivo es la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad física y orgánica y la mejora de sus condiciones de vida para conseguir una inclusión total en la sociedad

Nuestra **misión** es defender los derechos de las personas con discapacidad física y orgánica y obrar por la mejora de su calidad de vida. Basándonos en el compromiso ético, impulsamos apoyos y oportunidades con el fin de conseguir su inclusión como personas ciudadanas de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.

Como entidad utilidad pública es la promoción y defensa de la igualdad de las personas con Discapacidad física y Orgánica, así como la mejora de su calidad de vida hasta conseguir la plena integración educativa, laboral y social.

En este sentido fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer es esencial para lograr los Objetivos de desarrollo internacionalmente convenidos, reconociendo que la perspectiva de género y el

Empoderamiento de la mujer con discapacidad son condiciones necesarias para lograr la igualdad en el disfrute de todos los derechos humanos y el desarrollo para todos y todas, incluidas las personas con discapacidad.

Se compromete a alcanzar su misión y visión actuando bajo un estricto marco de principios y valores,

basado en las declaraciones internacionales de derechos humanos y de derechos que afectan a las personas con discapacidad como son la Igualdad, la diversidad, la no discriminación y el respeto a la

dignidad de las personas adoptando acciones positivas para favorecer a los colectivos en peligro de exclusión entre las que se encuentran las niñas y mujeres discapacitadas los cambios en el sector de la discapacidad pueden convertirse en acción transformadora de una sociedad más igualitaria.

Para ello es necesario comenzar asegurando el compromiso por la igualdad de manera clara y sin reservar, a través de un plan que asegure políticas específicas, mecanismos institucionales, así como programas y medidas transversales e interseccionales de acción.

Para organizaciones de menos de 250 personas en plantilla no es una obligación legal contar con un Plan de igualdad, por lo que el interés por elaborarlo e implantarlo confirma el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades conforme establece el Art. 49 LOIEMH. Apoyo para la implantación voluntaria

De planes de igualdad de género para las Entidades del tercer sector elaborado por CERMI (Comité español de representantes de personas con discapacidad)



Nuestra **visión** es ser una Asociación referente de discapacidad física y orgánica en el municipio de Vila-real, de la provincia y por ende de toda la Comunidad Valenciana, constante en la lucha por conseguir la plena integración social de las personas con discapacidad física y orgánica y en fomentar el desarrollo y construcción de una sociedad más igualitaria, solidaria y concienciada. Conscientes de todos los cambios en la sociedad y de la necesidad de llevar a cabo las políticas de igualdad en toda la estructura y en todos y cada uno de los ámbitos de nuestra Asociación, se propone la creación de una Comisión de Igualdad, y la adopción de un nuevo compromiso de igualdad, y el seguimiento de un Plan de Igualdad-

La Asociación apuesta por consolidar la perspectiva de género en todo su sistema de gestión, mejorando el atractivo y la competitividad de una Asociación que se adapte a las necesidades de una nueva sociedad. Esto queda plasmado en el Compromiso que se adjunta.

Nuestros **valores** son:

- Transparencia
- Altruismo
- Solidaridad
- Rigor
- Competencia profesional
- Calidad y excelencia
- Compromiso y corresponsabilidad
- Igualdad e Integridad
- Inclusión
- Eficiencia y eficacia
- Flexibilidad
- Liderazgo
- Empatía
- Espíritu colaborador

Para ello la organización ha adquirido el **compromiso** de liderar un **plan de mejora continua** con todos los procesos, así como el de satisfacer todos los **requisitos legales y necesidades** de nuestros usuarios, familias, trabajadores y resto de partes interesadas.

OBJETIVOS DE ACUDIM

1. Promocionar y defender de los derechos de las personas con discapacidad física y Orgánica, defendiendo la problemática general de este colectivo.
2. Asesorar a los socios y ciudadanos en general en las actividades, y nuevas Normativas vigentes así como diversos programas, tales como prestación de material Ortopédico, etc.
3. Fomentar la actividad entre las personas con discapacidad física y orgánica para una Mejora en su calidad de vida
4. Promover y desarrollar la participación de nuestros asociados de modo directo o indirecto en la sociedad actual., y puedan contribuir a la realización de los fines de la Asociación y/ o redundar en beneficio de las personas con discapacidad física y orgánica y de su completa Integración social en todos los ámbitos.
5. Contribuir en toda la Comunidad Valenciana al desarrollo legislativo y/ o reivindicativo de aquellas materias que afectan a las personas con discapacidad física y orgánica.
6. Programar y participar en las conferencias de carácter local, provincial, autonómico, estatal, seminarios, ciclos de estudio o cualquier otra clase de reuniones que tengan por objeto el estudio o intercambio de experiencias en el campo de la problemática del discapacitado físico y orgánico
7. Motivar la sensibilización y toma de conciencia de la Sociedad en cuantas cuestiones se refieren en la problemática del discapacitado físico y orgánico, con el objeto de facilitar su plena integración social



8. Dar asistencia a sus miembros proporcionándoles información y material dentro de sus posibilidades.
9. Realizar cuantas acciones directas e indirectas al amparo del ordenamiento Constitucional, tienda a conseguir el logro de los fines señalados anteriormente.
10. Promover, facilitar o utilizar todos los medios lícitos de propaganda, formación y difusión para dar a conocer los problemas de los discapacitados
11. Participar en el Consejo de Participación Ciudadana de la Ciudad
12. Colaborar con el Colectivo Asociativo y Vecinal de la Ciudad
13. Dar la prestación de servicios a través de convenios y licitaciones de Organismos Públicos y/o privados, que tengan como finalidad programas de atención a personas con Discapacidad y/o dependientes
14. Dar la prestación de servicios a Administraciones Públicas que tengan por objeto programas de atención a personas con discapacidad y/o dependientes
15. Realizar actividades de apoyo psicológico, ayuda mutua y autoayuda, dirigidas a enfermos crónicos, con discapacidad física y orgánica y sus familias.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Respecto a la plantilla que trabaja en la Asociación también se tiene en cuenta las siguientes cuestiones integrando a la plantilla en la RSC:

- Mantener dialogo directo de los miembros de la Junta con las personas interesadas
- Suministrar información escrita para aclarar posibles malas interpretaciones.
- Debatir para buscar consensos
- Facilitar los procedimientos para gestionar las quejas formales y para su mediación
- Generar informes de las posibles irregularidades
- Poner a disposición de las partes interesadas información sobre los procedimientos de la resolución de los problemas

En nuestra Asociación la RSC es completa, comprensible, receptiva, precisa, equilibrada, oportuna y accesible. Los principios básicos que propone este Marco Conceptual son: transparencia, materialidad, verificabilidad, visión amplia, mejora continua y naturaleza social de la organización

La transparencia, es la pieza básica de la responsabilidad social corporativa. Está basada en el acceso a la información que la organización proporciona sobre su comportamiento social y que es permeable a las expectativas sociales. Las organizaciones poco transparentes no asumen el concepto ni los objetivos de la responsabilidad social corporativa. La relación con los grupos de interés obliga a ser transparentes respecto al comportamiento de la organización

Para el cumplimiento de estos fines, se realizarán las siguientes acciones:

- Organizar los servicios necesarios de estudio, programación, información, asistencia Técnica, gestión y otros equivalentes que las circunstancias aconsejen, así como actividades, cursos y seminarios sobre diversos aspectos de la problemática que afecta a las personas con Discapacidad física y orgánica
- Promover, facilitar y utilizar los medios de información, formación y difusión para dar a conocer los problemas de las personas con discapacidad física y orgánica.
- Impulsar y estimular las relaciones entre los miembros asociados
- Suministrar información completa y fiable de la actividad de la organización en su triple dimensión, útil para todas las partes interesadas.
- La integración natural de la empresa en su entorno, adoptando los modelos de empresa ciudadana y de desarrollo sostenible, que harán posible la aparición de una relación simbiótica entre contexto social y medioambiental y empresa
- Valerse de cualquier otro medio lícito para la realización de sus fines.



Las áreas de trabajo en que se organiza ACUDIM, se estructura en diversos grupos, encargados de elaborar y difundir todos aquellos documentos que marca la estrategia de la Asociación ACUDIM, en las diversas cuestiones que le afectan.

Estos grupos son:

- Accesibilidad
- Turismo Inclusivo
- Derechos
- Educación Inclusiva
- Inserción laboral
- Imagen y Comunicación
- Voluntariado
- Deporte inclusivo

OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan de Igualdad es una parte integral de la estrategia de la Asociación ACUDIM, recogida en el Compromiso de Igualdad. El objetivo general es impulsar la igualdad de género, avanzando en la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, contribuyendo de forma significativa a los siguientes objetivos específicos.

Los objetivos específicos de este plan son los siguientes:

- Detectar las barreras y discriminaciones que pueden existir en la Entidad en materia de igualdad
- Garantizar los principios de igualdad de trato de hombres y mujeres en todos los ámbitos y todas las actuaciones de la Asociación ACUDIM.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
- Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas
- Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el colectivo de personas con discapacidad
- Dar reconocimiento público a la entidad como referente en materia de igualdad de género y discapacidad en la Comunidad Valenciana
- Promover la participación de las mujeres en el movimiento asociativo mixto.
- Disponer de los instrumentos adecuados y necesarios para la implementación de este Plan de Igualdad.



REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Las referencias legislativas sobre las que se proyecta el presente Plan de Igualdad son:

- ❖ la Constitución española consagra, en su artículo 9.2 y 14, entre otros, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.
- ❖ la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
- ❖ la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- ❖ Ley 9/2003 de 2 abril para la Igualdad entre mujeres y hombres
- ❖ Ley Orgánica 3/2007 de 22 marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- ❖ Decreto 133/2007 de 27 julio de la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de las Empresas de la comunidad Valenciana.
- ❖ Programa de Trabajo 2006-2010 para la igualdad de mujeres y hombres
- ❖ Plan de igualdad COCEMFE COMUNITAT VALENCIANA 2018-2021
- ❖ Conclusiones del Consejo de 7 marzo de 2011 sobre pacto Europeo por la Igualdad de Genero
- ❖ Artículos 8, 153, 157 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- ❖ Artículos 20, 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- ❖ Directiva 79/7/CEE del Consejo de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en materia de seguridad social
- ❖ Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- ❖ Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- ❖ Directiva 2010/18/UE del Consejo

Basándonos en esta normativa, se confecciona un Plan de Igualdad para poder dar respuesta efectiva a las desigualdades remanentes entre mujeres y hombres que conforman la Entidad, en un plano laboral organizativo.

DESCRIPCION DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE ACUDIM

El primer Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de ACUDIM, se trata de un documento donde se recoge un conjunto de acciones planificadas, diseñadas y asumidas por la Entidad tras realizar un diagnóstico de la situación actual. Dichas medidas guardan como objetivo la consecución de unos niveles de igualdad de oportunidades entre



las mujeres y los hombres que conforman la entidad, conforme a los valores de la organización, así como a la legislación anteriormente mencionada

En el documento se establecen los objetivos generales del plan, así como una presentación de la estructura del mismo y una exposición del contenido del plan.

Por otro lado, se expone también la programación del desarrollo del mismo, junto con un cronograma que recoge la temporalización de las actuaciones, se introducen las acciones que forman parte del plan y se establecen los métodos de gestión, seguimiento y evaluación.

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia de tres años y tres meses, comprendidos entre septiembre de 2018 y diciembre de 2021. En caso de que finalizada su vigencia no se acuerde un nuevo plan, se prorrogará el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo acuerdo.

Las acciones que plantea se rigen bajo los siguientes criterios:

- ✓ Viabilidad de las medidas
- ✓ Adaptación a la realidad organizativa
- ✓ Operatividad de su evaluación
- ✓ Coherencia con los resultados de su diagnóstico

AMBITOS DE APLICACIÓN

Este plan de Igualdad va dirigido a todo el personal gestionado por la Asociación colectivo unión de integración al discapacitado “ACUDIM”, cualquiera que sea su relación jurídica, o puesto que ocupe. El plan de Igualdad será de aplicación general afectando a todo su personal.

Es un plan dinámico, en continua evolución y cambio, por lo que se ira adaptando a la evaluación continua de las medidas que establece. Su vigencia abarcara el periodo de julio de 2018 a diciembre de 2021, si n perjuicio de que permanezca vigente hasta la aprobación de un nuevo plan.

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Presidenta: D^a. Josefina Mora

Junta directiva de ACUDIM y equipo técnico

Representante del equipo técnico: M. I. González

DIAGNÓSTICO

La elaboración de un Plan de igualdad requiere el análisis de la situación de partida para desde ahí, tomar las medidas necesarias que puedan corregir las desigualdades de género y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva de las mujeres y de los hombres.

Estas desigualdades serán abordadas desde dos dimensiones, una primera que incide en los resultados de las decisiones que toman quienes son los responsables de establecer y ejecutar las políticas de recursos humanos. Aquí contaremos con el análisis objetivo y cuantitativo de los datos de la plantilla.

En la segunda dimensión estudiaremos las actitudes y valores que comparten respecto a la igualdad de género tanto el personal directivo como el conjunto de la plantilla. Para ello, hemos establecido medidas de sensibilización y formación.

Como paso previo al plan y para la configuración de un diagnóstico de situación del equipo de ACUDIM, se ha elaborado un cuestionario y se llevó a cabo la recopilación de los datos que al efecto relleno el personal de la Entidad, con fecha del 18 de julio de 2018.



De las 5 personas trabajadoras, todas son mujeres. Todas ellas respondieron al cuestionario. El cuestionario utilizado se ha estructurado en diferentes apartados conteniendo tantas preguntas cerradas como abiertas.

Los aspectos analizados siguen los criterios admitidos por las diferentes instituciones y organismos que trabajan en la normalización de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y han sido los siguientes:

- ✓ Acceso al empleo, selección y contratación
- ✓ Formación y promoción
- ✓ Condiciones laborales y retributivas
- ✓ Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- ✓ Sexismo, acoso sexual/ por razón de sexo y salud laboral

El diagnóstico facilita la identificación de situaciones de desigualdad relativas a trabajadores y trabajadoras

Para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad.

Este diagnóstico afecta al personal contratado por la Entidad. También se analizan las retribuciones lo que determinara si existe brecha retributiva

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DIAGNOSTICO

Acceso al empleo, selección y contratación

Los datos globales de personal permiten un conocimiento más detallado desde una perspectiva de género y comprobar que existe una tasa de feminización (entendida como el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla_) Se promoverá y mejorara las posibilidades de liderar proyectos por parte de las mujeres para reforzar su visibilidad y reconocimiento y reforzar el avance de sus carreras profesionales, aunque en esta Asociación esto se lleva haciendo casi desde sus inicios.

Al realizar un diagnóstico específico de la situación en la Asociación ACUDIM, en las preguntas relacionadas con el acceso al empleo de forma igualitaria los porcentajes varían entre el 50% que dice no saber si existen las mismas posibilidades de acceso al empleo entre Hombres y mujeres y como se realiza el proceso de selección y el 50% que dice que si existen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección.

Respecto al análisis de la media de edad del personal observamos una media de 30-45 años

AREA MEJORA

- Se procurara activamente la presencia equilibrada entre hombres y mujeres, siempre que las condiciones de acceso lo posibiliten, en los comités y comisiones que se puedan crear, así como en cualquier comisión específica o grupo de trabajo de carácter temporal.
- Se incentivara que se celebren ciclos de seminarios, conferencias y congresos que incluyan al menos un 40% de ponentes mujeres, salvo justificación argumentada de carácter excepcional

Formación continua y promoción

En las preguntas de igualdad de oportunidades, promoción y el acceso a la formación, hay una evaluación positiva de todas las personas entrevistadas respecto a la inclusión de la formación en la jornada laboral.

A la pregunta si promociona igual mujeres y hombres tan solo el 50% ha afirmado que creen que llegado el caso de que hubiesen hombres, promocionarían igual que las mujeres.



En cuanto al plan de formación de la empresa, no existe un plan prediseñado, sino más bien se va viendo las necesidades que le surgen a la Asociación que intenta cubrir con la formación de sus miembros. Las necesidades de formación de la plantilla se van viendo a medida que surgen nuevas leyes y métodos que no se pueden realizar y al surgir la necesidad se decide hacer la formación. Las ofertas de formación se difunden mediante carteles y comentarios personales ofreciéndolos a posibles interesadas.

La formación es de carácter voluntario en la actualidad.

Los cursos ocasionalmente se realizan en el lugar de trabajo, aunque en ocasiones también se realizan fuera y una parte de ellos es On-line y en la jornada laboral.

Se ha impartido formación específica para mujeres por el CERMI, a todos los puestos y el contenido fue sobre el empoderamiento de la mujer.

No existen planes de carrera en la organización, pero sí un seguimiento de toda la formación que nos ofrece nuestra federación COCEMFE C.V y COCEMFE Castellón, a la que puntualmente accedemos y seguimos para formar a toda nuestra plantilla.

AREAS DE MEJORA

- Se garantizará el acceso en igualdad de condiciones a la formación, con el fin de promover el desarrollo profesional y su adaptabilidad a los puestos de trabajo.
- Se establecerán canales para la difusión de cursos de formación, de tal forma que la información llegue a todo el personal
- Se prestará especial atención a las situaciones de maternidad, excedencia por cuidado de hijos/as y otros permisos o licencias derivados de la maternidad o cuidado de menores o de mayores en situaciones de dependencia. Se acordará de forma individual el canal de comunicación más cómoda para que dichas personas reciban la información actualizada de estos
- Los planes de formación del Centro, deberán incluir acciones formativas para todo el personal sobre igualdad de trato y oportunidades, prevención de la violencia de género, prevención de riesgos laborales vinculados con el embarazo y la maternidad, así como la prevención por acoso sexual o por razón de sexo. Para ello la comisión de igualdad establecerá los cauces necesarios de colaboración y coordinación.

Conciliación de vida personal, familiar y profesional

A la pregunta si se favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral las respuestas al respecto son variadas, un 50% del personal contesta que no sabe si se favorece la conciliación, aunque ninguna persona dice conocer las medidas de conciliación disponibles.

AREA MEJORA

- Se establecerán políticas de divulgación interna para la difusión de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral para que las mismas puedan ser conocidas y ejercitadas por todo el personal. A tal efecto la comisión de Igualdad elaborará una guía y se difundirá
- Se llevará un control del ejercicio por mujeres y hombres de todas las medidas de conciliación, con especial atención a aquellos permisos, licencias, etc. que puedan ser ejercidos por los hombres como participes en la crianza y educación de los hijos (lactancia, permisos de maternidad, excedencia por cuidado de menores, paternidad, cuidados de personas dependientes)



Salud laboral

En relación a la pregunta si sabría que hacer o a quien dirigirse en el caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo la plantilla afirma conocer a quien dirigirse en ese caso y el procedimiento a seguir, aunque desconocen el plan que ya existe.

AREA MEJORA

- Se buscaran mecanismos de coordinación entre la Comisión de Igualdad y la Junta directiva, para el fomento y aseguramiento de la seguridad y salud en las situaciones de maternidad, así como en la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Para ello se establecerán canales formales de comunicación y colaboración entre la comisión de Igualdad y la dirección.

Plan de Igualdad

A la pregunta si se estima necesario la implantación de un plan de igualdad, en la situación actual todas las Empleadas respondieron que NO, pero afirmaron que si cambiara la situación, de pasar de ser todo mujeres a que accedieran hombres, están seguras que si haría falta.

Necesidades

A las preguntas abiertas, ¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener? Las respuestas varían: Formación y medidas de conciliación, realización de jornadas sobre discapacidad desde la perspectiva de género.

A la pregunta de cómo se puede facilitar el desarrollo del plan se indica que es fundamental el Conocimiento del plan, así como su desarrollo y mejora

PRINCIPALES CONCLUSIONES

ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACION

Los factores que determinan en la Asociación, un proceso de contratación, son siempre por necesidad de profesionales para la realización de un programa, talleres, charlas, debates, etc. pudiendo ser por necesidades de la producción o bien para realizar alguna sustitución, como ya se ha hecho años anteriores.

Para reclutar candidaturas o seleccionar este personal se tiene en cuenta lo CV que se han recibido en la Asociación tanto vía email como personalmente. En función de la actividad que se vaya a realizar, se elegirá la profesional más adecuada, mediante entrevista personal, por la Presidenta de la Asociación. La última palabra la tienen los miembros de la Junta Directiva.

Comentar que no se hacen publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa, debido al pequeño tamaño de la misma y a que la comunicación es continua y diaria entre todos los miembros de la misma

En este aspecto debemos tener en cuenta que el porcentaje de mujeres que se forman en ciencias sociales en general es mucho mayor que el de hombres. Por lo que a la organización llegan más candidaturas de mujeres que de hombres, ello unido a la política de contratación de la entidad, produce que haya un altísimo porcentaje de Mujeres trabajando en la organización.

Asimismo, cabe destacar la elevada feminización de sectores como el de actividades sanitarias y servicios sociales, donde el 77,5% de las personas ocupadas son mujeres, o como la educación, donde las mujeres representan el 67,4% del total de personas ocupadas. Son actividades del sector servicios cuyo desarrollo ha posibilitado, en gran medida, la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Además, muchas de ellas están vinculadas a los roles



tradicionales de cuidado y atención a los demás. En la construcción, por el contrario, el 91,7% de las personas ocupadas son varones y en la industria manufacturera estos representan el 74,8% del total de personas ocupadas

El hecho de que sean todas mujeres puede crear la falsa idea de que esta conseguida la igualdad entre hombres y mujeres, sin embargo, la cuestión numérica no es suficiente.

A pesar de la neutralidad de los sistemas de reclutamiento y selección de la entidad, debido a la segregación que existe en el mercado laboral no parece esto suficiente para ir acercándose a una participación más equilibrada, aunque se percibe una tendencia a consolidar e incluso a aumentar, la feminización que poseemos.

No se realizan pruebas para la elección del personal. A priori no se observan barreras internas o externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía, más bien al contrario, por lo tanto no tenemos puestos especialmente masculinizados, muy al contrario.

Es esencial por tanto que todo el personal este comprometido con la igualdad de género y persiga este objetivo estratégico en su trabajo diario. La comisión de Igualdad actuara como asesora en temas de Igualdad de Género, y será responsable de la planificación y coordinación de los temas de Igualdad.

AREAS DE MEJORA

- Proceso de reclutamiento: Sensibilizar y orientar a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de igualdad de oportunidades
- Se revisaran las bases de los procesos selectivos que puedan ser discriminatorias o puedan desfavorecer a mujeres u hombres que hayan tenido responsabilidades familiares
- Confeccionar las demandas de empleo utilizando un lenguaje no sexista.
- Se prestara especial atención a la redacción de las bases para evitar lenguaje sexista. La comisión de Igualdad de forma periódica revisa las convocatorias de los procesos selectivos, al objeto de evitar lenguaje sexista, y elaborara propuesta de redacción de bases tipo para su uso en dichas convocatorias
- Proceso de selección: Asegurar la incorporación de los principios básicos de igualdad de oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación.
- En los méritos relativos a la experiencia laboral se tendrán en cuenta las situaciones de excedencia por maternidad, excedencia por cuidado de hijos/as, así como las interrupciones laborales continuas y superiores a un determinado periodo de tiempo, con motivo de la crianza de menores, al objeto de evitar, en la medida de lo posible y siempre que la legislación lo permita, que estas situaciones penalicen a los progenitores.

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

La modalidad de contratación más frecuente es el contrato indefinido, representa al 60% de las personas empleadas, de dicho porcentaje en la actualidad es el 100% de mujeres.

Los contratos temporales son los menos utilizados y representan un 20% de las personas empleadas y se producen en áreas técnicas de apoyo.

El 100% de los contratos temporales corresponden a mujeres. Apuntar que el índice de temporalidad estaría por debajo de su representatividad en el total de la plantilla.



DATOS GENERALES

Denominación social:	Asociación Colectivo Unión de Integración al Discapacitado " ACUDIM"
Forma jurídica:	Asociación
Dirección	c/ Calvari 118 Baix-1 12540 Vila-real
Teléfono	964 53 23 56
Fax	964 53 23 56
E-mail	acudim@acudim.org
Página Web	www.acudim.org

Tabla plantilla desagregada por sexo

Mujeres	%	Hombres	%	Total
5	100	0	0	0

Tabla porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

Mujeres	%	Hombres	%	Total
4	80	0	0	0

CARACTERISTICAS DE LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Existe representacion legal de trabajadores/as	NO
---	----

Representacion legal plantilla.

Representante	mujer	hombre	Afiliación	sindicato
Representante1			Unitario/a	
			Afiliado/a	
Representante2			Unitario/a	
			Afiliado/a	
Representante3			Unitario/a	
			Afiliado/a	
total				

Representacion unitaria

	mujeres	%	hombres	%	total
Representacion unitaria					

Representacion sindicada

	mujeres	%	hombres	%	total
Representacion unitaria					



Tabla 6. Distribución de la representación legal por edades

Bandas de edades	mujeres	%	hombres	%	total
Menos de 20 años					
De 21- 25 años					
De 26- 35 años					
De 36- 45 años					
46 años y mas					
total					

Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Denominación categorías	mujeres	%	hombres	%	total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
total					

Sindicatos con representación

Sindicato	%de representación
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Tabla 9 Distribución de la plantilla por edades

Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0			
De 20 – 29 años	1	20			
De 30 – 45 años	2	40			
Más de 45 años	2	40			
TOTAL	5	100			

Tabla 10 Distribución de plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	total
Temporal a Tiempo Completo					
Temporal a Tiempo Parcial	1	20			
Fijo a tiempo parcial	4	80			
Indefinido a Tiempo Completo					
Practicas					



Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
Total	5	100			

Esto puede ser debido a factores, como la perpetuación de estereotipos de género que atribuyen más capacidad técnica o fuerza física a los hombres. También se debe a las dificultades de conciliar la vida familiar y profesional debido a los horarios que requieren el ejercicio de algunas actividades.

Tabla 11. Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	2	40			
De 6 meses a 1 año	1	20			
De 1 a 3 años	1	20			
De 3 a 5 años					
De 6 a 10 años	1	20			
Más de 10 años					
Total	5	100	0	0	0

Resultado significativo, es que sea una mujer quien cuenta con una antigüedad superior a 9 años, podemos observar sobre el total de la plantilla que no hay hombres. Nos indica que el 20% de Mujeres tiene un contrato de menos de un año de duración y que en los últimos meses se han producido nuevas incorporaciones, una mujer con carácter indefinido.

En la plantilla estable la utilización de contratos temporales presenta menos sesgo de género y responde a contratos realizados como personal eventual que está ligado a circunstancias puntuales o necesidades de refuerzo.

Observando las tablas anteriores de distribución de la plantilla por categoría y sexo, se puede comprobar que el personal se concentra en la categoría de Personal Técnico Superior en un porcentaje del 60%, representando el 100% Mujeres.

Tabla 12 Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico



tabla 13. Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Educadora especial	1	20			
2. Administrativa	1	20			
3. Auxiliar Administrativa	1	20			
4. Técnico en cuidados auxiliares de enfermería	1	20			
5. Personal Limpieza	1	20			
TOTAL	5	100	0		0

CONDICIONES LABORALES Y RETRIBUTIVAS

Los salarios de las personas que trabajan en la Asociación son los que estipula la Ley en función de su categoría profesional, número de horas, prorrateo de pagas extras, etc.

Respecto a las condiciones laborales, 40% de la plantilla tiene más de 5 años de antigüedad, lo que revela estabilidad, fidelidad y poca rotación en los puestos de trabajo y orgullo de pertenencia, entre otras cuestiones.

Tabla 14. Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Educadora especial	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios(1)	1	20			
Administrativa	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)	1	20			
Auxiliar Administrativa	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios(1)	1	20			
Técnico	Sin estudios					
	Primaries					
	Secundarios(1)	1	20			
Personal Limpieza	Sin estudios	1	20			
	Primaries					
	Secundarios(1)					
TOTAL		5	100	0	0	0

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.



Tabla 15 Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 14000	3	60			
Entre 14001 a 20000	2	40			
Entre 20001 a 30000					
Más de 30000					
Total	5	100	0	0	0

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

En cuanto a la retribución en el rango de 14001 a 20000 euros, estaría el 40% del personal, en este porcentaje estarían 2 trabajadoras.

En el otro extremo salarial podemos ver que en el rango de menos de 14000 euros estaría el 60% del personal, por cuestiones del tipo de contrato a tiempo parcial existe una situación bastante desequilibrada a nivel retributivo.

El análisis de los motivos que generan el absentismo (tal y como refleja la encuesta que ha respondido la plantilla) y confirma sobre todo la perpetuación de los roles de género, de tal manera que hombres y mujeres tienen comportamientos diferenciados en el absentismo laboral. Hay estudios de absentismo laboral que confirman lo que se viene a denominar “absentismo social”, es decir, las mujeres asumen mayoritariamente el cuidado de personas a cargo y esto repercute directamente en el absentismo. Sin embargo, cuando se analiza el absentismo de hombres y mujeres sin cargas familiares, los datos son muy diferentes y describen incluso una situación invertida, donde los hombres tienen más absentismo. Es pues, la falta de medidas en conciliación la verdadera causa de un mayor absentismo de las mujeres. La persistencia en la asignación del rol de cuidadora a las mujeres, junto con la ausencia de corresponsabilidad de los hombres en el trabajo no remunerado doméstico, hacen que estas medidas sean asumidas de forma mayoritaria por las mujeres.

AREA DE MEJORA

- Política de contratación: Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación
- En su defecto se podrán incluir medidas que contribuyan a paliar las diferencias de contratación debido a las circunstancias específicas de la organización



CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

Existe una preocupación y un interés por intentar que las personas que trabajan en la organización puedan conciliar su vida personal y profesional

Hay que destacar la flexibilidad y la comprensión que la organización muestra ante situaciones personales difíciles de los/as trabajadores/as independientemente del sexo y puesto que ocupe en la organización.

Debido a que la plantilla cuenta con cinco personas, se hacen reuniones periódicas en las que se comunican los proyectos y actividades que se están realizando.

Se han aplicado algunas medidas de conciliación en la organización:

- Mecanismos de compensación de jornadas de trabajo
- Flexibilidad de entrada y salida
- La reducción por lactancia
- Concentrar el horario en jornada intensiva.

AREAS DE MEJORA

- Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades.
- Formar a trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores independientemente de si son hombres o mujeres se sientan parte implicada en estas medidas y puedan ponerlas en práctica.

Tabla 19 Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

TURNOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
1. 30h semanales	2	40			
2. 10h semanales	2	40			
3. 20h semanales	1	20			
4.					
5.					
TOTAL	5	100			

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

No tenemos turnos de trabajo, solo hay un horario para todas.

Movimientos de personal

Tabla 21. Incorporaciones y bajas

	Incorporaciones					Bajas				
	mujeres	%	hombres	%	total	mujeres	%	hombres	%	total
Año 2018	2	40				2	40			
Año 2019										



Año 2020										
Año 2021										
total	2	40				2	40			

Tabla 22. Incorporaciones por ETT

Evolución por años	Mujeres	%	hombres	%	total
Año 2018					
Año 2019					
total					

*ETT o subcontrata para selección

Tabla 23. Incorporaciones último año: Tipo de contrato

Tipo de contrato	mujeres	%	hombres	%	total
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo					
Indefinido a tiempo parcial	2	40			
Prácticas					
aprendizaje					
Otros (becas formación, etc.)					
total	2	40			

Tabla 24. Incorporaciones último año por ETT y tipo de contrato:

Tipo de contrato	mujeres	%	hombres	%	total
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo					
Indefinido a tiempo parcial					
Prácticas					
aprendizaje					
Otros (becas formación, etc.)					
total					

*ETT o subcontrata para selección

Tabla 25. Incorporaciones último año categorías profesionales

Denominación categorías	mujeres	%	hombres	%	total
1. Auxiliar administrativa	1	20			
2. Técnico cuidados auxiliar enfermería	1	20			
total	2	40			



Tabla 27. Bajas definitivas último año

Descripción bajas definitivas	mujeres	%	hombres	%	total
jubilación					
despido					
Finalización del contrato	1	20			
Cese voluntario	1	20			
Cese por personas a cargo					
Otros(muerte , incapacidad, etc.)					
total	2	40			

Tabla28. Bajas definitivas último año por edad

Descripción	Bandas edad	mujeres	%	hombres	%	total
Jubilación						
Jubilación anticipada						
Cese voluntario	30-45 años	1	20			
Persona a cargo						
Otros (muerte, incapacidad, etc.)						
total		1	20			

Tabla 29. Bajas temporales, permisos y excedencias ultimo años

Descripción bajas temporales	mujeres	%	hombres	%	total
Incapacidad Temporal	1	20			
Accidente de trabajo					
Maternidad (parto)					
Maternidad					
Cesión al padre del permiso de maternidad					
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	1	20			
Reducción de jornada por otros motivos					
Reducción de jornada por motivos familiares					
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija /o o familiar					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento					



total	2	40			
--------------	----------	-----------	--	--	--

* N° de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.

** N° de trabajadores de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa

Tabla 30. Responsabilidades familiares n° hijas /os

N° hijas/*os	mujeres	%	hombres	%	total
0					
1	3	60			
2	2	40			
3					
4 o mas					
total	5	100			

Tabla31. Responsabilidades familiares n° hijas /os con discapacidad

N° hijas/*os	mujeres	%	hombres	%	total
0					
1	1	20			
2					
3					
4 o mas					
total	1	20			

Tabla32. Responsabilidades familiares edades de hijas/os

hijas/*os bandas de edad	mujeres	%	hombres	%	total
Menos de 3 años	1	20			
Entre 3 y 6 años	1	20			
Entre 7 y 14 años					
15 años o mas	3	60			
total	5	100			

Tabla33. Responsabilidades familiares edades de hijas/os con discapacidad

hijas/*os bandas de edad	mujeres	%	hombres	%	total
Menos de 3 años					
Entre 3 y 6 años					
Entre 7 y 14 años	1	20			
15 años o mas					
total	1	20			

Tabla34. Responsabilidades familiares personas dependientes (excepto hijas/os)

N° hijas/os	mujeres	%	hombres	%	total
-------------	---------	---	---------	---	-------



0					
1					
2					
3 o mas					
total					

FORMACION Y PROMOCION

En la distribución de la plantilla por nivel de estudios cabe destacar el alto porcentaje de personal que Tiene como nivel mínimo bachillerato y en su minoría formación universitaria

Teniendo en cuenta que según el libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público De las personas con discapacidad, fruto del convenio marco de colaboración firmado por el INAP, la fundación ONCE y el comité Español de Representantes de personas con discapacidad, tan solo el 5.7 de las personas discapacitadas tiene estudios universitarios, en la Distribución de la plantilla por nivel de estudios cabe destacar el porcentaje de estudios grado superior o universitarios en la plantilla.

Cuentan con esta formación universitaria el 40% de las Mujeres, y hay un 40% de personas en plantilla con formación bachillerato o fp superior, siendo el 100% Mujeres.

Esta cifra está en la media del conjunto de la población ocupada Española, en el caso de ACUDIM, el porcentaje de titulaciones cuadra con el perfil de trabajadora de las entidades del tercer sector la categoría que concentra mayor número de Mujeres es la de personal Técnico que supone el 100% de puestos ocupados por Mujeres. De este porcentaje el 60% de las empleadas lo es en categoría técnica superior y técnica media. Pese a que los puestos directivos o de gestión en su mayoría, y en los diferentes sectores, están ocupados por hombres en el caso de ACUDIM, esta categoría de administrativo está ocupada por Mujeres, por tanto en los puestos administrativos se detecta segregación horizontal femenina fiel reflejo de la realidad Española.

La mayoría de formaciones se realiza on line y se adecua a la capacidad de cada trabajadora.

Las formaciones no son obligatorias y se realizan en función del horario y disponibilidad de cada una.

En esta Asociación cada persona está contratada para un puesto específico, por lo que no hay Promociones dentro de los puestos.

La segregación horizontal descrita se completa con la segregación vertical, es innegable la feminización del sector; cuando analizamos la presencia de mujer en cargos directivos superiores, su presencia disminuye drásticamente constatándose la persistencia del llamado “techo de cristal”, es fácil comprobar que los directivos de las Entidades son hombres, aunque no es nuestro caso, pero si lo apreciamos en entidades como las federaciones, etc. a nivel de gestión.

Tabla 35. Promociones último año

Tipo de promoción	mujeres	%	hombres	%	total
Nº total personas que han ascendido de nivel					
total	0				

Tabla 36. Tipos de Promociones último años

Tipo de promoción último año	mujeres	%	hombres	%	total
Promoción salarial sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0				
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa					
TOTAL					



Tabla 37. Promoción último año categoría profesionales a las que se ha promocionado

Denominación categorías	mujeres	%	hombres	%	total
1					
total	0				

En la Entidad no se producen Promociones, debido a que cada persona entra al puesto ofertado y no se producen movimientos de cambios de categoría.

Tabla 38. Formación último año

Denominación curso	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
ADGG024PO FACTURAPLUS:FACTURACION EMPRESA	1	20			
ADGD113POGESTION CONTABLE EMPRESA CONTAPLUS	1	20			
TOTAL	2	40	0		0

AREAS DE MEJORA

- Formación en igualdad de Oportunidades: potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización
- Incorporar formación en igualdad de oportunidades para todas las personas de la plantilla. Sería conveniente que si hay que priorizar la reciban personas responsables de poner en marcha el Plan de Igualdad
- Oferta formativa: Facilitar, dentro de las posibilidades, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o Promoción a quienes así lo requieran para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo.
- Seguir la formación de COCEMFE, al que estamos federados para mantener a la plantilla al día en las últimas formaciones.

SALUD LABORAL

La entidad ha elaborado un protocolo de actuación y prevención ante el acoso sexual. Aunque nunca se ha puesto en marcha, en estos momentos no le consta que existan comportamientos, situaciones o comentarios que puedan resultar ofensivos para algunas personas, pero este plan está elaborado para ejecutarlo en cualquier momento.

AREAS DE MEJORA

Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y la eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.



Dar a conocer el plan a toda la plantilla, mediante charlas –coloquio.

OBSERVACIONES

ACUDIM, presenta una situación de ligera desigualdad respecto a la participación de hombres y mujeres en la organización. La elaboración del diagnóstico y posterior Plan de Igualdad de oportunidades, además de indicar sensibilidad por parte de la organización, plantea la mejor ocasión para reflexionar e ir introduciendo medidas que contribuyan a conseguir que el talento pertenezca tanto a mujeres como a hombres. Se incluyen unos cuadros resumen de algunas de las cuestiones recogidas en el diagnóstico junto con las medidas y acciones que se implementaran en la gestión de la organización dentro del I Plan de Igualdad, fruto de este diagnóstico, podrían ser consideradas como un compromiso real con la igualdad de oportunidades y la Responsabilidad Social.

CONTENIDO DEL PLAN

ACCESO AL EMPLEO, SELECCION Y CONTRATACION

DIAGNOSTICO:
A pesar de la independencia de los sistemas de selección de la entidad, debido a la segregación existente en el Mercado laboral, no parece ser una medida suficiente para ir acercandose a una participación mas igualitaria y equilibrada
OBJETIVO GENERAL:
Garantizar la selección no discriminatoria e igualdad de trato y oportunidades entre Mujeres y hombres en el acceso al empleo.
ACCIONES:
Garantizar una paridad en el numero de candidaturas de hombres y Mujeres ante una Oferta de empleo. Si es cierto que la entidad no realiza ofertas de trabajo y no tiene selección de personal.

PLAN DE ACCION:

ACTIVIDAD 1	1. Verificar la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección, sensibilizando y orientando a las personas que participant en ellos para conseguir evitar toda discriminación.	
DESTINATARIOS/AS	Todas las personas cuya candidatura opte a la oferta de empleo	
METODOLOGIA	<ul style="list-style-type: none"> -En el caso de iniciarse un proceso de selección se revisara los requerimientos exigidos para el puesto por si pudieran estar excluyendo a determinados colectivos -Los requisitos solicitados solo podrán ser los necesarios para desempeñar las tareas a realizar en el puesto de trabajo ofertado -Se revisarán las publicaciones de ofertas de empleo para que se ajusten a criterios de lenguaje no sexista 	
RECURSOS	HUMANOS: Personal administración	
	MATERIALES: Ordenador	
	ECONOMICOS: Costes del personal Técnico dedicado a esta tarea asumidos por la entidad : 350 €	
TEMPORALIZACION	INICIO	FINALIZACION
	permanentemente	permanentemente
INDICADORES DE EVALUACION	Se incluirá una ficha de seguimiento : -Número de ofertas de empleo de ACUDIM, número de hombres y mujeres inscritas en las mismas y personas seleccionadas finalmente, segun el perfil y conocimientos requeridos para el puesto ofertado	



CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

DIAGNÓSTICO:
EL 80% plantilla tiene jornada reducida. Se han aplicado medidas de conciliación.
OBJETIVO GENERAL:
<p>Establecer Mecanismos para que los trabajadores y trabajadoras de la entidad puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal.</p> <p>Elaborar procedimientos específico que contemplen la adaptación o el cambio del puesto ante situación de embarazo, periodo de lactancia natural o situaciones de especial sensibilidad por motivos de salud</p> <p>Promover, Impulsar y sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad, el reparto equilibrada del tiempo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>
ACCIONES:
<p>Realizar actividades de sensibilización, formación y orientación para el conocimientos de los derechos establecidos legalmente en materia de conciliación de las personas</p> <p>Impulsar una cultura de corresponsabilidad en el reparto equilibrada de tareas entre ambos sexos.</p>

PLAN DE ACCION

ACTIVIDAD 2	<ul style="list-style-type: none"> Realizar campañas informativas, charla-debate entre todo el personal para identificar las necesidades de conciliación e informar de las medidas de conciliación , permisos, licencias, excedencias, etc. a las que en su caso podrán acogerse Facilitar la movilidad de puesto de trabajo por razón de protección a la maternidad, lactancia y situaciones de especial sensibilidad. Ampliar los supuestos de permiso por cuidado de menores o personas a su cargo, que requieran especial atención. 	
DESTINATARIOS/AS	Toda la organización	
METODOLOGIA	La primera fase consistirá en la identificación preliminar de las necesidades de conciliación entre el personal e informarles de las medidas a las que pueden acogerse e intentar ajustarlas, en la medida de lo posible a las estrategias de organización en la medida de lo posible.	
RECURSOS	HUMANOS: Persona coordinadora del Plan MATERIALES: Local de la Asociación ECONOMICOS: Costes de personal participante en la actividad asumidos por la entidad : 250€	
TEMPORALIZACION	INICIO	FINALIZACION
	JUNIO2019	JUNIO2019
INDICADORES DE EVALUACION	<p>-Se realizará ficha de seguimiento antes y después de la acción que recoja el grado de conocimientos de las medidas de conciliación a las que pueden acogerse. Test Auto-Evaluativo.</p> <p>-Nº de trabajadoras en situación de embarazo o periodo de lactancia natural</p> <p>-Nº situaciones de suspensión de contrato por riesgo en el embarazo y/o lactancia natural</p> <p>-Nº de bajas laborales por contingencias communes que han precedido a una baja maternal (se habrán originado en situación de embarazo y podrian enmascarar la ausencia de adaptación o reconocimiento del riesgo).</p> <p>-Nº de solicitudes que han requeridos de una adaptación o cambio de puesto de trabajo</p> <p>-Nº de mujeres y hombre que han solicitado permisos y excedencias por cuidado de personas a su cargo</p>	
OBSERVACIONES	Dentro del Plan Estrategico de la Entidad se incluye Organizar los servicios necesarios de estudio, programación, información, asistencia tecnica, gestión y	



	otros equivalentes que las circunstancias aconsejen, así como actividades, cursos y seminarios sobre diversos aspectos de la problemática que afecta a las personas con discapacidad física y orgánica. Y la igualdad entre hombres y Mujeres con discapacidad física y orgánica
--	--

PLAN DE ACCION

ACTIVIDAD 3	Realizar campañas de sensibilización y formación sobre buenas prácticas en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del colectivo de personas discapacitadas para implementarlas y difundirlas	
DESTINATARIOS/AS	Toda la organización	
METODOLOGIA	La segunda fase consistirá en identificar las potenciales buenas prácticas y recomendaciones en la conciliación de personas discapacitadas y sus familias, mediante la captación de información, análisis y valoración de las mismas recopilando las experiencias del personal Técnico de la entidad respecto a los servicios que presta	
RECURSOS	Humanos: Persona coordinadora del Plan	
	Económicos: Costes del personal derivados del tiempo de dedicación asumidos por la Entidad: 80€	
	Materiales: Ordenador	
TEMPORALIZACION	Inicio	Finalización
	anual	anual
INDICADORES DE EVALUACION	-Evaluación del conocimientos de medidas -Nº personas acogidas a nuevas medidas de conciliación	
OBSERVACIONES	Dentro de los Objetivos del Plan Estratégico de la entidad	

CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCION Y FORMACION

DIAGNOSTICO:
Se detecta la necesidad de formación en Igualdad de oportunidades a toda la plantilla
OBJETIVO GENERAL:
Incluirá la dimensión de género en todas las áreas de trabajo y en todas las etapas de los programas, actividades y estrategias de la organización, así como la perspectiva de género en todas las jornadas formativas que realice la Entidad. Asegurar que la oferta formativa de la ONG llegue a toda la plantilla
ACCIONES:
Formar a las responsables de los programas y de la gestión de la organización en igualdad de oportunidades para que introduzcan la perspectiva de género en todas las acciones que desarrollen

PLAN DE ACCION

ACTIVIDAD 4	Formación en igualdad de género y discapacidad, incluyendo cursos relacionados con la igualdad de oportunidades, en las necesidades formativas del centro.	
DESTINATARIOS/AS	Equipo Técnico	
METODOLOGIA	Se formará principalmente en la aplicación de análisis y planificación de género al ciclo de un Proyecto, su ejecución y Evaluación desde una perspectiva de género y discapacidad que se incorporará a las jornadas en las que participe la entidad. Se procurará la realización de la formación interna en el centro de trabajo	
RECURSOS	Humanos: Persona coordinadora del Plan y profesional especializado	
	Materiales: Dossier de la formación	
	Económicos: los derivados del tiempo de gestión de la persona coordinadora del plan asumidos por la entidad y los honorarios del especialista: 350 €	
TEMPORALIZACION	Inicio	Finalización
	anual	anual
INDICADORES DE EVALUACION	-Se realizará ficha de seguimiento antes y después de la acción formativa que incluirá Grado de conocimientos de medidas de conciliación a las que pueden acogerse, test evaluativo - nº de participantes en acción formativa. y/o nº cursos realizados	
OBSERVACIONES	La acción formativa se incorpora en el Plan de formación interna 2019 de la Entidad	



RETRIBUCIONES

DIAGNOSTICO:
El convenio establece un plazo máximo de pago de las nóminas hasta el día 5 de cada mes, suponiendo un inconveniente para trabajadoras que necesiten disponer antes del dinero, en muchos casos para afrontar los gastos propios del funcionamiento familiar.
OBJETIVO GENERAL:
Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y en concreto la no existencia de diferencias salariales o en las condiciones laborales por razón de género. Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción. Disponer con seguridad del salarios antes del periodo máximo establecidos, con objeto de afrontar gastos derivados del funcionamiento familiar con mas comodidad para la plantilla
ACCIONES:
Basar el sistema de retribuciones y las condiciones laborales en una valoración neutral respecto al género de los puestos de trabajo garantizando la igualdad de trato a las personas que estén acogiendo a cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional. Aplicar medidas de pronto pago de nóminas

PLAN DE ACCION

ACTIVIDAD 5	Implantar el pronto pago de las nóminas	
DESTINATARIOS/AS	Plantilla ACUIM	
METODOLOGIA	Se establecerá la obligatoriedad del pago de las nóminas entre el día 30 del mes trabajado y el 3 del siguiente.	
RECURSOS	Humanos: Area de administración de ACUDIM y servicio de gestoria	
	Materiales: no se requieren	
	Económicos: Costes de persona derivados del tiempo de dedicación que supone el desarrollo del plan de igualdad asumidos por la entidad. Aprox. 100€	
TEMPORALIZACION	Inicio	Finalización
	Mensual/permanente	Mensual/permanente
INDICADORES DE EVALUACION	Registro de ingreso de nóminas en plazo establecido	
OBSERVACIONES	Segun el INE la desigualdad existente entre hombres y mujeres se acentua mas' en el caso de la poblacion con algún tipo de discapacidad, llegando a ser un 16% inferior al sueldo medio del resto de la poblacion. Esta desigualdad afecta en mayor medida a las mujeres y en mayor proporción si es mujer con discapacidad.	

SALUD LABORAL

DIAGNOSTICO:
En relación a la pregunta si sabria que hacer o a quien dirigirse en el caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo, la plantilla afirma conocer a quien dirigirse en ese caso. La entidad posee un protocolo de actuación y prevención ante el acoso, aunque no se ha puesto en marcha nunca, debido en parte a que solo trabajan cuatro mujeres, pero esta elaborado para ejecutarlo en cualquier momento
OBJETIVO GENERAL:
El objetivo prioritario deberia ser la prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
ACCIONES:
Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo



PLAN DE ACCION

ACTIVIDAD 6	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir entre todo el personal, el protocolo de prevención, detección y atención de víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, discriminación por discapacidad u otras causas accesible a toda la organización • Divulgar entre toda la plantilla, los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Generalitat Valenciana • Establecer procedimientos especialmente ágiles que garanticen la rapidez de actuación en la protección a la víctimas de violencia de género. • Facilitar , entre otras medidas, la movilidad, la reducción de jornada, la reordenación del tiempo de trabajo, los permisos, y las excedencias a las víctimas de violencia de género • Charla- coloquio para todo el personal del centro. 	
DESTINATARIOS/AS	Toda la Entidad	
METODOLOGIA	El protocolo de acoso sexual o por razón de sexo ofrecerá una herramientas que permitirá mejorar en el camino de la Igualdad de oportunidades	
RECURSOS	Humanos: Tiempo de trabajo de la persona coordinadora del Plan	
	Materiales: No son necesarios	
	Económicos: Costes del personal derivados del tiempo de dedicación que supone el desarrollo del plan de igualdad asumidos por la entidad. 160€	
TEMPORALIZACION	Inicio	Finalización
	anual	anual
INDICADORES DE EVALUACION	<ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativos, nº de personas que conocen el protocolo , personal de la Entidad • Nº de solicitudes aceptadas • Nº acciones realizadas 	
OBSERVACIONES	En las principales conclusiones sobre la encuesta de violencia contra la mujer, se afirma que las mujeres con discapacidad acreditada igual o superior al 33% sufren más violencia de género que las mujeres sin discapacidad.	

COMUNICACION Y LENGUAJE NO SEXISTA

DIAGNOSTICO:
A la pregunta de la plantilla de como se puede Facilitar el desarrollo del plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se indica por parte del personal que es fundamental la formacion y el conocimiento del plan. En la actualidad no existe en las jornadas y eventos, publicaciones ni un espacio ni información específica sobre la situación de las niñas y mujeres con discapacidad.
OBJETIVO GENERAL:
Fomentar la cultura de la Igualdad en la sociedad, empezando por la Entidad y asegurando el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Incorporación de información sobre la situación de las mujeres y las niñas con discapacidad. Difusión externa Incluir en todos los eventos y jornadas un espacio específico sobre mujer y niña con discapacidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Garantizar el uso no sexista del lenguaje y promover una imagen corporative que evite los estereotipos sexistas de genero.
ACCIONES:
Inclusion de la perspectiva de género de todas las publicaciones, proyectos y estudios elaborados por la entidad así como en las notas informativas, etc.



PLAN DE ACCION

ACTIVIDAD 7	<p>1. Se realizará un decálogo de utilización del lenguaje no sexista e inclusiva así como relativa a imágenes no sexistas o estereotipos de género con especial atención a la visibilización de las niñas y mujeres con discapacidad y al uso apropiado de su imagen social.</p> <p>2. Corregir con lenguaje igualitaria las identificaciones profesionales, tanto en las tarjetas identificativas como en distintivos profesionales.</p> <p>3. Revisar las denominaciones de los puestos de trabajo con lenguaje igualitaria.</p> <p>4. Revisar y actualizar las funciones profesionales asignada a cada categoría profesional, y eliminar los sesgos de género para evitar desigualdades salariales, entre otras.</p> <p>5. Revisar y adaptar el contenido de la web de la Asociación con perspectiva de género.</p>	
DESTINATARIOS/AS	Toda la entidad	
METODOLOGIA	Redacción de documento	
RECURSOS	Humanos: tiempo de la persona coordinadora del Plan	
	Materiales: no son necesarios	
	Económicos: Costes del personal derivados del tiempo de dedicación que supone el desarrollo del plan de igualdad asumidos por la Entidad 450€	
TEMPORALIZACION	Inicio	Finalización
	30-09-2018	30-09-2020
INDICADORES DE EVALUACION	<p>- Documentos de salida</p> <p>- Nº de errores detectados en las denominaciones y/ o modificados y/o eliminados en la descripciones.</p> <p>- Nº acciones realizadas.</p>	
OBSERVACIONES	Desde el área de diversidad e igualdad se fomentará la perspectiva de género en la estrategias de Comunicación de la entidad y la visibilización de las niñas y mujeres discapacitadas en todos los ámbitos colaborando a su avance y desarrollo personal, laboral y social, y el empoderamiento de niñas y mujeres discapacitadas.	

COMUNICACION Y LENGUAJE NO SEXISTA

DIAGNOSTICO:
Para Facilitar un verdadero plan de igualdad que integre todos los campos de la Asociación se verifica que los documentos de inscripción no dan el perfil de lenguaje no sexista por lo que se opta por cambiarlos
OBJETIVO GENERAL:
Fomentar la cultura de la Igualdad en la sociedad, empezando por la Entidad y asegurando el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres
ACCIONES:
Inclusion de la perspectiva de género de todas las publicaciones, fichas de inscripción, etc.
Asesorar en el correcto tratamiento de la imagen de la mujer y el uso no sexista del lenguaje

PLAN DE ACCION

ACTIVIDAD 8	<p>Se realizará una modificación en la documentación de la Entidad para fomentar el lenguaje no sexista.</p> <p>Cambio de las fichas de nuevas inscripciones</p> <p>Cambio de las fichas de envíos de fax</p>
DESTINATARIOS/AS	La Entidad, pero en su defecto las posibles personas Asociadas
METODOLOGIA	Redacción del documento adecuando en el lenguaje
RECURSOS	Humanos: tiempo de la persona coordinadora del Plan
	Materiales: Impresos de inscripción de la imprenta



	Económicos: Costes del personal derivados del tiempo de dedicación que supone el desarrollo del plan de igualdad asumidos por la Entidad 250€, incluyendo el precio de la imprenta.	
TEMPORALIZACION	Inicio	Finalización
	30-09-2018	30-09-2019
INDICADORES DE EVALUACION	Las propias fichas de inscripción de las personas Asociadas	
OBSERVACIONES	Desde el area de diversidad e igualdad se fomentará la perspectiva de género en la estrategias de Comunicación de la entidad	

CALENDARIO

TEMPORALIZACION DE LAS 8 ACTIVIDADES A REALIZAR

	ACTIVIDAD	FECHA	PRESUPUESTO
ACCESO AL EMPLEO	REVISION DE DOCUMENTOS PROCESO DE SELECCION	PERMANENTE	350€
CONCILIACION	CHARLA COLOQUIO ENTRE EL PERSONAL NECESIDADES /MEDIDAS DE CONCILIACION I FASE	ANUAL	250€
	-ELABORACION CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACION -FORMACION SOBRE BUENAS PRACTICAS EN CONCILIACION Y DISCAPACIDAD II FASE	ANUAL	80€
PROMOCION Y FORMACION	FORMACION EN IGUALDAD DE GENERO , DISCAPACIDAD Y OPORTUNIDADES	PLAN ANUAL	350€
RETRIBUCIONES	PRONTO PAGO NOMINAS	MENSUAL/ PERMANENTE	100€
SALUD LABORAL	CHARLA – COLOQUIO, PROTOCOLO DE PREVENION, DETECCION Y ATENCION A VICTIMAS DE ACOSO SEXUAL	ANUAL	160€
COMUNICACION Y LENGUAJE NO SEXISTA	REALIZAR DECÁLOGO de utilización del lenguaje no sexista e inclusivo así como relativa a imágenes no sexistas o estereotipos de género. REVISAR LENGUAJE DE LA WEB	30/09/2018 Al 30/09/2019	250€
	SE REALIZA UN NUEVODOCUMENTO DE INSCRIPCION UTILIZACION DEL LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO (se incluyen varios de estos documentos en el anexo)	30/09/2018 AL 30/09/2020	450€

COMISION DE IGUALDAD

La comisión de Igualdad sera el Órgano de recepcion de sugerencias y /o quejas del personal en relación con la igualdad de género y recabara la información que proceda en cada caso para transmitirlos a la Direccion y en su caso si fuse necesario a la autoridad pertinente. También se llevará a cabo el proceso de denuncia, de oficio, de detectarse algún caso de acoso.

Para la consecución de este objetivo se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periodicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. La comisión de igualdad va a ser el referente para el proceso de integración de la igualdad en la entidad, por lo que es fundamental



que trabajadoras y trabajadores, conozcan su existencia y su composición para que puedan canalizar las necesidades y sugerencias que surjan a lo largo de todo el proceso.

ACUDIM, nombrará una persona responsable de Diversidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La persona designada intervendrá en todas las fases del proceso del plan de igualdad (compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento- evaluación) así como realizará funciones de apoyo, asesoramiento, y formación a la comisión de igualdad. También asumirá funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del plan de igualdad y con carácter general de las políticas de igualdad de la entidad. De forma paralela al compromiso de la Entidad se constituirá un equipo de trabajo, comité o comisión permanente de igualdad, conformado de forma paritaria entre los cargos orgánicos de ACUDIM y el personal de la Entidad.

En materia de Participación y liderazgo según recomienda el Comité Español de Representantes de personas con discapacidad (CERMI) la creación de comisiones de la mujer en las estructuras del tejido Asociativo favorece el diálogo continuo sobre temas prioritarios relativos a niñas y mujeres con discapacidad y a madre de niños y niñas con discapacidad.

A lo largo del periodo de vigencia del Plan, se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas y se elaborará un informe detallado de los avances del plan anualmente, que se analizará en el seno de comisión de igualdad

CALENDARIZACION DE ACCIONES DE COMISION DE IGUALDAD	Fecha
CONSTITUCION EQUIPO DE TRABAJO O COMISION PERMANENTE	3/09/2018
CONVOCATORIA DE LA COMISION DE IGUALDAD	14/09/2018
ELABORACION INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO	01/01/2019

Nombre, cargo y departamento de las personas que componen el Comité Permanente de Igualdad, o comisión de igualdad, incluyendo a la representación legal de los y las trabajadoras.

NOMBRE	CARGO	DEPARTAMENTO
JOSEFINA MORA GARCIA	PRESIDENTA	JUNTA DIRECTIVA
SANTIAGO FORTUÑO	TESORERO	JUNTA DIRECTIVA
MANUEL VAQUER	VOCAL	JUNTA DIRECTIVA
M.ISABEL GONZALEZ	AUX. ADMINISTRATIVA	GESTION Y ADMON

TAREAS DE LA COMISION DE IGUALDAD
Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de la Asociación.
Elaborar o actualizar el Plan de Igualdad.
Impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla
Apoyo y/o realización del diagnóstico y plan de igualdad. Dinamizar y llevará un control de la puesta en marcha de las medidas
Supervisar la implantación del plan
Apoyo y/o realización de su seguimiento y Evaluación del Plan. Recabar la información sobre los Indicadores del plan
Proponer cambios de la normativa con relación a los objetivos del Plan de Igualdad
Proponer nuevas medidas que implementen el plan, a fin de adaptarlo a las nuevas necesidades que vayan surgiendo
Priorizar líneas de actuación en función del análisis periódico de resultados
Recoger las propuestas, sugerencias, etc. procedentes de la plantilla, para su Incorporación
Resolver cuantas dudas puedan derivarse de su interpretación y ejecución
Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y



IMPLEMENTACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION SISTEMAS DE SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la LO 3/2007 establece que los planes de igualdad fijarán los Objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y Evaluación de los Objetivos fijados

La Dirección garantizará la difusión y cumplimiento de este Plan de Igualdad

Se evaluarán los aspectos referentes a la eficacia del plan de igualdad, el cumplimiento de los objetivos planteados.

La fase de seguimiento y Evaluación mediante los Indicadores definidos en cada acción permitirá conocer el desarrollo del plan de igualdad en la entidad en las diferentes áreas.

El resultado del sistema de seguimiento y Evaluación se considerará como un nuevo diagnóstico a partir del cual se propondrá un nuevo plan o plan de mejoras del anterior.

El sistema de seguimiento y Evaluación debe permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados.

De las diversas medidas recogidas en este Plan, la mayoría no comporta gasto económico o es un importe muy pequeño asumido por la Entidad. No obstante, para aquellas acciones que puedan llegar a comportarlo en la medida que no han sido presupuestadas para el presente ejercicio, será esta Comisión la que cuantificará las mismas y hará propuesta al órgano competente para su inclusión en los presupuestos del año siguiente.

Para implementar el plan, la comisión de igualdad ha elaborado un plan de actuación que recoge, para cada medida, las acciones concretas, el responsable y el plazo de realización.

La Junta Directiva, prestará su mayor colaboración con la comisión de igualdad para que esta pueda disponer de los recursos necesarios para la implantación efectiva del Plan de IGUALDAD, así como para el desarrollo de las acciones que sean aprobadas en el marco del Plan de actuación propuesta.

El sistema de gestión e información recogerá, tratará y difundirá los datos segregados por sexo, en aquellos casos que sea posible. La Comisión de Igualdad velará por que las comisiones, comités, proyectos de investigación, proyectos instrumentales, etc., actualicen anualmente sus estadísticas desagregadas por sexo.

Se abrirá un apartado correspondiente en la página web, dedicado a los temas de igualdad que incluirá el Plan de Igualdad, estadísticas de los centros, así como otra documentación que confirmen la implementación de las medidas incluidas en el plan.

El grado de cumplimiento de este plan será un indicador adicional a incorporar dentro de los planes Estratégico y de evaluación y financiación de sus proyectos

La comisión de igualdad preparará un informe anual con las medidas adoptadas y el progreso en el cumplimiento de este plan de igualdad para su publicación en la página web y memoria anual.



FICHA INDIVIDUAL DE ACCION



FICHA INDIVIDUAL DE ACCION

FICHA ACCIÓN N°			
ÁREA:	NOMBRE DEL ÁREA		
ACCIÓN N°:	Denominación		
fecha	Inicio	Finalización*	* Si estuviera prevista
OBJETIVOS			
* ...			
* ...			
Áreas de actuación	N°	denominación	
Área de selección			
Área de promoción			
Área de ordenación del tiempo de trabajo			
Área de condiciones de trabajo			
Área de formación			
Área de riesgos laborales y salud laboral			
Área de representatividad			
Area de comunicación, lenguaje e imagen no sexista			
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión.			
Otras áreas de intervención			
...			



MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES

* ...
* ...

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN

PERSONAL RESPONSABLE

* ...

PERSONAL PARTICIPANTE (Nº)

DEPARTAMENTO	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
CATEGORIA				
Personal directivo				
Personal intermedio				
Personal cualificado				
Personal no cualificado				
Personal administrativo				

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACION DE LA ACCION

* ...

MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN.

* ...

COMENTARIOS

...



FICHA SEGUIMIENTO OFERTA TRABAJO

FICHA SEGUIMIENTO OFERTA DE TRABAJO

Fecha: ____ / ____ / ____

Oferta Nº: _____

Puesto ofertado: _____

Requerimientos para el puesto de trabajo:

Formación:

Categoría profesional:

Personal Técnico Superior

Personal Técnico Medio

Personal Administrativo

Tipo de Contrato:

Fijo

Temporal

Tipo de Jornada

Completa

A tiempo parcial

Personas presentadas a la oferta:

Mujeres	Hombres	Total	%Mujeres	%Hombres

Persona Seleccionada:



PLAN DE FORMACION ANUAL

PLAN DE FORMACION ANUAL

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

El presente plan de Formacion obedece a dos objetivos generales:

- ✚ La mejora del desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo
- ✚ Facilitar el desarrollo y la promoción profesional del equipo técnico

OBJETIVOS ESTRATEGICOS:

- ✚ Contar con un equipo de personas capacitadas y comprometidas con la atención a las personas con discapacidad física y orgánica.
- ✚ Ofrecer una gama de servicios de calidad adaptada a las necesidades de las personas con discapacidad física y orgánica.
- ✚ Dotarnos de una organización y modelo de gestión excelentes.

ACCIONES FORMATIVAS

Criterios de priorización de las acciones

Respecto a los criterios de las acciones formativas, estas se han priorizado para responder a la urgencia de las necesidades estimadas la entidad

PRIORIDAD	AREA CONOCIMIENTO	ACCION	PERSONAS DESTINATARIAS	CRITERIOS SELECCION	MODALIDAD FORMATIVA	FORMA EVALUACION
1	CALIDAD	SISTEMA GESTION DE CALIDAD ISO 9001:2015	PERSONAL TECNICO DE TODAS LAS AREAS	PERSONAL QUE DESARROLLA SERVICIOS Y ACTIVIDADES	PRESENCIAL Y ON LINE	ASISTENCIA TELETUTORIAS
2	IGUALDAD	MUJER Y DISCAPACIDAD	PERSONAL TECNICO DE TODAS LAS AREAS	TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO TECNICO POR IMPLANTACION DEL PLAN DE IGUALDAD	PRESENCIAL	ASISTENCIA
3	GESTION	ACTUALIZACION	PERSONAL ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVAS	PRESENCIAL ON LINE	CERTIFICADOS CURSOS





Resumen de las acciones y previsión presupuestaria.

Prioridad	Acción	Fechas	Horas	Nº participantes	Coste u/participante	total
1	Implantación de Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015	15/06/18 23/07/18 19/10/18 28/05/18 05/06/18 11/06/18 18/09/18	30	3	605	1815€
2	Igualdad y discapacidad	septiembre	2	4	520	2080
3	GESTION	AÑO 2019		2		
					TOTAL	3895€

CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PLAN:

-  Realización de encuestas de evaluación de las personas.

PERSONA DE CONTACTO:

-  Persona responsable de administración: Administrativa
-  Presidenta